

Análisis de la aplicación de la normatividad laboral colombiana en las pequeñas empresas del  
centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio meta, en concordancia  
con las normas contables de beneficios a los empleados.  
Informe final

Ginna Marcela Chaparro Devia, ID 000497749  
Daniel Santiago París Bolívar, ID 000513201  
Sandra Liliana Rueda Rincón, ID 000499861

Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.  
Facultad de Ciencias empresariales  
Programa de Contaduría Pública  
Vicerrectoría Regional Orinoquía  
Villavicencio (Meta)  
2019

Análisis de la aplicación de la normatividad laboral colombiana en las pequeñas empresas del centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio meta, en concordancia con las normas contables de beneficios a los empleados.  
Informe final

Ginna Marcela Chaparro Devia, ID 000497749  
Daniel Santiago París Bolívar, ID 000513201  
Sandra Liliana Rueda Rincón, ID 000499861

Esp. Eugenio Osorio García  
Asesor metodológico

Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.  
Facultad de Ciencias empresariales  
Programa de Contaduría Pública  
Vicerrectoría Regional Orinoquía  
Villavicencio (Meta)  
2019

## Contenido

1	Título.....	1
1.1	Línea de investigación.....	1
2	Introducción.....	2
3	Resumen ejecutivo.....	3
4	Problema.....	4
4.1	Planteamiento del problema.....	4
4.2	Formulación del problema.....	5
5	Objetivos.....	6
5.1	Objetivo general.....	6
5.2	Objetivos específicos.....	6
6	Justificación e Impacto Central.....	7
7	Marco Referencial y Antecedentes.....	8
7.1	Antecedentes.....	8
7.2	Marco Teórico.....	9
7.2.1	Mercado laboral y empleabilidad.....	9
7.2.2	El empleo y el trabajo.....	9
7.2.3	Trabajo decente.....	10

7.2.4	Normas internacionales de información financiera (NIIF/IFRS).....	10
7.2.5	Beneficios a empleados.....	11
7.3	Marco conceptual .....	13
7.4	Marco legal.....	21
7.5	Marco geográfico.....	26
7.6	Municipio de Villavicencio (Meta) .....	26
8	Metodología.....	30
8.1	Tipo de investigación.....	30
8.2	Población y muestra.....	30
8.3	Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	32
8.3.1	Fuentes primarias .....	32
8.3.2	Fuentes secundaria .....	32
8.4	Procedimientos .....	32
9	Análisis de Resultados .....	33
9.1	Criterios para el tratamiento contable los tipos de beneficios a empleados a corto plazo según la NIIF para PYMES .....	33
9.1.1	Beneficios de empleados a corto plazo .....	34
9.1.2	Consideración final .....	44

9.2	Determinación de los tipos de beneficios a empleados a corto plazo que se dan actualmente en las PYMES del centro comercial La Primavera de la ciudad de Villavicencio Meta mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información.....	44
9.2.1	Primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Conocen si existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo? .....	46
9.2.2	Segunda pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a término fijo?.....	47
9.2.3	Tercera pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a término indefinido?.....	48
9.2.4	Cuarta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas por prestación de servicios? .....	49
9.2.5	Quinta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a destajo? 50	
9.2.6	Sexta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas con contratos de aprendizaje? .....	51
9.2.7	Séptima pregunta de la Encuesta 01: ¿Cuáles de los siguientes pagos están incluidos dentro de los valores devengados de los empleados? .....	52
9.2.8	Octava pregunta de la Encuesta 01: ¿Hay trabajadores por contrato de salario integral? 54	
9.2.9	Novena pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social? .....	55

9.2.10	Décima pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes parafiscales?.....	56
9.2.11	Décima primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los pagos por prestaciones sociales? .....	57
9.2.12	Décima segunda pregunta de la Encuesta 01: ¿A los trabajadores por contrato de nómina la empresa se les concede vacaciones? .....	58
9.2.13	Décima tercera pregunta de la Encuesta 01: ¿Son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación? .....	59
9.2.14	Décima cuarta pregunta de la Encuesta 01: ¿Hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa? .....	60
9.2.15	Décima quinta pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal? .....	62
9.2.16	Décima sexta pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente)?.....	63
9.2.17	Décima séptima pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos? .....	64
9.2.18	Décima octava pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos?.....	65

9.2.19	Décima novena pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos? .....	66
9.2.20	Vigésima pregunta de la Encuesta 01: ¿Cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa la asume por el empleado? .....	67
9.2.21	Vigésima primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Es posible cotejar la información anteriormente dada con la información financiera emitida en los estados financieros? .....	68
9.2.22	Análisis integrador .....	69
9.3	Elaboración de un entregable escrito sobre los beneficios a empleados a corto plazo para las PYMES del centro comercial La Primavera de la ciudad de Villavicencio Meta .....	72
9.3.1	Entregable 1 de beneficios a empleados a corto plazo .....	74
9.3.2	Entregable 2 de beneficios a empleados a corto plazo .....	75
9.3.3	Entregable 3 de beneficios a empleados a corto plazo .....	76
10	Conclusiones .....	77
11	Recomendaciones .....	79
12	Bibliografía .....	80

## Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Beneficios a corto plazo.....	11
Figura 2. Mapa turístico de Villavicencio (Meta).....	27
Figura 3. Ubicación Primavera Urbana.....	28
Figura 5. Respuestas a la pregunta 1 de la Encuesta 01 aplicada.....	46
Figura 6. Respuestas a la pregunta 2 de la Encuesta 01 aplicada.....	47
Figura 7. Respuestas a la pregunta 3 de la Encuesta 01 aplicada.....	48
Figura 8. Respuestas a la pregunta 4 de la Encuesta 01 aplicada.....	49
Figura 9. Respuestas a la pregunta 5 de la Encuesta 01 aplicada.....	50
Figura 10. Respuestas a la pregunta 6 de la Encuesta 01 aplicada.....	51
Figura 11. Respuestas a la pregunta 8 de la Encuesta 01 aplicada.....	55
Figura 12. Respuestas a la pregunta 9 de la Encuesta 01 aplicada.....	56
Figura 13. Respuestas a la pregunta 10 de la Encuesta 01 aplicada.....	57
Figura 14. Respuestas a la pregunta 11 de la Encuesta 01 aplicada.....	58
Figura 15. Respuestas a la pregunta 12 de la Encuesta 01 aplicada.....	59
Figura 16. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada.....	60
Figura 17. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada.....	61
Figura 18. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada.....	62
Figura 19. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada.....	64
Figura 20. Respuestas a la pregunta 17 de la Encuesta 01 aplicada.....	65
Figura 21. Respuestas a la pregunta 18 de la Encuesta 01 aplicada.....	66

Figura 22. Respuestas a la pregunta 19 de la Encuesta 01 aplicada.....	67
Figura 23. Respuestas a la pregunta 20 de la Encuesta 01 aplicada.....	68
Figura 24. Respuestas a la pregunta 21 de la Encuesta 01 aplicada.....	69
Figura 25. Elementos que comprenden los beneficios a empleados en el corto plazo .....	73

## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Actualizaciones Decreto 1072 de 2015.....	23
Tabla 2. Tabla de factores para recargos laborales .....	36
Tabla 3. Categorías de actividades de los locales comerciales del Centro comercial Primavera Urbana .....	45
Tabla 5. Respuestas a la pregunta 1 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Conocen si existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo?.....	46
Tabla 6. Respuestas a la pregunta 2 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a término fijo? .....	47
Tabla 7. Respuestas a la pregunta 3 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a término indefinido? .....	48
Tabla 8. Respuestas a la pregunta 4 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas por prestación de servicios? .....	49
Tabla 9. Respuestas a la pregunta 5 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a destajo? .....	50
Tabla 10. Respuestas a la pregunta 6 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas con contratos de aprendizaje? .....	51
Tabla 11. Respuestas a la pregunta 7 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Cuáles de los siguientes pagos están incluidos dentro de los valores devengados de los empleados?.....	53
Tabla 12. Respuestas a la pregunta 8 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Hay trabajadores por contrato de salario integral? .....	54

Tabla 13. Respuestas a la pregunta 9 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social?.....	56
Tabla 14. Respuestas a la pregunta 10 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes parafiscales? .....	57
Tabla 15. Respuestas a la pregunta 11 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los pagos por prestaciones sociales?.....	58
Tabla 16. Respuestas a la pregunta 12 de la Encuesta 01 aplicada: ¿A los trabajadores por contrato de nómina la empresa se les concede vacaciones?.....	59
Tabla 17. Respuestas a la pregunta 13 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación? .....	60
Tabla 18. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa? .....	61
Tabla 19. Respuestas a la pregunta 15 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal? .....	62
Tabla 20. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente)?.....	63
Tabla 21. Respuestas a la pregunta 17 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos? .....	64
Tabla 22. Respuestas a la pregunta 18 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos?.....	65

Tabla 23. Respuestas a la pregunta 19 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos? .....66

Tabla 24. Respuestas a la pregunta 20 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa la asume por el empleado?.....67

Tabla 25. Respuestas a la pregunta 21 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Es posible cotejar la información anteriormente dada con la información financiera emitida en los estados financieros? .....69

Tabla 26. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 1.....74

Tabla 27. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 2.....75

Tabla 28. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 3.....76

## Lista de Anexos

	<b>Pág.</b>
Anexo 1. Información laboral básica, parte 1 .....	85
Anexo 2. Información laboral básica, parte 2 .....	86
Anexo 3. Lista de chequeo 1 .....	87
Anexo 4. Encuesta 01 .....	88
Anexo 5. Entregable 1 de beneficios a empleados a corto plazo .....	91
Anexo 6. Entregable 2 de beneficios a empleados a corto plazo .....	92
Anexo 7. Entregable 3 de beneficios a empleados a corto plazo .....	93
Anexo 8. Registro fotográfico del trabajo de campo en los locales comerciales abordados .....	94

## **1 Título**

ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL  
COLOMBIANA EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CENTRO COMERCIAL  
PRIMAVERA URBANA DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO META, EN  
CONCORDANCIA CON LAS NORMAS CONTABLES DE BENEFICIOS A LOS  
EMPLEADOS

### **1.1 Línea de investigación**

Teniendo en cuenta las líneas de investigación planteadas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO, este Trabajo de grado se enmarcará con la línea de investigación titulada “Gestión social, participación y desarrollo comunitario”.

## 2 Introducción

La temática laboral y de seguridad social ha cobrado mucha importancia para los empresarios, para sus dependencias de talento humano y para los contadores públicos que operan los beneficios a empleados en cuanto a su reconocimiento, medición, presentación y revelación de dicha información en los estados financieros y en las notas a los estados financieros.

Teniendo en cuenta la necesidad existente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), clasificadas actualmente por el Decreto 957 de junio de 2019, si ejecutan correctamente o no todo lo que indica el Marco Técnico en su Anexo 2 y específicamente en lo que concierne al tema de los beneficios a empleados y concordado con la normatividad laboral colombiana surge la importancia de abordar e indagar sobre la problemática expuesta en el presente trabajo.

Se realizaron múltiples y variadas consultas bibliográficas en cuanto al tema laboral y su relación con el pasivo generado en beneficios a empleados por su registro contable bajo NIIF, que coadyuvó a la construcción del marco referencial y al diseño de los dos instrumentos de recolección de información.

Se calculó una muestra con un reconocido método estadístico sobre la población de locales comerciales del centro comercial Primavera Urbana, exclusivamente comerciantes, y que cumplieran con el requisito de ser pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Los resultados del abordaje se sistematizaron, apoyándose en tablas de frecuencia y gráficas para su análisis, que se plasmaron en un informe final que se socializará con el rigor debido.

### 3 Resumen ejecutivo

El presente trabajo fue descriptivo y tuvo enfoque cuantitativo, porque hizo un abordaje a temas laborales y su aplicación directa en las empresas respecto a lo dispuesto al Marco Técnico de las empresas del grupo 2 que acatan las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y medianas empresas, específicamente con lo contenido en la sección 28 de la NIIF para PYMES que versa sobre los beneficios a empleados.

Se partió, entonces, de un levantamiento bibliográfico tanto sobre la legislación laboral colombiana vigente como de los estándares internacionales de información financiera, para explicar con casos su aplicación, definiendo todos los beneficios a los empleados de corto plazo y su reconocimiento, medición, presentación y revelación en la información financiera generada en las PYMES del sector centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio Meta.

Así pues, se plantearon los recursos en cuanto talento humano, los recursos financieros y un cronograma con las actividades para llevar a cabo este proyecto y con todo lo anterior se elaboró un informe final para presentarlo ante la comunidad académica del programa de contaduría pública de la sede Villavicencio (Meta) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

## 4 Problema

### 4.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, la legislación laboral y de seguridad social ya no es tema exclusivo de los abogados, sino que se ha convertido en tema de distintos profesionales que se desempeñan como asesores o empleados de las dependencias de talento humano, tanto en empresas privadas como del Estado, lo cual ha creado la necesidad de conocer y dominar todas las disposiciones jurídicas en temas laborales y de seguridad social.

Pero el contador público acreditado en cualquier país del mundo le nace otra necesidad, que es la de articular la normatividad nacional con la normatividad internacional, tanto en lo jurídico como en lo financiero (contable), tan así es que aún se sigue manejando en las empresas el tema laboral en forma independiente de lo que dictaminan las normas internacionales de información financiera y la normatividad que ordena el cumplimiento de cada Marco técnico para su aplicación, dentro de los cuales se pide crear tanto políticas contables generales para activos, pasivos, patrimonio, etc., como políticas específicas para temas como los beneficios a empleados contenidos en la NIC 19 para Grandes empresas o en la sección 28 de la NIIF para PYMES.

Así pues, hay no se conoce a ciencia cierta si las pequeñas y medianas empresas, clasificadas actualmente por el Decreto 957 de junio de 2019, apliquen correctamente o no todo lo que indica el Marco Técnico en su Anexo 2 y específicamente en lo que concierne a los beneficios a empleados.

## **4.2 Formulación del problema.**

¿Es posible, entonces, que con un estudio descriptivo cuantitativo realizado con una muestra de 69 locales (pequeñas y medianas empresas) del sector Centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio (Meta) se pueda analizar el proceso de aplicación de los beneficios de empleados en el corto plazo según la NIIF para PYMES?

## **5 Objetivos**

### **5.1 Objetivo general**

Analizar el proceso de aplicación y cumplimiento de la normatividad colombiana en cuanto al reconocimiento de los beneficios de empleados de corto plazo en pequeñas empresas del sector centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio Meta, en concordancia con la sección 28 de la NIIF para pymes

### **5.2 Objetivos específicos**

Determinar los tipos de beneficios a empleados a corto plazo que se dan actualmente en las PYMES del centro comercial La Primavera de la ciudad de Villavicencio Meta mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información.

Analizar el proceso de reconocimiento, medición y revelación de los beneficios a empleados a corto plazo en las pequeñas empresas del centro comercial Primavera Urbana, en concordancia con la sección 28 de la NIIF para pymes.

Elaborar un entregable escrito resultado del análisis en cuanto a los beneficios a empleados a corto plazo para las PYMES del centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio Meta

## 6 Justificación e Impacto Central

No se puede vivir a espaldas de la normatividad en torno a lo laboral, más si se es contador público acreditado (CPA) y se quiere estar vigente en este mercado que es más exigente con este profesional que debe estar actualizado con las disposiciones jurídicas nacionales y en estándares internacionales de información financiera.

Por la necesidad todos los habitantes colombianos contratados por nómina en empresas privadas o del Estado, nacionales o extranjeras, empiezan a indagar y acumular conocimientos en estos temas laborales, pero rondan únicamente a lo que compendia el Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones o adiciones con las múltiples leyes que el Congreso aprueba y con los variados decretos reglamentarios que se expiden para evitar los vacíos de la norma.

Así pues, el contador público acreditado tiene la tarea no solo de aprender la norma, sino que también debe saberla aplicar, ya que es el primer profesional llamado a verificar que lo que se aplica en las empresas guarda observancia plena de la Ley y con los estándares internacionales de información financiera.

Con este trabajo se pretende, entonces, poder explicar mediante casos prácticos el tratamiento contable los tipos de beneficios a empleados según la NIIF para PYMES y se quiere poder determinar los tipos de beneficios a empleados que se dan en las PYMES del centro de la ciudad de Villavicencio Meta, que implica trabajo de campo, sistematización de datos y análisis de la información recolectada.

Es hora de hacerlo.

## 7 Marco Referencial y Antecedentes

### 7.1 Antecedentes

Se tomarán como referentes algunos trabajos de grado de otras naciones, como el titulado “Aplicación de la NIC 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal” (Campoverde Gavilanes & Cornejo Narváez, 2013) adelantado en Cuenca (Ecuador), el titulado “Desarrollo contable beneficios a empleados de Orbecargo del Ecuador s.a. NIIF para PYMES” (Limonés Rivadeneira & Varela Benavides, 2017) adelantado en Guayaquil (Ecuador)

A nivel nacional, se tendrán en cuenta trabajos como el titulado “Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19” (Guerrero Medina & Martínez Orozco, 2017) llevado a cabo en la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, o el titulado “La sección 28 de la NIIF para PYMES beneficios a empleados a largo plazo y las implicaciones sobre la ratio de rentabilidad ROA” (Hernández Bermúdez, 2018) adelantado en la Universidad Militar Nueva Granada, o el titulado “Apoyo a la implementación de la NIIF para PYMES sección 28 - Beneficios a empleados en la Cámara de Comercio de Facatativá” (Quintero Forero, 2017) adelantado en la Universidad de Cundinamarca, o el artículo menor titulado “NIC 19: Beneficios a empleados” (Del Risco Laguna, 2017) presentado desde la Universidad Tecnológica de Bolívar.

## **7.2 Marco Teórico**

### **7.2.1 Mercado laboral y empleabilidad**

En una publicación web del Departamento Nacional de Planeación (DNP) se realiza una descripción del mercado laboral y la empleabilidad

El mercado laboral colombiano se rige por la constitución, la jurisprudencia que en esta materia ha proferido la Corte Constitucional, las leyes y los decretos que dan los lineamientos para su funcionamiento y regulación. El Código Sustantivo del Trabajo es el marco normativo del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Colombia. A este código se le han hecho algunas modificaciones en respuesta a las necesidades de cambio propias del mercado laboral. La reforma más significativa está consignada en la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. (Departamento Nacional de Planeación, DNP, 2015)

### **7.2.2 El empleo y el trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo, conocida mundialmente como la OIT, define al trabajo como

...el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (Organización internacional del trabajo, 2018)

Así mismo, en otro aparte el Tesauro del mismo organismo internacional define el empleo como

...trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Organización internacional del trabajo, 2018)

### **7.2.3 Trabajo decente**

En la misma página web oficial, se presentan algunas consideraciones sobre lo que considera como trabajo decente y mencionan que

...es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (Organización internacional del trabajo, 2018)

### **7.2.4 Normas internacionales de información financiera (NIIF/IFRS)**

Este conjunto de estándares internacionales es “promulgado por el International Accounting Standards Board (IASB), que establece los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar sobre las transacciones y hechos económicos que afectan a una empresa y que se reflejan en los estados financieros.” (Deloitte Touche Tomatsu Limited, 2015)

En las NIIF plenas los beneficios a empleados se tratan en la NIC 19 y en la NIIF para PYMES se tratan en la sección 28.

## 7.2.5 Beneficios a empleados

Se refieren a “los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a sus colaboradores a cambio de sus servicios” y la NIIF para PYMES en su sección 28 requiere “que la entidad reconozca el pasivo por beneficios a empleados cuando se haya generado la obligación de pago, y un gasto o costo de producción cuando la entidad haya consumido los servicios prestados por el empleado.” (Actualicese.com, 2019)

### 7.2.5.1 Beneficios a empleados a corto plazo

Las NIIF completas (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafos 8 a 16) y la NIIF para las PYMES (Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafos 28.3 a 28.8) comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios a corto plazo a los empleados. No obstante, la NIIF para las PYMES está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, INCP, 2015)



**Figura 1. Beneficios a corto plazo**

Fuente: (Olivo, Pérez, & Watts, NIIF 19 Beneficios a empleados, 2012)

### ***7.2.5.2 Planes de aportaciones definidas***

Las NIIF completas (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafos 43 a 45) y la NIIF PYMES (Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafo 28.13), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios de los planes de aportaciones definidas. No obstante, la NIIF PYMES está redactada en un lenguaje simple e incluye bastante menos orientación sobre cómo aplicar los principios. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, INCP, 2015)

### ***7.2.5.3 Planes de beneficios definidos***

Las NIIF completas (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafos 48 a 118) y la NIIF PYMES (Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafos 28.3, y 28.14 a 28.28), ..., comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los planes de beneficios definidos.

### ***7.2.5.4 Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados***

Las NIIF completas (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafos 128 a 130) y la NIIF para las PYMES (Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafo 28.30), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de otros beneficios a largo plazo a los empleados. No obstante, la NIIF para las PYMES está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios

#### **7.2.5.5 Beneficios por terminación del contrato**

Las NIIF completas (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafos 133 a 140) y la NIIF para las PYMES (Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafos 28.31 a 28.37), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios por terminación. No obstante, la NIIF para las PYMES está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

### **7.3 Marco conceptual**

#### **Activo:**

Es un recurso controlado por una entidad como resultado de sucesos pasados. Se espera obtener beneficios económicos futuros de este recurso. (Portafolio Deloitte, 2013)

#### **Activo financiero:**

Es cualquier activo que sea: efectivo; un instrumento de patrimonio de otra entidad; un derecho contractual (a recibir efectivo u otro activo financiero de otra entidad o a intercambiar activos financieros o pasivos financieros con otra entidad, en condiciones que sean potencialmente favorables para la entidad) (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, 2014)

#### **Ayudante:**

Empleado o empleada que presta ayuda a otra persona, pero con categoría inferior y bajo sus órdenes. (IMF Business School, 2015)

**Capital**

Es la suma de todos los recursos, bienes y valores movilizados para la constitución y puesta en marcha de una empresa. Es su razón económica. Cantidad invertida en una empresa por los propietarios, socios o accionistas. (Lahipotecaria.com, 2017)

**Conflicto colectivo:**

Conflicto surgido por la discusión de derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras de una empresa. (IMF Business School, 2015)

**Contador público titulado:**

Es la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la Ley 43 de 1990, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general. (Jiménez, 2013)

**Convenio colectivo de trabajo:**

Convenio entre la dirección y el personal de una empresa sobre las condiciones laborales. Intervienen patronal y sindicatos. (IMF Business School, 2015)

**Derecho laboral:**

Parte del derecho que regula las relaciones surgidas por la prestación de un servicio por parte del personal, ya sea libre, por cuenta ajena, etc. (IMF Business School, 2015)

**Endeudamiento**

Utilización de recursos de terceros obtenidos vía deuda para financiar una actividad y aumentar la capacidad operativa de la empresa. (Lahipotecaria.com, 2017)

**Enfermedad profesional:**

Aquella que causa el tipo de trabajo que desempeña un/a empleado/a. (IMF Business School, 2015) (IMF Business School, 2015)

**Enriquecimiento del trabajo:**

Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo. (IMF Business School, 2015)

**Evaluación de tareas:**

Evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de la misma. (IMF Business School, 2015)

**Fiabilidad:**

Para ser útil, la información debe también ser fiable (confiable). La información posee la cualidad de fiabilidad cuando está libre de error material y de sesgo o prejuicio, y los usuarios pueden confiar en que es la imagen fiel de lo que pretende representar, o de lo que puede esperarse razonablemente que represente. (Portafolio Deloitte, 2013)

**Financiamiento**

Provisión de dinero cuando y donde se necesita. (Lahipotecaria.com, 2017)

**Formación del personal:**

Formación específica dirigida al personal de plantilla de una empresa a cargo de la misma. (IMF Business School, 2015)

**Gastos:**

Son las disminuciones en los beneficios económicos, producidos en el periodo contable, en forma de salidas o disminuciones del valor de los activos, o bien de nacimiento o aumento de los pasivos, que dan como resultado disminuciones en el patrimonio neto, y no están relacionados con las distribuciones realizadas a los propietarios de este patrimonio. (Portafolio Deloitte, 2013)

**Incentivos:**

Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. Los incentivos pueden concederse para cualquier actividad que se desarrolla en la empresa, aunque preferentemente se suele emplear para el personal de producción y de ventas. (IMF Business School, 2015)

**Ingresos:**

Son los incrementos en los beneficios económicos producidos en el periodo, en forma de entradas o incrementos de valor de los activos, o bien como disminuciones de las obligaciones, que dan como resultado aumentos del patrimonio neto, y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios a este patrimonio. (Portafolio Deloitte, 2013)

**Inflación**

Mide el crecimiento del nivel general de precios de la economía. La inflación es calculada mensualmente por el DANE sobre los precios de una canasta básica de bienes y servicios de consumo para familias de ingresos medios y bajos. Con base en éstas se calcula un índice denominado Índice de Precios al Consumidor (IPC). La inflación corresponde a la variación periódica de ese índice. (Lahipotecaria.com, 2017)

|

**Medición:**

Es el proceso de determinación de los importes (valores) monetarios por los que se reconocen y llevan contablemente los elementos de los estados financieros, para su inclusión en el balance y el estado de resultados. (Portafolio Deloitte, 2013)

**Nómina de una empresa:**

Relación de la plantilla de una empresa expresando sus salarios y otras gratificaciones. (IMF Business School, 2015)

**Normas internacionales de contabilidad NIC/IAS:**

Normas Internacionales de Contabilidad emitidas por IASC hasta 2001 y que la Fundación IFRS mediante el comité IASB ha realizado revisiones posteriores.

**Normas internacionales de información financiera NIIF/IFRS:**

Normas Internacionales de Información Financiera emitidas por IASB. Son una serie de estándares internacionales o normas básicas cuyo objetivo es que sean de aplicación mundial, para

que en todos los países la contabilidad sea similar. Su antecedente son las NIC (Normas Internacionales de Contabilidad), que tenían el mismo objetivo. (Economipedia, 2017)

### **Moneda**

Medio de cambio de una unidad de valor, definido por referencia a la ubicación geográfica de las autoridades monetarias responsables. (Lahipotecaria.com, 2017)

### **Organigrama:**

Es la representación gráfica de la organización de una empresa o entidad, estableciendo las principales dependencias y relaciones existentes. (IMF Business School, 2015)

### **Pasivo:**

Es una obligación presente de la entidad que surge de sucesos pasados. Se espera que la liquidación de la obligación dé lugar a salidas de beneficios económicos de la entidad. (Portafolio Deloitte, 2013)

### **Pasivo financiero:**

Es cualquier pasivo que sea: una obligación contractual de entregar efectivo u otro activo financiero a otra entidad o de intercambiar activos financieros o pasivos financieros con otra entidad, en condiciones que sean potencialmente desfavorables para la entidad.

### **Patrimonio:**

Es la participación residual en los activos una vez deducidos todos sus pasivos.

**Perfil de un puesto:**

Características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc. El conocimiento del perfil necesario para un puesto facilita el proceso de selección. (IMF Business School, 2015)

**Poder adquisitivo**

Cantidad de bienes o servicios que pueden ser comprados con un determinado ingreso. (Lahipotecaria.com, 2017)

**Prueba de aptitud:**

Aquella que se realiza para medir la capacidad de una persona candidata a realizar un trabajo. (IMF Business School, 2015)

**Reclutamiento:**

Es una actividad de la empresa que se ocupa de buscar a las personas adecuadas para un determinado puesto de trabajo. (IMF Business School, 2015)

**Rol:**

Papel que desempeña cada persona dentro de una unidad social determinada. Cada institución se puede analizar en función del conjunto de roles asumidos por cada uno/a de sus componentes. (IMF Business School, 2015)

**Salario:**

Es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena. (IMF Business School, 2015)

**Salario mínimo:**

Aquél que por ley debe recibir como mínimo un trabajador o trabajadora, independientemente de su empleo y profesión. Se fija por día y mes. (IMF Business School, 2015)

**Selección:**

Acto de elegir a una persona candidata entre varias para un puesto de trabajo. (IMF Business School, 2015)

**Test:**

Término de origen inglés, que se utiliza para designar los diferentes tipos de técnicas psicotécnicas que se aplican a las personas dentro de la investigación cualitativa. También recibe este nombre el conjunto de las diferentes pruebas que tienen por objeto probar la aceptación en el mercado de un concepto, marca, embalaje, precio, producto, etc., para poder tomar decisiones respecto al aspecto ensayado. (IMF Business School, 2015)

**Vacante:**

Puesto de trabajo libre, que no está cubierto. (IMF Business School, 2015)

**UVT: unidad de valor tributario**

Es una unidad de medida de valor, cuya función es mantener actualizados los valores indicados en las normas tributarias. El valor de la UVT tiene un equivalente en pesos, que es fijado anualmente por la autoridad tributaria nacional y con base en el cual se expresan en pesos los valores fijados en UVT en las normas tributarias. (Secretaría Distrital de Hacienda, 2016)

**7.4 Marco legal****Código sustantivo del trabajo**

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Congreso de la República de Colombia, 1950)

**Ley 789 de 2002**

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. (Congreso de la República de Colombia, 2002)

**Ley 1314 de 2009**

Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades

competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento. (Congreso de la República de Colombia, 2009)

### **Ley 1636 de 2013**

Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.  
(Congreso de la República de Colombia, 2013). Creó el Servicio Público de Empleo

### **Decreto 722 de 2013**

Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. (Presidencia de la República de Colombia, 2013)

### **Decreto 2852 de 2013**

Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones (Presidencia de la República de Colombia, 2013)

### **DUR 2420 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2015)

### **Decreto 1072 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.  
(Ministerio del Trabajo, 2015)

Este Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo ha tenido varias actualizaciones y reglamentaciones (Tabla 1)

**Tabla 1. Actualizaciones Decreto 1072 de 2015**

DECRETO	FECHA	EPIGRAFE
<a href="#"><u>1507 de 2015</u></a>	13 de julio de 2015	Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.
<a href="#"><u>1528 de 2015</u></a>	16 de julio de 2015	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.
<a href="#"><u>2362 de 2015</u></a>	7 de diciembre de 2015	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia
<a href="#"><u>2509 de 2015</u></a>	23 de diciembre de 2015	Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales
<a href="#"><u>017 de 2016</u></a>	8 de enero de 2016	Por el cual se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo
<a href="#"><u>036 de 2016</u></a>	12 de enero de 2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16. al 2.2.2.1.23. y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24. al 2.2.2.1.32. del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo
<a href="#"><u>171 de 2016</u></a>	1 de febrero de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<a href="#"><u>582 de 2016</u></a>	8 de abril de 2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.1. y 2.2.6.1.3.12. Y se adicionan los artículos 2.2.6.1.3.18. a 2.2.6.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo 77 de la

		Ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante en lo relativo a Bonos de Alimentación.
<a href="#">583 de 2016</a>	8 de abril de 2016	Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.
<a href="#">1117 de 2016</a>	11 de julio de 2016	Por el cual se modifican los artículos <a href="#">2.2.4.10.2.</a> , <a href="#">2.2.4.10.3.</a> , y <a href="#">2.2.4.10.5.</a> , y se adicionan los artículos <a href="#">2.2.4.10.8.</a> , y <a href="#">2.2.4.10.9.</a> , del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.
<a href="#">1376 de 2016</a>	24 de agosto de 2016	Por el cual se adiciona al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, la Sección 7 que reglamenta la financiación de práctica laboral, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud para adquirir experiencia laboral.
<a href="#">1563 de 2016</a>	30 de septiembre de 2016	Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
<a href="#">1668 de 2016</a>	21 de octubre de 2016	Por el cual se modifica la Sección 2 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26. del mismo Decreto.
<a href="#">1669 de 2016</a>	21 de octubre de 2016	Por el cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público.
<a href="#">52 de 2017</a>	12 de enero de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
<a href="#">454 de 2017</a>	16 de marzo de 2017	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.17 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del mismo Decreto, las Secciones 8, y 9.

<a href="#"><u>600 de 2017</u></a>	6 de abril de 2017	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 un Capítulo 5o, para reglamentar la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, de que trata el artículo 46 de la Ley 418 de 1997, y su fuente de financiación.
<a href="#"><u>2177 de 2017</u></a>	22 de diciembre de 2017	Por el cual se integra el Consejo Para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.
<a href="#"><u>611 de 2018</u></a>	4 de abril de 2018	Por el cual se derogan unas comisiones intersectoriales.
<a href="#"><u>683 de 2018</u></a>	18 de abril de 2018	Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto número 583 de 2016.
<a href="#"><u>1273 de 2018</u></a>	23 de julio de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<a href="#"><u>1334 de 2018</u></a>	27 de julio de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2019)

### **Decreto 2496 de 2015**

Por medio del cual se modifica el Decreto 2420 de 2015 Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones. (Presidencia de la República, 2015)

### **Decreto 2483 de 2018**

Por medio del cual se compilan y actualizan los marcos técnicos de las Normas de Información Financiera NIIF para el Grupo 1 y de las Normas de Información Financiera, NIIF para las Pymes, Grupo 2, anexos al Decreto 2420 de 2015, modificado por los Decretos 2496 de

2015, 2131 de 2016 y 2170 de 2017, respectivamente, y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2018)

### **Decreto 957 de 2019**

Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019)

## **7.5 Marco geográfico**

### **7.6 Municipio de Villavicencio (Meta)**

Villavicencio es la capital del departamento del Meta (Figura 1)

...reúne gran parte de la mega diversidad biológica que posee el país en varias de sus zonas; allí crecen especies endémicas y de gran diversidad que constituyen reservas biológicas de extraordinaria belleza. (Alcaldía de Villavicencio - Meta, 2019)

En el territorio municipal se distinguen dos regiones: una montañosa ubicada al occidente y Noroccidente, formada por el costado de la Cordillera Oriental; la otra, una planicie inclinada ligeramente hacia el Oriente y el Nororiente, corresponde al piedemonte de la cordillera, bordeada al Norte por el río Guayuriba. En la parte central de esta planicie cruzan los ríos Ocoa y Negro, además de numerosos caños y afluentes menores. (Alcaldía de Villavicencio - Meta, 2019)

... es el centro comercial más importante de los Llanos Orientales. Está situada en el Piedemonte de la Cordillera Oriental, al noroccidente del departamento del Meta, en la margen izquierda del río Guatiquía y cuenta con una población urbana de 407.977 habitantes en 2010. Presenta un clima cálido y muy húmedo, con temperaturas medias de 27 °C. (Alcaldía de Villavicencio - Meta, 2019)

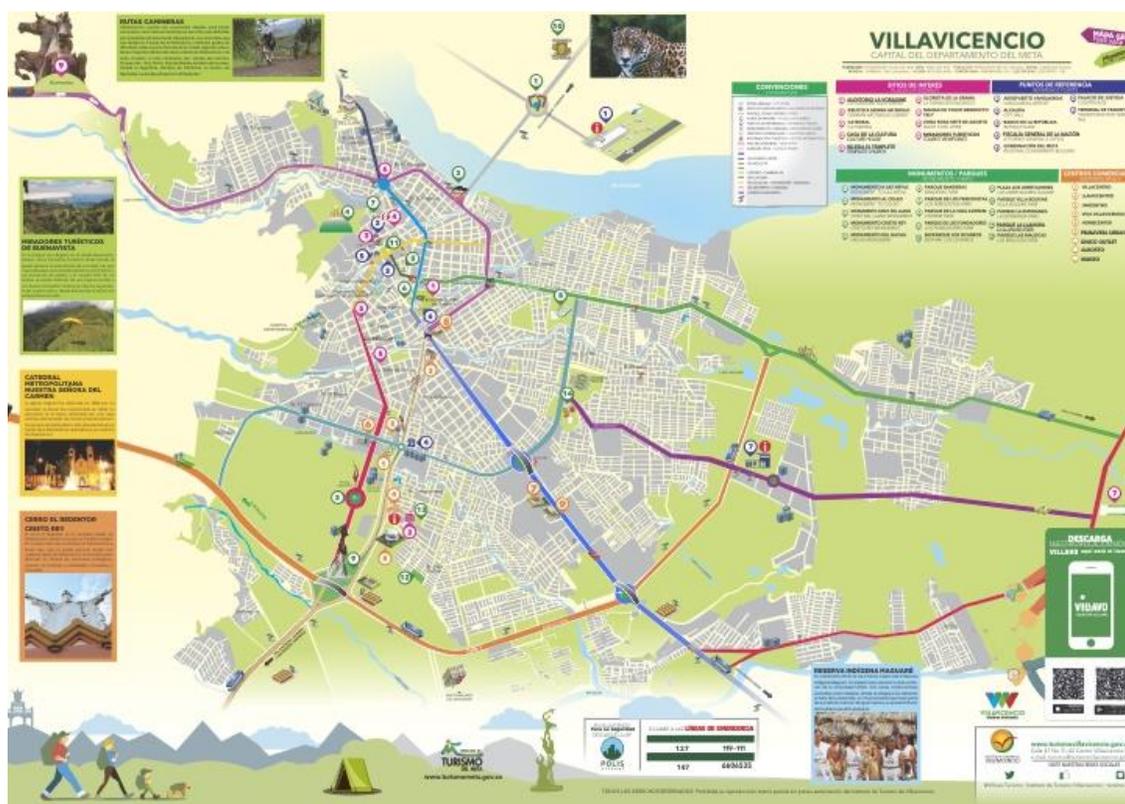


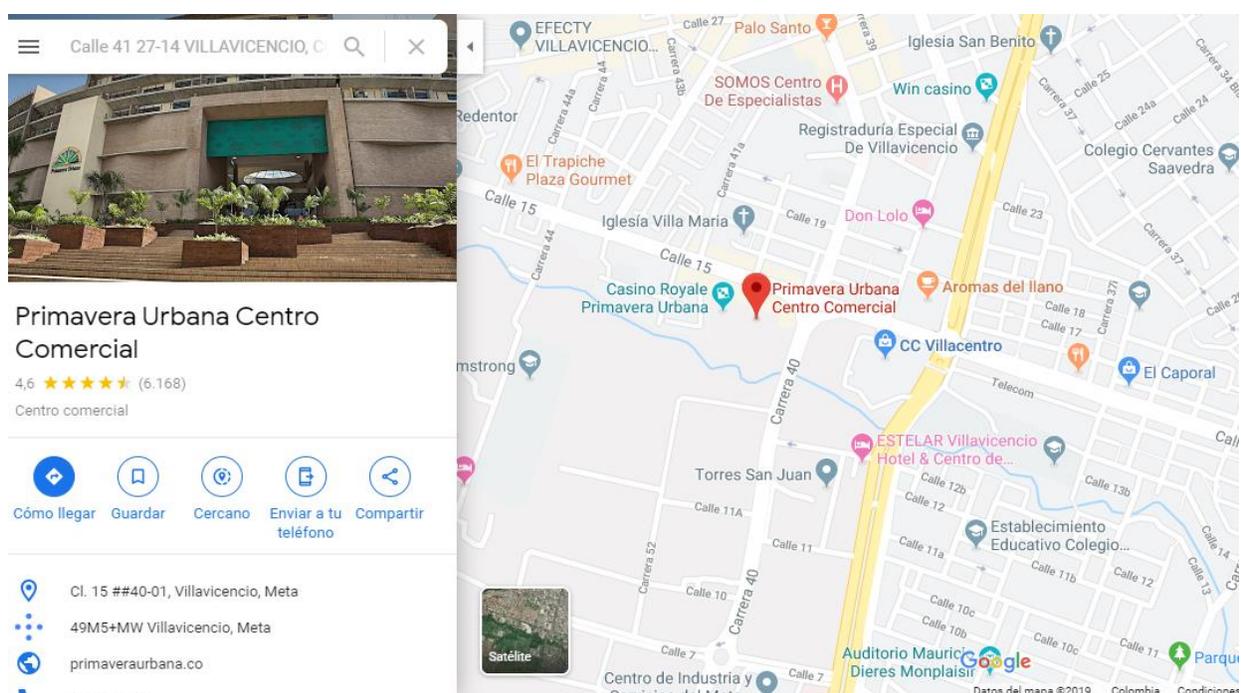
Figura 2. Mapa turístico de Villavicencio (Meta)

Fuente: Fuente especificada no válida.

Como capital departamental, alberga las sedes de la Gobernación del meta, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio, la Electrificadora del Meta, la sucursal del Banco de la República de Colombia y la Cámara de Comercio De Villavicencio. La ciudad se encuentra a 86 kilómetros al sur de la capital de Colombia, Bogotá, a dos horas y media

por la Autopista al Llano. De momento la consolidación de Villavicencio como Área Metropolitana está descartada, de ser posible la integraría los municipios de Acacías, Cumaral y Restrepo. (Alcaldía de Villavicencio - Meta, 2019)

Ahora bien, Primavera Urbana en Villavicencio (Meta) se inauguró el 1 de julio de 2016, con el motivo de los cumpleaños número 56 de la ciudad capital del departamento tiene 175 locales comerciales y 3 almacenes ancla (Gobernación del Meta, 2016)



**Figura 3. Ubicación Primavera Urbana**

Fuente:

<https://www.google.com/maps/place/Primavera+Urbana+Centro+Comercial/@4.1336482,-73.6401011,16z/data=!4m13!1m7!3m6!1s0x8e3e2deb7df2b1f:0xd42710d69012d90b!2sCl.+41+%2327-14,+Villavicencio,+Meta!3b1!8m2!3d4.1569438!4d-73.6357935!3m4!1s0x8e3e2e0f77b0150f:0x115198da71f909b0!8m2!3d4.1342436!4d-73.6401813>

Tiene tres elementos: el Centro comercial, el Parque ecológico y el Centro empresarial. El primero implica los locales del primero al tercer piso y el último del cuarto piso hacia arriba y la Torre circular de 10 pisos; ambos tienen accesos diferentes. (Primavera Urbana, 2018)

## **8 Metodología**

### **8.1 Tipo de investigación**

Este trabajo se considera de corte descriptivo porque “se realiza para conocer el contexto sobre un tema que es objeto de estudio”, también porque “no consiste únicamente en acumular y procesar datos.” (Semerena, 2017) Aquí se busca “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.” (Ibarra, 2011)

Además de lo anterior, este trabajo se considera cuantitativo porque “el rigor de la recopilación de datos cuantitativos es lo que permite comparaciones significativas o confiables de las respuestas entre los participantes. (Typeform, 2018)

### **8.2 Población y muestra**

La población escogida es la del conjunto de pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad de Villavicencio (Meta) y específicamente en el sector del centro comercial Primavera Urbana, de la cual se extrajo una muestra significativa con una fórmula estadística de reconocido valor técnico para la obtención de muestras en poblaciones finitas.

Como población se tomó el número de 175 locales que hay, solo 98 que visualmente cumplían con el requisito de ser del sector comercial, ya que los demás eran del sector productivo o del sector servicios; solo a 92 permitieron el acceso, se les pudo aplicar la Lista de chequeo 01 para verificar que cumplían con los requisitos para ser pequeña o medianas empresas según el Decreto 659 del 07 de julio de 2019 y tan solo 89 confirmaron que podían ser pequeñas

empresas, ingresos anuales superiores a 44.769 UVT (\$1.484.361.000 en 2018) e inferiores o iguales a 431.196 UVT (\$14.296.735.000 en 2018) y como medianas empresas, ingresos superiores a 431.196 UVT (\$14.296.735.000 en 2018) e inferiores o iguales a 2.160.692 UVT (\$71.639.904.000 en el 2018)

Así pues, se aplica la siguiente fórmula estadística para hallar muestras sabiendo que la población es finita

$$n = N * Z^2 * P * Q / (e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q)$$

En donde, como ya se expresó:

N: población = 89 locales comerciales

Nivel de confianza: 95%      Z: estadístico de prueba = 1.96

P: probabilidad de éxito: 0,50 (50%)

Q: probabilidad de fracaso (1 - p) = 0.50 (50%)

e: error de estimación = 0.05 (5%)

Así pues:

$$n = 89 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50 / (0.05^2 * (89 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50)$$

$$n = 72 \text{ locales a encuestar}$$

Desafortunadamente en un segundo evento solo quisieron contestar tan solo 69 locales comerciales y más de las dos terceras partes solicitaban no relacionar la razón social, y muchos de ellos contestaron la encuesta por el administrador o por un empleado encargado temporalmente.

### **8.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **8.3.1 Fuentes primarias**

Se diseñó dos instrumentos de recolección de información. El primero para verificar si cumplían los requisitos para ser considerados una PYME, que fue la Lista de Chequeo 01, y el segundo que fue la Encuesta 01, cuyo piloto fue aplicado a estudiantes trabajadores de noveno semestre, hasta que se obtuvo el modelo definitivo, que fue el insumo para la presentación de resultados en el Informe final.

#### **8.3.2 Fuentes secundaria**

Las fuentes de información fueron las consultas en textos y en páginas web que versan sobre el tema laboral colombiano y sobre la NIIF para PYMES en su sección de Beneficios a empleados, con las cuales se construyó el marco referencial y el instrumento de recolección de información.

### **8.4 Procedimientos**

Inicialmente, se realizó una serie de búsquedas bibliográficas sobre los conocimientos básicos beneficios a empleados en Colombia para realizar una exposición explicativa de los contenidos temáticos de los beneficios a empleados

Luego, se diseñó y aplicó el instrumento de recolección de información denominado Encuesta 01, se realizó la sistematización de resultados de la Encuesta 01, para lo cual se elaboraron como ayudas las tablas de frecuencia y las gráficas respectivas, con los que se elaboró el Informe final.

## 9 Análisis de Resultados

### 9.1 Criterios para el tratamiento contable los tipos de beneficios a empleados a corto plazo según la NIIF para PYMES

En el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en su artículo 5 se define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” y “en Colombia se entiende que hay una relación laboral cuando existe un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, y que reúna ciertos requisitos...” (Chavarro Cadena, Cortés Guzmán, & Chavarro Moreno, 2019, pág. 1)

Ahora bien, según la sección 28 de la NIIF para PYMES, en el párrafo 28.1., precisa que “los 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” (International Accounting Standards Board (IASB), 2015, pág. 186)

Más adelante en su ítem “(a)” del mismo párrafo 28.1. precisa que los beneficios a corto plazo son “los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. (International Accounting Standards Board (IASB), 2015, pág. 186) En cuanto al reconocimiento de los beneficios de empleados, indistintamente de su clase, implican técnicas de cálculo cuantitativo y en el párrafo 28.3 indican y precisan la forma:

- (a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los

empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la **fecha sobre la que se informa**, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

(b) Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. (International Accounting Standards Board (IASB), 2015, págs. 186-187)

### **9.1.1 Beneficios de empleados a corto plazo**

Como se expresó anteriormente los beneficios a empleados a corto plazo son aquellas erogaciones que hace la empresa a que los empleados tienen derecho en un plazo menor a un año y entre ellas están los “sueldos, salarios, seguridad social, ausencias retribuidas a corto plazo, participación de utilidades y beneficios no monetarios que ofrece la empresa” y estos beneficios a empleos de corto plazo “se reconocen de manera inmediata, en la mayoría de los casos no hace falta hacer cálculos actuariales y por ser de corto plazo, no se deben descontar a una tasa y traerlos a valor presente” (Del Risco Laguna, 2017, pág. 7)

Los siguientes son los conceptos y ejemplos sobre los beneficios a empleados que se reconocen en la república de Colombia, basados en la normatividad colombiana contenida en el Código Sustantivo de Trabajo (CST), en el Decreto único reglamentario del Sector Trabajo y los demás decretos reglamentarios y/o leyes y decretos que han modificado y adicionado normas laborales (Anexo 1 y Anexo 2 entre otros).

### 9.1.1.1 Sueldo básico devengado

Se halla tomando el sueldo básico mensual, se divide en 30 (días de un mes) y se multiplica por los días trabajados.

#### Ejemplo 1:

El empleado ABCD tiene una asignación mensual de \$1.800.000 y el empleado EFGH tiene un sueldo de \$2.400.000; el primero de ellos trabajó el mes completo y el segundo solo 27 días. La liquidación es la siguiente:

$$\text{Empleado ABCD} = 1.800.000 / 30 * 30 = 1.800.000$$

$$\text{Empleado EFGH} = 2.400.000 / 30 * 27 = 2.160.000$$

Gastos	Gastos de personal: Sueldos	3.960.000	
Pasivos	Beneficios a empleados: Sueldos		3.960.000

### 9.1.1.2 Horas extras y recargos

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$\text{HE} | \text{HR} = \text{Sueldo básico mensual} / 240 * \text{Factor} * \# \text{ horas}$$

Los factores dependen del porcentaje de recargo (Tabla 1): 25% de recargo para hora extra diurna, 75% de recargo para hora extra nocturna, 75% de recargo para dominical o festivo y 35% de recargo nocturno.

#### Ejemplo 2:

El empleado ABCD tiene una asignación mensual de \$1.800.000, se le otorgan 8 horas extras diurnas ordinarias, 4 horas extras nocturnas ordinarias y 2 horas con recargo nocturno; el

empleado EFGH tiene un sueldo de \$2.400.000, se le otorgan 4 horas extras diurnas festivas, 2 horas extras nocturnas festivas y un dominical

**Tabla 2. Tabla de factores para recargos laborales**

Concepto	Factor
Hora extra diurna ordinaria	1.25
Hora extra nocturna ordinaria	1.75
Hora extra diurna festiva	2.00
Hora extra nocturna festiva	2.50
Recargo nocturno por hora	0.35

Fuente: Código sustantivo del Trabajo.

Empleado ABCD

$$8 \text{ HEDO} = 1.800.000 / 240 * 1.25 * 8 = 75.000$$

$$4 \text{ HENO} = 1.800.000 / 240 * 1.75 * 4 = 52.500$$

$$2 \text{ HERN} = 1.800.000 / 240 * 0.35 * 2 = \underline{5.250}$$

Total 132.750

Empleado EFGH

$$8 \text{ HEDO} = 2.400.000 / 240 * 2.00 * 4 = 80.000$$

$$4 \text{ HENO} = 2.400.000 / 240 * 2.50 * 2 = 50.000$$

$$-2 \text{ HERN} = 2.400.000 / 240 * 1.75 * 8 = \underline{140.000}$$

Total 270.000

Gastos	Gastos de personal: Horas extras y recargos	402.750	
Pasivos	Beneficios a empleados: Horas extras y recargos		402.750

### 9.1.1.3 Comisiones sobre ventas y comisiones sobre recaudo de cartera

Las directrices gerenciales de incremento de los ingresos (ventas) y de reducción de la cartera morosa (deudas de difícil cobro) posibilitan a ciertos funcionarios lograr comisiones por tales labores. Los porcentajes son asignados por Juntas directivas, por decisiones gerenciales o por política contable específica de cuentas por cobrar comerciales.

#### Ejemplo 3:

El empleado ABCD gana el 1,0% sobre las ventas de contado y el 0,5% sobre las ventas a crédito; el empleado EFGH gana el 1,5% por recaudo de cartera morosa con más de 90 días. Las ventas fueron de 75.000.000, de las cuales el 90% fueron de contado y el recaudo de cartera vencida con más de tres meses de mora fue de 42.500.000

#### Empleado ABCD

$$\text{Comisión ventas de contado} = 75.000.000 * 0.90 * 0.01 = 675.000$$

$$\text{Comisión ventas a crédito} = 75.000.000 * 0.10 * 0.005 = \underline{37.500}$$

$$\text{Total} \quad 712.500$$

#### Empleado EFGH

$$\text{Comisiones recaudo cartera} = 42.500.000 * 0.015 = 637.500$$

Gastos	Gastos de personal: comisiones ventas	712.500	
Gastos	Gastos de personal: comisiones cartera	637.500	
Pasivos	Beneficios a empleados: comisiones		1.350.000

### 9.1.1.4 Auxilios, viáticos y comisiones

Estos beneficios a empleados pueden ser permanentes u ocasionales; los primeros constituyen salario y harán parte de la base para liquidación de seguridad social, aportes

parafiscales, prestaciones sociales y para liquidación final de contrato; los ocasionales no constituyen salario y no harían parte de la base para una futura liquidación contractual que se pudiera dar de un empleado.

**Ejemplo 4:**

El empleado ABCD gana bonificaciones permanentes por 100.000 y auxilio de rodamiento por 170.000; el empleado EFGH recibe auxilio óptico por 210.000 y viáticos ocasionales por 320.000 para un viaje de capacitación en la capital.

Empleado ABCD

Bonificaciones 100.000

Auxilios de rodamiento 170.000

Total 270.000

Empleado EFGH

Auxilio óptico 210.000

Viáticos ocasionales 320.000

Total 530.000

Gastos	Gastos de personal: bonificaciones permanentes	100.000	
Gastos	Gastos de personal: auxilios permanentes	170.000	
Gastos	Gastos de personal: auxilios ocasionales	210.000	
Gastos	Gastos de personal: viáticos ocasionales	320.000	
Pasivos	Beneficios a empleados: bonificaciones		100.000
Pasivos	Beneficios a empleados: auxilios		380.000
Pasivos	Beneficios a empleados: viáticos		320.000

### 9.1.1.5 Primas extralegales y participación de las utilidades empresariales

En algunas empresas pueden establecer como incentivos “a título de mera liberalidad” participación de las utilidades de la empresa o establecen algunas primas extralegales que coinciden usualmente con alguno de los pagos de la prima de servicio (junio o diciembre).

#### **Ejemplo 5:**

El empleado ABCD tiene una asignación mensual de \$1.800.000 y el empleado EFGH tiene un sueldo de \$2.400.000. La empresa otorga en diciembre una prima del 2% sobre el sueldo mensual y participación en sus utilidades a cada empleado por \$500.000.

Empleado ABCD

Prima extralegal =  $1.800.000 * 0.02 = 36.000$

Participación utilidades 500.000

Total 536.000

Empleado EFGH

Prima extralegal =  $2.400.000 * 0.02 = 48.000$

Participación utilidades 500.000

Total 536.000

Gastos	Gastos de personal: prima extralegal	84.000	
Patrimonio	Utilidad del periodo: participación utilidades	1.000.000	
Pasivos	Beneficios a empleados: prima extralegal		84.000
Pasivos	Beneficios a empleados: participación utilidades		1.000.000

### 9.1.1.6 Pagos por seguridad social

Hay que recordar que los empleados deben aportar el 4% a la empresa promotora de salud (EPS), el 4% a la administradora del fondo de pensiones y cesantías (AFP) y 1% al Fondo de

solidaridad pensional, si el índice base de cotización (IBC) supera los 4 salarios mínimos legales mensuales.

En cuanto a los aportes de los empleadores se dan el 12% a la administradora del fondo de pensiones y cesantías (AFP) y la tarifa, conforme a la naturaleza del cargo del empleado, a la administradora de riesgos laborales (ARL); el aporte a salud se haría solo si los empleados ganan en forma individual más de 10 salarios mínimos legales mensuales.

### **Ejemplo 6:**

El empleado PQRS con sueldo de \$1.800.000, horas extras y recargos por 32.000 y auxilio óptico; el empleado STUW con sueldo \$2.400.000 y comisiones sobre ventas por 450.000. Liquidar seguridad social en pensión (12% sobre el IBC) para aportes a la AFP y en riesgos profesionales a la tarifa 2 (1.044% sobre el IBC) para aportes a la ARL; para el caso del aporte a la EPS seguridad social en salud solo se le liquida al empleado, al empleador no.

#### Empleado PQRS

$$\text{Aporte a salud (empleado)} = 1.832.000 * 0.04 = 73.280$$

$$\text{Aporte a pensión (empleado)} = 1.832.000 * 0.04 = 73.280$$

$$\text{Aporte a pensión (empleador)} = 1.832.000 * 0.12 = 219.840$$

$$\text{Aporte a riesgos laborales (empleador)} = 1.832.000 * 0.01044 = 19.126$$

#### Empleado STUW

$$\text{Aporte a salud (empleado)} = 2.850.000 * 0.04 = 114.000$$

$$\text{Aporte a pensión (empleado)} = 2.850.000 * 0.04 = 114.000$$

$$\text{Aporte a pensión (empleador)} = 2.850.000 * 0.12 = 342.000$$

$$\text{Aporte a riesgos laborales (empleador)} = 2.850.000 * 0.01044 = 29754$$

La parte correspondiente a la empresa se contabiliza a continuación:

Gastos	Gastos de personal: aportes AFP	561.840	
Gastos	Gastos de personal: aportes ARL	48.880	
Pasivos	Otras cuentas por pagar: aportes AFP		561.840
Pasivos	Otras cuentas por pagar: aportes ARL		48.880

“Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes”. (E.T, 1989, pág. Art. 114)

Algunos estiman que los aportes a la seguridad social y los aportes parafiscales no son del todo beneficios a empleados, es un tema de discusión actual bajo las NIIF.

#### ***9.1.1.7 Pagos por parafiscales***

Actualmente las empresas deben cubrir el pago para caja de compensación familiar los empleados a su cargo por contratos de nómina, a término fijo o término indefinido, y el aporte es el 4% sobre el IBC

#### **Ejemplo 7:**

El empleado PQRS con sueldo de \$1.800.000, horas extras y recargos por 32.000 y auxilio óptico; el empleado STUW con sueldo \$2.400.000 y comisiones sobre ventas por 450.000. Liquidar seguridad social en pensión (12% sobre el IBC) para aportes a la AFP y en riesgos profesionales a la tarifa 2 (1.044% sobre el IBC) para aportes a la ARL

Empleado PQRS

$$\text{Aporte a caja de compensación familiar} = 1.832.000 * 0.04 = 73.280$$

Empleado STUW

$$\text{Aporte a caja de compensación familiar} = 2.850.000 * 0.04 = 114.000$$

Gastos	Gastos de personal: aportes CCF	187.280	
Pasivos	Otras cuentas por pagar: aportes CCF		187.280

### 9.1.1.8 Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales establecidas en Colombia “hacen referencia a algunos dineros, servicios o auxilios que recibe el trabajador adicional a la remuneración ordinaria, con el fin de mejorar su nivel de vida.” (Chavarro Cadena, Cortés Guzmán, & Chavarro Moreno, 2019, pág. 67) Son inembargables (artículo 344 del CST), no pueden cederse, no son susceptibles de retención o negativa al reconocimiento (artículo 250 del CST).

Hacen parte de las prestaciones sociales: la prima de servicios, la dotación (calzado y vestido de labor), las cesantías, los intereses de cesantías, la protección a la maternidad, al recién nacido y licencia de paternidad. Las vacaciones no son una prestación social

#### **Ejemplo 8:**

En cierto periodo el empleado PQRS tiene de \$2.150.000 y el empleado STUW con tiene un salario de \$2.400.000. Liquidar cesantía, los intereses de cesantías y la prima de servicios correspondientes a seis meses de trabajo.

Empleado PQRS

$$\text{Cesantías} = 2.150.000 * 180 / 360 = 1.075.000$$

$$\text{Intereses de cesantías} = 1.075.000 * 0.12 = 129.000$$

$$\text{Prima de servicios} = 2.150.000 * 180 / 360 = \underline{1.075.000}$$

Total 2.279.000

Empleado STUW

Cesantías =  $2.400.000 * 180 / 360 =$  1.200.000

Intereses de cesantías =  $1.075.000 * 0.12 =$  144.000

Prima de servicios =  $2.400.000 * 180 / 360 =$  1.200.000

Total 2.544.000

Gastos	Gastos de personal: cesantías	2.275.000	
Gastos	Gastos de personal: intereses sobre cesantías	273.000	
Gastos	Gastos de personal: prima de servicios	2.275.000	
Pasivos	Beneficios a empleados: cesantías		2.275.000
Pasivos	Beneficios a empleados: intereses sobre cesantías		273.000
Pasivos	Beneficios a empleados: prima de servicios		2.275.000

### 9.1.1.9 Vacaciones

Están consideradas como “un reconocimiento en tiempo libre y en dinero a las que tiene derecho todo trabajador por haber servido a su empleador durante un (1) año.” (Chavarro Cadena, Cortés Guzmán, & Chavarro Moreno, 2019, pág. 95)

#### **Ejemplo 9:**

En cierto periodo el empleado PQRS tiene de \$2.150.000 y el empleado STUW con tiene un salario de \$2.400.000. Liquidar cesantía, los intereses de cesantías y la prima de servicios correspondientes a 12 meses de trabajo.

Empleado PQRS

Vacaciones =  $2.150.000 * 360 / 720 =$  1.075.000

Total 1.075.000

Empleado STUW

Vacaciones =  $2.400.000 * 360 / 720 =$  1.200.000

Total 1.200.000

Gastos	Gastos de personal: vacaciones	2.275.000	
Pasivos	Beneficios a empleados: vacaciones		2.275.000

### 9.1.2 Consideración final

Se diseñó un instructivo (resumen) para la consulta de los beneficios a corto plazo y se presentan en los Anexos 4, 5 y 6, así: Entregable 1 de beneficios a empleados a corto plazo, Entregable 2 de beneficios a empleados a corto plazo y Entregable 3 de beneficios a empleados a corto plazo, respectivamente.

## 9.2 Determinación de los tipos de beneficios a empleados a corto plazo que se dan actualmente en las PYMES del centro comercial La Primavera de la ciudad de Villavicencio Meta mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información

Los locales comerciales del Centro comercial Primavera Urbana, con posibilidad de ser abordados para cumplir con los objetivos de trabajo, desarrollan las siguientes actividades a sus clientes (Tabla 3)

**Tabla 3. Categorías de actividades de los locales comerciales del Centro comercial Primavera Urbana**

CATEGORIA	NÚMERO DE LOCALES
Restaurantes	11
Atracciones y entretenimiento	4
Cafeterías y heladerías	9
Servicios financieros	7
Tiendas por departamentos	3
Ópticas	2
Servicios odontológicos	1
Joyas y accesorios	8
Locales de belleza *	8
Tiendas de Tecnología	5
Tiendas deportivas	5
Tiendas de ropa interior	6
Tiendas de ropa masculina	13
Tiendas de ropa femenina	6
Tiendas de ropa infantil	4
Tiendas de calzado	6

\*Incluido un salón de belleza y una farmacia 98

Fuente: (Primavera Urbana, 2018)

Además, en el centro comercial se encuentra en bahía una empresa de seguros y en el sótano funcionan los servicios de casillero y lavado de autos; adicionalmente, el Centro Empresarial tiene un total de 240 oficinas distribuidas en los pisos ubicados sobre el Centro Comercial (4to piso hacia arriba) y la Torre Circular de 10 pisos exclusivos para empresas.

Ahora bien, el instrumento de recolección de información fue la Encuesta 01, con 20 preguntas de tipo cerrado sobre los beneficios a empleados a 69 locales comerciales del Centro Comercial Primavera Urbana. Los resultados se presentan a continuación con su respectiva tabla de frecuencia, su gráfica y su análisis individual a las respuestas dadas.

### 9.2.1 Primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Conocen si existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo?

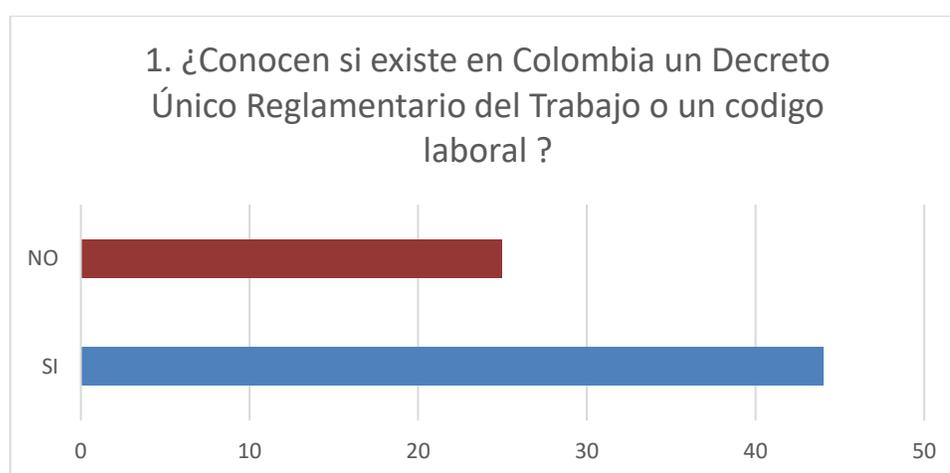
Las respuestas a la pregunta 1 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 5 y se visualizan en la Figura 5

**Tabla 4. Respuestas a la pregunta 1 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Conocen si existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
1.1.	SI	44	63,77%
1.2.	NO	25	36,23%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 44 de ellos (un 63.77%) expresan que SI conocen que existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo o un código laboral, en tanto que los 25 restantes (un 36.23%) manifiestan lo contrario.



**Figura 4. Respuestas a la pregunta 1 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

### 9.2.2 Segunda pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a término fijo?

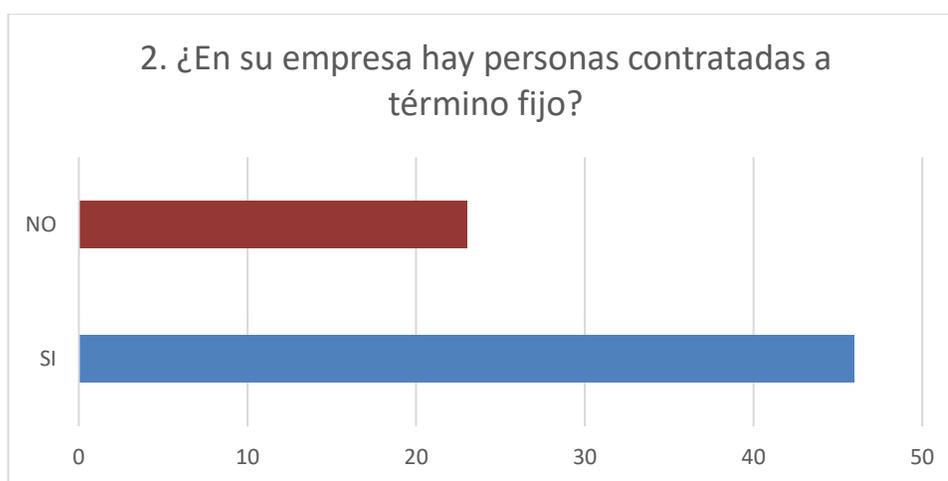
Las respuestas a la pregunta 2 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 6 y se visualizan en la Figura 6

**Tabla 5. Respuestas a la pregunta 2 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a término fijo?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
2.1.	SI	46	66,67%
2.2.	NO	23	33,33%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 46 de ellos (un 66.67%) mencionan que en su empresa SI hay personas contratadas a término fijo, en tanto que los 23 restantes (un 33.33%) expresan lo contrario.



**Figura 5. Respuestas a la pregunta 2 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### 9.2.3 Tercera pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a término indefinido?

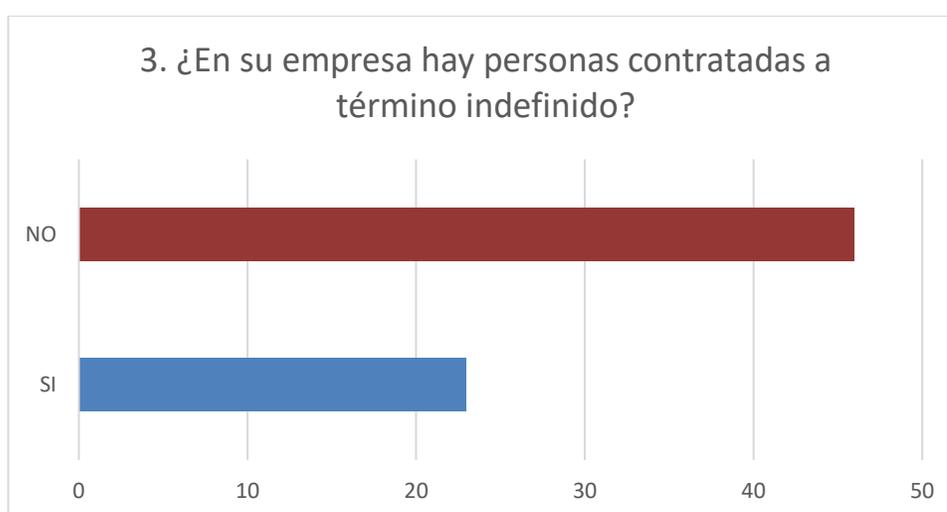
Las respuestas a la pregunta 3 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 7 y se visualizan en la Figura 7

**Tabla 6. Respuestas a la pregunta 3 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a término indefinido?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
3.1.	SI	23	33,33%
3.2.	NO	46	66,67%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 46 de ellos (un 66.67%) manifiestan que en su empresa NO hay personas contratadas a término indefinido, en tanto que los 23 restantes (un 33.33%) mencionan lo contrario.



**Figura 6. Respuestas a la pregunta 3 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

#### 9.2.4 Cuarta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas por prestación de servicios?

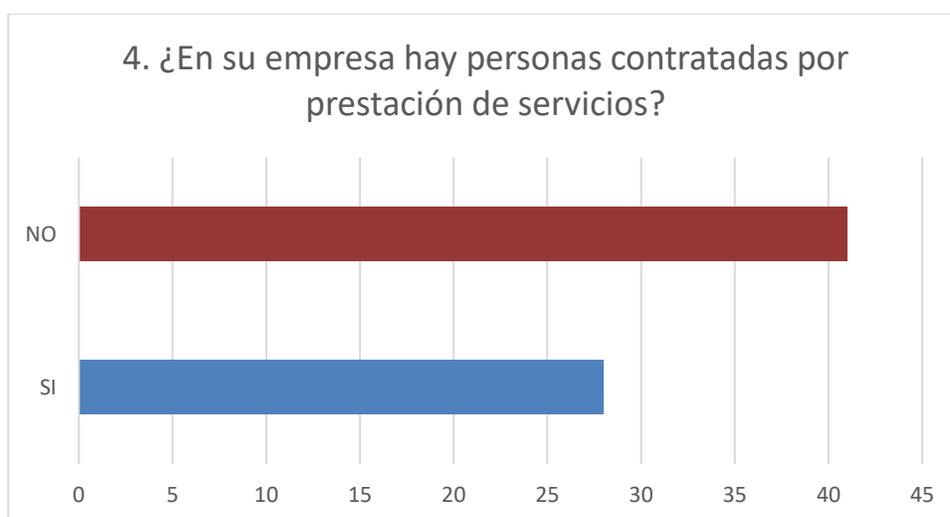
Las respuestas a la pregunta 4 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 8 y se visualizan en la Figura 8

**Tabla 7. Respuestas a la pregunta 4 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas por prestación de servicios?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
4.1.	SI	28	40,58%
4.2.	NO	41	59,42%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 41 de ellos (un 59.42%) expresan que en su empresa NO hay personas contratadas por prestación de servicios, en tanto que los 28 restantes (un 40.58%) manifiestan lo contrario.



**Figura 7. Respuestas a la pregunta 4 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### 9.2.5 Quinta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas contratadas a destajo?

Las respuestas a la pregunta 5 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 9 y se visualizan en la Figura 9

**Tabla 8. Respuestas a la pregunta 5 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas contratadas a destajo?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
5.1.	SI	5	7,25%
5.2.	NO	64	92,75%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 64 de ellos (un 92.75%) mencionan que en su empresa NO hay personas contratadas a destajo, en tanto que los 5 restantes (un 7.25%) expresan lo contrario.



**Figura 8. Respuestas a la pregunta 5 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

### 9.2.6 Sexta pregunta de la Encuesta 01: ¿En su empresa hay personas con contratos de aprendizaje?

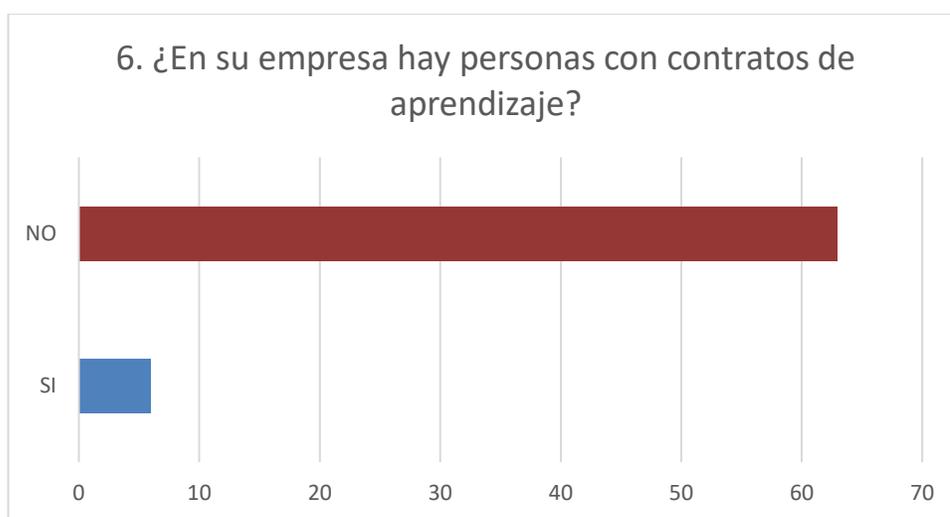
Las respuestas a la pregunta 6 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 10 y se visualizan en la Figura 10

**Tabla 9. Respuestas a la pregunta 6 de la Encuesta 01 aplicada: ¿En su empresa hay personas con contratos de aprendizaje?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
6.1.	SI	6	8,70%
6.2.	NO	63	91,30%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 63 de ellos (un 91.30%) manifiestan que en su empresa NO hay personas con contratos de aprendizaje, en tanto que los 6 restantes (un 8.70%) mencionan lo contrario.



**Figura 9. Respuestas a la pregunta 6 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

**9.2.7 Séptima pregunta de la Encuesta 01: ¿Cuáles de los siguientes pagos están incluidos dentro de los valores devengados de los empleados?**

Las respuestas a la pregunta 7 de la Encuesta 01 se presentan y se visualizan en la Tabla 11.

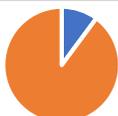
Del total de 69 locales preguntados, 65 de ellos (un 91.30%) manifiestan que en su empresa SI se pagan sueldos, en tanto que los 4 restantes (un 8.70%) mencionan lo contrario.

Del total de 69 locales encuestados, 63 de ellos (un 91.30%) expresan que en su empresa NO se pagan sobresueldos, en tanto que los 6 restantes (un 8.70%) manifiestan lo contrario.

Del total de 69 locales preguntados, 69 de ellos (el 100.00%) mencionan que en su empresa SI se pagan comisiones de ventas o comisiones por recaudo de cartera.

Del total de 69 locales encuestados, 52 de ellos (un 75.36%) expresan que en su empresa SI se pagan recargos nocturnos y festivos, en tanto que los 17 restantes (un 24.64%) manifiestan lo contrario.

**Tabla 10. Respuestas a la pregunta 7 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Cuáles de los siguientes pagos están incluidos dentro de los valores devengados de los empleados?**

$X_i$		$n_i$	$h_i$	
7.1.Sueldos	SÍ	65	94,20%	
	NO	4	5,80%	
7.2.Sobresueldos	SÍ	6	8,70%	
	NO	63	91,30%	
7.3.Comisiones de ventas o comisiones por cobro de cartera	SÍ	69	100,00%	
	NO	0	0,00%	
7.4.Horas extras	SÍ	52	75,36%	
	NO	17	24,64%	
7.5.Recargos nocturnos y festivos	SÍ	52	75,36%	
	NO	17	24,64%	
7.6.Auxilios, viáticos o bonificaciones permanentes	SÍ	42	60,87%	
	NO	27	39,13%	
7.7.Auxilios, viáticos o bonificaciones ocasionales	SÍ	8	11,59%	
	NO	61	88,41%	
7.8.Primas extralegales	SÍ	7	10,14%	
	NO	62	89,86%	
7.9.Otros valores de nómina	SÍ	4	5,80%	
	NO	65	94,20%	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 52 de ellos (un 75.36%) manifiestan que en su empresa SI se pagan horas extras, en tanto que los 17 restantes (un 24.64%) mencionan lo contrario.

Del total de 69 locales preguntados, 42 de ellos (un 60.87%) mencionan que en su empresa SI se pagan auxilios, viáticos y bonificaciones permanentes, en tanto que los 27 restantes (un 39.13%) expresan lo contrario.

Del total de 69 locales preguntados, 61 de ellos (un 88.41%) manifiestan que en su empresa NO se pagan auxilios, viáticos y bonificaciones permanentes, en tanto que los 8 restantes (un 11.59%) mencionan lo contrario.

Del total de 69 locales encuestados, 62 de ellos (un 89.86%) expresan que en su empresa NO se pagan primas extralegales, en tanto que los 7 restantes (un 10.14%) manifiestan lo contrario.

Del total de 69 locales preguntados, 65 de ellos (un 94.20%) mencionan que en su empresa NO se pagan otros valores de nómina, en tanto que los 4 restantes (un 5.80%) expresan lo contrario.

### **9.2.8 Octava pregunta de la Encuesta 01: ¿Hay trabajadores por contrato de salario integral?**

Las respuestas a la pregunta 8 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 12 y se visualizan en la Figura 11

**Tabla 11. Respuestas a la pregunta 8 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Hay trabajadores por contrato de salario integral?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
8.1.	SI	3	4,35%
8.2.	NO	66	95,65%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10. Respuestas a la pregunta 8 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 66 de ellos (un 95.65%) manifiestan que en su empresa NO hay trabajadores por contrato de salario integral, en tanto que los 3 restantes (un 4.35%) mencionan lo contrario.

### **9.2.9 Novena pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social?**

Las respuestas a la pregunta 9 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 13 y se visualizan en la Figura 12

Del total de 69 locales preguntados, 69 de ellos (el 100%) expresan que por todos los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social.

Lo anterior denota que tienen la conciencia empresarial respecto a la seguridad social de sus empleados.

**Tabla 12. Respuestas a la pregunta 9 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
9.1.	SI	69	100,00%
9.2.	NO	0	0,00%
		<b>n =</b>	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 11. Respuestas a la pregunta 9 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### **9.2.10 Décima pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes parafiscales?**

Las respuestas a la pregunta 10 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 14 y se visualizan en la Figura 13

Del total de 69 locales encuestados, 66 de ellos (un 95.65%) manifiestan que NO por todos los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de parafiscales, en tanto que los 3 restantes (un 4.35%) mencionan lo contrario.

**Tabla 13. Respuestas a la pregunta 10 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes parafiscales?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
10.1.	SI	3	4,35%
10.2.	NO	66	95,65%
		<b>n =</b>	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 12. Respuestas a la pregunta 10 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### **9.2.11 Décima primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los pagos por prestaciones sociales?**

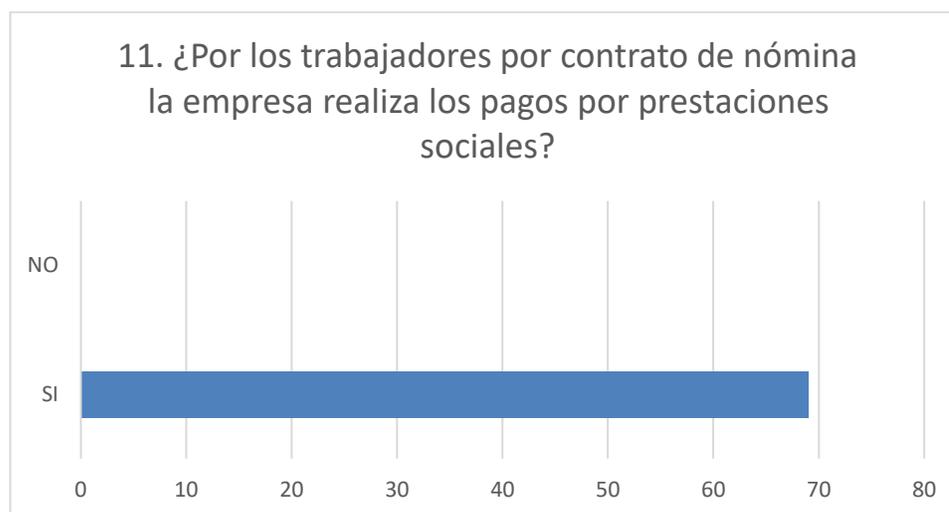
Las respuestas a la pregunta 11 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 15 y se visualizan en la Figura 14

Del total de 69 locales preguntados, 69 de ellos (el 100%) manifiestan que por todos los trabajadores por contrato de nómina la empresa SI se realizan los pagos por prestaciones sociales.

**Tabla 14. Respuestas a la pregunta 11 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los pagos por prestaciones sociales?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
11.1.	SI	69	100,00%
11.2.	NO	0	0,00%
		<b>n =</b>	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 13. Respuestas a la pregunta 11 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### **9.2.12 Décima segunda pregunta de la Encuesta 01: ¿A los trabajadores por contrato de nómina la empresa se les concede vacaciones?**

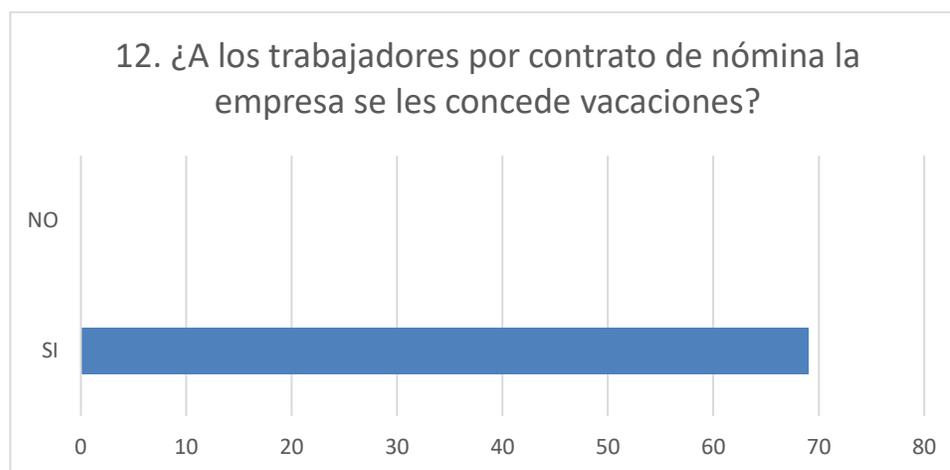
Las respuestas a la pregunta 12 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 16 y se visualizan en la Figura 15

Del total de 69 locales encuestados, 69 de ellos (el 100%) expresan que por todos los trabajadores por contrato de nómina se les concede vacaciones.

**Tabla 15. Respuestas a la pregunta 12 de la Encuesta 01 aplicada: ¿A los trabajadores por contrato de nómina la empresa se les concede vacaciones?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
12.1.	SI	69	100,00%
12.2.	NO	0	0,00%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 14. Respuestas a la pregunta 12 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

**9.2.13 Décima tercera pregunta de la Encuesta 01: ¿Son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación?**

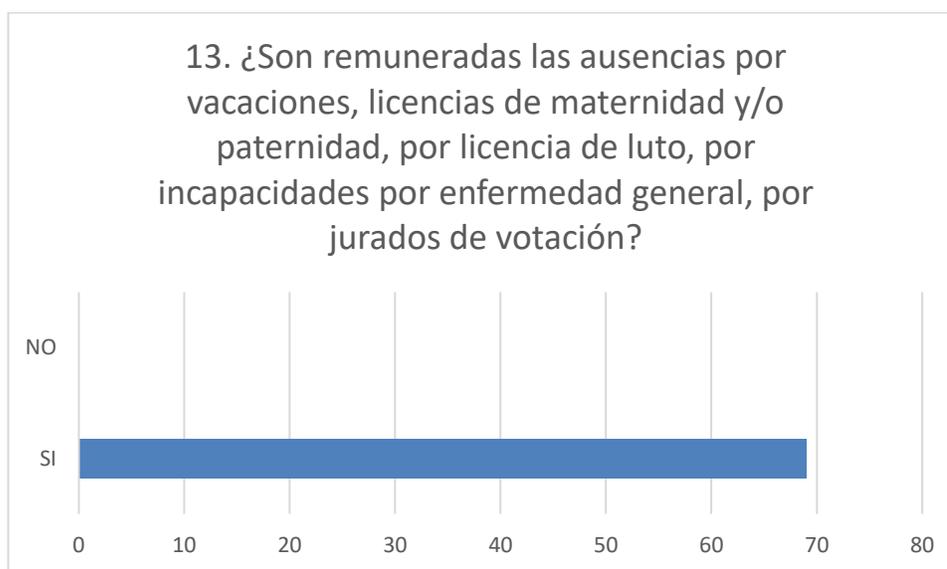
Las respuestas a la pregunta 13 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 17 y se visualizan en la Figura 16

Del total de 69 locales encuestados, 69 de ellos (el 100%) que, SI son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación.

**Tabla 16. Respuestas a la pregunta 13 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
13.1.	SI	69	100,00%
13.2.	NO	0	0,00%
		<b>n =</b>	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 15. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

#### **9.2.14 Décima cuarta pregunta de la Encuesta 01: ¿Hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa?**

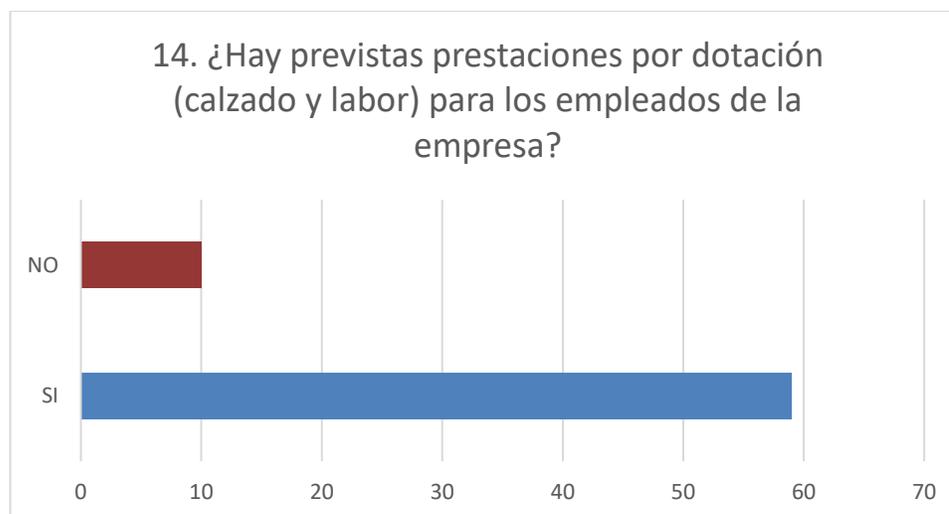
Las respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 18 y se visualizan en la Figura 17

Del total de 69 locales preguntados, 59 de ellos (un 85.51%) manifiestan que SI hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa, en tanto que los 10 restantes (un 14.49%) mencionan lo contrario.

**Tabla 17. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
14.1.	SI	59	85,51%
14.2.	NO	10	14,49%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 16. Respuestas a la pregunta 14 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

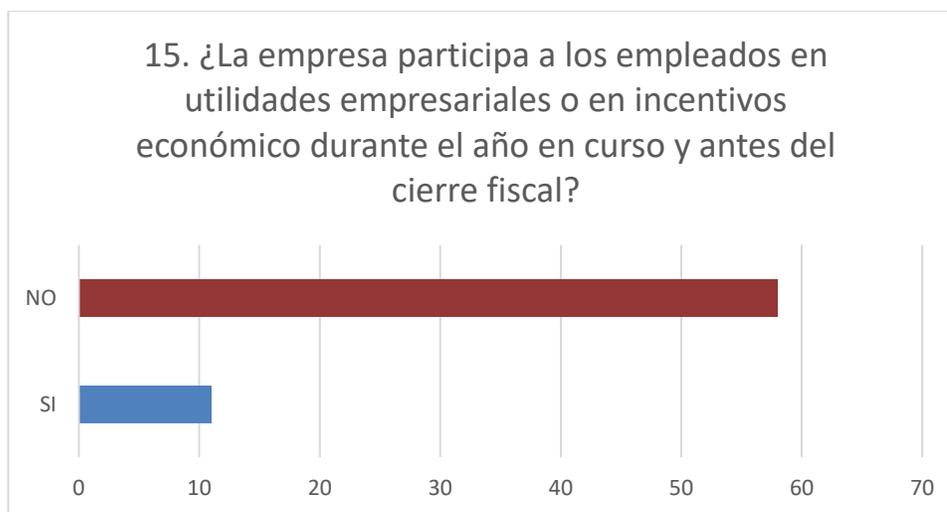
**9.2.15 Décima quinta pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal?**

Las respuestas a la pregunta 15 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 19 y se visualizan en la Figura 18.

**Tabla 18. Respuestas a la pregunta 15 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
15.1.	SI	11	15,94%
15.2.	NO	58	84,06%
		<b>n =</b>	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 17. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 58 de ellos (un 85.51%) expresan que la empresa NO participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal, en tanto que los 11 restantes (un 14.49%) manifiestan lo contrario.

**9.2.16 Décima sexta pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente)?**

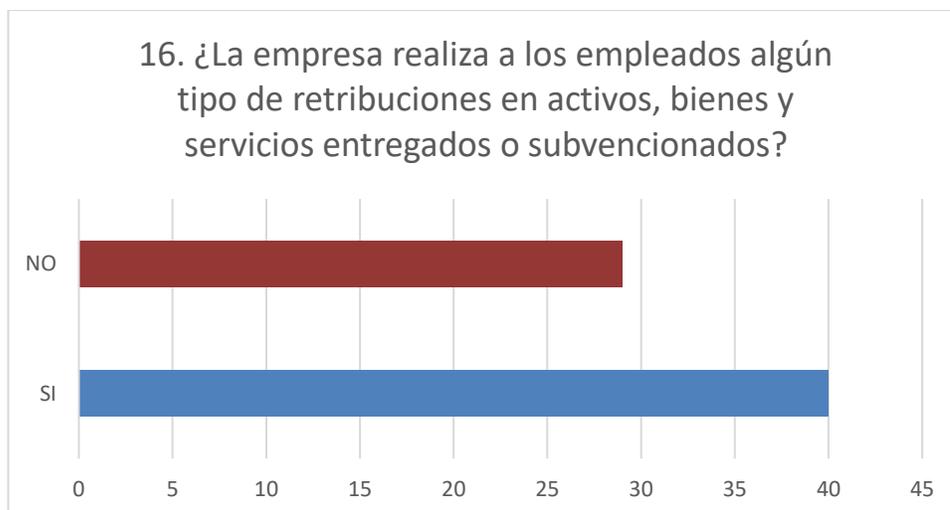
Las respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 20 y se visualizan en la Figura 19.

**Tabla 19. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente)?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
16.1.	SI	40	57,97%
16.2.	NO	29	42,03%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 40 de ellos (un 57.97%) mencionan que la empresa SI realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente), en tanto que los 29 restantes (un 42.03%) expresan lo contrario.



**Figura 18. Respuestas a la pregunta 16 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

### 9.2.17 Décima séptima pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos?

Las respuestas a la pregunta 17 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 21 y se visualizan en la Figura 20

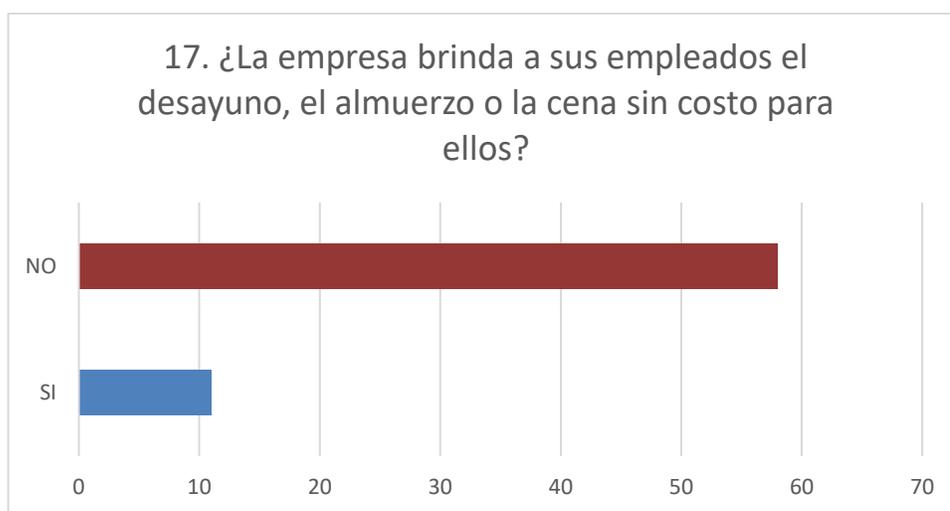
**Tabla 20. Respuestas a la pregunta 17 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
17.1.	SI	11	15,94%
17.2.	NO	58	84,06%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 58 de ellos (un 84.06%) mencionan que la empresa NO brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos, en tanto que los 11 restantes (un 15.94%) expresan lo contrario. Es muy raro que en empresas de este talante

lleguen a dar algún tipo de comida a sus empleados, so pena de ser tomado por estos como base de la liquidación salarial o de las liquidaciones finales de contratos.



**Figura 19. Respuestas a la pregunta 17 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

### 9.2.18 Décima octava pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos?

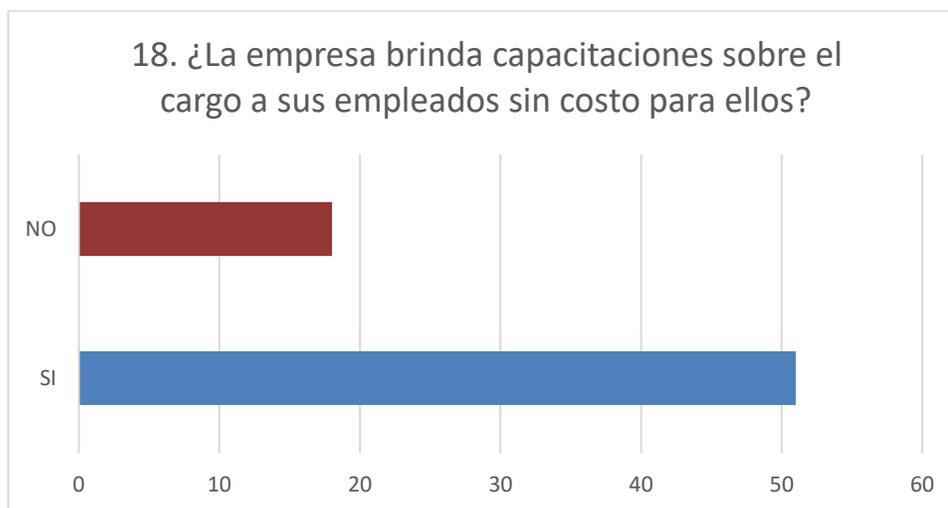
Las respuestas a la pregunta 18 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 22 y se visualizan en la Figura 21

**Tabla 21. Respuestas a la pregunta 18 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
18.1.	SI	51	73,91%
18.2.	NO	18	26,09%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 51 de ellos (un 73.91%) manifiestan que la empresa SI brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos, en tanto que los 18 restantes (un 26.09%) mencionan lo contrario.



**Figura 20. Respuestas a la pregunta 18 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

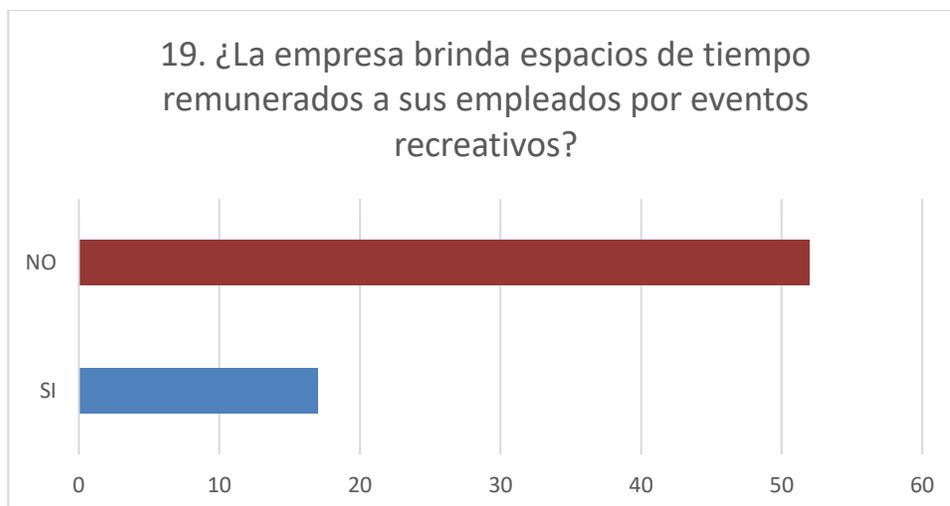
### 9.2.19 Décima novena pregunta de la Encuesta 01: ¿La empresa brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos?

Las respuestas a la pregunta 19 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 23 y se visualizan en la Figura 22

**Tabla 22. Respuestas a la pregunta 19 de la Encuesta 01 aplicada: ¿La empresa brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
19.1.	SI	17	24,64%
19.2.	NO	52	75,36%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 21. Respuestas a la pregunta 19 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales encuestados, 52 de ellos (un 75.36%) manifiestan que la empresa NO brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos, en tanto que los 17 restantes (un 24.64%) mencionan lo contrario.

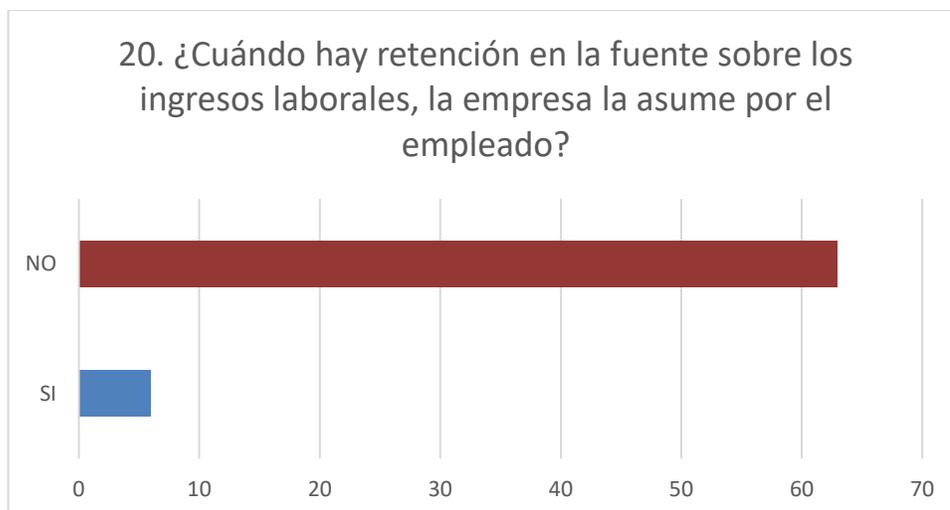
### 9.2.20 Vigésima pregunta de la Encuesta 01: ¿Cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa la asume por el empleado?

Las respuestas a la pregunta 20 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 24 y se visualizan en la Figura 23

**Tabla 23. Respuestas a la pregunta 20 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa la asume por el empleado?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
20.1.	SI	6	8,70%
20.2.	NO	63	91,30%
	<b>n =</b>	<b>69</b>	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 22. Respuestas a la pregunta 20 de la Encuesta 01 aplicada**  
Fuente: Elaboración propia

Del total de 69 locales preguntados, 63 de ellos (un 91.30%) expresan que cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa NO la asume por el empleado, en tanto que los 6 restantes (un 8.70%) manifiestan lo contrario.

### **9.2.21 Vigésima primera pregunta de la Encuesta 01: ¿Es posible cotejar la información anteriormente dada con la información financiera emitida en los estados financieros?**

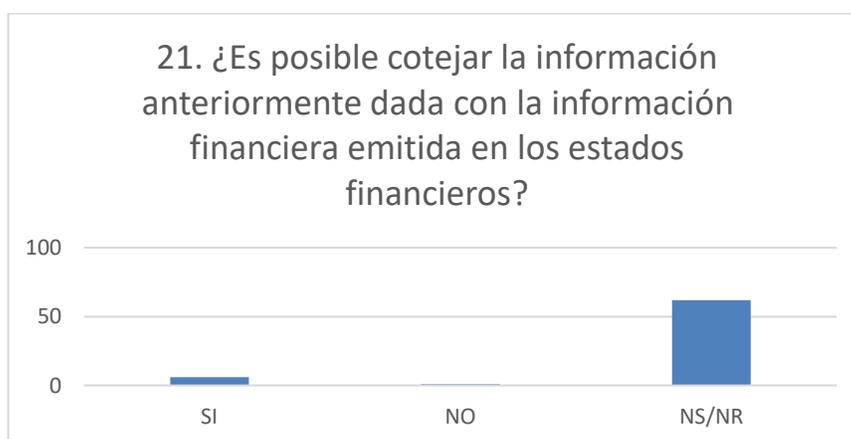
Las respuestas a la pregunta 21 de la Encuesta 01 se presentan en la Tabla 25 y se visualizan en la Figura 24

Del total de 69 locales preguntados, 62 de ellos (un 89.86%) no saben o no responden a plenitud, 6 de ellos (un 8.70%) expresan que SI es posible cotejar la información anteriormente dada con la información financiera emitida en los estados financieros, en tanto que el restante local comercial (un 1.45%) manifiesta lo contrario.

**Tabla 24. Respuestas a la pregunta 21 de la Encuesta 01 aplicada: ¿Es posible cotejar la información anteriormente dada con la información financiera emitida en los estados financieros?**

	$x_i$	$n_i$	$h_i$
21.1.	SI	6	8,70%
21.2.	NO	1	1,45%
21.2.	NS/NR	62	89,86%
	$n =$	69	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 23. Respuestas a la pregunta 21 de la Encuesta 01 aplicada**

Fuente: Elaboración propia

### 9.2.22 Análisis integrador

Por el concurso de las mayorías se puede expresar lo siguiente:

- un 88.41% afirman tener documentada en su empresa una política de beneficios a empleados
- Un 63.77% expresan que SI conocen que existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo.

- un 66.67% mencionan que en su empresa SI hay personas contratadas a término fijo y que NO hay personas contratadas a término indefinido
- un 59.42% expresan que en su empresa NO hay personas contratadas por prestación de servicios.
- un 92.75% mencionan que en su empresa NO hay personas contratadas a destajo.
- un 91.30% manifiestan que en su empresa NO hay personas con contratos de aprendizaje.
- un 91.30% manifiestan que en su empresa SI se pagan sueldos, un 91.30% expresan que en su empresa NO se pagan sobresueldos, el 100.00% mencionan que en su empresa SI se pagan comisiones de ventas o comisiones por recaudo de cartera, un 75.36% manifiestan que en su empresa SI se pagan horas extras y expresan que en su empresa SI se pagan recargos nocturnos y festivos, un 60.87% mencionan que en su empresa SI se pagan auxilios, viáticos y bonificaciones permanentes, un 88.41% manifiestan que en su empresa NO se pagan auxilios, viáticos y bonificaciones permanentes, un 89.86% expresan que en su empresa NO se pagan primas extralegales y un 94.20% mencionan que en su empresa NO se pagan otros valores de nómina.
- un 95.65% manifiestan que en su empresa NO hay trabajadores por contrato de salario integral
- el 100% expresan que por todos los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social y se realizan los pagos por prestaciones sociales
- un 95.65% manifiestan que NO por todos los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de parafiscales

- el 100% expresan que por todos los trabajadores por contrato de nómina se les concede vacaciones y que son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación
- un 85.51% manifiestan que SI hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa y que NO participan a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal
- un 57.97% mencionan que la empresa SI realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente).
- un 84.06% mencionan que la empresa NO brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos.
- un 73.91% manifiestan que la empresa SI brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos
- un 75.36% manifiestan que la empresa NO brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos
- un 91.30% expresan que cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa NO la asume por el empleado

Salvo contadas respuestas se puede llegar a inferir que hay un alto cumplimiento de la normatividad laboral colombiana en cuanto a su aplicación y cumplimiento, y de la misma forma se puede expresar que se cumple con el proceso de reconocimiento medición, presentación y revelación de lo planteado en la sección 28 de beneficios a empleados de la NIIF para PYMES,

específicamente en el segmento de beneficios a empleados de corto plazo, lo cual está en consonancia con el Anexo Técnico Compilatorio 2 dado por el Decreto 2483 de 2018 para las pequeñas y medianas empresas.

### **9.3 Elaboración de un entregable escrito sobre los beneficios a empleados a corto plazo para las PYMES del centro comercial La Primavera de la ciudad de Villavicencio**

#### **Meta**

Se diseñó un instructivo (sinopsis) sobre toda la normatividad laboral colombiana y que tiene que ver con los beneficios a corto plazo, que puede servir como consulta permanente

El siguiente entregable de tres páginas, tipo resumen de la normatividad laboral vigente, se obsequió a los locales abordados con la Encuesta 01, que fue donde finalmente se pudo realizar el trabajo de campo. Este material se puede visualizar en las Tablas 26, 27 y 28.

Cabe decir que hubo buena aceptación por parte de las personas que recibieron el material y pidieron copias; cabe decir que hay posibilidad nula de realizar una socialización por los turnos de los empleados, por la no concesión de permisos y por el mismo tiempo de los empleados que se desplazan después de su jornada de trabajo a sus domicilios.



**Figura 24. Elementos que comprenden los beneficios a empleados en el corto plazo**

Fuente: (Olivo, Pérez, & Watts, Beneficios a empleados, 2018)

### 9.3.1 Entregable 1 de beneficios a empleados a corto plazo

Tabla 25. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 1.

INFORMACIÓN GENERAL				PAGOS PARAFISCALES			
Salario mínimo	\$ 828.116			SENA	2%		
Salario mínimo diario	\$ 27.604			ICBF	3%		
Auxilio de transporte	\$ 97.032			Cajas de compensación	4%		
Salario Mínimo Integral	\$ 10.765.508			Por los trabajadores que ganen menos de 10 SMMLV no se aporta a ICBF y SENA			
Parte salarial	\$ 8.281.160						
Parte prestacional	\$ 2.484.348						
SEGURIDAD SOCIAL							
Salud	12,50%	Trabajador	4,0%	Pensión	16,00%	Trabajador	4%
		Empleador	8,5%			Empleador	12%
Están exoneradas del aporte a salud: las sociedades y personas jurídicas (y asimiladas), contribuyentes del impuesto de renta y complementarios, personas naturales empleadores, consorcios y uniones temporales, y patrimonios autónomos empleadores, por sus trabajadores que devenguen hasta 10 SMMLV				Para el fondo de solidaridad pensional			
				De 4 a 11 SMMLV: 1,0%			
				De 16 a 17 SMMLV: 1,2%			
				De 17 a 18 SMMLV: 1,4%			
				De 19 a 20 SMMLV: 1,6%			
				De 18 a 19 SMMLV: 1,8%			
				Mayores a 20 SMMLV: 2,0%			
20.702.900	25 SMMLV: Monto máximo del ingreso base de cotización en la liquidación de los aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos laborales).						
A CARGO DE ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL							
Enfermedad laboral				Accidente de trabajo			
Maternidad - Neonatos				Pensión (Vejez, Invalidez)			
Enfermedad laboral				Atención inicial de urgencias			
A cargos de las cajas de compensación familiar está el subsidio familiar y el subsidio de desempleo.							
JORNADA DE TRABAJO							
Horario diurno		Desde las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m.					
Horario nocturno		De 9:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. del siguiente día					
Jornada máxima legal		8 horas diarias, 48 horas semanales					
FACTORES							
H.E.D.O.	1,25	H.E.N.O.	1,75	H.R.N.O.	1,35	Las horas extras no podrán exceder de 2 diarias o de 12 semanales	
H.E.D.F.	2	H.E.N.F.	2,5	H.R.N.F.	2,3625		
PERIODO DE PRUEBA							
Contratos indefinidos				Hasta dos meses			
Contratos inferiores a 1 año				Una 1/5 de la duración del contrato			
El periodo de prueba se estipulará por escrito. Cuando el empleador y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, renovables y prorrogables, no es válida la estipulación de periodo de prueba salvo para el primer contrato.							
OTROS PAGOS LABORALES A CARGO DEL EMPLEADOR							
Vacaciones	15 días de descanso remunerado, por cada año de servicio o proporcional al tiempo laborado.						
Auxilio de transporte	Tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLVs.						
Licencia por maternidad	18 semanas						
Licencia por paternidad	8 días hábiles						
Licencia por luto	5 días hábiles						
PRESTACIONES SOCIALES							
Prima de servicios	Un mes de salario pagadero así: una quincena el último día de junio y una quincena los primeros 20 días de diciembre, o proporcional al tiempo laborado.						
Calzado y vestido de labor	Cada 4 meses, un par de zapatos y un vestido de labor, al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta 2 veces el SMLV.						
Auxilio de cesantía	Un mes de salario por cada año de servicios o proporcional al tiempo laborado						
Interés de cesantías	El 12% anual con respecto a la suma causada en el año o fracción o en la fracción que se liquide						
Desacanso remunerado en lactancia	Dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada, durante los primeros 6 meses de edad del neonato						
REMUNERACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO							
Trabajo nocturno	35%			Las horas extras no podrán exceder de 2 diarias o de 12 semanales			
Trabajo extra diurno	25%						
Trabajo extra nocturno	75%						

El trabajo dominical y festivo se remunera con el 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas; si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador al recargo si lo trabaja.

Fuente: Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

### 9.3.2 Entregable 2 de beneficios a empleados a corto plazo

Tabla 26. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 2

Cesantías = $\frac{\text{Salario devengado} * \# \text{ días trabajados}}{360}$	Intereses de cesantías = $\frac{\text{Cesantías} * \# \text{ días trabajados} * 0,12}{360}$
Prima de servicios = $\frac{\text{Salario devengado} * \# \text{ días trabajados}}{360}$	Vacaciones = $\frac{\text{Salario básico} * \# \text{ días trabajados}}{720}$

ALGUNAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	
Periodicidad	Obligación
Cada vez que se vincule un trabajador	Afiliación al sistema de seguridad social en pensiones
	Afiliación al sistema de seguridad social en salud
	Afiliación al sistema de seguridad social en riesgos laborales
	Afiliación a Caja de compensación
Cada vez que ocurra	Información sobre accidentes de trabajo
	Práctica de examen médico, para admisión
	Llevar los registros de trabajo extra
Anual	Los registros de vacaciones
	Consignar las cesantías 14 de febrero/XX
	Elaborar informe general anual
	Expedir certificados de ingresos y retenciones
	Pagar intereses sobre cesantías liquidadas al 31 de diciembre

TABLA DE INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA	
Trabajadores que devenguen <b>menos</b> de 10 SMLVs.	Hasta un año de servicio = 30 días de salario Más de un año de servicio = 30 días de salario por el primer año, y 20 días adicionales por cada año o proporcionalmente por fracción
Trabajadores que devenguen <b>más</b> de 10 SMLVs.	Hasta un año de servicio = 20 días de salario Más de un año de servicio = 20 días de salario por el primer año, y 15 días adicionales por cada año o proporcionalmente por fracción
En los contratos a término fijo	El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo
En los contratos por la duración del término de la labor contratada	La indemnización corresponderá al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

TABLA DE RETENCIÓN EN LA FUENTE PARA INGRESOS LABORALES GRAVADOS			
Desde	Hasta	Tarifa	Retefuente
0	87	0,00%	0
> 87	145	19,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 87 UVTs) * 19%
> 145	335	28,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 145 UVTs) * 28% más 11 UVTs
> 335	640	33,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 335 UVTs) * 33% más 64 UVTs
> 640	945	35,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 640 UVTs) * 35% más 165 UVTs
> 945	2300	37,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 945 UVTs) * 37% más 272 UVTs
> 2300		39,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 2300 UVTs) * 39% más 773 UVTs

SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE					AUXILIO DE TRANSPORTE VIGENTE E INCREMENTOS					Valor de 1 UVT			
2012	\$ 566.700,00	5,81%	2016	\$ 689.455,00	7,00%	2012	\$ 67.800,00	6,60%	2016	\$ 77.700,00	5,00%	2016	\$ 29.753,00
2013	\$ 589.000,00	3,94%	2017	\$ 737.717,00	7,00%	2013	\$ 70.500,00	3,98%	2017	\$ 83.140,00	7,00%	2017	\$ 31.859,00
2014	\$ 616.000,00	4,58%	2018	\$ 781.242,00	5,90%	2014	\$ 72.000,00	2,13%	2018	\$ 88.211,00	6,10%	2018	\$ 33.156,00
2015	\$ 644.350,00	4,60%	2019	\$ 828.116,00	6,00%	2015	\$ 74.000,00	2,78%	2019	\$ 97.032,00	10,00%	2019	\$ 34.270,00

Fuente: Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

### 9.3.3 Entregable 3 de beneficios a empleados a corto plazo

**Tabla 27. Entregable sobre Beneficios a empleados, Parte 3**

ALGUNAS RENTAS EXENTAS DE TRABAJO	
El auxilio de cesantías y los intereses sobre las cesantías siempre y cuando sean recibidos por trabajadores cuyo ingreso mensual promedio en los últimos meses de vinculación laboral no exceda de 350 UVTs:	\$ 11.995.000
El veinticinco por ciento (25%) del valor de los pagos laborales, limitado mensualmente a 240 UVTs:	\$ 8.224.800
Cuando el salario promedio mensual exceda de 350 UVTs:	\$ 11.995.000
El valor máximo que se podrá deducir por intereses de préstamo para vivienda o de contrato de leasing habitacional es de 100 UVTs:	\$ 3.427.000
Las indemnizaciones que impliquen protección a la maternidad	
Lo recibido por gastos de entierro del trabajador	

Monto del salario máximo que puede llegar a devengar un trabajador para que los pagos hechos en alimentación (para él o su familia), no le constituyan ingreso tributario a dicho trabajador sino que constituyan ingreso para el tercero con quien se contrató el servicio de alimentación (ver art.387-1 del ET). 310 UVT	\$ 10.623.700
Monto máximo del pago representado en "alimentación" (del trabajador o su familia) que no constituiría ingreso tributario para el trabajador (ver art.387-1 del ET). 41 UVT	\$ 1.405.070
Monto máximo de salarios que puede llegar a devengar el trabajador para tener derecho al Subsidio familiar que entregan las cajas de compensación; *si su cónyuge también trabaja, en ese caso el salario del trabajador mas el de su cónyuge no pueden exceder los 6 salarios mínimos mensuales vigentes (véase el art.3 ley 789 de dic de 2002)	\$ 4.968.696

La parte no gravada se determinará así:		
Salario mensual promedio	Parte no gravada	
Entre \$ 11.995.000 y \$ 14.051.000	90%	
Entre \$ 14.051.001 y \$ 16.107.000	80%	
Entre \$ 16.107.001 y \$ 18.163.000	60%	
Entre \$ 18.163.001 y \$ 20.219.000	40%	
Entre \$ 20.219.001 y \$ 21.590.000	20%	
De \$ 21.590.001 en adelante	0%	

410	UVT
470	UVT
530	UVT
590	UVT
630	UVT

El monto de aportes voluntarios del empleador, que adicionado al monto de los aportes voluntarios y obligatorios del trabajador, exceda del 30% del ingreso laboral, estará sujeto a las normas generales aplicables a los ingresos gravables del trabajador y en consecuencia hará parte de la base para aplicar la retención en la fuente a título del impuesto de renta.

Dotación: trabajadores que perciban hasta 2 SMMLVs. es obligatorio que el empleador le de dotación. (Vestido y Calzado para labores) (ART. 230. del Código sustantivo del trabajo. Suministro de calzado y vestido de labor. Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador	\$ 1.656.232
---	--------------

Fuente: Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

## 10 Conclusiones

Mediante la presente investigación se pudo determinar los tipos de beneficios a empleados a corto plazo que se dan en las PYMES del centro comercial Primavera Urbana de la ciudad de Villavicencio (Meta), infiriendo que hay un evidente cumplimiento de las normas laborales establecidas en Colombia y que su tratamiento obedece a beneficios a empleados de corto plazo; el instrumento de recolección de información que se tenía previsto aplicar a 72 locales se logró encuestar 69, donde en la mayoría de los casos fuimos atendidos por el administrador o un vendedor.

En la aplicación de instrumentos de recolección de información, como listas de chequeo y encuestas a estas pequeñas y medianas empresas de la muestra seleccionada y de la población escogida para abordar, en su mayoría las personas disponibles que nos colaboraron en responder no tienen información clara sobre lo que realmente comprende el funcionamiento interno y más a fondo sobre lo concerniente a la aplicación de las normas contables para las PYMES, debido a que el personal está orientado a cumplir con otras funciones, en este caso de servicio al cliente y de ventas y no están empapados con normas contables de las empresas para las cuales laboran; pero si tienen información básica de lo que es la normatividad laboral donde contestaron que las empresas para las cuales laboran cumplen con sus obligaciones de acuerdo a los beneficios como empleados de corto plazo, lo que indica que las empresas si están orientando sus políticas contables a lo que dictamina la norma nacional; reconociendo sus obligaciones hacia el colaborador basadas en la sección de beneficios a empleados de NIIF para PYMES.

Mediante casos prácticos se planteó el tratamiento contable de los tipos de beneficios a empleados a corto plazo según la NIIF para PYMES con 9 ejemplos de erogaciones que hace la

empresa a que los empleados tienen derecho en un plazo menor a un año y que se reconocen de manera inmediata, en la mayoría de los casos no hace falta hacer cálculos actuariales y por ser de corto plazo, no se deben descontar a una tasa y traerlos a valor presente.

Finalmente, en los 69 locales abordados se les entregó un material escrito de tres páginas para reforzar los conocimientos básicos, que es un instructivo (resumen), basado en el análisis obtenido e investigaciones realizadas en el presente trabajo, respecto a todos los beneficios a empleados en el corto plazo que tiene prevista la legislación laboral colombiana, con lo cual hubo un alto grado de aceptación.

## **11 Recomendaciones**

A los empresarios se les recomienda seguir cumpliendo con la normatividad laboral vigente en Colombia y que en ejercicios posteriores se pueda confrontar su cumplimiento con la información financiera con el objeto de aportarles algún concepto que les pueda servir para una mejor presentación de sus obligaciones laborales de acuerdo a la sección 28 de la NIIF para pymes.

Se hizo entrega de una pequeña guía con la descripción de los principales beneficios a empleados con el propósito de capacitar al personal en dicha temática, la cual se espera sea replicada en las empresas por la oficina de Talento humano

Para los futuros trabajos investigativos, descriptivos se les recomienda realizar cartas de presentación con el apoyo del programa dirigido al centro objeto de investigación en nuestro caso al centro comercial Primavera Urbana para tener una mayor acogida y colaboración por parte de la administración de cada uno de los locales.

.

## 12 Bibliografía

- Actualicese.com. (28 de junio de 2019). *¿Cuáles son los 4 tipos de beneficios para empleados que existen según el Estándar para Pymes?* Obtenido de <https://actualicese.com/cuales-son-los-4-tipos-de-beneficios-para-empleados-que-existen-segun-el-estandar-para-pymes/>
- Actualicese.com. (21 de enero de 2019). *Información laboral 2019*. Obtenido de <https://actualicese.com/informacion-laboral-2019/>
- Alcaldía de Villavicencio - Meta. (2019). *Mi municipio*. Obtenido de Ecología: <http://www.villavicencio.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Ecologia.aspx>
- Campoverde Gavilanes, A. M., & Cornejo Narváez, N. P. (2013). *Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la información tributaria del año 2012. Caso práctico de Ferri Comercio El Arenal*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3715/1/TESIS.pdf>
- Chavarro Cadena, J. E., Cortés Guzmán, G., & Chavarro Moreno, C. L. (2019). *Cartilla Laboral y Seguridad Social*. Bogotá D.C.: Grupo Editorial Nueva Legislación S.A.S.
- Congreso de la República de Colombia. (05 de Agosto de 1950). *Código sustantivo del trabajo*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Congreso de la República de Colombia. (27 de Diciembre de 2002). *Ley 789 de 2002*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>
- Congreso de la República de Colombia. (13 de Julio de 2009). *Ley 1314 de 2009*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36833>
- Congreso de la República de Colombia. (18 de Junio de 2013). *Ley 1636 de 2013*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53493>

Consejo Técnico de la Contaduría Pública. (2014). *Documento de Orientación Técnica 009*.

Obtenido de Activos y pasivos financieros:

[http://www.ctcp.gov.co/\\_files/documents/DOC\\_CTCP\\_68QK3\\_196.pdf](http://www.ctcp.gov.co/_files/documents/DOC_CTCP_68QK3_196.pdf)

Del Risco Laguna, O. J. (2017). *NIC 19: Beneficios a empleados*. Obtenido de

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0061960.pdf>

Deloitte Touche Tomatsu Limited. (2015). *Normas internacionales de información financiera*.

Obtenido de [https://www2.deloitte.com/co/es/pages/ifrs\\_niif/normas-internacionales-de-la-informacion-financiera-niif---ifrs-.html](https://www2.deloitte.com/co/es/pages/ifrs_niif/normas-internacionales-de-la-informacion-financiera-niif---ifrs-.html)

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2015). *Mercado Laboral y Empleabilidad*.

Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>

E.T, P. (1989). *Estatuto.co*. Obtenido de <https://estatuto.co/?e=1460>

Economipedia. (2017). *Normas internacionales de información financiera NIIF (IFRS)*. Obtenido

de <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-informacion-financiera-niif-ifrs.html>

Gobernación del Meta. (01 de julio de 2016). *Inauguración centro comercial "Primavera*

*Urbana"*. Obtenido de <https://www.meta.gov.co/web/blog/inauguracion-centro-comercial-%E2%80%9Cprimavera-urbana%E2%80%9D>

Guerrero Medina, D., & Martínez Orozco, Y. M. (2017). *Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19*. Obtenido de

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/2521/Tratamiento%20contable%20de%20los%20beneficios%20a%20empleados%20de%20acuerdo%20con%20la%20norma%20NIC%2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández Bermúdez, A. (2018). *La sección 28 de la NIIF para PYMES beneficios a empleados a largo plazo y las implicaciones sobre la ratio de rentabilidad ROA*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21010/HernandezBermudezAdriana2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ibarra, C. (26 de octubre de 2011). *Metodología de la investigación* . Obtenido de <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- IMF Business School. (2015). *Glosario de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>
- Instituto Nacional de Contadores Públicos, INCP. (24 de julio de 2015). *Beneficios a los empleados: diferencias entre NIIF Full y NIIF PYMES*. Obtenido de <https://www.incp.org.co/beneficios-a-los-empleados-diferencias-entre-niif-full-y-niif-pymes/>
- International Accounting Standards Board (IASB). (2015). *Norma NIIF para las PYMES*. Londres: IFRS Foundation. Obtenido de <http://mentescontables.com/seccion-28-beneficios-a-los-empleados/>
- Jiménez, A. (27 de Enero de 2013). *Glosario*. Obtenido de <http://enfoquegeneralrevisoría.blogspot.com.co/2013/01/blog-post.html>
- Lahipotecaria.com. (2017). *Glosario términos financieros*. Obtenido de <https://www.lahipotecaria.com/colombia/wp-content/uploads/2014/10/Glosario-terminos-Financieros.pdf>
- Limonés Rivadeneira, S. L., & Varela Benavides, N. P. (2017). *Desarrollo contable beneficios a empleados de Orbecargo del Ecuador s.a. NIIF para PYMES*. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/23490/1/Tesis%20Beneficios%20a%20Empleados%20Limonas%20y%20Varela.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (14 de Diciembre de 2015). *Decreto 2420 de 2015*.

Obtenido de

[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto\\_2420\\_2015.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_2420_2015.htm)

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (28 de diciembre de 2018). *Decreto 2483 de 2018*.

Obtenido de <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Decreto2483de2018-09012019.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (0975 de junio de 2019). *Decreto 957 de 2019*.

Obtenido de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20957%20DEL%205%20DE%20JUNIO%20DE%202019.pdf>

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Decreto Único del Trabajo*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

Olivo, S., Pérez, D., & Watts, O. (2018). *Beneficios a empleados*. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/owatts1/niif19beneficios-a-empleados>

Olivo, S., Pérez, D., & Watts, O. K. (octubre de 2012). *NIIF 19 Beneficios a empleados*.

Obtenido de <https://es.slideshare.net/owatts1/niif19beneficios-a-empleados>

Organización internacional del trabajo. (2018). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

- Portafolio Deloitte. (2013). *Diccionario para la globalización contable*. Bogotá D.C.: ETCE.
- Presidencia de la República de Colombia. (06 de Diciembre de 2013). *Decreto 2852 de 2013*.  
Obtenido de [https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field\\_document\\_file/decreto\\_2852\\_-\\_dic\\_6\\_-2013.pdf](https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/decreto_2852_-_dic_6_-2013.pdf)
- Presidencia de la República. (23 de Diciembre de 2015). *Decreto 2496 de 2015*. Obtenido de <http://suin.gov.co/viewDocument.asp?id=30019674>
- Presidencia de la república de Colombia. (27 de Marzo de 1971). *Decreto 410 de 1971*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_comercio.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html)
- Presidencia de la República de Colombia. (15 de Abril de 2013). *Decreto 722 de 2013*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52634>
- Primavera Urbana. (2018). *Centro Empresarial*. Obtenido de <https://primaveraurbana.co/centro-empresarial/>
- Quintero Forero, A. J. (2017). *Apoyo a la implementación de la NIIF para PYMES sección 28 - Beneficios a empleados en la Cámara de Comercio de Facatativá*. Obtenido de <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/123456789/648/ULTIMO%20RAE%20NIIF%20PARA%20PYMES%20SECCION%2028.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Secretaría Distrital de Hacienda. (2016). *Glosario de términos tributarios*. Obtenido de <http://www.shd.gov.co/shd/node/133>
- Semerena, Y. (2017). *¿Qué es la Investigación Exploratoria?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>
- Typeform. (2018). *Investigacion Cualitativa y Cuantitativa: Guía Básica*. Obtenido de <https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/>

## Anexo 1. Información laboral básica, parte 1

Concepto	Valor 2019
<b>Salario mínimo mensual</b>	\$ 828.116
<b>Salario mínimo diario</b>	\$ 27.604
<b>Auxilio de transporte mensual</b>	\$ 97.032
<b>Auxilio de transporte diario</b>	\$ 3.234
<b>Valor de la unidad de valor tributario –UVT–</b>	\$ 34.270
<b>Salario integral</b>	\$ 10.765.508
<b>Monto máximo del ingreso base de cotización –IBC–:</b> la liquidación de aportes a seguridad social (salud, pensiones, ARL) no puede exceder los 25 smlmv.	\$ 20.702.900
Monto del salario máximo que puede llegar a devengar un trabajador para que los pagos hechos en alimentación (para él o su familia) no constituyan un ingreso tributario, pero sí constituyan un ingreso para el tercero con quien se contrató el servicio de alimentación (artículo 387-1 del ET), equivalente a 310 UVT.	\$ 10.623.700
Monto máximo del pago representado en alimentación (del trabajador o su familia) que no constituiría ingreso tributario para el trabajador (artículo 387 – 1 del ET), equivalente a 41 UVT.	\$ 1.405.070
<b>Dotación:</b> el empleador está en la obligación de otorgar la dotación (calzado y vestido de labor) a los trabajadores que perciben hasta 2 smmlv (artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo).	\$ 1.656.232
Monto máximo de salarios que puede llegar a devengar el trabajador para tener derecho al subsidio familiar entregado por las cajas de compensación (4 smlmv).	\$ 3.312.464

Fuente: (Actualicese.com, 2019)

**Anexo 2. Información laboral básica, parte 2****Aportes parafiscales**

Sena – base salarial	2 %
ICBF – base salarial	3 %
Cajas de compensación familiar – base salarial	4 %

**Cargas prestacionales – provisión mensual sobre salarios del trabajador**

Cesantías	8,33 %
Prima legal	8,33 %
Interés mensual a las cesantías	1,00 %
Vacaciones	4,17 %

Fuente: (Actualicese.com, 2019)

### Anexo 3. Lista de chequeo 1

## LISTA DE CHEQUEO 01

**Objetivo:** Comprobación de la aplicación de la NIIF para PYMES en cuanto a inventarios por parte de los comerciantes del barrio Porvenir de Villavicencio (Meta)

Este instrumento es adelantado por estudiantes de UNIMINUTO que desarrollan su trabajo de opción de grado. **Se agradece la atención brindada**

EMPRESAS DEL GRUPO 2	CUMPLE		N.A.
	SI	NO	
Su empresa pertenece al sector comercial de la economía			
Los ingresos (ventas) en su empresa fueron inferiores o iguales a 44.769 UVT (\$1.484'361.000 en 2018).			
Los ingresos (ventas) en su empresa fueron superiores a 44.769 UVT e inferiores o iguales a 431.196 UVT (entre \$1.484'361.000 y \$14.296'735.000 en 2018)			
Los ingresos (ventas) en su empresa fueron superiores a 431.196 UVT e inferiores o iguales a 2.160.692 UVT (entre \$14.296'735.000 y \$71.639'904.000 en el 2018).			
Los ingresos (ventas) en su empresa fueron inferiores o iguales a 2.160.692 UVT (mayores a \$71.639.904.000 en el 2018).			

FECHA:

**Estudiantes**

*Ginna Marcela Chaparro Devia*

*Daniel Santiago París Bolívar*

*Sandra Liliana Rueda Rincón*

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 4. Encuesta 01

### CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, UNIMINUTO ENCUESTA 01

**Análisis de la aplicación de la normatividad laboral colombiana en las PYMES en el sector del centro comercial primavera urbana de la ciudad de Villavicencio Meta en concordancia con las normas contables de beneficios a empleados.**

Cordial saludo

**OBJETIVO:** Analizar el proceso de la aplicación de la normatividad laboral colombiana en las pequeñas empresas del centro comercial primavera urbana de la ciudad de Villavicencio meta, en concordancia con las normas contables de beneficios a los empleados.

Respetado comerciante: Este instrumento se adelanta con estudiantes del programa de Contaduría pública de UNIMINUTO en Villavicencio (Meta) y será sistematizado debidamente, está asesorado por un profesor y busca ser fuente de información para el trabajo de grado de los encuestadores.

Se agradece su colaboración y se le solicita el favor de contestar solo una de las opciones a cada pregunta especificando el rol o función que desempeña dentro de la misma.

Cargo: \_\_\_\_\_

0. ¿Tiene documentada su empresa una política contable de Beneficios a empleados?

0.1. SI

0.2. NO

1. ¿Conocen si existe en Colombia un Decreto Único Reglamentario del Trabajo?

1.1. SI

1.2. NO

2. ¿En su empresa hay personas contratadas a término fijo

2.1. SÍ

2.2. NO

3. ¿En su empresa hay personas contratadas a término indefinido?

3.1. SI

3.2. NO

4. ¿En su empresa hay personas contratadas por prestación de servicios?

4.1. SI

4.2. NO

5. ¿En su empresa hay personas contratadas a destajo?

5.1. SI

5.2. NO

6. ¿En su empresa hay personas con contratos de aprendizaje?

6.1. SI

6.2. NO

7. ¿Cuáles de los siguientes pagos están incluidos dentro de los valores devengados de los empleados?

	SI	NO
7.1.Sueldos		
7.2.Sobresueldos		
7.3.Comisiones de ventas o comisiones por cobro de cartera		
7.4.Horas extras		
7.5.Recargos nocturnos y festivos		
7.6.Auxilios, viáticos o bonificaciones permanentes		
7.7.Auxilios, viáticos o bonificaciones ocasionales		
7.8.Primas extralegales		
7.9.Otros		

8. ¿Hay trabajadores por contrato salario integral?

8.1. SI

8.2. NO

9. ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes al sistema de seguridad social?

9.1. SI

9.2. NO

10. ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los aportes parafiscales?

10.1. SI

10.2. NO

11. ¿Por los trabajadores por contrato de nómina la empresa realiza los pagos por prestaciones sociales?

- 11.1. SI
- 11.2. NO
12. ¿A los trabajadores por contrato de nómina la empresa se les concede vacaciones?
- 12.1. SI
- 12.2. NO
13. ¿Son remuneradas las ausencias por vacaciones, licencias de maternidad y/o paternidad, por licencia de luto, por incapacidades por enfermedad general, por jurados de votación?
- 13.1. SI
- 13.2. NO
14. ¿Hay previstas prestaciones por dotación (calzado y labor) para los empleados de la empresa?
- 14.1. SI
- 14.2. NO
15. ¿La empresa participa a los empleados en utilidades empresariales o en incentivos económico durante el año en curso y antes del cierre fiscal?
- 15.1. SI
- 15.2. NO
16. ¿La empresa realiza a los empleados algún tipo de retribuciones en activos, bienes y servicios entregados o subvencionados (total o parcialmente)?
- 16.1. SI
- 16.2. NO
17. ¿La empresa brinda a sus empleados el desayuno, el almuerzo o la cena sin costo para ellos?
- 17.1. SI
- 17.2. NO
18. ¿La empresa brinda capacitaciones sobre el cargo a sus empleados sin costo para ellos?
- 18.1. SI
- 18.2. NO
19. ¿La empresa brinda espacios de tiempo remunerados a sus empleados por eventos recreativos?
- 19.1. SI
- 19.2. NO
20. ¿Cuándo hay retención en la fuente sobre los ingresos laborales, la empresa la asume por el empleado?
- 20.1. SI
- 20.2. NO

FECHA: \_\_\_\_\_

Agradecemos una vez más su participación

Estudiantes Contaduría pública UNIMINUTO  
 Ginna Marcela Chaparro Devia  
 Daniel Santiago París Bolívar  
 Sandra Liliana Rueda Rincón

## Anexo 5. Entregable 1 de beneficios a empleados a corto plazo

INFORMACIÓN GENERAL				PAGOS PARAFISCALES				PERIODO DE PRUEBA	
Salario mínimo	\$ 828.116			SENA	2%			Contratos indefinidos	Hasta dos meses
Salario mínimo diario	\$ 27.604			ICBF	3%			Contratos inferiores a 1 año	Una 1/5 de la duración del contrato
Auxilio de transporte	\$ 97.032			Cajas de compensación	4%			El periodo de prueba se estipulará por escrito. Cuando el empleador y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, renovables y prorrogables, no es válida la estipulación de periodo de prueba salvo para el primer contrato.	
Salario Mínimo Integral	\$ 10.765.508			Por los trabajadores que ganen menos de 10 SMMLV no se aporta a ICBF y SENA					
Parte salarial	\$ 8.281.160								
Parte prestacional	\$ 2.484.348								
SEGURIDAD SOCIAL				OTROS PAGOS LABORALES A CARGO DEL EMPLEADOR					
Salud	12,50%	Trabajador	4,0%	Pensión	16,00%	Trabajador	4%	Vacaciones	15 días de descanso remunerado, por cada año de servicio o proporcional al tiempo laborado.
		Empleador	8,5%			Empleador	12%	Auxilio de transporte	Tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLVs.
Están exoneradas del aporte a salud: las sociedades y personas jurídicas (y asimiladas), contribuyentes del impuesto de renta y complementarios, personas naturales empleadores, consorcios y uniones temporales, y patrimonios autónomos empleadores, por sus trabajadores que devenguen hasta 10 SMMLV				Para el fondo de solidaridad pensional De 4 a 11 SMMLV: 1,0% De 16 a 17 SMMLV: 1,2% De 17 a 18 SMMLV: 1,4% De 19 a 20 SMMLV: 1,6% De 18 a 19 SMMLV: 1,8% Mayores a 20 SMMLV: 2,0%					
20.702.900	25 SMMLV: Monto máximo del ingreso base de cotización en la liquidación de los aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos laborales).								
A CARGO DE ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL									
Enfermedad laboral				Accidente de trabajo					
Maternidad - Neonatos				Pensión (Vejez, Invalidez)					
Enfermedad laboral				Atención inicial de urgencias					
A cargos de las cajas de compensación familiar está el subsidio familiar y el subsidio de desempleo.									
JORNADA DE TRABAJO									
Horario diurno	Desde las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m.								
Horario nocturno	De 9:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. del siguiente día								
Jornada máxima legal	8 horas diarias, 48 horas semanales								
REMUNERACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO									
Trabajo nocturno	35%			Las horas extras no podrán exceder de 2 diarias o de 12 semanales					
Trabajo extra diurno	25%								
Trabajo extra nocturno	75%								

El trabajo dominical y festivo se remunera con el 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas; si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador al recargo si lo trabaja.

Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

## Anexo 6. Entregable 2 de beneficios a empleados a corto plazo

Cesantías = $\frac{\text{Salario devengado} * \# \text{ días trabajados}}{360}$	Intereses de cesantías = $\frac{\text{Cesantías} * \# \text{ días trabajados} * 0,12}{360}$
Prima de servicios = $\frac{\text{Salario devengado} * \# \text{ días trabajados}}{360}$	Vacaciones = $\frac{\text{Salario básico} * \# \text{ días trabajados}}{720}$

ALGUNAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR		TABLA DE INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA	
Periodicidad	Obligación		
Cada vez que se vincule un trabajador	Afiliación al sistema de seguridad social en pensiones	Trabajadores que devenguen <b>menos</b> de 10 SMLVs.	Hasta un año de servicio = 30 días de salario
	Afiliación al sistema de seguridad social en salud		Más de un año de servicio = 30 días de salario por el primer año, y 20 días adicionales por cada año o proporcionalmente por fracción
	Afiliación al sistema de seguridad social en riesgos laborales		
	Afiliación a Caja de compensación		
Cada vez que ocurra	Información sobre accidentes de trabajo	Trabajadores que devenguen <b>más</b> de 10 SMLVs.	Hasta un año de servicio = 20 días de salario
	Práctica de examen médico, para admisión		Más de un año de servicio = 20 días de salario por el primer año, y 15 días adicionales por cada año o proporcionalmente por fracción
	Llevar los registros de trabajo extra		
Anual	Los registros de vacaciones	En los contratos a término fijo	El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo
	Consignar las cesantías 14 de febrero/XX	En los contratos por la duración del término de la labor contratada	La indemnización corresponderá al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.
	Elaborar informe general anual		
	Expedir certificados de ingresos y retenciones		
	Pagar intereses sobre cesantías liquidadas al 31 de diciembre		

TABLA DE RETENCIÓN EN LA FUENTE PARA INGRESOS LABORALES GRAVADOS			
Desde	Hasta	Tarifa	Retefuente
0	87	0,00%	0
> 87	145	19,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 87 UVTs) * 19%
> 145	335	28,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 145 UVTs) * 28% más 11 UVTs
> 335	640	33,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 335 UVTs) * 33% más 64 UVTs
> 640	945	35,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 640 UVTs) * 35% más 165 UVTs
> 945	2300	37,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 945 UVTs) * 37% más 272 UVTs
> 2300		39,00%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVTs menos 2300 UVTs) * 39% más 773 UVTs

SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE			AUXILIO DE TRANSPORTE VIGENTE E INCREMENTOS			Valor de 1 UVT							
2012	\$ 566.700,00	5,81%	2016	\$ 689.455,00	7,00%	2012	\$ 67.800,00	6,60%	2016	\$ 77.700,00	5,00%	2016	\$ 29.753,00
2013	\$ 589.000,00	3,94%	2017	\$ 737.717,00	7,00%	2013	\$ 70.500,00	3,98%	2017	\$ 83.140,00	7,00%	2017	\$ 31.859,00
2014	\$ 616.000,00	4,58%	2018	\$ 781.242,00	5,90%	2014	\$ 72.000,00	2,13%	2018	\$ 88.211,00	6,10%	2018	\$ 33.156,00
2015	\$ 644.350,00	4,60%	2019	\$ 828.116,00	6,00%	2015	\$ 74.000,00	2,78%	2019	\$ 97.032,00	10,00%	2019	\$ 34.270,00

Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

## Anexo 7. Entregable 3 de beneficios a empleados a corto plazo

ALGUNAS RENTAS EXENTAS DE TRABAJO		La parte no gravada se determinará así:			
		Salario mensual promedio	Parte no gravada		
El auxilio de cesantías y los intereses sobre las cesantías siempre y cuando sean recibidos por trabajadores cuyo ingreso mensual promedio en los últimos meses de vinculación laboral no exceda de 350 UVTs:	\$ 11.995.000	Entre \$ 11.995.000 y \$ 14.051.000	90%	410	UVT
El veinticinco por ciento (25%) del valor de los pagos laborales, limitado mensualmente a 240 UVTs:	\$ 8.224.800	Entre \$ 14.051.001 y \$ 16.107.000	80%	470	UVT
Cuando el salario promedio mensual exceda de 350 UVTs:	\$ 11.995.000	Entre \$ 16.107.001 y \$ 18.163.000	60%	530	UVT
El valor máximo que se podrá deducir por intereses de préstamo para vivienda o de contrato de leasing habitacional es de 100 UVTs:	\$ 3.427.000	Entre \$ 18.163.001 y \$ 20.219.000	40%	590	UVT
Las indemnizaciones que impliquen protección a la maternidad		Entre \$ 20.219.001 y \$ 21.590.000	20%	630	UVT
Lo recibido por gastos de entierro del trabajador		De \$ 21.590.001 en adelante	0%		
		El monto de aportes voluntarios del empleador, que adicionado al monto de los aportes voluntarios y obligatorios del trabajador, exceda del 30% del ingreso laboral, estará sujeto a las normas generales aplicables a los ingresos gravables del trabajador y en consecuencia hará parte de la base para aplicar la retención en la fuente a título del impuesto de renta.			
Monto del salario máximo que puede llegar a devengar un trabajador para que los pagos hechos en alimentación (para él o su familia), no le constituyan ingreso tributario a dicho trabajador sino que constituyan ingreso para el tercero con quien se contrató el servicio de alimentación (ver art.387-1 del ET). 310 UVT	\$ 10.623.700	Dotación: trabajadores que perciban hasta 2 SMMLVs. es obligatorio que el empleador le de dotación. (Vestido y Calzado para labores) (ART. 230. del Código sustantivo del trabajo. Suministro de calzado y vestido de labor. Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador		\$ 1.656.232	
Monto máximo del pago representado en "alimentación" (del trabajador o su familia) que no constituiría ingreso tributario para el trabajador (ver art.387-1 del ET). 41 UVT	\$ 1.405.070				
Monto máximo de salarios que puede llegar a devengar el trabajador para tener derecho al Subsidio familiar que entregan las cajas de compensación; *si su cónyuge también trabaja, en ese caso el salario del trabajador mas el de su cónyuge no pueden exceder los 6 salarios mínimos mensuales vigentes (véase el art.3 ley 789 de dic de 2002)	\$ 4.968.696				

Elaboración propia con base en la normatividad laboral colombiana

**Anexo 8. Registro fotográfico del trabajo de campo en los locales comerciales abordados**