

	POLÍTICA DE BENEFICIO A LOS EMPLEADOS	Código: PO-01-DIR-GIC-035
		Versión: 01
		Aprobación: 12/02/2025

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Natalia Ortiz Rojas Líder en gestión del talento humano	Jorge Suárez Zuluaga Líder administrativo	 Olga Cecilia Mejía Jaramillo Director Ejecutivo
Fecha: 04/02/2025	Fecha: 10/02/2025	Fecha: 12/02/2025

1. Descripción de la política.	<p>Establecer las bases contables para el reconocimiento, medición inicial, presentación y revelación de los beneficios a empleados en la corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín. (en lo sucesivo, la Corporación).</p>
2. Marco normativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Interno de Trabajo. • Código Sustantivo del Trabajo.
3. Campo de aplicación.	<p>El campo de acción de la política incluye a la dirección ejecutiva a las áreas financieras como contabilidad, costos, presupuesto y cartera, quienes aplican, ejecutan día a día y hacen control a los gastos y flujo de caja.</p> <p>Es decir, las áreas involucradas en las decisiones y procesos clave, que afectan especialmente la rentabilidad de la empresa.</p>
4. Estrategias.	<p>Definiciones</p> <p>a. Salarios Mínimos Legales Mensuales. Esta estipulación escrita retribuye tanto el trabajo ordinario como el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, primas legales, cesantías e intereses, subsidios; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación.</p> <p>Constituyen Salarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas extras. • Recargos nocturnos. • Remuneración por trabajo dominical y festivo. <p>b. Prestaciones Sociales: Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en los</p>



POLÍTICA DE BENEFICIO A LOS EMPLEADOS

Código: PO-01-DIR-GIC-035

Versión: 01

Aprobación: 12/02/2025

contratos de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma.).

Tienen naturaleza de prestación social, las siguientes:

- Prima de Servicios
- Cesantías.
- Intereses a las cesantías.
- Dotación.

c. Tipo de vinculación

Contrato de trabajo a término fijo.
Contrato de trabajo a término indefinido.
Contrato de trabajo por obra o labor.
Contrato laboral especial.

Beneficios a los colaboradores de corto plazo

Reconocimiento

Los beneficios a los colaboradores a corto plazo, son aquellos otorgados a los colaboradores que hayan prestado sus servicios a la corporación durante el periodo contable, cuya obligación de pago vence dentro de los 12 meses siguientes al cierre del mismo. Hacen parte de dichos beneficios, los sueldos, salarios y aportes a la seguridad social, incentivos pagados y beneficios no monetarios, entre otros.

Revelaciones

La corporación como mínimo, revelará la siguiente información sobre beneficios a empleados de corto plazo:

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

	POLÍTICA DE BENEFICIO A LOS EMPLEADOS	Código: PO-01-DIR-GIC-035
		Versión: 01
		Aprobación: 12/02/2025

	<p style="text-align: center;">indirecta.</p> <p>Beneficios a empleados de largo plazo</p> <p>Reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios a empleados de largo plazo, son aquellos diferentes de los de corto plazo, de los de pos empleo y de los correspondientes a la terminación del vínculo laboral o contractual, que se hayan otorgado a los empleados con vínculo laboral vigente y cuya obligación de pago no venza dentro de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados hayan prestado sus servicios. • Los beneficios a empleados de largo plazo se reconocerán como un gasto o costo y un pasivo cuando la corporación consuma el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados. • En caso de que la corporación efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la empresa reconocerá un activo diferido por dichos beneficios. • El reconocimiento, se realizará de la forma prevista en el nuevo marco regulatorio en convergencia a las normas NIIF. <p>Medición inicial</p> <p>Los beneficios a los empleados a largo plazo se medirán, como mínimo, al final del periodo contable por el valor presente de la obligación derivada de los beneficios definidos, calculado utilizando la tasa de mercado de los TES emitidos</p> <p>Para el efecto, y dependiendo del tipo de beneficio, se considerarán variables como los sueldos, prestaciones sociales, el porcentaje de incremento anual de los sueldos, la rotación de los colaboradores y las tendencias en los costos de los beneficios otorgados. Estas obligaciones de largo plazo, así como el costo relativo al periodo corriente, se aplicará un método de medición actuarial, se distribuirán los beneficios entre los periodos de servicio y se realizarán suposiciones actuariales. El reconocimiento del costo del servicio presente, el costo por servicios pasados y el interés</p>
--	---

	POLÍTICA DE BENEFICIO A LOS EMPLEADOS	Código: PO-01-DIR-GIC-035
		Versión: 01
		Aprobación: 12/02/2025

	<p>sobre el pasivo afectará el resultado del periodo. Por su parte, las ganancias y pérdidas actuariales y el rendimiento de los activos del plan de beneficios afectarán el patrimonio y se presentarán en el otro resultado integral.</p> <p>El activo diferido reconocido cuando la empresa efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.</p> <p>Revelaciones</p> <p>La corporación revelará, como mínimo, los beneficios a los empleados de largo plazo y la cuantía de las obligaciones al finalizar el periodo contable</p> <p>Controles contables</p> <p>Los controles contables de los saldos de costos, gastos y pasivos laborales deben estar encaminados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar que se han reconocido todas las obligaciones laborales a favor de los empleados. • Determinar que los saldos de costos, gastos y pasivos laborales han sido reconocidos por los valores correctos de acuerdo con las normas laborales y los acuerdos contractuales. • Determinar que los saldos de pasivos laborales y asociados son obligaciones ciertas, determinados en forma razonable y valuados a su valor neto de pago. • Solicitar los documentos soportes, las valoraciones y demás elementos que soporten y respalden las cifras registradas en los Estados Financieros. • Determinar que la presentación de los estados financieros y revelaciones están de acuerdo con la política establecida por la Corporación.
--	--

	POLÍTICA DE BENEFICIO A LOS EMPLEADOS	Código: PO-01-DIR-GIC-035
		Versión: 01
		Aprobación: 12/02/2025

5. Implementación y evaluación.	Despliegue: <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad de formación por área interesada a necesidad identificada. 2. Difusión de documentos para apropiación de conocimientos. 3. Despliegue institucional, según cronograma. Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo 	<p>Seguimiento y evaluación (indicadores):</p> <p>% de rotación de personal</p> <p>Cantidad de empleados retirados antes de terminar la vigencia/ total planta de personal * 100</p> <p>% Incremento de prestaciones sociales</p> <p>Incremento de prestaciones sociales entre vigencia actual menos vigencia anterior/ vigencia anterior * 100.</p> <p>Frecuencia de medición: Anual.</p> <p>Responsable de análisis y seguimiento: Líder de control interno.</p> <p>Presentación de indicadores: Comité administrativo y financiero.</p>
--	---	--

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
01	12/02/2025	Creación de política.	Líder administrativo