

Bogotá, D.C.,

Señor (a)

| REFERENCIA | |
|-----------------------|---|
| No. del Radicado | 1-2026-016219 |
| Fecha de Radicado | 14 de mayo de 2026 |
| Nº de Radicación CTCP | 2026-0141 |
| Tema | Clasificación pensiones y auxilios funerarios |

CONSULTA (TEXTUAL)

"(...) me permito solicitar a esa entidad un concepto técnico y jurídico respecto a la clasificación contable de las **pensiones y auxilios funerarios** en el ámbito privado.

1. Contexto

- Las entidades privadas reconocen obligaciones relacionadas con pensiones y auxilios funerarios en sus estados financieros.
- Dichos beneficios dependen de eventos futuros inciertos (jubilación, fallecimiento) y se financian mediante aportes periódicos o provisiones actuariales.
- En la práctica, se contabilizan como pasivos de largo plazo, dado que su exigibilidad supera el período anual.
- Los beneficios a largo plazo (por ejemplo, pensiones y auxilios funerarios) se reconocen como gasto del periodo y como pasivo cuando el empleado cumple los requisitos para hacerse acreedor al beneficio y la obligación puede medirse de forma razonable.

2. Normatividad aplicable

- **NIC 19 y Sección 28 NIIF para PYMES:** regulan beneficios post-empleo y otros beneficios de largo plazo.
- **Decreto 2420 de 2015** y sus modificatorios: marco normativo contable para el sector privado en Colombia.

3. Solicitud puntual

Se solicita respetuosamente a esa entidad emitir concepto sobre:

1. ¿Las pensiones y los auxilios funerarios deben clasificarse contablemente como **beneficios de largo plazo** bajo NIIF y Decreto 2420 de 2015?
2. ¿Qué revelaciones específicas deben incluirse en los estados financieros respecto a estos beneficios, en cuanto a cálculo actuarial, provisiones y presentación?

3. *¿Existen diferencias en el tratamiento entre entidades grandes y PYMES que deban considerarse?*
4. *¿Se describen como beneficios postempleo o largo plazo, pero su reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos deben realizarse como beneficios a largo plazo? (...)*

RESUMEN:

Las pensiones se clasifican, por regla general, como beneficios post-empleo y su reconocimiento, medición, presentación y revelación deben efectuarse conforme a los requerimientos aplicables a dicha categoría establecidos en la NIC 19 o en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, según corresponda. Para los auxilios funerarios se requiere analizar las condiciones específicas del beneficio para determinar su adecuada clasificación. En todos los casos, la clasificación de los beneficios a los empleados debe realizarse con base en su naturaleza económica y no exclusivamente en el plazo previsto para su pago.

CONSIDERACIONES Y CONCEPTO

El Consejo Técnico de la Contaduría Pública (CTCP), en su calidad de organismo permanente de normalización técnica de Normas de Contabilidad, Información Financiera y Aseguramiento de la Información, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y conforme a las disposiciones legales vigentes, principalmente las contempladas en la Ley 43 de 1990, la Ley 1314 de 2009 y los decretos que las desarrollan, procede a dar respuesta a la consulta de manera general, sin pretender resolver casos particulares, en los siguientes términos:

En orden a las inquietudes planteadas, nos permitimos señalar:

1. *¿Las pensiones y los auxilios funerarios deben clasificarse contablemente como beneficios de largo plazo bajo NIIF y Decreto 2420 de 2015?*

Las pensiones otorgadas por una entidad a sus trabajadores constituyen, por principio general, beneficios post-empleo y no otros beneficios a largo plazo.

En el marco de las NIIF Plenas, la norma de referencia es la NIC 19 – Beneficios a los Empleados. En el párrafo 8 define los beneficios post-empleo como aquellos beneficios a los empleados que son pagaderos después de completar su período de empleo. Dentro de esta categoría se incluyen, entre otros, las pensiones de jubilación, beneficios de retiro, seguros de vida post-empleo y la atención médica post-empleo.

Por su parte, las entidades que aplican el marco técnico normativo del Grupo 2 del DUR 2420 de 2015, deberán observar las disposiciones de la Sección 28 – Beneficios a los Empleados, de la NIIF para las PYMES. El párrafo 28.1 establece una clasificación de los beneficios a los empleados consistente con la contenida en la NIC 19, distinguiendo expresamente entre beneficios post-empleo y otros beneficios a largo plazo.

Por lo anterior, las pensiones deben reconocerse y medirse como beneficios post-empleo de conformidad con el marco técnico aplicable.

Respecto de los auxilios funerarios, su clasificación dependerá de las características específicas del beneficio y del momento en que surge la obligación para la entidad. La clasificación de los auxilios funerarios requiere analizar las condiciones contractuales o legales que los originan, el momento en que surge la obligación y la forma en que se encuentra estructurado el beneficio, para determinar si corresponde a un beneficio post-empleo, a otro beneficio a largo plazo o a otra categoría de beneficios a los empleados prevista en el marco técnico aplicable.

Así, cuando el auxilio funerario se reconoce por fallecimiento de un trabajador activo, podría corresponder a:

- Un beneficio a largo plazo a los empleados, cuando cumpla las características previstas para esta categoría; o
- Un beneficio asociado a un plan de beneficios definidos, cuando forme parte de las prestaciones comprometidas por la entidad dentro de dicho plan.

Por otra parte, cuando el auxilio funerario es pagadero después de la terminación de la relación laboral, generalmente se clasifica como un beneficio post-empleo. Lo anterior se fundamenta en que la NIC 19 incluye dentro de esta categoría los beneficios por fallecimiento y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Como se ha mencionado, no existe una “regla general” que permita clasificar todos los auxilios funerarios como otros beneficios a largo plazo. Su adecuada clasificación requiere analizar las condiciones particulares del acuerdo, la naturaleza de la obligación asumida por la entidad y el momento en que el beneficio resulta exigible, con el fin de determinar si corresponde a un beneficio post-empleo por planes de beneficios definidos o a un beneficio a largo plazo.

2. ¿Qué revelaciones específicas deben incluirse en los estados financieros respecto a estos beneficios, en cuanto a cálculo actuarial, provisiones y presentación?

En relación con los requerimientos de información a revelar, las entidades que aplican las NIIF Plenas deberán observar las disposiciones contenidas en la NIC 19 – Beneficios a los Empleados. Para los planes de beneficios definidos, los requerimientos de revelación se encuentran establecidos principalmente en los párrafos 135 a 152 de dicha norma.

En particular, la entidad deberá suministrar información suficiente para que los usuarios de los estados financieros comprendan la naturaleza de los planes, los riesgos asociados y los efectos financieros derivados de estos beneficios. Entre otros aspectos, deberá revelar:

a) Características del plan

- Naturaleza de los beneficios otorgados.
- Las características de los planes de beneficios definidos.
- Riesgos actuariales, financieros y demográficos a los que se encuentra expuesta la entidad.
- Las responsabilidades y obligaciones asumidas por la entidad respecto del plan.

b) Importes reconocidos en los estados financieros

- El valor presente de la obligación por beneficios definidos.
- El valor razonable de los activos del plan, cuando existan.
- El pasivo o activo neto por beneficios definidos reconocido en el estado de situación financiera.
- Los importes reconocidos en el resultado del período y en otro resultado integral.

c) Supuestos (hipótesis) actuariales significativos. La entidad deberá revelar las principales hipótesis actuariales utilizadas en la medición de la obligación, incluyendo, entre otras:

- La tasa de descuento.
- Los incrementos salariales futuros.
- Las tasas de mortalidad.
- Los índices de rotación de personal.
- La edad estimada de jubilación.
- Cualquier otra hipótesis relevante utilizada en la valoración actuarial.

d) Conciliaciones de los saldos. La entidad deberá presentar conciliaciones que permitan identificar los movimientos ocurridos durante el período entre:

- El saldo inicial y final de la obligación por beneficios definidos.
- El saldo inicial y final de los activos del plan.
- Los componentes reconocidos en resultados
- Los componentes reconocidos en otro resultado integral.

e) Análisis de sensibilidad

De conformidad con la NIC 19, la entidad deberá proporcionar información sobre la sensibilidad de la obligación por beneficios definidos frente a cambios razonablemente posibles en las principales hipótesis actuariales, permitiendo evaluar el impacto potencial de dichas variaciones sobre la medición de la obligación.

Por su parte, las entidades que aplican la NIIF para las PYMES deberán atender los requerimientos de revelación establecidos en la Sección 28 – Beneficios a los Empleados. Estos requerimientos son más simplificados que los previstos en la NIC 19, aunque mantienen el objetivo de proporcionar información relevante sobre los compromisos asumidos por la entidad.

Las entidades deberán observar los requerimientos de revelación establecidos en los párrafos 135 a 152 de la NIC 19 o en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES, según corresponda, suministrando información que permita a los usuarios comprender la naturaleza de los beneficios, los riesgos asociados, las hipótesis actuariales utilizadas y los efectos financieros derivados de estas obligaciones.

Respecto de la presentación en los estados financieros, las obligaciones derivadas de beneficios post-empleo y demás beneficios a los empleados deberán reconocerse como pasivos. Su clasificación como corriente o no corriente dependerá del momento en que se espere su liquidación, de conformidad con los criterios establecidos en la NIC 1 – Presentación de Estados Financieros para las entidades del Grupo 1 y en la Sección 4 – Estado de Situación Financiera de la NIIF para las PYMES para las entidades del Grupo 2.

En la práctica, las obligaciones derivadas de planes de pensiones, beneficios post-empleo y auxilios funerarios determinados mediante cálculos actuariales suelen presentarse como pasivos no corrientes, debido a que su liquidación generalmente se espera en períodos posteriores a los doce meses siguientes a la fecha de cierre sobre la que se informa.

3. ¿Existen diferencias en el tratamiento entre entidades grandes y PYMES que deban considerarse?

En cuanto al marco normativo aplicable, el tratamiento contable de las obligaciones derivadas de beneficios post-empleo dependerá del grupo de aplicación al que pertenezca la entidad de conformidad con los marcos técnicos normativos incorporados en el Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015 y sus modificaciones.

Para las entidades clasificadas en el Grupo 1, que aplican las NIIF Plenas, el reconocimiento, medición, presentación y revelación de estos beneficios se encuentra regulado por la NIC 19 – Beneficios a los Empleados. Este marco se caracteriza por:

- La aplicación de metodologías actuariales con un alto grado de rigor técnico para la medición de obligaciones por beneficios definidos.
- La determinación del valor presente de las obligaciones mediante técnicas actuariales que consideran variables financieras y demográficas, tales como tasas de descuento, mortalidad, rotación de personal e incrementos salariales futuros.
- El reconocimiento de las nuevas mediciones de los planes de beneficios definidos en otro resultado integral, sin su posterior reclasificación al resultado del período.
- Requerimientos amplios de revelación orientados a suministrar información sobre la naturaleza de los planes, los riesgos asociados, las hipótesis actuariales utilizadas y los efectos financieros derivados de dichas obligaciones.

Por su parte, las entidades pertenecientes al Grupo 2, que aplican la NIIF para las PYMES, deberán observar las disposiciones establecidas en la Sección 28 – Beneficios a los Empleados. Este marco incorpora un enfoque simplificado respecto de las NIIF Plenas, caracterizado por:

- Requerimientos de reconocimiento, medición y revelación menos complejos.
- Una menor carga de información a revelar en los estados financieros.
- Simplificaciones en la determinación de las obligaciones por beneficios definidos, permitiendo que, en determinadas circunstancias, se utilicen aproximaciones razonables cuando la aplicación de los requerimientos completos implique un costo o esfuerzo desproporcionado.
- Menores exigencias en materia de información actuarial, sin perjuicio de que la entidad deba obtener información suficientemente fiable para medir adecuadamente las obligaciones asumidas.

Aunque ambos marcos normativos exigen el reconocimiento de las obligaciones derivadas de beneficios post-empleo, la NIC 19 contempla requerimientos de medición y revelación significativamente más extensos y detallados que los establecidos en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES.

4. ¿Se describen como beneficios postempleo o largo plazo, pero su reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos deben realizarse como beneficios a largo plazo? (...)

Desde el punto de vista técnico y contable, la adecuada clasificación de los beneficios a los empleados constituye un aspecto fundamental, toda vez que determina los criterios de reconocimiento, medición, presentación y revelación que debe aplicar la entidad de conformidad con el marco técnico normativo correspondiente.

Por lo tanto, no resulta procedente clasificar una obligación como beneficio post-empleo y contabilizarla utilizando los requerimientos previstos para otros beneficios a largo plazo, ni efectuar la clasificación únicamente con base en el plazo esperado para su pago.

La NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para las PYMES establecen categorías diferenciadas de beneficios a los empleados, entre las cuales se encuentran los beneficios post-empleo y los otros beneficios a largo plazo, cada una con requerimientos específicos de reconocimiento, medición, presentación y revelación.

Por ello, la clasificación debe efectuarse atendiendo la naturaleza económica de la obligación asumida por la entidad, las condiciones del beneficio otorgado y el momento en que surge el derecho del empleado o de sus beneficiarios, y no exclusivamente considerando que su pago pueda efectuarse en un período posterior a doce meses.

El CTCP ha señalado en diversas oportunidades que la clasificación de los beneficios a los empleados debe realizarse conforme a la naturaleza económica de la obligación prevista en la NIC 19 o en la Sección 28 del DUR 2420 de 2015, según corresponda, y no exclusivamente con base en el plazo esperado para su pago.

En los términos expuestos, se absuelve la consulta, señalando que este organismo se ha basado exclusivamente en la información proporcionada por el peticionario. Los efectos de este concepto se encuentran enunciados en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente



JORGE HERNANDO RODRÍGUEZ H.
Consejero – CTCP

Proyectó: Miguel Ángel Díaz Martínez / Mauricio Ávila Rincón
Consejero Ponente: Jorge Hernando Rodríguez H.
Revisó y aprobó: Sandra Consuelo Muñoz M. / Jorge Hernando Rodríguez H.