

Reservas de Beneficios de Compensación a Activos*

Una vez se cuantifican las reservas actuariales de beneficios a largo plazo respecto de empleados activos, la pregunta que sigue, es cómo se reconocen estas reservas? Qué costos se deben considerar a lo largo del tiempo?

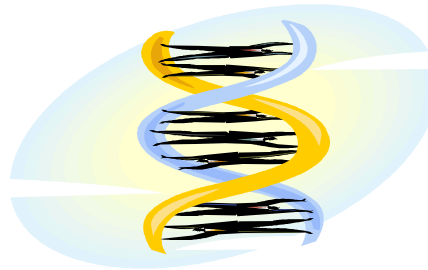
Las normas contables internacionales no prescriben metodologías específicas, excepto en la “*metodología de coste*”. Dado que se calculan reservas de beneficios futuros, hay varias maneras de reconocer el valor presente de dichos beneficios. La tendencia es utilizar una metodología que se denomina PUC (“*Projected Unit Credit*”), es decir utilizar beneficios cuyo valor sea proyectado al momento del pago, considerando el tiempo de servicios que el personal tiene a la fecha de valoración. No obstante, hay beneficios que están fuertemente atados al tiempo, por ejemplo, las cesantías en el régimen retroactivo.

Una vez hay claridad respecto de los supuestos actuariales (mortalidad, rotación de personal, política de aumento de beneficios, etc.) y se obtiene una reserva (esto es, se hace el cálculo actuarial y se calcula el PBO o “*Projected Benefit Obligation*”), cómo se debe registrar? Qué revelaciones se deben hacer?

Las revelaciones suelen ser más simples que para los cálculos de pensiones y son las siguientes:

- ✓ Costo de servicio.
- ✓ Costo financiero o costo de interés.
- ✓ Variaciones.

Las dos primeras revelaciones se llevan a resultados del año o “*resultados del ejercicio*” para utilizar una jerga contable. Las variaciones que haya, no necesariamente tienen implicaciones respecto de los resultados del año, afectan la reserva en el patrimonio (OCI, “*Other Comprehensive Income*”) y se pueden amortizar. Aquí entran conceptos contables, mismos sobre los cuales la empresa puede tomar una posición: llevar todas las variaciones en el año en el cual se causan o amortizar en todos los casos, la tendencia es llevar este gasto a la reserva cuando se supera el corredor (10% del PBO del año).



vez se valoran los beneficios de compensación a empleados activos y se hacen las distintas revelaciones (para lo cual se utilizó un criterio), se empieza a hablar un lenguaje, valga la pena la redundancia, internacional.

La historia es un poco al revés, inicialmente se establece qué beneficios se deben valorar (esto es, que sean de largo plazo y que sean significativos) y las condiciones bajo las cuales se otorgan (el diseño del plan). En una segunda etapa se hace un trabajo de depuración de información para alinear distintos grupos de personal con los beneficios a que tiene derecho -un beneficio se puede otorgar en condiciones diferentes a personas que sean diferentes, desde el punto de vista del beneficio, por ejemplo, que haya entrado antes o después de una fecha específica-, después se elabora el cálculo actuarial (para lo cual fue necesario hacer una discusión o revisión de hipótesis de cálculo) y finalmente, se hacen las revelaciones.

Las revelaciones no dependen de la naturaleza del beneficio, de tal manera que un tercero puede comprender la dimensión de un beneficio para la empresa, sin necesariamente entender en detalle la estructura del mismo.

En análisis más detallados, se pueden establecer y revisar el costo de políticas específicas, estos análisis se pueden hacer una vez se tiene una comprensión global del beneficio. Por otra parte, una empresa puede diseñar un beneficio al utilizar esta metodología, aplicando criterios bien sea corporativos o de tendencia del sector al que pertenece.

Las normas contables internacionales, permiten revelar de manera comprensible para diferentes partes, el costo de los beneficios de largo plazo que una empresa ofrece a sus empleados.

* Rodrigo Silva es miembro de la Asociación Colombiana de Actuarios y gerente de la firma Asesorías Actuariales, RSilva@actuarios.org.co

Otras Consideraciones

Al igual que sucede con las valoraciones de beneficios de retiro bajo normas contables internacionales, una