

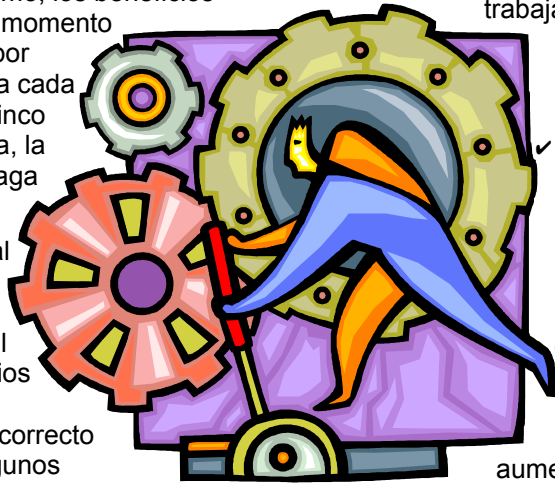
Cuánto Cuesta una Convención Colectiva de Trabajo?*

Las valoraciones actuariales se hacen cuando hay contingencias: Valores de los cuales no se conoce con certeza su monto o el momento en el que vayan a ocurrir. Debido a que es normal que en una empresa haya rotación de personal, que los salarios aumenten o disminuyan y por lo tanto, también lo hagan los beneficios convencionales (es decir, extra-legales), estos beneficios se pueden considerar como contingencias. En este artículo, se presenta una descripción de una valoración actuarial en este contexto.

Diferentes beneficios que puede tener el personal de una empresa, se pagan dependiendo de que ocurran algunos eventos, por ejemplo: Una pensión se paga a partir del momento en el que el personal que está inscrito en el plan de pensiones (es decir, que tiene derecho al mismo), cumple con los requisitos del plan y el pago de esta prestación es contingente en que la persona (ó su cónyuge) estén vivos; el salario del personal activo, se paga siempre que el personal trabaje con la empresa. Así mismo, los beneficios convencionales se pagan en el momento en el que hay derecho a ellos, por ejemplo: Un quinquenio se paga cada vez que un empleado cumple cinco años de servicio con la compañía, la indemnización de despido se paga cuando ocurre dicho evento.

A diferencia del cálculo actuarial de pensiones de jubilación, en el cual el día de hoy se reconoce en la reserva actuarial el valor presente de los beneficios acumulados a la fecha de valoración, creemos que no es correcto establecer una reserva para algunos beneficios convencionales, pues el salario, al igual que otros beneficios convencionales, se causa cada mes (o en un período relativamente corto). Hacer una valoración a través de una reserva, significa traer a valor presente, pagos futuros (esto es, con intereses y con contingencias -mortalidad, tasa de renuncias, de despidos, etc.-) y por lo tanto, en el momento en el que se estima una reserva, se reconoce que hay acumulación de beneficios futuros lo cual no necesariamente es cierto con todos temas laborales. Por ejemplo, no es cierto que a lo largo del tiempo, un empleado "acumule los beneficios" que ofrece una indemnización de despido, pero sí ocurre esta "acumulación de beneficios" en el caso de quinquenios o primas de antigüedad. Es decir, hay algunos beneficios para los cuales es razonable establecer reservas, pero esto depende tanto de la naturaleza del beneficio (es decir, las condiciones bajo las cuales se ofrece) y del criterio contable que utilice la empresa.

En vez de cuantificar reservas, se puede hacer una proyección de beneficios en el tiempo, lo cual permite incluir todos los beneficios convencionales y por lo tanto, tener una estimación del costo que se espera vaya a tener a lo largo del tiempo, la convención colectiva de trabajo de una empresa. Debido a que se trata de una proyección contingente, el primer paso consiste en establecer los supuestos que se van a utilizar en el modelo:



- ✓ **Crecimiento Salarial:** Hay grupos de personal que pueden tener salarios variables (por cuenta de horas extras) o cuyos aumentos sean más altos que para otras personas (ascensos, bonos por desempeño, etc.).
- ✓ **Reemplazo de Personal:** Qué sucede cuando un trabajador se retira de la compañía? Puede ocurrir que sea reemplazado por otra persona más joven (presumiblemente del mismo sexo en el caso de trabajadores de planta) o puede ocurrir que debido a avances tecnológicos, poco a poco se automaticen procesos y por lo tanto, se necesiten menos trabajadores de planta.
- ✓ **Crecimiento de la Planta:** Puede ocurrir que dentro de los planes de una empresa, exista un crecimiento muy grande en algunos períodos de tiempo y que el personal que se incorpore a la empresa tenga beneficios convencionales.
- ✓ **Supuestos Económicos:** Aparte de considerar las dinámicas propias que va a tener la empresa en su interior, también hay que considerar variables macros, tales como aumento en la demanda de los productos que la compañía ofrece (que por lo tanto, requieren aumento en el personal), aumento en el nivel de precios (IPC), etc.

Los supuestos del modelo tienen que estar alineados con políticas corporativas y son un reflejo de la visión que la empresa tiene de su negocio y del entorno que la rodea.

Más que hacer una cuantificación, se pueden plantear distintos escenarios, cada uno de ellos será un conjunto de supuestos tanto actuales como futuros, de diferentes situaciones que puedan ocurrir. Cada escenario que se plantee, debe ser consistente, por ejemplo, si se supone una inflación alta, los salarios (al menos en su componente básica) no deberían disminuir.

Aplicando diferentes técnicas estadísticas, es posible extraer tendencias, tales que permitan estimar de manera razonable el comportamiento de los supuestos del modelo. Una vez con estas estimaciones, se puede incorporar la dinámica esperada de comportamiento del personal, de tal manera que se puede obtener una proyección de los costos.

Actuaría es una herramienta que permite diseñar de manera razonable, modelos matemáticos que impliquen pagos contingentes, esto junto con la gran capacidad y versatilidad que ofrecen herramientas de software, permite implementar modelos tan detallados, como sea necesario.

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