



COVID-19: Efecto en la NIC 19 beneficios a los empleados

Por:

Kim Heng,

Socia, Auditoría, Aseguramiento y
Consultoría de Riesgos
KPMG en Australia

Abril del 2020

home.kpmg/co



¿Ha habido cambios en los beneficios a los empleados y las obligaciones del empleador a raíz del coronavirus (COVID-19)?¹

¿Cuál es el problema?

El deterioro significativo de las condiciones económicas y la incertidumbre generada como resultado del coronavirus COVID-19, ha ocasionado que las compañías deban buscar mecanismos apropiados para no afectar la continuidad de sus operaciones y a su vez cuidar a sus empleados.

Las implicaciones contables de estos cambios bajo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), incluidos los planes de terminación de empleados, requieren una cuidadosa consideración.

Estos eventos también pueden afectar a las compañías en:

- **Medir los beneficios a los empleados:** Podrían requerirse valoraciones actuariales actualizadas de los pasivos por beneficios definidos; y
- **Reconocer los gastos de pagos basados en acciones:** Es posible que las compañías necesiten revisar las estimaciones utilizadas para reconocer estos gastos y considerar las implicaciones de cualquier modificación de estos.

La volatilidad del mercado y los cambios en las políticas de remuneración pueden afectar la forma en que las empresas estiman y miden los beneficios a los empleados y reconocen el gasto de pagos basados en acciones.



Entrando en más detalles

Cambios en las políticas de remuneración

En estos momentos de cuarentena obligatoria, algunas compañías optan por alternativas para garantizar la continuidad en sus operaciones como, por ejemplo: Trabajo en casa, vacaciones del personal, licencias voluntarias no remuneradas y en otros casos, despidos. Para las situaciones con disfrute de vacaciones, es importante validar el saldo acumulado a la fecha para así garantizar que la compañía no genere pagos que no hayan sido causados. Esta práctica de enviar al personal a vacaciones ayuda a ambas partes, teniendo en cuenta que el empleado no se ve afectado en su remuneración mensual y la compañía disminuye su pasivo por vacaciones acumuladas. Adicionalmente, genera ahorro en otros gastos como lo son auxilio de transporte y aportes a ARL ya que estos pagos no se generan en tiempo de disfrute de vacaciones. Las empresas deberán considerar, de manera más general, si tienen obligaciones legales o constructivas con sus empleados como resultado de estos eventos. [NIC 19.13]

En caso de implementar un plan de reestructuración que incluye despidos de empleados, la compañía reconoce un gasto y un pasivo correspondiente por los beneficios de terminación en la primera de las siguientes fechas:

- La compañía ya no puede retirar la oferta de esos beneficios. [NIA 19.165]
- En el momento en que la empresa reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.

Una compañía reconoce un pasivo y un gasto de reestructuración cuando tiene un plan formal con suficiente detalle de la reestructuración y ha

¹ Documento traducido por el equipo de Auditoría de KPMG en Colombia, tomando como referencia el archivo original que se encuentra disponible en la siguiente URL: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/03/covid-19-employee-benefits-6c.html>

generado una expectativa válida en aquellos afectados por el plan, es decir, ha comenzado a implementar el plan o ha anunciado las características principales a aquellos afectados por el plan. [NIA 37.72]

Actualización de estimaciones, incluidos supuestos actuariales

Es posible que las empresas necesiten considerar el impacto potencial en las estimaciones, incluidos los supuestos actuariales utilizados para medir los beneficios a los empleados.

Durante los periodos de cuarentena o cierre obligatorio, se podría exigir a los empleados que usen los derechos de los empleados existentes, por ejemplo, vacaciones anuales. Por lo tanto, existe la posibilidad de que las empresas necesiten considerar el impacto en la medición de los beneficios a los empleados, por ejemplo, necesiten revisar las estimaciones de la probabilidad y el momento de los empleados que usan estos derechos.

También podría haber un impacto en ciertos supuestos demográficos y financieros utilizados para medir estos beneficios, como las tasas de descuento utilizadas para medir el valor presente de las obligaciones de beneficios a los empleados relacionados con beneficios post empleo como las pensiones de jubilación u otros beneficios largo plazo.

Las compañías que preparan estados financieros intermedios deben considerar si las obligaciones/activos netos de beneficios definidos deben ser medidos nuevamente. De acuerdo con la NIC 19, beneficios a los empleados, las nuevas mediciones se reconocen en el período en que surgen; por lo tanto, si los ajustes en la fecha de presentación de estados financieros trimestrales se consideran importantes, entonces deberán registrarse en esa fecha. Se requiere una medición actualizada de los activos y obligaciones del plan cuando se reconoce una modificación, reducción o liquidación del plan. Además, las fluctuaciones significativas del mercado pueden desencadenar la necesidad de una valoración actuarial actualizada. [NIC 34.IE.B9]

En términos prácticos, muchas compañías obtienen valoraciones actuariales unos meses antes de la fecha de cierre de los estados financieros. Esto es aceptado si la valoración se ajusta por los eventos subsecuentes importantes

entre la fecha de la valoración y la de cierre de los estados financieros. Por lo tanto, las compañías deben considerar el momento de presentación de sus estados financieros y coordinar la fecha de obtención de las valuaciones actuariales, para evitar que no se reflejen eventos importantes entre la fecha de la valoración y la fecha del cierre de los estados financieros.

Pagos basados en acciones

Compañías con pagos basados en acciones cuya adjudicación depende del logro de condiciones de desempeño no relacionadas con el mercado, por ejemplo, objetivos de ganancias por acción, es posible que deban revisar su estimación de la cantidad de instrumentos que se espera adjudicar, lo que afectaría el cargo en el estado de resultados durante el período de adjudicación restante. Sin embargo, las expectativas de lograr condiciones de desempeño del mercado, como lograr un retorno total del accionista especificado y condiciones no vinculantes, y el valor razonable de la fecha de concesión no se revisa.

Las modificaciones a los acuerdos de pago basados en acciones deberán evaluarse para determinar si son beneficiosas o no para el empleado y se contabilizarán en consecuencia. Por ejemplo, si los planes se modifican de modo que las condiciones del mercado sean más fáciles de lograr, esto puede constituir una modificación beneficiosa que aumenta el valor de la adjudicación en manos del empleado. En este caso, el valor razonable incremental se reconoce durante el período de consolidación modificado.

Acciones que la gerencia debería tomar en este momento

- Considerar la contabilidad apropiada para los nuevos acuerdos de beneficios para empleados, por ejemplo, nuevas políticas de remuneración.
- Evaluar cuándo reconocer un gasto y el pasivo correspondiente por los beneficios de terminación.
- Actualizar las estimaciones, incluidos los supuestos actuariales utilizados para medir los beneficios de los empleados relacionados con post empleo, según corresponda.

- Al preparar los estados financieros intermedios, considerar la necesidad de obtener una valoración actuarial actualizada y si se deben reconocer las nuevas mediciones del plan.
- Para cualquier informe de valuación actuarial obtenido antes de la fecha de reporte, considerar cómo reflejar los eventos materiales que ocurran entre la valuación y las fechas de reporte.
- Actualizar la estimación de la cantidad de reconocimientos que se otorgarán por lograr condiciones de desempeño no relacionadas con el mercado en los acuerdos de pago basados en acciones.
- Reestructurar los beneficios actuales de los empleados con el fin de generar un menor costo en la operación del personal.
- Revisar las estructuras de los equipos de trabajo en busca de eficiencia en los procesos.
- Validar con las entidades de control la posibilidad de aplazar o cancelar por lo que resta del año obligaciones laborales tales como:
 - Suspensión de contratos de aprendizaje.
 - Celebración del día de la familia.
 - Encuesta de riesgo psicosocial anual.
 - Pagos u obligaciones con la UGPP
- Implementar el trabajo en casa con el fin de disminuir costos administrativos de puestos de trabajo.

Otras consideraciones

Las compañías luego de enfrentar las consecuencias que trajo consigo el coronavirus COVID -19, deben buscar alternativas para mitigar los impactos económicos que esto genero a nivel mundial. En cuanto a beneficios a empleados, las compañías pueden optar por:

Contáctenos



Patricia Cortés
Socia Líder Auditoría
mpcortes@kpmg.com



José Hilario Sanabria
Socio Auditoría
jsanabria@kpmg.com



Edwin Fernando Páez
Gerente Auditoría
epaez@kpmg.com



© 2020 KPMG S.A.S., sociedad colombiana por acciones simplificada y firma KPMG International Cooperative ("KPMG International"), una entidad suiza. Derechos reservados.

La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o compañía en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. Nadie debe tomar medidas con base en dicha información sin el debido asesoramiento profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

colombia@kpmg.com.co

home.kpmg.com



KPMG en Colombia



KPMG_CO