

Los compromisos por pensiones según las normas internacionales de contabilidad

Autora: M^a Isabel Rincón Gallego.
Licenciada en Ciencias Empresariales.
Licenciada en Ciencias Actuariales y Financieras.

Resumen

El objetivo de la NIC 19 (Norma Internacional de Contabilidad 19) es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de las “retribuciones a los empleados” (es decir, todos los tipos de remuneraciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios). El principio básico que subyace en dicha Norma es que el coste de proporcionar retribuciones a los empleados debe reconocerse en el período en que el trabajador haya prestado el servicio que le da derecho a tales retribuciones, no en el momento en que son pagadas o pagaderas. La Norma distingue entre cinco categorías de retribuciones a los empleados: retribuciones a corto plazo para los empleados en activo, prestaciones post-empleo, otras prestaciones a largo plazo, indemnizaciones por cese del contrato y retribuciones en acciones.

Palabras clave: Retribuciones a los empleados, retribuciones a los empleados a corto plazo, retribuciones post-empleo, planes de aportaciones definidas, planes de prestaciones definidas, otras prestaciones a los empleados a largo plazo, Indemnizaciones por cese, valor actual de obligaciones por prestaciones definidas, coste de los servicios del ejercicio corriente, coste por intereses, valor razonable, rendimientos de los activos del plan, ganancias y pérdidas actuariales y coste de los servicios pasados.

Abstract

The objective of IAS 19 (International Accounting Standard 19) is to prescribe the accounting and disclosure for “employee benefits” (that is, all forms of consideration given by an entity in exchange for service rendered by employees). The principle underlying all of the detailed requirements of this Standard is that the cost of providing employee benefits should be recognised in the period in which the benefit is earned by

the employee, rather than when it is paid or payable. The Standard identifies five categories of employee benefits: short-term employee benefits, post-employment benefits, other long-term employee benefits, termination benefits and profit-sharing payments.

Key words: Employee benefits, short-term employee benefits, post-employment benefits, defined contribution plans, defined benefit plans, other long-term employee benefits, termination benefits, present value of a defined benefit obligation, current service cost, interest cost, plan assets, fair value, return on plan assets, actuarial gains and losses and past service cost.

Recibido: 07/03/2007

Aceptado: 16/04/2007

I. Introducción

Ante los desequilibrios financieros de los sistemas públicos de pensiones y los cambios demográficos que se están produciendo, se ha ido consolidando en nuestro país un modelo de previsión basado en tres pilares:

- Primer pilar: Sistema básico, público, de carácter universal y obligatorio, cuyas prestaciones deben incluir una pensión mínima, asistencia sanitaria y prestaciones familiares básicas.

- Segundo pilar: Sistemas de previsión de carácter profesional, cuyas prestaciones son complementarias a las anteriores y están en función del nivel de cotización, el cual depende a su vez de los niveles salariales. Se financia con las aportaciones de los trabajadores y empresarios.

- Tercer pilar: Sistemas de previsión individuales, libres y voluntarios.

Los problemas de la Seguridad Social pública para el mantenimiento del equilibrio presupuestario y su futura financiación debido al doble efecto producido, por un lado, por el creciente envejecimiento de la población, que incrementa cada vez más los fondos destinados al pago de las pensiones de jubilación, y por otro, por las

reducidas tasas de natalidad, que llevan consigo una disminución de los futuros cotizantes del sistema así como una reducción de los ingresos por cotizaciones sociales, hacen necesario y deseable que los sistemas público y complementarios se configuren como vehículos alternativos y no excluyentes para alcanzar un determinado nivel de prestaciones.

Resulta evidente que tanto el sistema público de la Seguridad Social, con una base financiero-actuarial de reparto, como los sistemas privados, con base financiero-actuarial de capitalización, no son capaces de cubrir por separado todos los campos de la protección social y, por lo tanto, resulta necesaria una colaboración entre ambos sistemas.

Nos vamos a centrar en el segundo pilar del sistema de previsión, los sistemas de previsión complementarios de carácter profesional.

II. Compromisos por pensiones

Se entiende por compromisos por pensiones aquellos compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las siguientes contingencias:

- Jubilación.

- Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez.

- Muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en el que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos.

El régimen de exteriorización de los compromisos por pensiones está regulado en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los

trabajadores y beneficiarios. Dicho régimen de exteriorización permite cumplir un doble objetivo:

- por un lado, protege los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras de la empresa y,
- por otro lado, la exteriorización de dichos compromisos fuera del balance de las empresas les permite liberar recursos y concentrarse en su actividad típica, lo que se traducirá en una mayor competitividad nacional e internacional.

Adicionalmente, este proceso supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades que están especializadas en la gestión e inversión financieras: entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras.

Excepcionalmente, podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, de tal manera que dichos fondos deberán estar dotados con criterios, al menos, tan rigurosos como los aplicables a los asumidos mediante planes de pensiones y habrán de ser autorizados por el Ministerio de Economía y Hacienda. Entre los argumentos que motivaron esta excepción para las entidades del sector financiero, cabe mencionar que estas entidades actúan en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundará en la garantía de solvencia que la norma persigue. Además, dichas entidades son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la administración y gestión de fondos y, en su caso, en la valoración y cobertura de riesgos.

III. Normas Internacionales de contabilidad: NIC 19

El Reglamento 1606/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de julio, impone la obligación a las compañías cotizadas de presentar a partir del 1 de enero de 2005 sus cuentas consolidadas de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad (siendo por lo tanto la fecha de adopción de dichas normas el 31 de diciembre de 2005, fecha de cierre del ejercicio en que se aplican por primera vez).

Las normas internacionales de contabilidad que tratan sobre compromisos por pensiones son las siguientes:

- Norma Internacional de Contabilidad n° 19: “Retribuciones a los empleados”.
- Norma Internacional de Contabilidad n° 26: “Contabilización e información financiera sobre planes de prestaciones por retiro”.

Mientras que la NIC 19 se refiere a la determinación del coste de las prestaciones por jubilación en los estados financieros de las empresas que tienen establecido un plan, la NIC 26 trata de la contabilidad e información a presentar por parte del plan a todos los partícipes entendidos como grupo.

La norma internacional de contabilidad n° 19 tiene muchas similitudes con la norma contable americana FAS 87 (Financial Accounting Standards n° 87: “Employers’ Accounting for Pensions”), si bien existen algunas diferencias entre ambas normas.

Vamos a analizar la NIIF 19, Norma Internacional de Información Financiera que prescribe el tratamiento contable y los desgloses de información financiera acerca de los compromisos por pensiones u otros similares con los trabajadores y beneficiarios por su relación laboral, y obliga a las empresas a reconocer:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio de los cuales se crea el derecho de percibir pagos en el futuro.
- Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las prestaciones en cuestión.

La norma distingue entre cinco categorías de retribuciones a los empleados:

1)- *Retribuciones a corto plazo a los empleados en activo*, tales como sueldos, salarios, contribuciones a la Seguridad Social, permisos remunerados por enfermedad,...

El pago de estas retribuciones debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del período contable en el que los empleados han prestado sus servicios.

2)- *Retribuciones a los empleados retirados* (post-empleo o post-jubilación), tales como pensiones, otras prestaciones por retiro, seguros de vida posteriores al empleo, atención médica para jubilados,... los cuales se pagan tras la terminación del período activo del trabajador en la empresa, y se instrumentan a través de planes de prestaciones post-empleo, es decir, acuerdos, formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones a uno o más empleados tras el término de su vida activa. Dichos planes pueden ser de aportación definida o de prestación definida, siendo conveniente aclarar las diferencias entre unos y otros.

En los planes de aportaciones definidas, la empresa realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (fondo) y no tiene obligación legal ni efectiva de realizar contribuciones adicionales en caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender las prestaciones de los empleados relacionados con los servicios prestados en el período corriente y en los anteriores. El resto de planes post-empleo serán planes de prestaciones definidas.

En los planes de aportación definida la obligación de la empresa se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo, percibiendo el empleado el importe de las aportaciones que haya realizado la empresa (y eventualmente el empleado) al plan o a la compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados. En cambio, en los planes de prestación definida, la obligación de la empresa consiste en suministrar las prestaciones acordadas a los empleados actuales y anteriores.

En los planes de aportación definida el riesgo actuarial y el riesgo de inversión son asumidos por el empleado, mientras que en los planes de prestación definida estos riesgos son asumidos por la empresa, pudiendo aumentar las obligaciones de ésta cuando las prestaciones tengan un coste mayor que el esperado o el rendimiento de la inversión sea menor de lo esperado.

3)- *Otras prestaciones a largo plazo de los empleados*, que son retribuciones a los empleados, diferentes de las retribuciones a los empleados retirados, cuyo pago no ha de ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado los servicios. Entre ellas podríamos citar: premios de antigüedad, prestaciones por invalidez permanente, prestaciones especiales después de largo tiempo de servicio, ausencias remuneradas a largo plazo,...

4)- *Indemnizaciones por cese del contrato*. Se trata de prestaciones a pagar como consecuencia de:

- la decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado o de un grupo de empleados antes de la edad normal de jubilación, o bien
- la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales prestaciones.

Es importante señalar que el suceso que da lugar a la obligación es la finalización del vínculo laboral (es decir, la conclusión del contrato de trabajo) y no el período de servicio del empleado.

Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, pueden consistir en:

- Mejora de las prestaciones por retiro u otras prestaciones post-empleo, directa o indirectamente a través de un plan de prestaciones determinado.
- Pagos de salarios hasta el final de un período específico de tiempo, siempre que el empleado no preste servicios posteriores que suministren prestaciones económicas a la empresa.

Algunas prestaciones se pagan con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la empresa (hecho cierto) aunque el tiempo durante el que se pagarán es un hecho incierto; aunque estas prestaciones se definan en algunos países como indemnizaciones o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad prestaciones post-empleo más que indemnizaciones por cese, y la empresa deberá tratarlas como al resto de las retribuciones post-empleo.

Algunas empresas suministran una prestación ligeramente inferior si el empleado rescinde voluntariamente su contrato (retribución post-empleo) que si es la empresa la que realiza el despido con independencia de la voluntad del empleado, en cuyo caso la prestación adicional a pagar en el caso de despido será una indemnización por cese.

5)- *Retribuciones en acciones* u otros instrumentos financieros de capital. En este supuesto, los empleados tienen derecho a recibir prestaciones que revisten la forma de:

- Acciones, opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros de capital emitidos para los empleados a un precio menor que el valor razonable al que dichos instrumentos se emitirían para su compra por terceros.

- Pagos en metálico, cuya cuantía depende del precio futuro de mercado de los instrumentos financieros de capital emitidos por la empresa.

Se podría establecer la siguiente comparativa entre la normativa contable internacional y la española, con relación a los anteriores conceptos:

NIC 19		Normativa española
Retribuciones a corto plazo a los empleados en activo	à	Gastos de personal
Retribuciones a los empleados retirados	à	Compromisos por pensiones
Otras prestaciones a largo plazo de los empleados	à	Otros compromisos (premios de antigüedad)
Indemnizaciones por cese	à	Indemnizaciones por despido
Retribuciones en acciones u otros instrumentos financieros de capital	à	Retribuciones en acciones u otros instrumentos financieros de capital

IV. Conceptos básicos

A continuación vamos a definir una serie de conceptos que es necesario conocer antes de analizar el tratamiento de las distintas retribuciones a los empleados.

- *Valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas*: Es el valor actual, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros

esperados necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el período corriente y en los anteriores.

- *Coste de los servicios del ejercicio corriente*: Es el incremento en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas, como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el presente ejercicio. Es lo que se conoce como “coste normal”.

- *Coste por intereses*: Es el incremento producido durante un período en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas, como consecuencia de encontrarse tales prestaciones un período más cerca de su vencimiento.

- *Activos del plan*. Hay que distinguir entre:

* Activos poseídos por un fondo de prestaciones a largo plazo para los empleados:

- Son poseídos por una entidad (fondo) separado legalmente de la empresa.
- Existen solamente para pagar o financiar prestaciones de los empleados.
 - Están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar prestaciones de los empleados: no están disponibles para los acreedores de la empresa, ni siquiera en caso de quiebra.
 - No pueden retornar a la empresa, salvo en el supuesto de que los activos que quedan en el plan sean suficientes para cumplir todas las obligaciones (del plan o de la empresa) relacionadas con las prestaciones de los empleados o bien cuando se trate del reembolso de prestaciones de los empleados ya pagadas por la empresa.

* Pólizas de seguros aptas:

- Pólizas emitidas por un asegurador que no tiene el carácter de parte vinculada de la empresa.
- Las indemnizaciones de la póliza pueden ser usadas sólo con el fin de pagar o financiar prestaciones de los empleados.

- Las indemnizaciones no están disponibles para los acreedores de la empresa, ni siquiera en caso de quiebra.

- Las indemnizaciones no pueden ser pagadas a la empresa, salvo en el caso de activos excedentarios, no necesarios en la póliza para cumplir las obligaciones del plan de prestaciones, o en el caso de reembolso de prestaciones de los empleados ya pagadas por la empresa.

- *Valor razonable de los activos del plan:* Es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo entre un comprador y un vendedor debidamente informados, en una transacción libre.

- *Rendimientos de los activos del plan:* Son los intereses, dividendos y otros ingresos derivados de los activos afectos al plan, junto con las ganancias y pérdidas de los mismos, realizadas o no, menos cualquier coste de administrar el plan y todo tipo de impuestos propios del mismo.

- *Ganancias y pérdidas actuariales,* que comprenden:

- Los ajustes por experiencia, es decir, los efectos de las diferencias entre las hipótesis actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan.

- Los efectos de los cambios en las hipótesis actuariales.

- *Coste de los servicios pasados:* Es el incremento en el valor actual de las obligaciones por causa de los servicios prestados por los empleados en períodos anteriores, puesto de manifiesto en el presente ejercicio por:

- La introducción de nuevas prestaciones post-empleo.

- La modificación de las prestaciones ya existentes.

- La introducción en el plan de prestaciones a largo plazo de otra naturaleza.

Dicho coste puede ser positivo (nuevas prestaciones o mejoras de las ya existentes) o negativo (reducción de las prestaciones existentes).

Nos centraremos fundamentalmente en el tratamiento de las prestaciones post-empleo (compromisos por pensiones), pero antes haremos un breve análisis del tratamiento en la normativa internacional de los otros tipos de retribuciones a los empleados, analizando cómo se valoran las obligaciones y cómo se contabilizan.

V. Retribuciones a corto plazo a los empleados en activo

En lo que se refiere a la valoración de las obligaciones, no se requieren hipótesis actuariales ni se descuentan los importes (corto plazo), no existiendo posibilidad de ganancias y pérdidas actuariales.

En cuanto a su contabilización, es inmediata; cuando un empleado ha prestado sus servicios a la empresa durante el ejercicio contable, la empresa debe reconocer sin descontar el importe de retribuciones a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- como un pasivo (gasto acumulado o devengado) después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de las retribuciones, la empresa deberá reconocer la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago por adelantado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo,

- y como un gasto del ejercicio.

VI. Otras prestaciones a largo plazo a los empleados

La valoración de las otras prestaciones a largo plazo está sujeta normalmente a un menor grado de incertidumbre que en las prestaciones post-empleo; además, la introducción o los cambios en este tipo de prestaciones raramente introducen un importe significativo de coste de los servicios pasados, por lo que la norma exige la utilización de un método simplificado para el registro contable de estas prestaciones, frente a las prestaciones post-empleo. De esta forma:

- Las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen inmediatamente.
- El coste de los servicios pasados se reconoce de forma inmediata.

En cuanto a su contabilización, la empresa deberá reconocer:

– Un pasivo, por el neto de:

- Valor actual de la obligación por prestaciones definidas a la fecha del balance.
 - Menos el valor razonable, a la fecha del balance, de los activos del plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

– Un gasto (ingreso), por el neto de:

- Coste de servicios del presente ejercicio.
- Coste por intereses.
- Rendimiento esperado de los activos del plan y de los derechos de reembolso.
- Pérdidas y ganancias actuariales reconocidas total e inmediatamente.
- Coste de los servicios pasados reconocidos total e inmediatamente.
- Efecto de cualquier reducción o liquidación.

VII. Indemnizaciones por cese

En lo que se refiere a la valoración de las obligaciones:

- En el caso de existir una oferta para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la valoración de las indemnizaciones por cese debe basarse en el número de empleados que se espera se acogerán a tal ofrecimiento.

- Se descuentan los importes si se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance (utilizando el tipo de descuento regulado para el caso de las prestaciones post-empleo).

No tienen lugar pérdidas y ganancias actuariales ni coste de los servicios pasados.

En cuanto a su contabilización, la empresa deberá reconocer las indemnizaciones por cese como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- rescindir el contrato del empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de jubilación, o bien

- pagar indemnizaciones por cese como resultado de una oferta hecha a los empleados para incentivar la rescisión voluntaria de sus contratos.

Se entiende que la empresa está comprometida “de forma demostrable” cuando, y sólo cuando, tenga un plan formal y detallado para efectuar la rescisión, propuesto a los empleados afectados, sin que quepa la posibilidad realista de retirar la oferta, debiendo incluir dicho plan, como mínimo:

- Ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por finalizados.

- Indemnizaciones por cese para cada clase de empleo o función.

- Momento en que será implantado el plan (la implantación deberá comenzar tan pronto como sea posible y el período de tiempo hasta completar la implantación deberá ser tal que no sean probables cambios significativos en el plan).

VIII. Retribuciones en acciones u otros instrumentos financieros de capital

La NIC 19 no contiene ninguna exigencia respecto al reconocimiento y valoración de este tipo de retribuciones.

IX. Retribuciones post-empleo

Se ha de distinguir, como señalábamos con anterioridad, entre planes de aportación definida y planes de prestación definida:

Planes de Aportación Definida
Definida

Planes de Prestación

- Obligación de la empresa:

- Obligación de la empresa:

Determinada por los importes que Suministrar las prestaciones constituyen la aportación al plan acordadas a los empleados actuales en cada período. y anteriores.

- Riesgo actuarial y de inversión: - Riesgo actuarial y de inversión: asumidos por el empleado. asumidos por la empresa.

- No utilización de hipótesis actuariales. - Utilización de hipótesis actuariales.

- No posibilidad de pérdidas o ganancias actuariales.

- Posibilidad de pérdidas o ganancias actuariales.

- Valoración de obligaciones: sin recurrir por sus al descuento (salvo las porciones que vayan a vencer más allá del plazo de doce meses desde la fecha del balance de situación del período en que los empleados han prestado sus servicios).

- Valoración de obligaciones: valores descontados.

La contabilización de los compromisos de aportación definida es relativamente sencilla, puesto que la obligación de la empresa se limita a satisfacer los importes a

aportar en cada período. No es necesario realizar ningún cálculo actuarial para determinar el pasivo o el gasto, no existiendo posibilidad de que se produzcan pérdidas y ganancias actuariales.

En cada período, la empresa deberá reconocer sus obligaciones de aportación como contrapartida del trabajo realizado por sus empleados, como:

- Un pasivo, dotando una provisión por la aportación devengada en el período, neta de cualquier importe ya satisfecho. Si las aportaciones realizadas fuesen superiores a los importes devengados, el exceso deberá reconocerse como un activo (gasto anticipado) en la medida en que vaya a ser recuperable mediante devolución o reducción de las aportaciones a realizar en el futuro.

- Un gasto del ejercicio, por la misma cuantía.

Por regla general, el pasivo es pagadero dentro de los doce meses siguientes, por lo que no será necesario descontar el pasivo a su valor actual. Sólo en aquellos casos en los que el pago fuese a superar el corto plazo será necesario realizar este descuento (a un tipo de interés, determinado a la fecha de balance, utilizando como referencia los rendimientos del mercado correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad de la misma moneda y vencimiento que la aportación a satisfacer).

La *contabilización de los planes de prestación definida* es más compleja, puesto que requiere la utilización de hipótesis actuariales para cuantificar las obligaciones y el gasto correspondiente a cada período, existiendo la posibilidad de que se produzcan pérdidas o ganancias actuariales. Además, las obligaciones se valoran según sus valores descontados actuarialmente, puesto que la prestación puede ser satisfecha años después de que los empleados hayan prestado sus servicios en la empresa.

Los compromisos de prestación definida pueden no estar cubiertos a través de un fondo específico o bien pueden estar financiados, total o parcialmente, por aportaciones realizadas por la empresa (y eventualmente por los empleados) a una entidad o fondo separado jurídicamente, encargado de pagar las prestaciones a los empleados; es decir, pueden mantenerse en el pasivo del balance de situación, o bien pueden estar exteriorizados total o parcialmente a través de planes de pensiones o pólizas de seguros.

En cualquier caso, el pago de las prestaciones cubiertas a través de un fondo, cuando son exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la empresa para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo; la empresa es, pues, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados al plan. De esta forma, el gasto que se ha de reconocer no tiene por qué coincidir con la cantidad a aportar en el período.

Para la contabilización de estos compromisos por prestación definida, hay que seguir los siguientes pasos (por separado para cada plan de prestaciones significativamente distinto):

1. Estimación fiable del importe devengado de prestaciones en función de los servicios prestados en la empresa, mediante la utilización de técnicas actuariales. Este cálculo exige que la empresa determine la cuantía de las prestaciones atribuibles al período corriente y los anteriores, y que realice las estimaciones pertinentes (hipótesis actuariales) respecto a las variables demográficas (tasas de mortalidad de los empleados, tasas de rotación,...) y financieras (crecimiento salarial,...) que influyen en el coste de dichas prestaciones.
2. Determinación del valor actual de la obligación acumulada o devengada y del coste de los servicios del ejercicio corriente (coste normal). Para el descuento de las prestaciones se utilizará el método de la unidad de crédito proyectada (“Projected Unit Credit”).
3. Determinación del valor razonable (“fair value”) de los activos afectos al plan.
4. Determinación del importe total de las pérdidas o ganancias actuariales, así como el importe de esas pérdidas o ganancias que deban ser reconocidas contablemente.
5. Determinación del coste por servicios pasados, en el caso de que se trate de un plan de nueva creación o bien que se hayan modificado las condiciones de un plan ya existente.

6. Determinación de la pérdida o ganancia producida en caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo.

El importe reconocido en el balance de situación como un pasivo por prestaciones definidas debe ser la suma de las siguientes cuantías:

- + Valor actual actuarial de las obligaciones por prestación definida a la fecha de balance.

- Valor razonable de los activos afectos al plan con los cuales se liquidan directamente las obligaciones.

- + / - Ganancias / pérdidas actuariales no reconocidas contablemente.

- Cualquier importe todavía no reconocido del coste de los servicios pasados.

La cantidad resultante puede ser negativa, es decir, resultar un activo, en cuyo caso la empresa deberá valorar dicho activo como el menor valor de:

- dicha cantidad resultante, y

- la suma de:

- o el importe no reconocido de cualquier pérdida actuarial y coste por servicios pasados

- o el valor actual actuarial de reembolsos a recibir del plan o reducciones en futuras aportaciones al mismo.

En lo que se refiere a la cuenta de pérdidas y ganancias, la empresa debe reconocer, como gasto o como ingreso, el importe neto total de:

- El coste de los servicios del ejercicio corriente, es decir, el coste normal anual (incremento en el valor actual de las obligaciones por prestaciones

definidas que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el presente ejercicio).

- El coste financiero (incremento producido durante un ejercicio en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas como consecuencia de que tales retribuciones se encuentran un ejercicio más próximo a su vencimiento).

- El rendimiento esperado de los activos del plan (el cual se determinará, al principio del período, a partir de las expectativas del mercado para rendimientos a lo largo de todo el período de vida de las obligaciones relacionadas con ellos), así como de los derechos de reembolso.

- Las pérdidas y ganancias actuariales, en la medida en que sean objeto de reconocimiento.

- La amortización del período correspondiente al coste por servicios pasados.

- El efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del plan.

A continuación, vamos a explicar en detalle los pasos citados con anterioridad para la contabilización de los compromisos por prestación definida.

1) y 2) - En cuanto al cálculo de las prestaciones y valoración actuarial de las obligaciones, hemos de profundizar en el método de valoración actuarial y las hipótesis actuariales que han de aplicarse.

Como *método de valoración actuarial*, la empresa debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectada (“projected unit credit”) para determinar tanto el valor actual de sus obligaciones por prestaciones definidas, como el coste por los servicios prestados en el ejercicio actual y, en su caso, el coste de los servicios pasados. En este método se está suponiendo que la prestación esperada de jubilación se va constituyendo por unidades, considerando la prestación futura de cada empleado descompuesta en tantas unidades como años de servicio habrá cumplido al jubilarse, asignándose a cada

año una de estas unidades. El método descuenta la obligación incluso si una parte se paga dentro del término de los doce meses siguientes a la fecha del balance.

La empresa debe proceder a distribuir las prestaciones entre los períodos de servicio activo, en función de la fórmula de prestaciones del plan, a menos que los servicios que el empleado vaya a prestar en el futuro le acrediten un nivel significativamente más alto de prestaciones que en los años precedentes, en cuyo caso, se reconoce el coste de los servicios pasados (período corriente y anteriores) utilizando un criterio lineal, sobre el período medio hasta que las prestaciones nuevas o mejoradas queden cubiertas.

Las *hipótesis actuariales* constituyen las mejores estimaciones de la empresa sobre las variables que determinan el coste final de suministrar las prestaciones a los empleados. Han de ser insesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y mutuamente compatibles entre sí, debiendo reflejar las relaciones económicas existentes entre factores tales como la inflación, tasas de crecimiento salarial, rendimiento de los activos y tipos de descuento. Cabe distinguir entre los dos tipos siguientes:

a) Hipótesis demográficas (acerca de las características de los empleados actuales y pasados así como de sus beneficiarios):

- Tasas de mortalidad, durante el período de actividad y posteriormente.
- Tasas de rotación, incapacidad y jubilaciones anticipadas.
- Proporción de partícipes en el plan respecto a los beneficiarios que tienen derecho a las prestaciones,...

b) Hipótesis financieras:

- Tipo de descuento.
- Tasa de rendimiento esperado de los activos del plan.
- Niveles futuros de salarios y prestaciones.

Las hipótesis financieras deben estar basadas en las expectativas de mercado en la fecha del balance, para el período en el que las obligaciones de pago deben ser atendidas; y la empresa habrá de determinarlas en términos nominales (corrientes) salvo que las estimaciones en términos reales (ajustadas por la inflación) sean más fiables.

El tipo de interés a utilizar para descontar las prestaciones debe determinarse utilizando como referencia, a la fecha de balance, los rendimientos del mercado correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad; en caso de que no exista un mercado amplio para dichos títulos, deberá utilizarse el rendimiento correspondiente a los bonos emitidos por las Administraciones Públicas, en la fecha de balance, debiendo corresponderse en todo caso tanto la moneda como el plazo de los bonos empresariales o públicos con los de las obligaciones por prestaciones post-empleo.

Si no existiera un mercado amplio de bonos con vencimiento suficiente para cubrir los vencimientos esperados de todos los pagos por prestaciones, se utilizarán los tipos corrientes de mercado, con las referencias temporales apropiadas, para descontar los pagos a corto plazo, y se estimará el tipo para los vencimientos a más largo plazo extrapolando los tipos corrientes de mercado mediante la curva de intereses a largo plazo. Es improbable que el valor actual de la obligación sea particularmente sensible al tipo de descuento aplicado a la parte de prestaciones que se pagarán con posterioridad al vencimiento de los bonos emitidos a más largo plazo.

El tipo de descuento refleja el valor del dinero en el tiempo, el calendario estimado de los pagos de las prestaciones. No refleja el riesgo actuarial, de inversión, de crédito ni de desviación en el cumplimiento de las hipótesis actuariales.

3) Como se ha indicado con anterioridad, para determinar el importe que debe reconocerse en el balance de situación, se procederá a restar del valor actual de la obligación el *valor razonable de los activos del plan*, los cuales se valorarán:

- A precio de mercado.

- Si no existe precio de mercado disponible, se estimará, por ejemplo, mediante el descuento de los flujos de efectivo futuros a una tasa de descuento que refleje el riesgo asociado con los activos del plan y la fecha de vencimiento o enajenación esperada de dichos activos (si no tuvieran fecha de vencimiento, el período estimado hasta la liquidación de la obligación de pago).

Cuando los activos del plan comprendan pólizas de seguros aptas, cuyos flujos se correspondan exactamente en importes y calendario de pagos con algunas o todas las prestaciones a pagar dentro del plan, se considerará que el valor razonable de esas pólizas de seguros es igual al valor actual de las obligaciones de pago conexas, estando

sujeto a cualquier eventual reducción si los importes a recibir en virtud de las pólizas de seguro no son totalmente recuperables.

En lo que se refiere a los reembolsos, cuando y sólo cuando sea prácticamente cierto que un tercero vaya a reembolsar alguno o todos los desembolsos exigidos para cancelar una obligación por prestaciones definidas, la empresa deberá reconocer su derecho al reembolso como un activo separado.

La empresa deberá medir tal activo a su valor razonable y por lo demás, debería tratar el activo de la misma manera que cualquier otro activo del plan. En la cuenta de resultados, el gasto relativo al plan de prestación definida deberá ser presentado neto de dichos reembolsos.

En caso de que el derecho de reembolso surja de una póliza que compense exactamente la cuantía y calendario de algunas o todas las prestaciones definidas, se considerará que el valor razonable del derecho de reembolso es el valor actual de la obligación conexas.

4) Las *pérdidas y ganancias actuariales* pueden producirse por incrementos o disminuciones en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas, o bien por variaciones en el valor razonable de los activos afectos al plan. Entre las causas de dichas pérdidas o ganancias se podrían citar las siguientes:

- Elevadas o reducidas tasas de mortalidad, de jubilación anticipada, de rotación, de incremento salarial, variaciones en las prestaciones,...
- El efecto de los cambios en las estimaciones de las tasas futuras de mortalidad, de jubilación anticipada, de rotación, de incremento de los salarios, variaciones en las prestaciones,...
- El efecto de las variaciones en el tipo de descuento.
- Las diferencias entre el rendimiento real y previsto de los activos del plan.

En la medición del pasivo, la empresa debe reconocer, ya sea como ingreso o como gasto, una parte de las ganancias y pérdidas actuariales, siempre que el importe neto acumulado no reconocido de sus pérdidas y ganancias actuariales al final del período contable inmediatamente anterior, exceda de la mayor de las siguientes cantidades:

- 10% del valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas en esa fecha (antes de deducir el valor de los activos del plan).

- 10% del valor razonable de los activos del plan en esa fecha.

Estos límites deberán ser calculados y aplicados por separado para cada uno de los planes de prestación definida existentes.

El importe reconocido para cada plan será el exceso que caiga fuera de la banda del 10%, en la fecha del balance inmediatamente anterior, dividido entre el número de años de trabajo activo que, en promedio, resten a los empleados participantes en el plan (vida activa media esperada de los empleados).

No obstante, se puede adoptar cualquier método de carácter sistemático que produzca un reconocimiento más rápido de las pérdidas y ganancias actuariales, como por ejemplo el reconocimiento inmediato de todas las pérdidas y ganancias, siempre que:

- Se apliquen los mismos criterios para las pérdidas y las ganancias.
- Se apliquen de manera sistemática en los diferentes períodos.

En el largo plazo, las pérdidas y ganancias actuariales pueden compensarse entre sí; por tanto, el importe estimado de las obligaciones por prestaciones definidas ha de ser visto como un intervalo (o “banda de fluctuación”) alrededor de la estimación más verosímil, de tal manera que:

- Se permite (no se obliga) reconocer las pérdidas y ganancias actuariales que caigan dentro de dicho intervalo.
- Se exige el reconocimiento, como mínimo, de una porción específica de las pérdidas y ganancias actuariales si éstas caen fuera de la banda de fluctuación.

5) El *coste por servicios pasados* aparece como consecuencia de:

- la introducción de un plan de prestaciones definidas, o
- un cambio de las prestaciones ya existentes.

Tales cambios tienen como contrapartida los servicios prestados por los empleados en el período en que se consolida el derecho irrevocable a recibir las

prestaciones. Por lo tanto, el coste por servicios pasados se reconocerá a lo largo de dicho período de tiempo, con independencia de que se refiera a servicios prestados por los empleados en períodos contables previos.

Al medir sus pasivos por prestación definida, la empresa debe proceder a reconocer el coste por servicios pasados como un gasto, repartiéndolo linealmente entre el período medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir las prestaciones irrevocables.

No obstante, cuando las prestaciones resulten irrevocables de forma inmediata tras la creación o modificación de un plan de prestación definida, la empresa deberá proceder a registrar contablemente de forma inmediata los costes de servicios pasados.

- Cuando se introduzcan o modifiquen prestaciones, la empresa tendrá que establecer un plan de amortización del coste de los servicios pasados, debiendo ajustar el plan inicial sólo cuando se trate de una reducción o una liquidación.

- En el caso de que la empresa reduzca las prestaciones, la disminución resultante del pasivo se reconoce como un coste negativo de servicio pasado durante el período medio que transcurra hasta que la porción de prestaciones que ha resultado disminuida resulte irrevocable.

- Si al mismo tiempo se reducen prestaciones y aumentan otras dentro del mismo plan y para los mismos empleados, se tratará el cambio como una única variación, en términos netos.

6) Tiene lugar una *reducción* del plan cuando la empresa:

- se ha comprometido, de forma demostrable, a realizar una reducción significativa en el número de empleados cubiertos por el plan, o bien

- ajusta las condiciones del plan de prestaciones definidas de forma que un componente significativo de los servicios futuros a prestar por los empleados actuales no va a ser tenido en cuenta para el cómputo de las prestaciones en su momento, o bien será tenido en cuenta dando lugar a unas prestaciones menores que las actuales.

Tiene lugar una *liquidación* cuando la empresa realiza una transacción que elimina cualquier compromiso legal o implícito para una parte o la totalidad de las prestaciones comprometidas por un plan de prestación definida.

En algunos casos, la empresa adquiere una póliza de seguro para financiar una parte o la totalidad de las prestaciones de los empleados que se relacionan con los servicios que han prestado en el período corriente y en los períodos anteriores. La adquisición de tal póliza no es una liquidación del plan cuando la empresa conserva la obligación, ya sea legal o implícita, de pagar cantidades futuras si el asegurador no llegara a cubrir las prestaciones futuras especificadas en la póliza de seguros.

La cancelación del plan no tiene el carácter de reducción o de liquidación cuando sea reemplazado por otro nuevo que ofrezca prestaciones esencialmente idénticas.

Cuando tengan lugar reducciones o liquidaciones en un plan de prestación definida, la empresa deberá proceder a reconocer las pérdidas o ganancias derivadas de las mismas, que habrán de comprender:

- Cualquier cambio que pudiera producirse en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas.
- Cualquier variación en el valor razonable de los activos del plan.
- Cualesquiera pérdidas y ganancias actuariales y costes por servicios pasados que no hubieran sido previamente reconocidos.

Antes de proceder a la determinación del efecto de la reducción o de la liquidación en cuestión, la empresa deberá reestimar el importe de la obligación contraída (así como el valor de los activos del plan, si existiesen) utilizando hipótesis actuariales actualizadas.