

EFFECTOS DE LA APLICACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD EN LA EMPRESA ESPAÑOLA: LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

*M^a Isabel de Lara Bueno
M^a del Rosario Pacheco Olivares
Universidad Rey Juan Carlos.*

SUMARIO

1. Introducción
2. NIC 19: Retribuciones a los empleados
3. Compromisos por Pensiones de las empresas.
 - 3.1. Sistemas de Previsión Social Privados como complemento de la Previsión Social Pública.
 - 3.2. Exteriorización de los Compromisos por Pensiones
 - 3.3. Planes de Pensiones y su problemática contable
4. Problemas en la introducción de la IAS 19 en la empresa
5. Buen Gobierno de los Planes de Pensiones

Resumen

La obligatoriedad de aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad a partir del ejercicio económico en curso para algunas empresas es ya un hecho. El objeto del presente trabajo es transmitir la dificultad que plantea para la empresa española la aplicación de la normativa internacional en lo que a Compromisos por Pensiones se refiere, aspecto regulado por la Norma 19. Esta problemática se refiere tanto al proceso de introducción de la Norma como a las dificultades que plantea el propio proceso contable, especialmente en el caso de los Planes de Prestaciones Definidas. Para ello, además de estudiar la regulación vigente, hemos considerado la opinión de expertos, fundamentalmente de firmas internacionales especializadas en la consultoría de previsión social.

Palabras clave:

Compromisos por pensiones, Planes de Prestaciones Definidas, problemas de introducción de las NIC.

1. INTRODUCCION

Mucho hemos oído hablar sobre las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) o *International Accounting Standard* (IAS) y su periodo de aplicación, a partir de la promulgación del Reglamento Europeo 1606/2002 que establecía, para los grupos de sociedades cotizadas en un mercado europeo regulado, la necesidad de elaborar sus estados financieros ajustándose a las mismas a partir de 2005. Pero tal vez no

se ha producido una profundización demasiado precisa sobre aquellas Normas que provocarán una importante alteración de las cuentas anuales y de su proceso de contabilización en el seno de las empresas de cierta envergadura, y que precisarán, en algunos casos, de los servicios de consultores externos. Tal es el caso de algunos factores regulados por la NIC 19 (IAS 19), que pretendemos comentar a continuación, cuya adopción, entendemos supone un importante esfuerzo para las empresas que debería haber comenzado hace tiempo, pero que en muchos casos aún no se ha iniciado.

Nos referimos fundamentalmente a los Compromisos por Pensiones de las empresas. Según los expertos consultados, la aplicación de las IAS en este tema puede implicar cambios significativos tanto en los beneficios como en determinadas cuentas del balance de las compañías, por lo que debemos plantearnos un análisis profundo.

Es frecuente que las empresas piensen que una vez que han exteriorizado sus compromisos por servicios pasados a través de una póliza de seguros, considere que su gasto contable coincide con la prima que paga a la entidad aseguradora cada año. Pero esta creencia dista mucho de la realidad. La aplicación de esta normativa precisa desarrollar una serie de cálculos actuariales y financieros que distan de la simplicidad, y que provocarán a su vez el reconocimiento de activos y pasivos, así como el cálculo del gasto contable.

Además, la trascendencia que tendrá para algunas empresas la alteración de ciertas partidas con la aplicación de la Norma, afectará a la valoración de la firma por parte del mercado y de los analistas.

Por ello pretendemos poner de manifiesto la complejidad en la contabilización de los Compromisos por Pensiones que establece esta Norma y las implicaciones que puede tener sobre las cuentas de la empresa, quien debe tomar algunas decisiones iniciales antes de proceder a la contabilización, y que muchas empresas, en ausencia de esta alerta, padecerán sus consecuencias.

2. NIC 19 RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

La Norma Internacional 19 es la aplicable a los compromisos que las empresas adquieren con sus empleados, y en ella se establecen, por tanto, todos los conceptos relacionados con el coste que la empresa asume como consecuencia de la relación laboral, esto incluye desde salarios, seguridad social, comedores, bonos, premios de antigüedad, pensiones, etc.

La Norma contempla las siguientes categorías de retribuciones a los empleados que podemos observar en el cuadro anexo.

TIPO DE RETRIBUCION SEGUN NIC 19	CONTENIDO DE CADA TIPO DE RETRIBUCION
Retribuciones a corto plazo a los empleados en activo	<ul style="list-style-type: none"> -Sueldos salarios y contribuciones a la seguridad social - Ausencias remuneradas a corto plazo - Participación en ganancias e incentivos pagaderos a corto plazo - Retribuciones en especie a los empleados en activo
Retribuciones a los empleados retirados	<ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones por retiro - Otras: seguros de vida o atención médica para jubilados
Otras prestaciones a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencias remuneradas a largo plazo - Retribuciones por largo tiempo de servicio en la empresa (Premios de antigüedad) - Prestaciones por invalidez permanente - Participación en beneficios e incentivos que se pagarán a largo plazo - Prestaciones diferidas que se recibirán a largo plazo
Indemnizaciones por cese de contrato	El suceso que da lugar a la obligación es la finalización del vínculo laboral por rescisión del contrato antes de las fechas establecidas, y no el período de servicio del empleado

De todas estas remuneraciones, los premios de jubilación y/o permanencia, las pensiones pactadas con el personal en activo, y los compromisos de prejubilación y pensionistas estarían entre los compromisos afectados por la Norma y con impacto relevante en el balance y la cuenta de pérdidas y ganancias de aquellas compañías que cotizan en bolsas de la Unión Europea (Martínez, 2005).

Sus criterios de valoración pueden provocar un fuerte impacto en las cuentas anuales de las compañías, especialmente en los planes post-empleo y en las aportaciones a largo plazo cuyo carácter sea de prestación definida.

En lo que se refiere a compromisos a corto plazo, podemos decir que el sistema no difiere del actual. Por el contrario, es en los compromisos a largo plazo, como acabamos de comentar, donde se producen diferencias sustanciales con respecto a la normativa española.

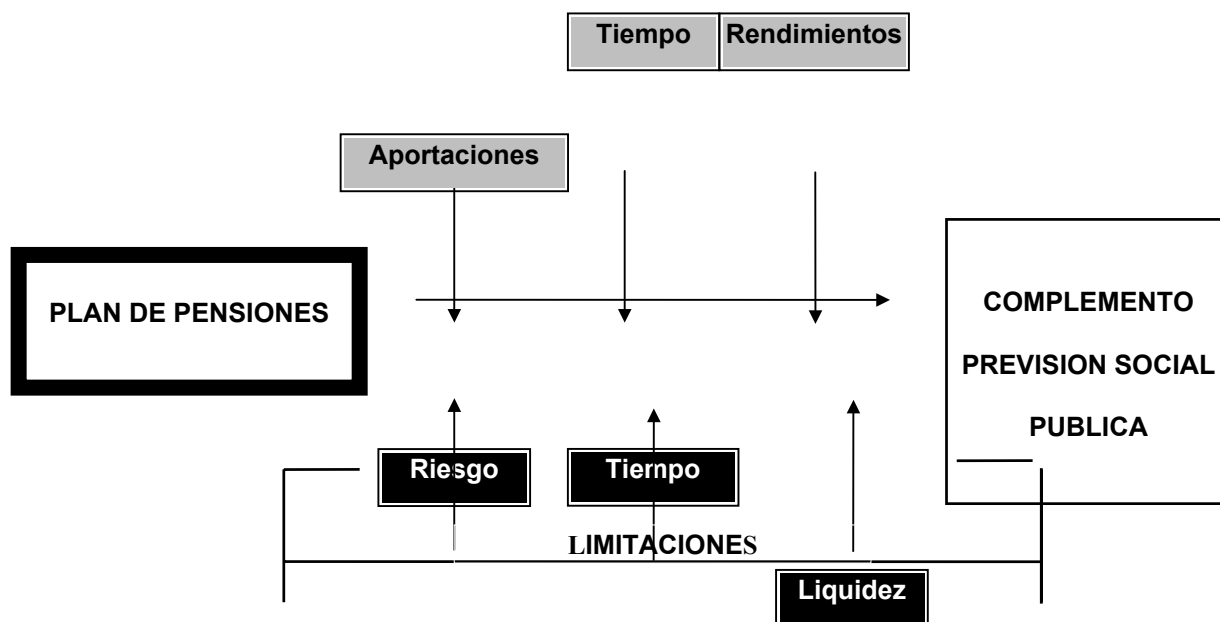
La Norma determina que los diferentes costes por beneficios a los empleados deben ser reconocidos contablemente siguiendo un criterio de devengo, independientemente del momento del pago. Además, precisa la aplicación de criterios financieros y actuariales para la contabilización de los mismos.

3. COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS

Centrándonos en el objeto de nuestro estudio, diremos que los compromisos por pensiones de las empresas hacen alusión a ciertas prestaciones dinerarias a largo plazo que las empresas asumen con sus trabajadores en forma de pensiones, dentro de las cuales las que adquieren mayor relevancia empresarial y trascendencia contable son las destinadas a cubrir las contingencias de fallecimiento, invalidez o jubilación.

3.1 Sistemas De Previsión Social Privados Como Complemento De La Previsión Social Pública

La función última de un sistema de previsión social privado es la de complementar la prestación pública por jubilación de la Seguridad Social. Este objetivo debe estar presente en el diseño de cualquier Plan de Pensiones o Seguro de Jubilación, ya sea de prestación o de aportación definida.



Para conseguir este objetivo, un Fondo de Pensiones dispone de tres elementos básicos para lograrlo: tiempo, aportaciones y rendimientos.

Todos los rendimientos podemos considerarlos variables, sobre todo si tenemos en cuenta la inflación, por tanto, será preciso siempre asumir ciertos riesgos para llegar al objetivo.

También se ha de considerar una serie de restricciones: perfil de aversión al riesgo, horizonte temporal, y necesidad de liquidez de los activos.

Además, se estará condicionado por la legislación en vigente en materia de Previsión Social y por las circunstancias particulares que pudieran existir, consecuencia, por ejemplo, del sector de actividad de la empresa.

3.2. Exteriorización De Los Compromisos Por Pensiones

Hasta hace unos años las empresas podían gestionar los fondos destinados a cubrir los compromisos por pensiones asumidos con sus empleados, pero en la actualidad, esto ya no es posible, y obligatoriamente, estos compromisos deben estar exteriorizados.

La Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (1995) estableció el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, en base a las recomendaciones establecidas previamente en las Directivas Comunitarias (1980 y 1998) que promovían la protección de los derechos de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, y en el derecho a una pensión complementaria de los trabajadores.

Así, en España se implantó el Régimen de Instrumentación y Exteriorización de los Compromisos por Pensiones (1999) mediante el cual, las empresas están obligas a exteriorizar todos las remuneraciones por pensiones prometidas a sus empleados, de tal forma que deberán instrumentalizarse mediante algún Plan de Pensiones o mediante un Seguro de Jubilación, donde una empresa especializada (entidades aseguradoras) es la encargada de gestionar el patrimonio del fondo.

No se admite por tanto la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos o instrumentos similares que conlleven la titularidad, por parte de la empresa, de los recursos constituidos.

La legislación pretende con esta norma un doble objetivo. En primer lugar, proteger los derechos de los trabajadores, en previsión de posibles insolvencias o dificultades de las empresas. En segundo lugar, liberar de recursos a las empresas para que se concentren en su actividad típica, en beneficio de su propia competitividad, y proteger su patrimonio evitando que tenga que hacer frente a fuertes desembolsos cuando se produzca alguna de las contingencias cubiertas.

En la actualidad, todos los compromisos por pensiones deben estar exteriorizados, ya que la normativa establecía un periodo de adaptación con fecha límite en noviembre de 2002. Excepcionalmente, se amplió el plazo para los Premios de Jubilación, y se ha concedido un período de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2005 (Premios de Jubilación de carácter supraempresarial).

Desde una perspectiva contable, la exteriorización suponía la salida de recursos de la empresa a la entidad aseguradora cada vez que era contabilizado en gasto anual por pensiones, en lugar de acumular dichos recursos en una provisión para pensiones y obligaciones similares, que había además que gestionar.

Martínez (2005), afirma que es muy frecuente encontrarse con empresas que piensan que una vez exteriorizadas las pensiones ya no hay preocuparse y que la aplicación de la IAS 19 no produce ningún efecto.

Pero la realidad es muy distinta. La empresa debe ser consciente de que:

1º.- Pueden existir diferencias entre las hipótesis y criterios que establece la Norma y las que se utilizaron en su día al exteriorizar el compromiso.

2º.- Deben ser conscientes de que en los planes de prestación definida la aplicación de la Norma implicará que la provisión contable deje de ser cero y de que el gasto contable no coincida con las primas que se pagan a las entidades aseguradoras.

3.3. Planes De Pensiones Y Su Problemática Contable

Los Planes de Pensiones pueden adoptar dos modalidades cuyas diferencias constituyen no sólo una variación trascendente en cuanto a los compromisos que adquiere la empresa, sino también unas importantes consecuencias en su proceso de contabilización.

Los Planes pueden ser:

- Planes de Aportaciones Definidas (PAD)
- Planes de Prestaciones Definidas (PPD)

Los PAD se caracterizan por definir la cuantía de las contribuciones a efectuar por los promotores del Plan. De este modo, la prestación que obtendrá el beneficiario se cuantificará cuando se produzca la contingencia, y su cuantía se establecerá en función del proceso de capitalización actuarial desarrollado por el Plan.

En cambio, los PPD lo que definen es la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios, y una vez fijada esta, se establecerá la aportación a realizar por la empresa, en base a la aplicación de un sistema financiero actuarial.

Como vemos, la diferencia es sustancial, al fijar la aportación de la empresa, ésta no se compromete con una cantidad determinada con sus trabajadores, sino sólo a efectuar una aportación anual concreta, pero obviamente según se produzca la evolución más o menos favorable de los activos en los que invierta el Plan, así será más o menos cuantiosa la cantidad finalmente percibida por los beneficiarios del mismo. Por contra, cuando la empresa se compromete con el trabajador a que percibirá una prestación definida, se obliga a efectuar las aportaciones necesarias para que las cantidades comprometidas puedan ser alcanzadas, y por tanto, estarán condicionadas al funcionamiento del Plan, y deberán ser establecidas utilizando las hipótesis actuariales y financieras necesarias. Estos cálculos, suelen precisar de la colaboración de expertos.

		PAD	PPD
Riesgo Actuarial	Riesgo a que las prestaciones tengan un coste superior al esperado	Asumido por trabajador	Asumido por empresa
	Riesgo a que el		

Riesgo Inversor	rendimiento de los activos sea inferior al esperado	Asumido por trabajador	Asumido por empresa
------------------------	---	------------------------	---------------------

Esta deferencia en la conceptualización de estas dos modalidades se produce por quién asume el riesgo actuarial y el riesgo de inversión. Mientras que en los PAD estos son asumidos por el empleado, en los PPD los asume la empresa, y por tanto en el caso de que el Fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficiarios, quien asumió los riesgos comentados, soportará la diferencia.

La complejidad en la concepción de los PPD también se traduce al terreno contable. Así, mientras que en los compromisos por pensiones de Aportación Definida, el gasto a contabilizar, en la mayoría de los casos, coincide con las primas o aportaciones pagadas a vehículos de financiación externa, en cambio, en los compromisos por pensiones de Prestación Definida es donde se encuentran las principales complejidades de esta normativa.

Para la contabilización de los PPD es preciso realizar previamente una serie de cálculos. En primer lugar, es necesario estimar las prestaciones devengadas por los empleados utilizando técnicas actuariales muy concretas. Posteriormente, habrá que determinar el valor razonable de los activos afectos al Plan, así como las denominadas Pérdidas y Ganancias actuariales.

Además, en el caso de que el Plan sea nuevo o se hayan producido cambios en las condiciones del mismo, se requiere determinar el coste de los servicios pasados. Y si se produjera la reducción o liquidación del Plan, calcular la pérdida o ganancia correspondiente.

Una vez desarrollados estos cálculos, habrá que contabilizar el gasto contable, que desde luego no coincidirá con la prima pagada a la entidad aseguradora. Este gasto del ejercicio vendrá determinado en todo caso por: el coste de los servicios del período corriente; mas las pérdidas actuariales reconocibles como gasto de ejercicio, o menos, en su caso, las ganancias actuariales reconocibles; mas/menos el rendimiento esperado de los activos afectos al Plan; y la adición, o sustracción, de algún que otro efecto tales como el coste por intereses, el coste de los servicios pasados reconocible como gasto del ejercicio, o los efectos de la reducción o liquidación de un Plan.

Como vemos, la determinación del gasto contable no es sencilla de calcular, y al ser reflejo de una serie de sumas y/o restas pudiera darse el caso de no producirse un gasto en el ejercicio, sino un ingreso, como consecuencia principalmente de ganancias actuariales o rendimientos muy elevados en los activos afectos al Plan.

Pero además del gasto contable, la empresa deberá reconocer el pasivo correspondiente a la diferencia entre el valor de las obligaciones devengadas y las prestaciones que se estima será capaz de prestar el Plan. En este caso, también pudiera producirse un signo favorable para la empresa, si esta diferencia fuera positiva para la empresa, teniendo entonces que reconocer un activo.

Al margen de la problemática que plantea la determinación de las valoraciones que contablemente deberán reflejarse, existen otros problemas en el establecimiento de la NIC 19.

4. PROBLEMAS EN LA INTRODUCCION DE IAS 19 EN LA EMPRESA

Para el desarrollo de este punto hemos querido conocer la opinión de los expertos sobre cómo iba a producirse la aplicación de esta normativa en la empresa española. Por ello hemos consultado fuentes bibliográficas en las que fundamentalmente consultores del tema hacían sus aportaciones. Así mismo, hemos tenido la suerte de poder contactar personalmente con algunos profesionales, a los que desde aquí queremos agradecer su colaboración, y la posibilidad que nos brindaron de poder conocer de primera mano la realidad de la empresa.

El problema de la identificación de los compromisos con los empleados:

En primer lugar queremos resaltar el problema de identificación de los compromisos adquiridos con los empleados susceptibles de valoración.

Las empresas deberán disponer de un detallado inventario de sus compromisos con los empleados y distinguir claramente cuales son de prestación definida y cuales de aportación definida.

Según Vergés (2004: 2), algunos compromisos a largo plazo (como premios de antigüedad o por cese, acuerdos individuales o basados en la costumbre) pueden no estar tan controlados y definidos, planteándose problemas especialmente importantes cuando hablamos de grupos de sociedades, donde pueden existir variedad de compromisos que precisan prácticas y criterios de contabilización muy concretos.

Mercer Human Resource Consulting (2003: 1), uno de los mayores especialistas a nivel mundial en consultoría de previsión social, afirma que para aquellas compañías no habituadas a calcular sus beneficios por pensiones según la propia Norma o algún otro sistema contable similar, como por ejemplo el FASB 87, el proceso puede requerir un nivel de preparación de documentación considerable.

El problema de la definición de criterios y pautas de actuación:

Una vez identificados todos los compromisos y sus características, será preciso que la empresa defina los criterios e hipótesis a utilizar, distribuya responsabilidades de las valoraciones, revisión de las mismas, canales de información, autonomía de las compañías subsidiarias, etc.

El problema de la planificación en el proceso de implantación:

La presentación de las cuentas anuales de forma comparativa durante dos años consecutivos obliga a que las compañías establezcan la valoración de los beneficios para sus empleados a 31 de diciembre de 2003.

Las cuentas anuales deben presentarse de forma comparativa durante dos años consecutivos, por tanto si a 31 de diciembre de 2005, una empresa debe determinar sus compromisos por pensiones para el ejercicio, y su comparación con los de ejercicio anterior, 2004, ello implica que tendrá previamente que establecer el gasto contable para el 2004, para lo que precisa valoración a 31 de diciembre de 2003, y así poderlo comparar con el 2005.

El calendario en el proceso de implantación de la Norma debería haber sido el siguiente:

1º.- En 2003 las empresas deberían disponer de un inventario a nivel mundial de los Planes especificando cuales son de aportación definida y cuales de prestación definida, para poder valorar a 31 de diciembre de 2003.

2º.- En 2004 podrían determinar su gasto contable para ese ejercicio de acuerdo con la normativa IAS 19.

3º.- En 2005 poder formular cuentas anuales comparativas a 31 de diciembre, fecha en la que ya es legalmente exigible dicha regulación

El problema de la falta de transitoriedad:

En esta Norma no se prevé ningún régimen transitorio de adaptación, por este motivo, las empresas que presenten un déficit o superávit en el momento de la adaptación pueden sufrir una alteración significativa del balance. En estos casos la empresa podrá optar por reconocer estas reservas contra reservas, o bien aplicar un método retroactivo desde el inicio de la obligación.

5. BUEN GOBIERNO DE LOS PLANES DE PENSIONES

Quisiéramos, por último, hacer alusión a la necesidad de establecer buenas practicas en las políticas de inversión de los Fondos así como de sus Comisiones de Control, como mecanismo fundamental para que tanto promotores como partícipes puedan adoptar las decisiones que consideran necesarias (Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, 2004). Este aspecto es clave para una poder llevar a cabo un buen control de los beneficios sociales a largo plazo implantados por la empresa.

Por ello hemos creído conveniente hacer alusión al Buen Gobierno de los Planes de Pensiones, donde España parece que todavía no ha alcanzado un grado de desarrollo muy amplio.

La complejidad que caracteriza a estos sistemas, el gran número de partes implicadas y afectadas, los cuantiosos patrimonios a gestionar, y la rigurosa, y a la vez, cambiante legislación que los regula, acentúa la necesidad de establecer algún mecanismo capaz de establecer sistemas de responsabilidad y eficiencia en el comportamiento de los órganos que gestionan el sistema de pensiones, y este es el objetivo buscado por el denominado Buen Gobierno del Plan de Pensiones.

La OCDE (2002) lo definía como “un marco de principios, directrices y procesos de toma de decisiones para asegurar que hay una clara responsabilidad, control y vigilancia de los aspectos clave de los sistemas de pensiones a favor de los empleados”.

El Buen Gobierno tiene tres objetivos clave: control, gestión y protección.

Control de las partes que intervienen

Gestión de los riesgos y costes del Plan

Protección de los intereses de los partícipes

España, según el último análisis de la consultora estadounidense GMI, especialista en medir estas cuestiones, no solo aparece muy por debajo de los países líderes (Reino Unido aparece con la nota media más alta, seguida de las empresas canadienses y estadounidenses) sino que ni siquiera llega a obtener una puntuación media de aprobado (4'81).

Parece importante, por tanto, apostar por la implantación de prácticas del Buen Gobierno en el funcionamiento de los sistemas de pensiones, para desarrollar herramientas y métodos más adecuados en cada caso que garanticen la seguridad,

solvencia y transparencia de los programas para jubilación de trabajadores y directivos. Se entiende que la implantación de sistemas de Buen Gobierno conllevará la mejora de los procesos y el control, el aumento de la credibilidad del sistema de pensiones, una gestión preactiva del riesgo, favorece un uso más efectivo del tiempo y de los recursos, aporta transparencia, establece una clara definición de roles y responsabilidades. Todo lo cual reforzará la imagen y reputación de la empresa, lo cual se traduce en incrementar su valor.

6. BIBLIOGRAFIA

KARSTEN, H. y ENRICH, A. (2003): "IAS 19, La Nueva Norma Contable de los Compromisos para Empleados". *Perspectiva*, nº 41. Págs. 1 y 2.

MARTINEZ, G. (2005): "Las Normas Internacionales de Contabilidad (Norma 19 - Retribuciones a los empleados): ¿Está todo bajo control? *Perspectiva*, nº 49. Págs. 1 y 2.

MENÉNDEZ, M. A. (2005): "El Buen Gobierno en la Previsión Social". *Perspectiva*, nº 48. Pág. 2.

Real Decreto 1588/1999: REGLAMENTO SOBRE LA INSTRUMENTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS CON LOS TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS

Real Decreto 304/2004: REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Reglamento 1606/2002 del Consejo del Parlamento Europeo: APLICACION DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD

VERGÉS, J. A. (2004): "IAS 19, La Nueva Norma Contable de los Compromisos por Pensiones". *Perspectiva*, nº 46. Págs. 1 y 2.

OECD (2002): *Guidelines For Pension Fund Governance*. OECD Secretariat.

Ley 30/1995: LEY DE ORDENACION Y SUPERVISION DE LOS SEGUROS PRIVADOS

NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19. RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Ley 8/1987: REGULACION DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES