

Angel Cano Regidor

Socio-Director de C.P.A. Touche Ross

**PROVISIONES
PARA FONDOS
DE PENSIONES
Y OTROS
COMPROMISOS
LABORALES
EN LOS ESTADOS
FINANCIEROS
DEL
EMPLEADOR***

COMO es bien sabido, todos los problemas de estimaciones en los estados financieros se derivan del principio de continuidad de la empresa y la necesidad de dividir la vida de la misma en períodos, en general anuales, a los fines de la información financiera y económica, distribución de beneficios, declaración de impuestos, etc.

Para que los estados financieros correspondientes a cada uno de los períodos en que se divide convencionalmente la vida de la empresa presenten adecuadamente la situación financiera y el resultados de sus operaciones es necesario incorporar en tales estados financieros estimaciones razonables de los montos que los afectan, correspondientes a eventos cuya realización se extiende más allá de ese período.

El tema que nos ocupa de las estimaciones relativas a la relación laboral es de tanta amplitud y complejidad que sólo podré tratarlo en términos generales en esta breve presentación, aunque espero poner de relieve los aspectos de mayor interés.

En las estimaciones relativas a los compromisos laborales podemos definir dos casos bien diferenciados. Uno sencillo y otro complejo. El primero se refiere a la periodificación de gastos, cuya estimación se puede

* Comunicación presentada en las Segundas Jornadas Técnicas de Auditoría. Barcelona, octubre 1986.

realizar con elementos conocidos, en general no contingentes. El segundo se refiere a aquellos gastos cuya estimación ha de realizarse teniendo en cuenta factores de probabilidad, que dificultan su cálculo.

En el primer caso, la comprobación de lo adecuado de las estimaciones es sencilla para el auditor. En el segundo, las estimaciones se basan en cálculos actuariales y el auditor debe satisfacerse de la idoneidad de los mismos mediante examen de la evidencia de que se ha efectuado un estudio serio por un profesional idóneo e independiente y de la razonabilidad global de los resultados del estudio.

Incluyo en el primer caso los siguientes elementos, que forman una parte de los costes por los servicios recibidos del trabajador, a saber:

- Sueldos y jornales.
- Pagas extras.
- Vacaciones.
- Seguridad Social (cuota patronal).

Y los siguientes elementos que surgen en la actuación de la empresa como agente de retención del Estado:

- Seguridad Social (cuota trabajador).
- Hacienda Pública (I.R.P.F.).

Las estimaciones de los conceptos antes señalados que necesitan ser aprovisionados en los estados finan-

cieros se refieren a la diferencia de oportunidad del devengo y el pago de las correspondientes obligaciones y, como he mencionado, no ofrecen ninguna dificultad de cálculo ni de comprobación de auditoría. Sólo en el caso de las vacaciones, que yo sepa, existe alguna controversia en cuanto a la oportunidad de su devengo, pero es mi opinión que se devengan durante el período en que se genera el derecho a las mismas y, por tanto, debe reflejarse en los estados financieros la estimación correspondiente al importe devengado y no pagado.

Incluyo en el segundo caso los siguientes elementos que forman otra parte de los costes por los servicios recibidos del trabajador, que son:

- Indemnizaciones por terminación de la relación laboral.
- Prestaciones de planes de pensión.

(Considero que cualquier otro elemento de compensación por servicios recibidos, como premios de fidelidad, remuneración diferida, etc., que pudieran surgir de contratos laborales podrían ser ubicados en uno de los dos casos contemplados.)

INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Podemos contemplar varios casos:

1. Las ofrecidas por el empleador, generalmente dando un breve período de tiempo al trabajador para su aceptación, y comúnmente dirigidas a personal en situación relativamente cercana a su retiro. Se debe reconocer el pasivo y el gasto cuando los trabajadores aceptan la oferta y el importe se puede estimar razonablemente.

2. Las aceptadas por contratos, conciertos o acuerdos, generalmente en los casos de necesidad perentoria de amortización de puestos de trabajo, para salvar la continuidad de la empresa. Debe reconocerse el gasto y el pasivo cuando sea probable que los empleados vayan a recibir las indemnizaciones y se pueda estimar razonablemente su cuantía.

En los casos anteriores se trata de situaciones especiales y en general con terminaciones masivas.

3. Las indemnizaciones por despido injustificado contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

No existe una clara definición sobre el tratamiento contable de estas indemnizaciones. Muchos consideran que no debe registrarse estimación alguna por este concepto y considerarse como gasto cuando se paga. Otros van más lejos y, evidentemente fuera de todo principio contable, consideran que el pago de estas indemnizaciones supone un gasto diferido que debe amortizarse en años futuros, y no es extraño que

esto último se esté convirtiendo en una tendencia en España.

Ante esta situación, me permito hacer a continuación una breve exposición, que no es sino una reflexión personal sobre el tema, y estoy consciente de que muchos pueden no compartir mis ideas ni mis conclusiones.

La importancia que doy a esta reflexión se debe a la consideración de que la falta de una adecuada estimación de los pasivos por indemnizaciones por despido ha supuesto en el pasado problemas económicos en las empresas, con las repercusiones sociales correspondientes.

Es evidente que todo empleador debe reconocer la necesidad que durante su vida tiene la empresa de despedir personal, ya sea por razones de incremento de la productividad, para amortizar puestos de trabajo, o, en general, para disminuir costos de nómina. La omisión de reconocer esta necesidad y evitarla supone, desde mi punto de vista, un error administrativo que en casos extremos puede poner en peligro la continuidad de la empresa. Una ojeada retrospectiva, que puede bien ser actual, de lo ocurrido en algunas empresas en España puede ser aleccionador.

En años de bonanza económica no se reconoció ninguna necesidad de hacer provisiones para indemnizaciones por despidos; por tanto, los beneficios de esos años no se disminuyeron por este posible gasto; los beneficios se distribuyeron. Cuando

surge la necesidad de despedir al personal, por alguna de las razones antes expuestas, los administradores no disponen de provisiones que les permitan tomar las decisiones sin perjudicar, quizá gravemente, la situación económica de la empresa y, lo que es más importante, no disponen de los necesarios recursos financieros. Los costes de nómina se hacen inadecuadamente excesivos, la productividad baja y al final la empresa se colapsa, con el consiguiente coste económico y social para la nación.

Es evidente que la anterior dramatización puede ser exagerada y que otros muchos factores contribuyen a un desenlace como el indicado, pero sin duda el que comentamos es factor de importancia en la mayoría de los casos.

Es mi opinión personal que, dadas las circunstancias del contexto español, debería considerarse seriamente la conveniencia de aprovisionar anualmente para indemnizaciones por despido injustificado en base a lo siguiente:

1. Que este gasto cuando se produce surge de la relación de trabajo y, por lo tanto, es un coste del servicio prestado por los trabajadores.
2. Que, como tal, se devenga durante el tiempo que dura el servicio.
3. Que hay una probabilidad cierta de que se efectúen pagos por este concepto.
4. Que pueden estimarse adecuadamente por métodos actuariales en

base a hipótesis razonables basadas en la experiencia y/o tendencias presentes y futuras.

Considero que el reconocimiento anual de este gasto y del pasivo correspondiente logra los siguientes efectos convenientes para el desarrollo de la empresa:

1. Se toma como elemento del coste y por tanto, es factor de la formación de los precios.
2. Se efectúa una distribución equitativa de una carga que de no hacerse podría beneficiar a los dueños actuales en perjuicio de los dueños futuros, tanto en el pago de dividendos como en el valor patrimonial de la empresa.
3. Se dispone de las provisiones necesarias para que los administradores tomen las decisiones sobre personal cuando la salud o la productividad de la empresa lo aconsejen.
4. Se ayuda de esta manera a la continuidad de la empresa.

Desde un punto de vista social no se piense que esto podría ser un factor de desempleo. Muy por el contrario, favorece el empleo a través de la ayuda a la estabilidad de la empresa.

PRESTACIONES DE PLANES DE PENSIÓN

Si bien el empleador español, en general, no es muy conservador en cuanto a la contabilización de las in-

demnizaciones por terminación de la relación laboral, tampoco lo es para la contabilización de las prestaciones por planes de pensión, cuando existen. En general, es común que se registre únicamente el gasto de las prestaciones que se pagan a los pensionistas sin hacer ninguna provisión, y cuando se hace alguna es más en el sentido de lograr una desgravación fiscal que en proveer en base a los costos calculados del plan.

La mayoría de los planes de pensiones de la empresa española son complementarios a los de la Seguridad Social y en el cercano pasado no suponían prestaciones importantes en general.

Pero es evidente que una tendencia a la disminución de las prestaciones por parte de la Seguridad Social supone un incremento de las prestaciones complementarias de los planes de pensión de algunas empresas. El hecho antes mencionado ha creado una fuerte inquietud que puede derivar en un crecimiento de los planes de pensión privados.

Por otra parte, se espera con interés la nueva legislación sobre planes de pensión, fondos de pensión, ventajas fiscales, etc., que puede ayudar a fijar pautas sobre provisiones, dotaciones a los fondos y, en general, sobre la contabilización de estos gastos y pasivos. El reconocimiento adecuado de los mismos y su dotación tienden a crear la confianza y la esperanza de que los actuales trabajadores lleguen a ser beneficia-

rios de las prestaciones del plan cuando se jubilen.

En este sentido, es digno de mención el interés del Banco de España para lograr cada vez una mayor atención por parte de los bancos e instituciones financieras en general a la necesidad de proveer mejor los pasivos por prestaciones derivadas de los planes de pensión de los mismos. (Dotación al final del servicio activo.)

En otros países donde los planes de pensión privados son comunes desde hace muchos años se ha desarrollado una normativa contable respecto a los mismos muy elaborada y razonablemente conservadora. La Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC) ha emitido normas para la contabilidad de las prestaciones por jubilación. Por entender que al definir nuestros principios de contabilidad en España tendremos a dar una importante consideración a estas normas y para no hacer más compleja esta exposición, trataré de hacer una síntesis de las definiciones y copio la norma para la contabilización de las prestaciones por jubilación en los estados financieros de los empleadores, emitida por el IASC en enero de 1983 y aplicable a partir de 1985.

DEFINICIONES

Para poder establecer normas de contabilización de los planes de jubilación es preciso definir los espec-

tos que identifiquen los diferentes planes básicos, los diferentes métodos actuariales para la valoración de las prestaciones, las formas de calcular el coste anual del plan y los elementos que lo forman y la dotación al fondo, principalmente.

Existen dos tipos de planes básicos:

— *Planes de contribuciones definidas.*—En este caso el empleador solo o junto con el trabajador hace contribuciones a un fondo, del que se pagarán prestaciones de acuerdo a las disponibilidades del mismo. El riesgo del pago de prestaciones es del fondo.

— *Planes de prestaciones definidas.*—Donde están determinadas las cantidades a pagar por prestaciones en general, en base a salarios y años de servicio. A veces en base a salarios finales y otros a promedios. El riesgo del pago de prestaciones es del empleador.

También hay dos tipos de métodos básicos para la valoración de las prestaciones:

— *De prestaciones devengadas.*—Reflejan las prestaciones en base a los servicios prestados por los empleados hasta la fecha de valoración. Pueden basarse en salarios actuales o en los previstos hasta la fecha de jubilación.

— *De prestaciones previstas.*—Indican las prestaciones en base a ser-

vicios prestados y por prestar. También pueden basarse en sueldos actuales o previstos.

Se definen también dos tipos de coste:

— *El coste de los servicios pasados.*—Se refiere al costo determinado actuarialmente de las prestaciones, cuyo derecho se ha obtenido por los servicios anteriores a la iniciación de un plan, mejoras en el plan actual, elegibilidad para el plan y eventos similares.

— *El coste de los servicios actuales.*—Se refiere al coste de los empleados participantes, excluyendo el costo de los servicios pasados, los ajustes debidos a la experiencia y los efectos de los cambios en las hipótesis actuariales.

Son *ajustes debidos a la experiencia* los que resultan de comparar las hipótesis actuariales previas sobre sucesos futuros con los ocurridos efectivamente.

La existencia o no de un fondo y la dotación al mismo son aspectos financieros que no afectan al tratamiento contable de las prestaciones por jubilación.

A continuación, y debido a su brevedad e importancia, copio la Norma Internacional de Contabilidad correspondiente, que indica cómo han de contabilizarse las prestaciones por jubilación en los estados financieros de los empleadores.

NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NUM. 19

CONTABILIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR JUBILACIÓN EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LOS EMPLEADORES

Contabilización

45. En un plan de prestaciones definidas:

a) El coste de las prestaciones por jubilación debe determinarse mediante la utilización consistente del método de valoración de las prestaciones devengadas o de un método de valoración de las prestaciones previstas, usando hipótesis apropiadas y compatibles. Los métodos denominados *pagar sobre la marcha y dotación al fondo al final del servicio activo* no deben utilizarse en la contabilización del coste de prestaciones por jubilación.

b) Los costes de los servicios actuales deben cargarse a resultados sistemáticamente en el período restante de vida activa esperada de los empleados cubiertos por el plan de pensiones por jubilación:

c) Los costes de los servicios pasados, los ajustes debidos a la experiencia y los efectos de los cambios en las hipótesis actuariales sobre los costes de prestaciones por jubilación deben ser cargados o abonados a los resultados cuando aparecen o bien distribuidos sistemáticamente sobre un período que no exceda al resto

de la vida activa esperada de los empleados participantes.

d) El efecto de cambios en el método actuarial que afecten al cargo a resultados en el período corriente o puedan afectar al cargo en períodos subsiguientes debe ser contabilizado y presentado de acuerdo con la Norma Internacional de Contabilidad número 8, Partidas extraordinarias, partidas procedentes de ejercicios anteriores y cambios de las prácticas contables.

46. En un plan de contribuciones definidas, la contribución del empleador aplicable a un período contable particular debe de cargarse a resultados en ese mismo período. Si el plan de contribuciones definidas incluye un componente de coste de servicios, tal componente ha de ser contabilizado de acuerdo con el párrafo 45 de este pronunciamiento.

47. Cuando un plan de prestaciones por jubilación se enmienda como resultado de suministrar prestaciones adicionales a los empleados retirados, el coste de las prestaciones adicionales ha de ser contabilizado de acuerdo con el párrafo 45 c).

48. Cuando se ofrecen a los empleados jubilados prestaciones suplementarias al plan que constituyen obligaciones continuas, el valor actual del coste de las prestaciones suplementarias debe ser cargado a beneficios en el momento en que se hace la oferta.

49. Cuando un plan está a punto de terminar o cuando es probable que termine, el coste de cualquier obligación incumplida debe ser devengado y cargado a resultados inmediatamente a menos que el resto de las obligaciones se transfieran a otro plan.

Presentación

50. En los estados financieros del empleador ha de ponerse de manifiesto la siguiente información:

a) Las prácticas contables adoptadas para los costes de los planes de prestaciones por jubilación, incluyendo una descripción general del método o métodos de valoración utilizados (ver la Norma Internacional de Contabilidad núm. 1. Información sobre prácticas contables).

b) Cualesquiera otros aspectos significativos relativos a las prestaciones por jubilación que afecten a la comparabilidad con el período anterior.

c) Si las cantidades dotadas al fondo desde el comienzo del plan difieren de las cantidades cargadas a resultados en el mismo período (o a beneficios retenidos debido a un cambio en las prácticas contables), la cantidad de la obligación o gasto amortizable resultante y la modalidad de dotación al fondo adoptada si no existe una práctica sistemática de dotación. (Cuando el empleador tiene más de un plan y de ello

resulta la existencia simultánea de una obligación y un gasto amortizable, la obligación o el gasto amortizable no deben ser compensados deduciendo el uno del otro.)

d) En el caso de un plan de prestaciones definidas:

i) La cuantía de la diferencia (si existe) de los valores realizables netos de los activos del fondo, junto con la obligación o gasto amortizable (si existe) descritos en el apartado c) anterior, procedentes del valor determinado actuarialmente de las prestaciones adquiridas.

ii) Una explicación de la modalidad de dotación al fondo adoptada (cuando el empleador tiene más de un plan, toda diferencia entre los activos del plan y la obligación derivada de las prestaciones adquiridas ha de ser puesta de manifiesto, sin compensar ningún exceso de activos sobre obligaciones por prestaciones adquiridas de otro plan).

e) En el caso de planes de prestaciones definidas, la fecha de la última valoración actuarial.

Disposiciones transitorias

51. Cuando la adopción de este pronunciamiento suponga un cambio en las prácticas contables, la empresa debe, bien: a) ajustar sus estados financieros de acuerdo con la Norma Internacional de Contabilidad número 8. Partidas extraordinarias,

partidas procedentes de ejercicios anteriores y cambios en las prácticas contables, a fin de recoger la obligación derivada del efecto acumulativo, o bien: *b*) informar sobre esa cuantía en el período del cambio y, subsecuentemente, informar sobre la cuantía todavía sin registrar. Cuando se adopte la alternativa *b*), la cuantía no registrada en la fecha de introducción de la Norma ha de reconocerse como una obligación en un período de tiempo que no exceda al resto de la vida activa esperada de los empleados participantes y la contrapartida correspondiente será un cargo en el estado de resulta-

dos como una partida extraordinaria. El coste de las prestaciones por jubilación que surge y se imputa a resultados en los años siguientes debe ser cargado de la misma manera que si la contabilización del devengo hubiera sido la practicada desde el principio.

Fecha de la entrada en vigor

52. Esta Norma Internacional de Contabilidad estará en vigor para estados financieros que cubran ejercicios contables cuyo comienzo sea el 1 de enero de 1985 o después.