

Retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas, problemática contable de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes

Francisco García López

*Máster en Auditoría y Contabilidad Superior.
Universidad de Sevilla*

EXTRACTO

El proceso de registro y valoración de la provisión por retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas es complejo, ya que implica cálculos actuariales necesarios para determinar el valor actual de la obligación con el personal. En este artículo, vamos a analizar la contabilización de los planes de prestaciones definidas, y se va a dar explicación a diversos aspectos de la misma, que no están contemplados en el Plan General de Contabilidad.

Palabras clave: provisiones; planes de prestaciones definidas; retribución a largo plazo al personal.

Fecha de entrada: 06-06-2018 / Fecha de aceptación: 20-06-2018

Long term remuneration to the personnel by plans of definite presentations, accounting problematics of the reservations for losses and actuarial earnings and other adjustments

Francisco García López

ABSTRACT

The register and valuation process of retirement plan provision is complex, because involve actuarial calculations, which are necessary to determine the current value of the workforce liability. In this article, we are going to analyse the accounting process of this type of plan, and give explanation to some aspects of this plan, which are not included into account Spanish regulation.

Keywords: liabilities; retirement plan; retirement plan liability.

Sumario

Introducción

1. Tipología de planes de retribución al personal
2. Provisión derivada de la retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas
3. Prestaciones
4. Activos afectos
5. Costes por servicios pasados
6. Hipótesis actuariales
7. Pérdidas y ganancias actuariales
8. Reembolsos
9. Mejora, reducciones y liquidaciones de un plan de prestaciones definidas
10. Ejemplo real de un plan de prestaciones definidas
11. Propuesta para solucionar la problemática contable de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes

Referencias bibliográficas

Webgrafía

Cómo citar este estudio:

García López, F. (2018). Retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas, problemática contable de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes. *RCyT. CEF*, 425-426, 171-192.

INTRODUCCIÓN

La retribución a largo plazo al personal puede articularse de múltiples formas, bien mediante pagos basados en instrumentos de patrimonio, planes de beneficios posempleo, o seguros médicos. Si la retribución a largo plazo al personal se lleva a cabo mediante el uso de planes que afectan a un colectivo dentro de la empresa, estos podrán ser de tres tipos: planes de prestaciones definidas, planes de aportaciones definidas y planes mixtos.

Los planes de prestaciones definidas y mixtos presentan una dificultad añadida con respecto a los planes de aportaciones definidas a la hora llevar a cabo el registro y la valoración de los mismos, ya que pueden tener una provisión vinculada como consecuencia de que en los planes de prestaciones definidas y mixtos la empresa promotora soporta la totalidad o parte del riesgo actuarial del plan, y, por lo tanto, puede darse el caso de que tenga que realizar contribuciones adicionales.

De todas las provisiones que están contempladas en el Plan General de Contabilidad (PGC), consideramos como una de las más complejas la que se deriva de la retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas por dos razones:

La primera de ellas es que para poder determinar el valor de la misma es necesario establecer el valor actual de la obligación con el personal, lo que implica cálculos actuariales que no están contenidos dentro de la disciplina contable.

La segunda razón es porque esta provisión afecta a todos los estados financieros emitidos por la empresa.

Este artículo tiene como objetivo la forma de contabilizar de la provisión por retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas y propondremos una respuesta a la problemática contable sobre qué hacer con las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y qué hacer con el efecto fiscal derivado de la misma, una vez que se haya liquidado el plan, ya que esta problemática no está contemplada en el PGC.

1. TIPOLOGÍA DE PLANES DE RETRIBUCIÓN AL PERSONAL

Los planes de retribución al personal, siguiendo a Amat y Crespo (2011), pueden clasificarse en tres grupos dependiendo de quién soporta el riesgo actuarial:

- Planes de prestaciones definidas.
- Planes de aportaciones definidas.
- Planes mixtos.

Una vez analizada la definición que se da de los planes de prestaciones establecidas tanto en el PGC como en la norma internacional de contabilidad (NIC) 19, al ser la definición dada por estas normativas de carácter residual (se consideran planes de prestaciones definidas a aquellos que no son de aportación definida), daremos una definición más apropiada de los mismos. Los planes de prestaciones definidas son aquellos en los que la empresa promotora tiene la obligación de darle al personal afecto por el plan una serie de prestaciones mediante la entrega de activos a una entidad aseguradora jurídicamente independiente, para que esta constituya y gestione un fondo con dichos activos y con estos ir satisfaciendo las prestaciones del personal afecto. En este tipo de planes es la empresa promotora quien soporta el riesgo actuarial, por lo tanto, en el caso de que la cuantía de los activos afectos no sea suficiente para satisfacer la obligación con el personal afecto, la empresa promotora tendrá que aportar recursos al fondo. La contabilización de este tipo de planes presenta una serie de complejidades, ya que, por un lado, será necesario, mediante la aplicación de cálculos actuariales, la determinación de una serie de cuantías que serán importantes para determinar si existe la cuantía de la provisión vinculada al plan de prestaciones, y, por otro, también será necesario determinar la cuantía de las contribuciones anuales a realizar al fondo.

En los planes de aportaciones definidas siguiendo la definición que se da de los mismos en la NIC 19, la empresa promotora externaliza el riesgo actuarial de plan, y su única obligación con el personal afecto al mismo es la de realizar aportaciones de carácter predeterminadas de forma periódica, y en el caso de que los activos afectos no fueran suficientes para dar las prestaciones al personal afecto, la empresa promotora no tendría obligación de realizar aportaciones de carácter extraordinario. El proceso de contabilización de este tipo de planes consiste únicamente en el reconocimiento de un gasto, por las contribuciones realizadas al fondo, y en el caso de que estas se demoraran, la empresa promotora tendría que reconocer en sus estados financieros un pasivo, por la cuantía de las contribuciones pendientes.

En los planes mixtos, por un lado, la empresa promotora ha externalizado parte del riesgo actuarial del plan (la parte del plan que se ha articulado como plan de aportación definida), pero otra parte no (la parte del plan que se ha articulado como un plan de prestaciones definidas), según Amat y Crespo (2011), en este caso, la empresa promotora deberá determinar la cuantía de la parte del plan que es de prestación, porque, si procede en los estados financieros de la empresa promotora, podrá haber una provisión vinculada a la parte del plan de prestaciones, lo que implica tener que conocer el valor actual de la obligación vinculada al plan de prestaciones así como los afectos del mismo, y también habrá un gasto por las aportaciones realizadas al fondo tanto por la parte que corresponde al plan de prestación como al de aportación.

2. PROVISIÓN DERIVADA DE LA RETRIBUCIÓN A LARGO PLAZO AL PERSONAL MEDIANTE PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDAS

El origen de la provisión derivada de la retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas está contenido en la norma de registro y valoración (NRV) número 16 del PGC. Esta provisión proviene del resultado positivo de la aplicación de la siguiente fórmula:

Valor actual de la obligación con el personal + Coste por servicios pasados pendientes de reconocer – Valor actual de los activos afectos +/- (según proceda las) Ganancias y pérdidas actuariales

El proceso de registro, reconocimiento y valoración de la misma se especifica en las NIC 19, 26 y 37. En este artículo utilizaremos la normativa internacional, ya que la información contenida en el PGC de esta provisión es prácticamente idéntica a la de la normativa internacional; además la normativa internacional abarca algunos aspectos de este tipo de retribución al personal que no están contemplados en el PGC.

Los factores más significativos que influyen a la hora de determinar el valor actual de la obligación con el personal y de los activos afectos siguiendo la NIC 19 son los siguientes:

- Prestaciones.
- Activos afectos.
- Costes por servicios pasados.
- Hipótesis actuariales.
- Ganancias y pérdidas actuariales.
- Reembolsos.
- Mejoras, reducciones y liquidaciones del plan.

A continuación desarrollaremos cada uno de estos factores, expondremos la problemática contable de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes, y propondremos una forma para dar solución a la misma.

3. PRESTACIONES

Para determinar el importe de la obligación actual con el personal, por parte de la empresa promotora, siguiendo a Torres-Rueda (2008), «será necesario determinar cuántos empleados alcanzan o cumplen los requisitos para tener derecho a recibir las prestaciones, desde cuándo surge el derecho a recibir la misma y durante cuánto tiempo la estará recibiendo. Además habrá que calcular la cuantía de la prestación que les corresponde a los mismos y cómo esta evolucionará a lo largo del tiempo». Para llevar a cabo dichos cálculos será necesario asumir una serie de supuestos sobre las variables que influyen en la determinación del valor de la obligación con el personal, que son las denominadas «hipótesis actuariales».

Las variables anteriormente mencionadas son indispensables para calcular la cuantía de las prestaciones a satisfacer en el futuro. Para determinar dicha cuantía, la NIC 37 establece que debe

usarse un sistema de cálculo actuarial fiable para determinar el valor de las prestaciones devengadas en el ejercicio actual y en los anteriores.

Una vez determinado el valor de las prestaciones, utilizaremos el método de la unidad de crédito proyectado para descontarlas y así obtener el valor actual de la obligación. Este modelo de cálculo actuarial se basa en atribuir el coste de las prestaciones entre los ejercicios en los que se genera la obligación, por lo tanto, se requiere que la empresa impute la prestación correspondiente al periodo corriente y a los anteriores, para así determinar el valor de la obligación con el personal (Amat y Crespo, 2011).

Siguiendo a Amat y Crespo (2011), «El valor actual de las prestaciones deberá basarse en las prestaciones definidas según el plan, incluyendo si procede el coste por servicios pasados. El valor concreto de las mismas se calculará en base a los salarios actuales o proyectados, indicándose de forma explícita el método de cálculo utilizado, además, debe indicarse el efecto de cualquier variación en las hipótesis actuariales que puedan tener un efecto significativo en el valor actual de la obligación».

Puede darse el supuesto de que el plan en términos formales establezca la existencia de mejoras en las prestaciones futuras, en este caso la obligación reconocida deberá incluir estas variaciones (Amat y Crespo, 2011).

4. ACTIVOS AFECTOS

Los requisitos que deben cumplir los activos afectos para obtener esta denominación son, siguiendo la NIC 19, los siguientes:

- Aquellos recursos mantenidos por una entidad que tenga independencia jurídica de la empresa promotora, y que estén disponibles únicamente para pagar las prestaciones a los trabajadores. Estos recursos no podrán ser devueltos a la empresa promotora, excepto en el caso de que el resto de activos afectos sea suficiente para afrontar la obligación con el personal, o sean devueltos a la empresa promotora, en concepto de prestaciones que esta previamente ha pagado.
- Las pólizas de seguro emitidas por entidades no vinculadas a la empresa promotora, siempre que las mismas solo sean utilizadas para pagar las prestaciones del personal afecto al plan, y no estén disponibles para los acreedores de la empresa promotora. Se exceptúan de este supuesto aquellos activos que sean devueltos a la empresa promotora, para reembolsarle las prestaciones previamente pagadas.

No serán considerados activos afectos las aportaciones pendientes de pagar, ni los instrumentos financieros que sean de carácter no transferible emitidos por la empresa promotora (NIC 19).

Siguiendo a Larriba (2007), «en el supuesto de que el valor razonable de los activos afectos sea superior al valor actual de la obligación con el personal, el límite de valor de los activos afectos no podrá ser superior al valor actual de las prestaciones económicas que pueden retornar a la empresa en forma de reembolsos directos, o como menores contribuciones futuras menos en la parte pendiente de imputar a resultado por costes de servicios pasados».

Los ajustes que sean llevados a cabo en el valor de los activos afectos como consecuencia de la cuantía del límite anteriormente mencionado son los denominados «ajustes positivos o negativos sobre los activos afectos», Larriba (2007).

5. COSTES POR SERVICIOS PASADOS

Según Amat y Crespo (2011), «Se entenderán como costes por servicios pasados, al aumento que sufre el valor actual de la obligación como consecuencia de los servicios que los trabajadores han prestado en ejercicios anteriores, y que les supone un aumento en la prestación a recibir».

Los costes por servicios pasados siguiendo la NRV 16 del PGC se dividen en dos grupos:

- Costes por servicios pasados de carácter irrevocables.
- Costes por servicios pasados de carácter revocables.

Los costes por servicios pasados que sean de carácter irrevocables son aquellos en los que los trabajadores han prestado una serie de servicios en el pasado a la empresa promotora del mismo, y por ello tienen el derecho a recibir un aumento en la prestación que les corresponde, una vez que dejen de prestar servicios en la empresa promotora. En este tipo de servicios pasados, no es necesario que transcurra un periodo de tiempo para que el trabajador consolide el derecho a recibir el aumento de la prestación, puesto que este ya ha prestado los servicios y el derecho a recibir el aumento en la prestación ya estaría consolidado. Esta categoría de costes por servicios pasados se contabilizarán imputando la totalidad de los mismos a la cuenta de pérdidas y ganancias, como un gasto en el ejercicio en el que se reconozcan (NRV 16 PGC).

Los servicios pasados de carácter revocables en cambio para que el trabajador tenga el derecho a un aumento en la prestación a recibir deberá cumplir una serie de condiciones para que dicho derecho se consolide, como por ejemplo llevar una serie de años prestando servicios en la empresa promotora (NRV 16 PGC).

Para contabilizar este tipo de servicio pasado siguiendo la NRV 16 del PGC, inicialmente deberán determinarse las condiciones que el personal afecto debe cumplir, así como la cuantía de dichos servicios. Una vez llevado a cabo esto se imputará de forma proporcional a la cuenta de pérdidas y ganancias la parte del coste por servicio pasado que haya adquirido la condición de irrevocable, es decir, si por ejemplo se estima que la totalidad de los costes por servicios pasados

es de 100 unidades, y la condición para que el personal afecto al plan obtenga un aumento en las prestaciones futuras a recibir sea que deben estar cuatro años prestando servicios en la empresa promotora, cada año deberá imputarse a la cuenta de pérdidas y ganancias como gasto 25 unidades (100 que son la totalidad de los costes por servicios pasados dividido entre el número de años necesarios para la consolidación del derecho).

En el caso de que se modifiquen las condiciones de un plan de prestaciones definidas, o bien se añadan mejoras al mismo, y estas afecten a los costes por servicios pasados pendientes de consolidar, la empresa promotora deberá establecer un plan para la amortización del coste por servicios pasados pendientes de reconocer por estas modificaciones (Amat y Crespo, 2011).

Según Amat y Crespo (2011), en el supuesto de que se aumentaran algunas prestaciones y se redujeran otras dentro del mismo plan de prestaciones, la empresa promotora contabilizará las variaciones en términos netos.

6. HIPÓTESIS ACTUARIALES

Para dar una definición adecuada de hipótesis actuarial, utilizaremos la que está contenida en la NIC 19 que la define como las mejores estimaciones realizadas por la empresa promotora (actuaria), sobre las variables que determinan el coste de las prestaciones a satisfacer a los trabajadores. Siguiendo la normativa internacional, estas hipótesis deberán cumplir fundamentalmente dos requisitos que son la coherencia y la insesgadez.

Las hipótesis actuariales, según Amat y Crespo (2011), se dividen en dos grupos:

- Hipótesis demográficas.
- Hipótesis financieras.

Las hipótesis demográficas según la NIC 19 son aquellas relacionadas con las condiciones de los trabajadores afectos al plan de prestaciones, siendo las más comunes a la hora de llevar a cabo el cálculo de la obligación actual con el personal las siguientes:

- La tasa de mortalidad de los trabajadores.
- La tasa de rotación de los trabajadores.
- Las jubilaciones anticipadas.
- La tasa de incapacidad de los trabajadores.

De todas las hipótesis demográficas anteriormente mencionadas, únicamente desarrollaremos en profundidad la tasa de mortalidad de los trabajadores afectos al plan, tal y como se hace en la normativa internacional (NIC 19).

La hipótesis demográfica tasa de mortalidad siguiendo a Amat y Crespo (2011) influye en el coste final de la prestación del personal vinculado al plan, ya que alguno de los trabajadores vinculados muere antes de la edad en la que le corresponde recibir la prestación, o si su edad fuera superior a la estimación llevada a cabo para determinar el valor de la prestación, esto le originará a la empresa promotora un menor o mayor coste de la obligación por prestaciones.

Para determinar el valor de esta hipótesis demográfica siguiendo la NIC 19, será necesario utilizar tablas de mortalidad. Estas contienen los elementos básicos que permiten calcular la probabilidad de muerte y supervivencia de una población homogénea (aquella población en la que la edad sea el principal factor de muerte de los individuos).

Una tabla de mortalidad tiene la siguiente estructura:

Figura 1. **Tabla de mortalidad**

x	q_x	d_x	l_x	e_x
0	0.012964	12964.000	1000000.000	72.80
1	0.001011	997.893	987036.000	72.75
2	0.000704	694.171	986038.107	71.82
...
107	1.000000	4396.000	4396.000	0.50
108	1.000000	000.000	000.000	0.00

Fuente: Mapfre.

Una tabla de mortalidad se divide en 5 columnas, el contenido de cada una de ellas es la que se detalla a continuación.

La columna x representa las edades de los individuos, que únicamente tomarán valores enteros. La columna q_x representa las posibilidades de que los individuos de la columna x mueran antes de x años. La columna l_x representa el número de recién nacidos que sobreviven a la edad x . d_x representa el número de individuos del grupo contenido en la columna l_x , que mueren entre edades comprendidas entre x y $x+t$. La columna e_x representa la esperanza de vida de las distintas edades. El valor de la variable x vendrá condicionado por las características de los partícipes del plan, la cual será determinada por el actuario.

Como ni la normativa internacional ni el PGC nos dan una definición específica de las hipótesis financieras, nosotros las definiremos como aquellas que afectan tanto a la determinación

del valor de los activos afectos como a la cuantía del valor actual de la obligación con el personal, siempre y cuando estas no estén relacionadas con las condiciones de los trabajadores.

Las hipótesis financieras citadas de forma genérica en la normativa internacional son las siguientes:

- La cuantía de las prestaciones (salario).
- La rentabilidad de los activos afectos.
- El tipo impositivo.
- La tasa de inflación.
- La tasa de descuento.

De todas las hipótesis financieras anteriormente mencionadas, desarrollaremos únicamente la rentabilidad de los activos del plan, los sueldos (cuantía de las prestaciones) y el tipo de descuento.

La hipótesis financiera salario se utilizará como base para determinar el valor actual de las prestaciones con el personal afecto. Hay dos modalidades para determinar la cuantía de la obligación según Amat y Crespo (2011):

- Con base en el salario actual.
- Con base en los salarios proyectados de los partícipes del plan en el momento de su jubilación.

Siguiendo a Amat y Crespo (2011), el salario actual presenta como ventajas que es un dato cierto y cerrado, por lo que facilita los cálculos a realizar, ya que no es necesario aplicar hipótesis valorativas sobre el mismo y en el caso de que hubiera incrementos salariales, estos generarían automáticamente un incremento en las prestaciones. Mientras que el salario proyectado tiene como ventajas que encaja con el concepto de gestión continuada y no bajo concepto liquidativo, y que la mayoría de los planes basa la cuantía de las prestaciones en el sueldo del empleado en el momento de retiro. Como la cuantía de este en ese momento no es conocida de manera exacta, es necesario calcularlo mediante estimaciones o proyecciones, en el caso de no incorporar estas proyecciones las cuantías de prestaciones podrían estar distorsionadas en comparación con las calculadas utilizando estimaciones.

Según Amat y Crespo (2011), la evolución previsible de los salarios deberá hacerse tomando como referencia lo siguiente:

- Los niveles de precios esperados.
- La antigüedad de los empleados.
- La tendencia del mercado en relación con la oferta y demanda de empleo.

La rentabilidad de los activos del plan de prestaciones definidas siguiendo la NIC 19 la integran los ingresos generados por las inversiones, bien sean intereses o dividendos, una vez deducidos los costes de administración del fondo y los impuestos con los que estén gravados. La rentabilidad esperada de los activos del plan se calculará con base en las expectativas de rentabilidad del mercado, al inicio del ejercicio y deberá reflejar las alteraciones en el valor razonable de dichos activos como consecuencia de las detracciones y aportaciones del plan. La diferencia entre la rentabilidad esperada y la realmente obtenida por los activos afectos se considerará una ganancia o pérdida actuarial.

Otra hipótesis financiera que será necesario estimar es el tipo de descuento, por dos razones:

- La primera de ellas es que para determinar el valor actual de la obligación con el personal se requiere del uso de un sistema de valoración actuarial (método de la unidad de crédito proyectado), en el cual es necesario proyectar la cuantía de los salarios que serán la base para determinar el valor de la obligación con el personal, y posteriormente actualizarlos para determinar el valor actual de la misma.
- La segunda razón es que este tipo de planes de prestaciones pueden tener vinculada una provisión, puesto que la empresa promotora soporta el riesgo actuarial del plan, por tanto al tener una provisión vinculada para el registro y reconocimiento de las mismas será necesario determinar a cierre de cada ejercicio el valor actual de la misma, para lo que es indispensable aplicarle a dicha provisión un tipo de descuento.

Siguiendo a Amat y Crespo (2011), «la tasa de descuento refleja el valor del dinero en el tiempo, pero no el riesgo actuarial ni el de inversión ni el de crédito específico de la empresa promotora, por lo tanto, a la hora de determinar el valor de la tasa de descuento aplicable tanto a la obligación con el personal como a la provisión vinculada al mismo», todos estos supuestos deberán estar incluidos dentro del tipo de descuento que utilizemos.

«Todos los riesgos específicos de la empresa promotora deberán ser incluidos en el tipo de descuento aplicable y deberán ser estimados, ya que al ser el plan de prestaciones a muy largo plazo, no conocemos para todo el horizonte temporal el riesgo de crédito, el riesgo de inversión ni el riesgo actuarial», por lo tanto, al usar estimaciones, podrá darse el caso de que las estimaciones coincidan con el valor de la variable, o bien que este sea superior o inferior. En los casos en los que no coincidan, estas variaciones darán lugar a ganancias y pérdidas actuariales (Amat y Crespo, 2011).

Las hipótesis actuariales, al ser estimaciones a muy largo plazo, deberán ser revisadas cada cierto tiempo. En el PGC esto no está contemplado, pero en la normativa internacional (NIC 26) se establece un periodo de revisión de las hipótesis una vez cada tres años. En el caso de que esta evaluación no pueda ser llevada a cabo en el periodo establecido por la NIC 26, esta permite la utilización de la estimación más reciente.

7. PÉRDIDAS Y GANANCIAS ACTUARIALES

Las pérdidas y ganancias actuariales según la NIC 19 surgen por la diferencia entre el valor estimado para cada hipótesis del plan y el valor que realmente toman las variables. La posible diferencia entre el valor estimado y valor real de la misma tiene su origen en que, al ser la duración del plan de prestación normalmente de muchos años, es necesario estimar el valor que las hipótesis actuariales tendrán durante toda la vida del mismo, en el supuesto de que la estimación del valor de la variable no coincidiera con el que esta realmente tome, la empresa promotora tendrá que reconocer en sus estados financieros una ganancia o pérdida actuarial.

El reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales, siguiendo a Torre-Rueda (2008), difiere en la normativa contable española (PGC) respecto a la normativa internacional (NIC 19). En el PGC solo hay una modalidad a la hora de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales, mientras que la NIC 19 establece dos modalidades que son las siguientes:

La primera modalidad, siguiendo a Amat y Crespo (2011), consiste en el establecimiento de un límite a la hora de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales en el patrimonio neto de la empresa promotora como un ingreso o gasto diferido. El límite a la hora de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales se calcula comparando el importe neto no reconocido de las ganancias y pérdidas actuariales del ejercicio anterior con el mayor de los siguientes dos importes:

- El 10% del valor actual de la obligación con el personal afecto al plan en esa fecha antes de deducir los activos afectos.
- El 10% del valor razonable de los activos afectos en esa fecha.

Una vez calculados estos dos importes, compararemos el resultado obtenido con las ganancias y pérdidas actuariales reconocidas a cierre del ejercicio actual, y si estas fueran superiores al límite establecido, el exceso se imputaría como ingreso o gasto a la cuenta de pérdidas y ganancias, dividiendo la cuantía del exceso entre la duración del plan de prestaciones definidas e imputando a pérdidas y ganancias la parte proporcional cada año.

La segunda modalidad establecida en la normativa internacional, según Torres-Rueda (2008), es casi idéntica a la que establece el PGC, la cual consiste en el reconocimiento de la totalidad de las ganancias y pérdidas actuariales, utilizando la cuenta de patrimonio neto de ganancias y pérdidas actuariales y otros ajustes. Sin embargo, siguiendo el PGC, a cierre del ejercicio la cuenta de ganancias actuariales se compensará con la de pérdidas y la diferencia entre las mismas se cargará o abonará a la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes, mientras que en la normativa internacional la transferencia a una reserva específica de la diferencia entre las cuentas de ganancias y pérdidas actuariales no está contemplada. En este artículo únicamente nos centraremos en la modalidad que coincide con la que establece el PGC.

Contablemente siguiendo a Amat y Crespo (2011), las ganancias y pérdidas actuariales son gastos o ingresos imputados a patrimonio neto, esto dependerá si la variación originada en las

hipótesis actuariales dará lugar a que la empresa promotora tenga un ahorro o mayores costes en aportaciones futuras, al ser gastos o ingresos imputados a patrimonio neto, siguiendo el PGC también tendrá que tenerse en cuenta su efecto fiscal.

Las ganancias y pérdidas actuariales siguiendo el PGC pasarán a formar parte de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes en el proceso de regularización y cierre, en el cual el saldo de las cuentas de ganancias actuariales quedará a 0, compensándose de esta forma la cuenta de ganancias con la de pérdidas y la diferencia entre ambas se incorporará a la cuenta reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

El saldo de la cuenta de reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes no está compuesta únicamente por el saldo derivado de las compensaciones entre la cuenta de ganancias y pérdidas actuariales, sino que el PGC también contempla incluir en esta rúbrica los ajustes originados por los cambios de valoración en los activos afectos que tendrán como contrapartida esta cuenta de reservas. Estos ajustes pueden ser positivos, si hay una revalorización de los activos afectos, o bien negativos si es el caso contrario. El factor a considerar a la hora de realizar un ajuste positivo o negativo sobre los activos afectos es una cuantía o límite establecido en la NIC 19, de tal forma que si hay una revalorización en los activos afectos y el valor de estos no alcanza el límite establecido, se podrán revalorizar hasta dicha cuantía. Sin embargo, si se da el caso contrario (activos con valor superior al límite), se deberá llevar a cabo una corrección valorativa de los mismos, o lo que es lo mismo un ajuste negativo. La contrapartida de estos ajustes será una ganancia o una pérdida actuarial.

El límite a la hora de revalorizar los activos afectos, según Larriba (2007), no podrá ser superior a:

- El valor actual de las prestaciones económicas que pueden retornar a la empresa como reembolsos o menores contribuciones futuras.
- Más en su caso la parte pendiente de imputar a resultado por costes de servicios pasados.

8. REEMBOLSOS

Siguiendo la NIC 19, en el supuesto de que la empresa promotora tenga una alta probabilidad de que un tercero le reembolse una parte o la totalidad de alguno de los desembolsos exigidos para cancelar la obligación con el personal, la empresa promotora deberá reconocer este derecho como un activo en sus estados financieros. Este derecho de reembolso se valorará en función del valor razonable de los desembolsos.

En la cuenta de pérdidas y ganancias el gasto relacionado con las contribuciones a realizar al fondo podrá reconocerse detrayéndole a dicho gasto la cantidad que se le reembolsará a la empresa promotora (Amat y Crespo, 2011).

Si la empresa promotora contrata una póliza con una entidad aseguradora cuyas condiciones establecen que esta tiene que abonar parte o la totalidad de las contribuciones al fondo que la em-

presa promotora previamente ha realizado, la NIC 19 determina que estas pólizas serán reconocidas como activos en el balance de la empresa promotora y no tendrá la consideración de activos afectos, ya que no se utilizan para dar las prestaciones a los trabajadores, sino que son un derecho de reembolso que la empresa promotora tiene sobre la entidad aseguradora por el pago de contribuciones previas que correspondían a la entidad aseguradora y que ha hecho la empresa promotora.

9. MEJORA, REDUCCIONES Y LIQUIDACIONES DE UN PLAN DE PRESTACIONES DEFINIDAS

La retribución a largo plazo al personal mediante planes de prestaciones definidas, al ser una retribución a muy largo plazo, podrá sufrir mejoras o reducciones (Amat y Crespo, 2011).

Respecto a las mejoras en los planes de prestaciones definidas, tanto la NIC 19 como el PGC establecen que el tratamiento contable de las mismas es idéntico al de los costes por servicios pasados de carácter irrevocable, es decir, se contabilizarán como un gasto en la cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa promotora en el ejercicio en el que se produzca dicha mejora.

La reducción en un plan de prestaciones definidas, siguiendo a Amat y Crespo (2011), «se produce cuando la empresa promotora se compromete a recortar significativamente alguna de las condiciones del plan, como por ejemplo el número de beneficiarios del mismo, o cuando la misma modifica las condiciones del plan de tal forma que alguna de las condiciones que previamente daban lugar a la percepción de una prestación o el aumento de la misma ya no es tenida en consideración, y por tanto no da lugar a la percepción de una prestación ni al aumento de la misma».

En muchas ocasiones la reducción de un plan de prestaciones tiene su origen en un proceso de reestructuración empresarial y, por lo tanto, deberá contabilizarse al unísono de la misma (Amat y Crespo, 2011).

La liquidación de un plan de prestaciones se producirá cuando no haya personal afecto a dicho plan, o cuando la empresa promotora acuerde con el personal afecto al mismo el abono de una cuantía de dinero a los mismos u otro tipo de prestación distinta a la del plan de prestaciones previo, y a cambio de esto el personal afecto renuncia a la percepción de las prestaciones relacionadas con el plan de prestaciones a liquidar.

Según Amat y Crespo (2011), puede darse el supuesto en el que la empresa promotora contrate una póliza de seguro para cubrir una parte de las prestaciones de los empleados vinculados al plan. Esta operación no debe entenderse como una liquidación del plan siempre que la empresa promotora mantenga el riesgo actuarial del mismo.

No se considerará reducción de un plan de prestaciones definidas sustituir un plan de prestaciones por otro que proporcione al personal afecto unas prestaciones prácticamente idénticas al plan previo (Amat y Crespo, 2011).

Las pérdidas y ganancias actuariales originadas por las reducciones o liquidaciones de un plan de prestaciones, definidas según la NIC 19, se reconocerán en el patrimonio neto de la empresa promotora y deberán comprender lo siguiente:

- Los cambios en las hipótesis actuariales como consecuencia de la reducción o liquidación del plan que afectan al valor actual de la obligación.
- Las variaciones en el valor razonable de los activos afectos provocadas por la reducción o liquidación del plan.
- Las pérdidas y ganancias actuariales y los costes por servicios pasados pendientes de reconocer.

En las reducciones o liquidaciones de un plan de prestaciones en el que haya costes por servicios pasados de carácter revocables pendientes de reconocer, siguiendo a Amat y Crespo (2011), deberá haber un plan para la amortización de estos costes por servicios pasados pendientes de reconocer.

10. EJEMPLO REAL DE UN PLAN DE PRESTACIONES DEFINIDAS

En este epígrafe del artículo explicaremos, basándonos en un caso real, el proceso que siguen las empresas a la hora de determinar el valor actual de la obligación con el personal afecto al plan, concretamente el de la empresa BBVA.

Figura 2. Hipótesis actuariales acuerdo BBVA-UGT 2000

Anexo II. Determinación de cuantías	
Hipótesis	
Las hipótesis financiero-actuariales y demográficas utilizadas son las siguientes:	
• Tipo de interés técnico anual	5 %
• Incremento salarial anual de percepciones establecidas en el Convenio Colectivo de Banca	2,5 %
• IPC	1,5 %
• Incremento bases máximas y mínimas de cotización a la Seguridad Social	Según IPC
• Incremento pensiones máximas y mínimas de la Seguridad Social	Según IPC
• Tablas de mortalidad	GRM/F 95
Fuente: BBVA.	

La figura 2 contiene las hipótesis actuariales que serán tenidas en cuenta a la hora de determinar el valor actual de la obligación con el personal. Como expusimos en el epígrafe 6, estas hipótesis se dividen en dos grupos, aquellas de carácter demográficas en este caso la tasa de mortalidad del personal afecto al plan, calculando la probabilidad de ocurrencia de la misma mediante el uso de tablas de mortalidad, y las hipótesis financieras que serían todas las restantes contenidas en la figura 2.

En primer lugar, se tendrá que calcular el valor actual de la obligación con el personal, y por ello la NIC 19 establece que para el cálculo de la misma se proyectará el valor estimado de las hipótesis actuariales en función de la vida estimada del plan de prestaciones definidas utilizando el método de unidad de crédito proyectada.

En segundo lugar, tendremos que calcular el valor razonable de los activos afectos en función de una serie de parámetros establecidos en la NIC 19.

En tercer y último lugar, para determinar la cuantía de la provisión vinculada con el plan de prestaciones, siguiendo a Amat y Crespo (2011), será necesario conocer previamente el valor actual de la obligación con el personal, el valor actual de los activos afectos, la cuantía de las ganancias y pérdidas actuariales y los costes por servicios pendientes de reconocer si los hubiera. En el caso de que el resultado de aplicar la siguiente fórmula fuera positivo, la empresa promotora tendría que reconocer en sus estados financieros una provisión. La fórmula a aplicar es la siguiente:

Valor actual de la obligación con el personal + Costes por servicios pasados pendientes de reconocer – Valor actual de los activos afectos +/- Ganancias y pérdidas actuariales

En la figura 3 puede observarse como el BBVA determina la cuantía de esta provisión, durante el horizonte temporal 2012-2015, así como la tendencia de la misma. En el caso del BBVA para la determinación de la cuantía de la provisión, a la fórmula anteriormente mencionada habrá que incluir con signo negativo las prestaciones ya pagadas.

Figura 3. Obligaciones por compromisos de pensiones y valor razonable de activos afectos en miles de euros

BBVA				
Años	2012	2013	2014	2015
Obligaciones por compromisos de pensiones ...	4.463.000	4.266.000	4.737.000	5.306.000
Valor razonable activos afectos	1.535.000	1.436.000	1.697.000	1.974.000
				.../...

BBVA				
Años	2012	2013	2014	2015
.../...				
Variación anual activos afectos	100 %	98 %	124 %	106 %
Variación provisión a l/p al personal	100 %	92 %	107 %	107 %
Prestaciones pagadas	814.000	607.000	847.000	964.000
Variación prestaciones pagadas	100 %	75 %	140 %	114 %
Variación obligaciones por pensiones	100 %	96 %	111 %	112 %
Provisión por retribución a l/p al personal	2.114.000	2.223.000	2.193.000	2.368.000
Variación provisión por retribución a l/p al personal	100 %	105 %	99 %	108 %
Fuente: CCAA BBVA.				

Una vez calculado el valor de la provisión se procedería a determinar las contribuciones a realizar al fondo por parte de la empresa promotora. En la figura 4, puede observarse como el BBVA determina la cuantía de las contribuciones a realizar.

Figura 4. **Determinación de las aportaciones a realizar al fondo**

Determinación de las cuantías
Capital adicional a la jubilación: Diferencia teórica a cada fecha de jubilación hipotética entre las siguientes cuantías:
Fondo teórico a la jubilación menos Fondo proyectado
Siendo:
<ul style="list-style-type: none"> Fondo teórico a la jubilación. Valor actual actuarial a la fecha de jubilación según hipótesis descritas, de la renta vitalicia constante con su correspondiente reversión al cónyuge y/o huérfanos en caso de fallecimiento. La cuantía de renta vitalicia constante teórica a la jubilación del trabajador (siendo la de viudedad-orfandad la que proceda). Fondo proyectado. El que corresponde en cada caso en el plan de pensiones de empleo y/o pólizas de seguro correspondientes, a fecha de jubilación, y según hipótesis.
Fuente: Acuerdo BBVA-UGT 2000.

11. PROPUESTA PARA SOLUCIONAR LA PROBLEMÁTICA CONTABLE DE LAS RESERVAS POR PÉRDIDAS Y GANANCIAS ACTUARIALES Y OTROS AJUSTES

1.º El PGC no establece qué hacer con la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes una vez liquidado el plan. Si analizamos el significado de esta reserva, el saldo de la misma recoge los ahorros o mayores costes en concepto de aportaciones futuras por parte de la empresa promotora como consecuencia de las variaciones de las hipótesis actuariales. Si el plan ha sido liquidado no tiene ningún sentido mantener una reserva que recoja el ahorro o mayor coste en contribuciones futuras si no van a llegar a producirse, así como el efecto fiscal derivado de las mismas y que también está reconocido en los estados financieros.

Eliminar esta reserva supone un problema, ya que una vez liquidado el plan, el saldo de la provisión es 0 y los activos afectos habrán sido usados para pagar las prestaciones a los trabajadores, por lo tanto, no hay ninguna partida relacionada con el plan que podamos utilizar para eliminar la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

2.º A la hora de llevar a cabo el proceso de eliminación o reclasificación de la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes que planteamos una vez que el plan de prestaciones definidas está liquidado, antes de proceder a la eliminación o reclasificación de la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes, es necesario eliminar una cuenta del grupo 8 (impuesto diferido). Siguiendo al PGC, al ser ingresos o gastos imputados a patrimonio neto, deben quedar cerradas al cierre del ejercicio, pero en la contabilización de las ganancias y pérdidas actuariales, dicha cuenta permanece abierta. Si tenemos en cuenta el efecto fiscal tal y como dice el PGC, esto implicaría otra problemática añadida.

Nuestra propuesta a esta problemática contable, consiste, en primer lugar, en eliminar el saldo de la cuenta de impuesto diferido. La razón para eliminar el saldo de esta cuenta es que este no podrá aplicarse en ejercicios sucesivos. El origen del saldo de esta cuenta proviene de la compensación entre el efecto fiscal de ganancias y de pérdidas actuariales del plan, por lo tanto, si el plan se liquida, no se registrarán más ganancias ni pérdidas actuariales, y por lo cual el saldo resultante de la cuenta al no poder seguir compensándose tendría que ser eliminado. La problemática de esta eliminación es que no puede reconocerse un activo o pasivo fiscal para cerrar o eliminar la cuenta de impuesto diferido, porque las ganancias y pérdidas actuariales, al no pasar por la cuenta de pérdidas y ganancias, no podrán dar lugar a activos o pasivos fiscales. La opción que proponemos para su eliminación es deshacer el asiento que se ha ido registrando cuando se ha reconocido el efecto fiscal de las ganancias y pérdidas actuariales en la cuenta de impuesto diferido.

En segundo lugar, tendríamos que eliminar la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes consistiendo nuestra propuesta en transferir el saldo de esta reserva (reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes) a reservas voluntarias, por dos razones:

La primera de ellas sería que el factor que provocaba la indisponibilidad de las mismas desaparece (el plan ya ha sido liquidado).

La segunda es que si ese ahorro o mayor coste en contribuciones futuras no lo hemos podido aplicar a futuro, podemos aplicarlo sobre las contribuciones que anteriormente han sido reconocidas como gasto durante toda la vida del plan, estando estos gastos recogidos en las reservas.

A continuación, incluimos las cuentas a utilizar para la eliminación de la reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

Eliminación del saldo pendiente en la cuenta de impuesto diferido. Siendo el saldo de la cuenta deudor, abonaremos por la totalidad del saldo de la cuenta contra la de impuesto diferido, cargando contra la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (impuesto diferido)	Debe	Haber
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		
8301	Impuesto diferido		

En el caso de que el saldo de la cuenta de impuesto diferido fuera acreedor, el asiento a realizar para la eliminación consistiría en cargar por la totalidad del saldo de la cuenta contra la de impuesto diferido y abonar contra la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (impuesto diferido)	Debe	Haber
8301	Impuesto diferido		
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		

Una vez eliminado el efecto fiscal, procederíamos a la reclasificación de la reserva por pérdidas y ganancias actuariales.

En el supuesto de que el saldo de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales fuera de saldo acreedor, cargaremos por la totalidad del saldo de la cuenta contra la de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes, abonando contra una cuenta de reservas, en este caso nosotros lo haremos utilizando la cuenta de reservas voluntarias.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (reserva por pérdidas y ganancias actuariales)	Debe	Haber
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		
113	Reservas voluntarias		

En el caso de que el saldo de la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes, fuera deudor, abonaríamos por la totalidad del saldo de la cuenta contra la de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (reserva por pérdidas y ganancias actuariales)	Debe	Haber
113	Reservas voluntarias		
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		

Si las ganancias y pérdidas actuariales no tuvieran efecto fiscal, no se daría esta problemática con la cuenta del grupo 8 (impuesto diferido), además el proceso de eliminación o reclasificación de la reserva por pérdidas y ganancias actuariales sería más simple, siendo los asientos a realizar, si no tuviéramos en cuenta el efecto fiscal de las mismas, los siguientes:

En el supuesto de que el saldo de las reservas por pérdidas y ganancias actuariales fuera acreedor, cargaríamos contra la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales por la totalidad del saldo, abonando contra la cuenta de reservas voluntarias.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (reserva por pérdidas y ganancias actuariales)	Debe	Haber
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		
113	Reservas voluntarias		

En el caso de que el saldo de la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales fuera deudor, cargaríamos por la totalidad del saldo contra la de reservas voluntarias, abonando contra la cuenta de reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes.

Código cuenta	Liquidación del plan, reclasificación de las cuentas vinculadas al mismo, aun con saldo (reserva por pérdidas y ganancias actuariales)	Debe	Haber
113	Reservas voluntarias		
115	Reserva por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes		

Referencias bibliográficas

Amat, O. y Crespo, P. (2011). *Monografía provisiones y contingencias*, pp. 180-240.

Larriba, A. (2007). *Seminario sobre la reforma contable. Retribución a largo plazo al personal*. Madrid: AECA.

Plan General de Contabilidad.

Torres-Rueda, J. (2008). Retribución a los empleados. En C. Abad *et al.*, *Análisis práctico y guía de implantación del nuevo PGC* (pp. 267-295). CISS.

Cuentas anuales y normativa consultada

Cuentas anuales consolidadas BBVA 2012-2015.

IASB: NIC 19, «Beneficios a los empleados».

IASB: NIC 26, «Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro».

IASB. NIC 37, «Provisiones, activos y pasivos contingentes».

Webgrafía

<https://www.cmv.es>.

http://bbva.fesugt.es/prevision_social_acuerdos/Acuerdo%20%2013112002%20Anexos.pdf.

https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/imagen.cmd?osicion=3&path=1072615.