

## PROTECCIÓN SOCIAL A LOS TRABAJADORES: LA PROVISIÓN PARA PENSIONES

CARLOS JAVIER SANZ SANTOLARIA  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

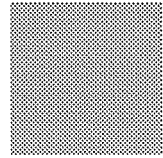
Los planes de pensiones, regulados por Ley y otros planes de previsión social alternativos asumidos por las empresas, comprenden aquel conjunto de obligaciones contraídas por las diferentes unidades económicas con sus empleados por prestaciones futuras comprometidas con ocasión de su jubilación. Estas obligaciones deberán ser reconocidas contablemente como gasto del ejercicio en la medida de su devengo contable, durante la vida laboral activa de los empleados, a partir de la fecha de inicio del plan.

### Palabras clave:

Gasto.  
Información.  
Obligaciones.  
Regulación.



# Protección social a los trabajadores: La provisión para pensiones



Carlos Javier Sanz Santolaria

## 1. Planes de Pensiones: Definición y clasificación

### 1.1 Definición

Los planes de pensiones, regulados por Ley y otros planes de previsión social alternativos asumidos por las empresas, se definen en sentido amplio como aquel conjunto de obligaciones contraídas por las empresas con sus empleados por prestaciones futuras comprometidas con ocasión de su jubilación, orfandad, viudedad y cualesquiera otras que pudieran derivarse de las condiciones de cada plan de pensiones.

Estas obligaciones deberán ser reconocidas contablemente como gasto del ejercicio en la medida de su devengo contable, durante la vida laboral activa de los empleados, a partir de la fecha de inicio del plan. Estos planes son distintos de los establecidos por la Seguridad Social obligatoria.

### 1.2 Clasificación

Dada la variedad de prestaciones sociales que las empresas reconocen a sus empleados y la de los sistemas utilizados para la determinación del coste de los correspondientes planes de pensiones, seguidamente se aborda una clasificación no exhaustiva, que permita familiarizarse con los conceptos que serán tratados posteriormente.

- a) *Por su relación con la Seguridad Social*, pueden ser:
- ⇒ Planes complementarios a los de la Seguridad Social, que fijan la pensión a percibir complementando la establecida por dicha entidad.
  - ⇒ Planes adicionales o suplementarios a los de la Seguridad Social, con prestaciones independientes a las percibidas de la misma.
- b) *Por la cobertura de los planes en cuanto a número de empleados*, pueden ser:
- ⇒ Con cobertura para todos los empleados, con uno o varios planes distintos.
  - ⇒ Con cobertura para una parte de los empleados.
- c) *Por la financiación utilizada*, pueden ser:
- ⇒ Con aportación de la empresa.
  - ⇒ Con aportación de la empresa y de los empleados.
- d) *Por la transferencia del riesgo*, pueden ser:
- ⇒ Planes de compromisos asegurados, total o parcialmente, mediante contraprestación con entidades financieras o aseguradoras, que asumen las correspondientes obligaciones de pago.
  - ⇒ Planes de compromisos no asegurados, en los que la empresa es responsable y pagadora final a los beneficiarios.
- e) *Por la administración de los fondos*, pueden ser:
- ⇒ Planes de fondos externos, cuando la empresa hace entrega de las aportaciones periódicas a una entidad distinta de ella.
  - ⇒ Planes de fondos internos, cuando la empresa retiene las aportaciones periódicas, procediendo a invertir las mismas. Dicha inversión o materialización podrá seguir una de estas alternativas:
    - \* Materialización en activos concretos, diferenciados del resto de los que posea la empresa, que se considerarán afectos al fondo.
    - \* Materialización en activos propios de la explotación, no separados del resto de los poseídos por la empresa, en cuyo caso no podrá hablarse de afectación de los mismos al fondo.
- f) *Por los riesgos cubiertos*, pueden ser:
- ⇒ Jubilación, viudedad, orfandad y otros como el de incapacidad, etc.

- g) *Por los tipos de prestaciones*, pueden ser:
- ⇒ Renta vitalicia o temporal a partir de una fecha o bien predeterminada cuando ocurra un suceso, durante el período de vida de los beneficiarios.
  - ⇒ Capital único bien a una fecha determinada bien cuando ocurra el suceso.
- h) *Por el tipo de compromiso asumido*, pueden ser:
- ⇒ Planes de prestaciones definidas. Establecen el compromiso con respecto a las prestaciones a percibir por los beneficiarios; por tanto, las aportaciones periódicas deberán ser aquellas que permitan hacer frente a los compromisos establecidos.
  - ⇒ Planes de aportaciones definidas. En este caso el compromiso se establece con respecto al importe de las aportaciones periódicas; por tanto, las prestaciones a percibir en el futuro serán las resultantes de tales aportaciones más sus correspondientes rendimientos.
- i) *Por el sistema financiero-actuarial utilizado*, pueden ser:
- ⇒ Sistemas de capitalización, en los que se considera que cada partícipe o conjunto de ellos, con sus aportaciones o dotaciones va constituyendo un capital, con cargo al cual percibirán las correspondientes prestaciones a partir de la fecha de su jubilación.
  - ⇒ Sistemas de reparto, en las que las aportaciones o dotaciones entran a formar parte de un fondo común, con cargo al cual se hará frente al pago de las prestaciones actuales y futuras de la generalidad de los partícipes. Este es el sistema seguido por la Seguridad Social.

## 2. Criterio general de contabilización y principios contables aplicables

La A.E.C.A. (1994, p. 20) aborda la solución que deben adoptar las empresas para el registro contable de los compromisos contraídos por ellas con sus empleados a través de planes de pensiones.

Como criterio general de contabilización, la Comisión de Principios y Normas de Contabilidad propugna que los compromisos en materia de pensiones asumidos por las empresas deben calcularse anualmente e imputarse como gasto del ejercicio, con el fin de constituir un fondo que permita atender, mediante un sistema de capitalización, el pago de las correspondientes prestaciones, una vez cumplida la condición que determine el nacimiento de las mismas.

En consecuencia, es el período de vida laboral activa de cada empleado, el que determinará el plazo de formación del fondo, el cual deberá ser suficiente para atender las prestaciones comprometidas por el plan.

Aunque en general son aplicables a la contabilización de los compromisos en materia de pensiones todos los principios enumerados en el Documento número 1 de AECA, tienen especial relevancia en este caso los siguientes:

- a) *Principio del devengo*, según el cual es necesario imputar los costes originados por planes de pensiones periódicamente durante la vida laboral activa de los empleados, con independencia del momento en que se produzca el pago de las prestaciones correspondientes.
- b) *Principio del registro*. Establece que los pasivos devengados y los costes incurridos como consecuencia de los compromisos contraídos por las empresas con sus empleados en materia de pensiones deben comenzar a registrarse contablemente desde el momento en que se contraen tales compromisos.
- c) *Principio de uniformidad*, según el cual una vez establecido el método de cuantificación y contabilización de los costes por planes de pensiones, éstos han de ser aplicados uniformemente en el tiempo, y si se introdujese algún cambio, éste debería basarse en un motivo suficiente, informándose en la memoria de las cuentas anuales, en la que a su vez se cuantificaría el efecto producido por dicho cambio.

### **3. Disposiciones mercantiles y contables relativas a la provisión para pensiones**

a) El *Código de Comercio* señala que son aplicables a la provisión para pensiones las siguientes disposiciones generales del Título III del Libro I de dicho texto:

- ⇒ Art. 34, relativo al objetivo de imagen fiel para las cuentas anuales.
- ⇒ Arts. 35, 36 y 37, que establecen normas generales sobre las cuentas anuales.
- ⇒ Art. 38, que enumera y define los principios de empresa en funcionamiento, uniformidad, prudencia, devengo, no compensa-

ción y precio o coste histórico, así como la preeminencia, en caso de conflicto, del principio de prudencia sobre los restantes.

b) *El Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas* indica que son aplicables a la provisión para pensiones las siguientes disposiciones generales de dicha norma:

⇒ Art. 172, que, al igual que el 34 del Código de Comercio, se refiere al objetivo de imagen fiel para las cuentas anuales.

⇒ Arts. 173, 174 y 182, que regulan la manera en que deben observarse los modelos de cuentas anuales previstos por la Ley, especialmente en cuanto a separación y a agrupación de partidas y elementos que afectan a varias partidas, respectivamente.

Respecto a su presentación en el balance, la provisión para pensiones figura incluida en el punto 1, "Provisiones para pensiones y obligaciones similares" del epígrafe B) Provisiones para riesgos y gastos, del pasivo del balance.

En el balance abreviado no figura el desglose precedido por cifras árabes, por lo que aparecen englobados dentro del mencionado epígrafe B).

El artículo 189, en su apartado A-3, Gastos de personal, tanto del modelo general como del abreviado de la cuenta de pérdidas y ganancias, el apartado 3b) se refiere a las "Cargas sociales, con mención separada de las que cubren las pensiones".

Posteriormente, en el artículo 198 se afirma que "el importe de las provisiones para riesgos y gastos no podrá superar las necesidades para las que se constituyan".

El punto 7 del artículo 200 de la LSA indica respecto a la memoria que "deberán mencionarse con la debida claridad y separación los compromisos existentes en materia de pensiones".

Asimismo, el punto 12 de dicho artículo, relativo a los miembros del órgano de administración, prescribe la mención en la memoria, entre otras cuestiones, de las obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración.

c) *El Plan General de Contabilidad* define las provisiones para riesgos y gastos como aquellas que tienen por objeto cubrir gastos originados en el mismo ejercicio o en otro anterior, pérdidas o deudas que estén claramente especificadas en cuanto a su naturaleza, pero que, en la fecha de cierre del ejercicio, sean probables o cier-

tos, pero indeterminados en cuanto a su importe exacto o en cuanto a la fecha en que se producirán.

En concreto, la provisión para pensiones y obligaciones similares comprenden los fondos destinados a cubrir las obligaciones legales o contractuales referentes al personal de la empresa, con motivo de su jubilación o por otras atenciones de carácter social (viudedad, orfandad, etc.).

El Plan General de Contabilidad destina la cuenta 140 "Provisión para pensiones y obligaciones similares" para registrar tal concepto, indicando que:

- a) *Se abonará* por las estimaciones de los devengos anuales, con cargo a la cuenta 643, así como por el importe de los rendimientos atribuibles a la provisión constituida, con cargo a la cuenta 662.
- b) *Se cargará* cuando se aplique la provisión, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 y por el exceso de provisión, con abono a la cuenta 790.

En la norma de valoración número 19, relativa a las dotaciones a la provisión para pensiones y obligaciones similares, se indica que:

En la contabilización de las dotaciones a la provisión para pensiones y obligaciones similares se incluirán los gastos devengados, por las estimaciones realizadas según cálculos actuariales, con el objeto de nutrir los fondos internos necesarios para cubrir las obligaciones legales o contractuales, sin perjuicio de la imputación a la provisión de los rendimientos financieros generados a su favor.

Respecto al contenido de la memoria, se establece que deberán señalarse los criterios contables aplicados en relación con las provisiones para pensiones y obligaciones similares, indicando el criterio de contabilización y realizando una descripción general del método de estimación y cálculo de cada uno de los riesgos cubiertos.

En concreto, deberán incluirse en la memoria los siguientes datos:

- ⇒ Análisis del movimiento de esta partida del balance durante el ejercicio, distinguiendo las provisiones correspondientes al personal en activo y jubilado, indicando:
- \* saldo inicial.
  - \* dotaciones, distinguiendo por su origen (gastos financieros, de personal, etc.).
  - \* aplicaciones.
  - \* saldo final.



- ⇒ Información sobre:
  - \* riesgos cubiertos.
  - \* tipo de capitalización utilizado.
- ⇒ Descripción del plan de pensiones, indicándose la financiación utilizada, los grupos de empleados cubiertos, las hipótesis actuariales manejadas así como la naturaleza de las prestaciones.
- ⇒ El importe del coste anual del ejercicio por aportaciones o dotaciones, detallándose separadamente el importe del coste de los servicios, el componente financiero, los efectos surgidos por variación en las hipótesis actuariales, así como cualquier otro efecto surgido de modificaciones, transmisiones del riesgo, etc.
- ⇒ Cuando la provisión para pensiones tuviera que estar materializada en activos concretos afectos al fondo, debe ofrecerse un desglose de las partidas integrantes de los mismos.
- ⇒ Cualquier otra información que se considere oportuna en función de las circunstancias específicas que pudieran concurrir.

Igualmente, en la memoria, deberá distinguirse entre aportaciones y dotaciones para pensiones y otras cargas sociales, así como el importe de las obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración.

#### **4. Planes de pensiones con prestaciones aseguradas a través de entidades externas a la empresa**

Se trata de planes cuya materialización se ha efectuado mediante aportación a una entidad separada de la propia empresa.

La prima establecida se registrará como gasto ordinario del ejercicio, siempre que ésta se haya calculado en base a un estudio actuarial y con criterios económicos de devengo análogos al caso de fondos internos. Si dicha prima no se ajustara a los antedichos criterios, se procederán a efectuar los cálculos con arreglo a éstos, registrándose como gasto el importe que surja de dichos cálculos con independencia de la prima acordada.

La diferencia entre el mayor importe del cargo a gastos por este concepto con respecto a la prima satisfecha, tendrá como contrapartida la cuenta de provisión para pensiones, la cual podrá aplicarse en aquellos ejercicios en que, eventualmente, la prima satisfecha supere al importe que debería cargarse a gastos según los

criterios anteriormente indicados. Si la diferencia tuviera signo contrario se mostraría en el activo del balance como un gasto a distribuir en varios ejercicios.

Conviene distinguir entre transferencia del riesgo y transferencia de la administración a una entidad externa. En el primer caso la entidad externa asume la responsabilidad de pagar la prestación, mientras que en el segundo la responsabilidad sigue recayendo en la propia empresa.

De todas formas, conforme ha quedado indicado anteriormente, incluso aunque se haya producido la transferencia del riesgo, no debe ser el importe de la prima el determinante del cargo a gastos del ejercicio por este concepto, sino el resultante de aplicar los criterios económicos y actuariales anteriormente indicados.

## **5. Modificaciones en los planes de pensiones**

A lo largo de la vida de un plan de pensiones, pueden producirse modificaciones en sus características, debiendo proceder a cuantificar los efectos que se deriven de tales modificaciones.

Cuando el efecto de la modificación afecta a la cuantificación de la obligación devengada por los empleados en activo, incrementando o disminuyendo dicha obligación, el efecto de esta modificación deberá registrarse como un componente más del coste anual del plan, durante el resto de la vida laboral activa de los empleados, de modo sistemático.

Conviene matizar que "variaciones en las hipótesis actuariales" y "modificaciones en los planes de pensiones" son cosas diferentes. Así pues, las primeras están íntimamente vinculadas al método de cálculo que exige la formulación de ciertas hipótesis respecto a la mortalidad esperada, cambios en el tipo de interés calculatorio, evolución de los salarios, etc., mientras que las segundas se refieren a las características intrínsecas del plan. Por ejemplo, cuantía de la prestación a percibir, porcentaje de incremento anual de la misma, antigüedad requerida, etc.

## **6. Planes de pensiones en empresas con jubilaciones anticipadas**

La jubilación anticipada supone el cese de la actividad laboral por parte de los empleados, quienes siguen percibiendo sus habe-

res de la empresa, total o parcialmente, en función de los acuerdos establecidos entre los empleados, la empresa y la Administración, hasta el momento en que pasen a jubilarse definitivamente y entren en el ámbito de la Seguridad Social.

De acuerdo con el criterio general de contabilización antes señalado, el período de dotación de la provisión para pensiones debe coincidir con la vida laboral activa del trabajador, por tanto, en el momento en que cese la actividad del mismo, el saldo de dicha provisión deberá ser igual al valor actual de los compromisos contraídos por la empresa con sus empleados por planes de pensiones. No es aceptable dotación alguna tras el cese de la actividad laboral, salvo las que se refieren a los intereses resultantes de aplicar el tipo de interés calculatorio a los saldos de la provisión, tal y como ocurre para los empleados jubilados.

Con independencia de las obligaciones derivadas de los planes de pensiones existentes, la empresa deberá hacer frente a los pagos derivados de las jubilaciones anticipadas en las proporciones acordadas con empleados y Administración. Estos costes, y en general todos aquellos otros que surjan como consecuencia de la jubilación anticipada, se registrarán como resultados extraordinarios.

En la memoria de las cuentas anuales deberá ofrecerse información sobre el tratamiento contable aplicado en estos casos de jubilaciones anticipadas.

## Bibliografía

- AMADOR FERNANDEZ, S. y CARAZO GONZALEZ, I.: *Nuevo Plan General de Contabilidad (comentarios y casos prácticos)*. Ediciones Estudios Financieros. Madrid, 1991.
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS (A.E.C.A.): Documento nº 1 sobre *Principios de Contabilidad en España*. AECA. Madrid, 1980. Edición revisada en 1991.
- \_\_\_\_\_ : Documento nº 16 sobre *Principios Contables para Provisión para Pensiones*. AECA. Madrid, 1994.
- BUIREU, Jorge y Susana: *Manual de Contabilidad. Nuevo Plan General (volumen I: teoría)*. Ediciones Pirámide. Madrid, 1996.
- CAÑIBANO CALVO, Leandro: *Contabilidad. Análisis contable de la realidad económica*. Ediciones Pirámide. Madrid, 1996.

- CERVERA OLIVER, M. y ROMANO APARICIO, J.: *Introducción a la Contabilidad*. Ediciones Estudios Financieros. Madrid, 1995.
- GONZALO, J.A.; LARRIBA, A.; MALLO, C. y TUA, J.: *Plan General de Contabilidad*. Ediciones Ciencias Sociales. Madrid, 1991.
- INSTITUTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE CUENTAS (I.C.A.C.): *Plan General de Contabilidad*. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid, 1990.
- VELA, M.; MONTESINOS, V. y SERRA, V.: *Manual de Contabilidad*. Ariel Economía. Barcelona, 1993.