



NORMAS CONTABLES

Las compañías se resisten a perder el control de sus fondos de pensiones

Las firmas españolas encuentran trabas para cumplir con la externalización de los compromisos por pensiones, que comenzó en 1999. Aún hay 3.500 que no lo han hecho.

MARÍA A. CARO, Madrid

Actualmente hay unas 3.500 empresas en España que todavía no han externalizado sus compromisos por pensiones —obligadas a ello desde 2002—, debido a las dificultades de trabajo administrativo con las que se encuentran para llevarla a cabo.

Para paliar los efectos de situaciones de suspensión de pagos y quiebra de empresas en las que se perdían todas las provisiones que se tenían como un salario diferido, surgió el Real Decreto 1588/1999 de 15 de octubre, que aprueba la exteriorización de los compromisos por pensiones. Por tanto, con este Real Decreto se traslada una actividad que no es específica de la empresa a una entidad financiera especializada, para otorgar así una mayor protección a una expectativa de derecho del trabajador.

La normativa internacional contable, en concreto la NIC 19, exige a las empresas informar sobre las retribuciones a los empleados. Aunque las empresas exterioricen los compromisos por pensiones deben revelar la información contable sobre los mismos.

La Circular del Banco de España 4/2004 viene a refundir el proceso de externalización con las normas internacionales contables, en lo que respecta a entidades bancarias. Isabel Casares, directora de riesgos de KPMG, explica que este documento define por primera vez el concepto de prejubilado y el compromiso de pre-



Isabel Casares, directora de KPMG.

Los compromisos por prejubilación pueden mantenerse en las empresas como fondo interno

jubilación, que hasta entonces venían considerándose términos coloquiales.

Alternativas

En lo que respecta a los compromisos de prejubilación, Casares puntualiza que “no es necesario exteriorizarlos a través de pólizas, sino que se pueden mantener como fondo interno dentro de las empresas a modo de provisión.”

Esta experta de KPMG

señala que las compañías de seguros están adaptándose a este proceso de externalización, puesto que no había una estructura informática suficiente. Asimismo afirma que el problema que detectaban los sindicatos era que realmente la empresa nunca se había planteado el compromiso de jubilación como provisión contable, y ahora muchas empresas se encontraban con que no lo habían provisionado o que la provisión no era suficiente. Casares destaca que “ha habido compañías con las que KPMG ha intentado contactar para exteriorizar y muchas les han pedido como requisito unas primas mínimas de 50.000 euros”.

Hipótesis de permanencia

Dada la rotación en las empresas, sobre todo entre la gente joven, partir de la base de que todos los trabajadores se van a jubilar en la empresa no es razonable. Por ello, la Dirección General de Seguros ha acordado establecer porcentajes de permanencia en plantilla, es decir, ver qué probabilidades hay de jubilarse en una empresa, lo que hace a través de cálculos estadísticos que analizan la rotación que hay por cada uno de los sectores. Las empresas, por su parte, no están obligadas a aplicar esos porcentajes, sino que se establece como voluntario. Para la aplicación de las hipótesis de permanencia en plantilla se utilizarán métodos actuariales basados en la edad. Los cálculos se realizarán anualmente según la edad alcanzada por cada trabajador en cada uno de los años que resten hasta la primera edad de posible acceso a la jubilación. El pasado 10 de noviembre entró en vigor una orden que tiene por objeto regular las condiciones técnicas especiales que podrán aplicarse a los contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten los compromisos por pensiones vinculados a la jubilación, asumidos por las empresas como premios de jubilación, condicionados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta su jubilación.