

Efecto de un descuento potencial sobre la clasificación del plan (NIC 19 *Beneficios a los Empleados*)—Junio de 2019

El Comité recibió una solicitud sobre la clasificación de un plan de beneficios post-empleo aplicando la NIC 19. En los hechos descritos en la solicitud, una entidad patrocina un plan de beneficios post-empleo que es administrado por un tercero. Los términos y condiciones relevantes del plan son los siguientes:

- a. La entidad tiene la obligación de pagar aportaciones anuales fijas al plan. La entidad ha determinado que no tendrá la obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales en el caso de que el plan no tenga activos suficientes para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.
- b. La entidad tiene derecho a un descuento potencial sobre sus aportaciones anuales. El descuento surge si la ratio de activos del plan sobre pasivos del plan supera un nivel establecido. Así, cualquier descuento podría verse afectado por supuestos actuariales y la rentabilidad sobre los activos del plan.

La solicitud preguntaba si, aplicando la NIC 19, la existencia de un derecho a un descuento potencial daría lugar a una clasificación como un plan de beneficios definidos.

El párrafo 8 de la NIC 19 define los planes de aportaciones definidas como "planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores". Los planes de beneficios definidos son "planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas".

Los párrafos 27 a 30 de la NIC 19 especifican los requerimientos relacionados con la clasificación de los planes de beneficios post-empleo como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos.

El párrafo 27 señala que los "planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales". El Comité, por ello, destacó la importancia de evaluar todos los términos y condiciones relevantes de un plan de beneficios post-empleo, así como las prácticas informales que podrían dar lugar a una obligación implícita, al clasificar el plan. Esa evaluación identificaría si:

- a. la obligación legal o implícita de la entidad hacia los empleados se limita al importe que acuerda aportar al fondo (un plan de aportaciones definidas como se describe en el párrafo 28); o
- b. la entidad tiene la obligación de proporcionar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores (un plan de beneficios definidos como se describe en el párrafo 30).

El Comité destacó que, en los hechos descritos en la solicitud, la evaluación de los términos y condiciones relevantes del plan incluiría, por ejemplo, la evaluación de (a) la forma y frecuencia en que se determinan las aportaciones anuales y cualquier descuento potencial (incluyendo la ratio objetivo); y (b) si la forma y frecuencia de determinación de las aportaciones y de cualquier descuento transfiere riesgo actuarial y riesgo de inversión (como se describe en la NIC 19) a la entidad.

El Comité observó que, para cumplir la definición de un plan de aportaciones definidas, una entidad debe (a) tener una obligación hacia los empleados de pagar aportaciones fijas a un fondo; y (b) no tener la obligación de realizar aportaciones adicionales si el fondo no tiene activos suficientes para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por ejemplo, no debería haber posibilidad de que pudieran establecerse

aportaciones futuras para cubrir déficits de financiación de los beneficios a los empleados relacionados con los servicios prestados por los empleados en el periodo actual y anteriores.

El Comité también observó que los párrafos 28 y 30 de la NIC 19 especifican que, según los planes de aportaciones definidas, el riesgo actuarial y el riesgo de inversión recaen en esencia sobre el empleado, mientras que, según los planes de beneficios definidos, esos riesgos recaen, en esencia, sobre la entidad. Los párrafos 28 y 30 describen (a) el riesgo actuarial como el riesgo de que los beneficios costarán a la entidad más de lo esperado o serán menores de lo esperado para el empleado; y (b) el riesgo de inversión como el riesgo de que los activos invertidos serán insuficientes para cumplir con los beneficios esperados. El párrafo FC29 de la NIC 19 explica que la definición de planes de aportaciones definidas no excluye el potencial aumento de valor que pueda hacer el costo para la entidad menor que el esperado.

Por consiguiente, el Comité concluyó que, aplicando la NIC 19, la existencia de un derecho a un descuento potencial no daría lugar por sí mismo a clasificar un plan de beneficios post-empleo como un plan de beneficios definidos. No obstante, el Comité, por ello, reiteró la importancia de evaluar todos los términos y condiciones relevantes de un plan, así como las prácticas informales que podrían dar lugar a una obligación implícita, al clasificar el plan.

El Comité destacó que, aplicando el párrafo 122 de la NIC 1 *Presentación de Estados Financieros*, una entidad revelaría los juicios que su gerencia ha realizado con respecto a la clasificación de los planes de beneficios post-empleo, si forman parte de los juicios que tuvieron el efecto más significativo sobre los importes reconocidos en los estados financieros.

El Comité concluyó que los requerimientos de la NIC 19 proporcionan una base adecuada para que una entidad determine la clasificación de un plan de beneficios post-empleo como un plan de aportaciones definidas o un plan de beneficios definidos. Por consiguiente, el Comité decidió no añadir este tema a su agenda de emisión de normas.