

# Activos y pasivos financieros



**FELIPE M. HERRANZ MARTÍN**

Miembro de la Comisión de Principios y Normas de Contabilidad de AECA y del User Panel Working Group del EFRAG

Como es sabido, la regulación contable española ha sido objeto de una importante modernización en los últimos años adaptándose en buena medida a las Normas Internacionales de Información Financiera, emitidas por el IASB y adoptadas por la UE. Normativa internacional que, por otra parte, es de aplicación directa en los estados financieros consolidados de las empresas que cotizan en Bolsa en algún país de la UE, incluyendo España.

Una de las materias que más ha cambiado en la nueva regulación contable es la referida al tratamiento de los instrumentos financieros a los que les son de aplicación un modelo mixto (básicamente coste amortizado/valor razonable) incluyendo en algunos casos la posibilidad de aplicar la llamada *contabilidad de coberturas*.

Este nuevo concepto de instrumentos financieros incluye a todos los activos y pasivos financieros, con un criterio amplio. No solo contempla aquellas operaciones que se han considerado tradicionalmente como activos y pasivos financieros, sino que extiende su ámbito para englobar también a la tesorería y a todas las cuentas a cobrar y pagar, tanto las resultantes de operaciones no comerciales como las típicas comerciales de clientes y proveedores. Adicionalmente, el concepto de instrumento financiero incluye a los derivados, siendo activos financieros los derivados que presentan una valoración positiva y pasivos financie-

ros los que la presentan negativa. Puede decirse que los activos y pasivos financieros, en la nueva regulación, cumpliendo ciertos requisitos, básicamente son tratados como sigue.

#### Activos financieros

- Activos financieros destinados a la cartera de negociación (compras y ventas frecuentes). Se presentan por su valor razonable (mercado o equivalente) con cambios en resultados. Esta clasificación incluye a todos los derivados con valoración positiva.

- Títulos representativos de deuda, cotizados, que la empresa tenga intención y capacidad de mantener hasta vencimiento. Reconocimiento inicial por su valor razonable, más los gastos de la adquisición. Posteriormente, a coste amortizado, reducido de su posible deterioro.

- Clientes y otras partidas a cobrar, comerciales y no comerciales. Reconocimiento inicial por su valor razonable, más gastos iniciales si los hay. Posteriormente, a coste amortizado. Sin embargo, las cuentas a cobrar que no tienen un tipo de interés expreso, con vencimiento inferior al año y cuyo impacto de posibles intereses implícitos no es significativo, pueden presentarse por su valor nominal. En cualquiera de los casos, deducido su deterioro.

- Títulos de renta fija o variable no clasificada en los apartados anteriores. Reconocimiento inicial por su valor razonable, más los gastos de la adquisición. Posteriormente, a valor razonable

con cambios en patrimonio neto hasta que se venda el activo, momento en el que dichos cambios valorativos se trasladan de patrimonio neto a resultados. Cuando todo o parte del cambio del valor razonable sea atribuible a deterioro, dicho cambio debe aplicarse inmediatamente a resultados.

- Las inversiones en sociedades del grupo (básicamente las superiores al 20% del capital social) se presentan a su coste de adquisición más los gastos de compra, deducido, en su caso, su posible deterioro.

#### Pasivos financieros

- Pasivos financieros destinados a la cartera de negociación (cancelaciones frecuentes antes del vencimiento). Se presentan por su valor razonable (mercado o equivalente) con cambios en resultados. Incluye a todos los derivados con valoración negativa.

- Proveedores y otras partidas a pagar comerciales y no comerciales. Reconocimiento inicial por su valor razonable, menos gastos iniciales si los hay. Posteriormente, a coste amortizado. Sin embargo, las cuentas a pagar que no tienen un tipo de interés expreso, con vencimiento inferior al año y cuyo impacto de posibles intereses implícitos no es significativo, pueden presentarse por su valor nominal.

#### Casos especiales

- Alguna vez (básicamente cuando se puede justificar que se evita una asimetría contable o para instrumentos



La regulación contable española ha sido objeto de una importante modernización en los últimos años, adaptándose a las Normas Internacionales de Información Financiera"

híbridos no separados), la empresa puede aplicar la opción de valor razonable a determinados activos y pasivos financieros. En tal caso, dichos activos o pasivos se presentan en la forma indicada anteriormente para la cartera de negociación.

- Cumpliendo los requisitos establecidos en las normas, cuando exista un instrumento financiero de cobertura -generalmente un derivado- cuyos cambios de valor razonable o de flujos de efectivo compensen suficientemente los cambios -en sentido contrario- de una partida del balance, un compromiso en firme no reconocido o una transacción futura altamente probable -denominada *partida cubierta*- se establecen unos criterios especiales de contabilización, a los que la empresa puede optar al inicio, con el objetivo de reducir la volatilidad de los resultados.

Todas estas novedades han dado lugar a la necesidad de actualizar los documentos emitidos por la Comisión de Principios y Normas Contables de AECA. Algunos de ellos, como los relativos a *Clientes, deudores y otras cuentas a cobrar y Proveedores, acreedores y otras cuentas a pagar*, han sido ya actualizados. Otros documentos, como *Inversiones financieras, Pasivos financieros y Futuros y opciones sobre existencias*, están siendo objeto de revisión. Asimismo, se emitirán nuevos documentos relacionados con la amplia materia de los instrumentos financieros como es el caso de las *Coberturas contables*.

# Europa envejece: ¿qué debemos hacer?



**JAIME NIETO-MÁRQUEZ**

'Managing consultant' de Towers Watson en España

La población activa europea está envejeciendo de manera implacable. Desde 2012, el número de personas en edad de trabajar descendió por primera vez en muchos años y está previsto que disminuya de forma inexorable en los próximos 40 años hasta el 2060, debido a la escasez de nacimientos, al aumento de la esperanza de vida y al retraso de la edad de jubilación en toda Europa.

Esta tendencia, de la que no podemos escapar, tendremos que aprender a gestionarla tanto las organizaciones empresariales como los individuos, como refleja el último estudio realizado por The Economist Intelligence Unit y Towers Watson a más de 500 directivos de empresas europeas, en la que una de las principales conclusiones se centra en este problema, al que probablemente no estamos prestando suficiente atención, y que indica que el 75% de los encuestados piensa que el número de empleados mayores de 60 años se

va a incrementar de aquí a 2020 y en adelante.

El alto nivel de paro actual, y más concretamente el del paro juvenil, puede ser como los árboles del refrán, que nos impiden ver el bosque. Si a los efectos anteriores les unimos el efecto posterior al *baby boom* con una muy baja natalidad de los siguientes años, nos encontraremos con que en Europa, y también en España, existirá una gran carencia de talento joven cualificado en los años venideros y una presencia de empleados mayores de 60 años en las empresas, que todavía no pueden jubilarse porque los sistemas públicos no están preparados para atenderlos.

Casi la mitad de los encuestados por este estudio anuncian que tomarán medidas para asegurarse que las capacidades de sus empleados mayores no quedan obsoletas y, además, un 32% indica que adaptarán sus estructuras empresariales para garantizar que, aunque reduzcan horas sus empleados más veteranos, si-

guen siendo empleados valorados, respetados y útiles para la organización; asimismo, un 28% está estudiando cómo enfrentarse a las diferencias intergeneracionales. Esto nos indica que algunos están pensando en cambiar, pero no tantos como deberían. Aviso a navegantes: todos tendremos que cambiar porque el envejecimiento y la carencia de jóvenes talentos son factores que no se pueden modificar, repito, se deben gestionar.

La consecuencia directa serán plantillas envejecidas y, por tanto, con necesidades y prioridades diferentes a las actuales, con presencia de empleados de muy diferentes generaciones (desde veintitantos hasta sesenta y tantos), habrá que adaptar las organizaciones a mayor flexibilidad laboral exigida tanto por los jóvenes como por los mayores, un mayor interés de los empleados por las pensiones, los beneficios sociales y la salud en general, y ello producirá un incremento de costes

en estos apartados para las empresas, ya que no parece que los estados vayan a incrementar sus coberturas en estas materias, sino más bien lo contrario.

Por todo ello, las organizaciones públicas o privadas que quieran adelantarse a los acontecimientos y evitar que les pille el toro deberían empezar a tomar posiciones en cuanto al incremento de la flexibilidad de sus políticas de recursos humanos: talento, contratación, retribución... y en relación a la flexibilidad en el sentido de adaptarse a las necesidades de empleados que por diferentes intereses la busquen (los *séniors* y los *jóvenes*). Además, deberán actualizar sus políticas para formar empleados más *sénior*, así como potenciar las carreras de los empleados más jóvenes, ya que serán más lentas y complejas, debido a que la gestión del talento será su principal reto en 2020.

Otro aspecto importante es la optimización del coste de los beneficios sociales. Este cambio en las

demandas producirá inexorablemente un aumento del gasto en beneficios sociales, así un 43% ya espera que esto pase en los próximos años y un 55% piensa que ese gasto recaerá en las empresas, lo que potenciará la participación en la financiación del mismo en los empleados, mediante seguros de salud y pensiones, como una medida para paliar ese incremento de gasto.

La clave será empezar desde ya a incentivar al empleado para que ahorre para pensiones e incluso para salud, si la empresa no puede ahora incrementar los costes, o generar la cultura de la participación de ambos en esa financiación. Asimismo, la optimización de los costes de los seguros se antoja un factor imprescindible, ya que la demanda de esos beneficios sociales vendrá y recaerá en la empresa, y habrá que gestionarla. Todo lo que anticipemos ahora será una manera de financiar los costes que seguro deberemos acometer en el futuro.