

Principios Básicos del FASB-87*

Se hace una breve profundización de los principios básicos que hay detrás de la concepción del "Statement" 87 y de las principales revelaciones que se deben hacer bajo esta norma. Este "Statement" (junto con el 88) aplica únicamente para pensiones de jubilación, hay otros "Statements" que se deben utilizar para cuantificar otros beneficios de retiro.

Los principios básicos de esta norma, son los siguientes¹:

- ✓ **Compensación Diferida:** La pensión es parte de la compensación que recibe el empleado. Por tal motivo, el empleado acepta recibir el día de hoy, un salario más bajo a cambio de una pensión, el día de mañana. Por tal motivo, el empleador incurre en una obligación paralela.

Este mismo principio de compensación diferida, aplica para las pensiones del sistema de seguridad social, es decir, este tipo de contribuciones se tratan de una parte del salario que los empleados dejan de recibir en este momento, para recibirlo más adelante en forma de pensión.

- ✓ **Obligación Hacia los Individuos:** Las contribuciones que se hagan al plan, tienen que beneficiar a los individuos, más que al plan mismo. El plan y sus encargos fiduciarios (hasta ahora no permitidos en Colombia, excepto para casos de conmutación pensional) son vehículos a través de los cuales el empleador descarga la obligación que tiene para con sus empleados, el hecho de hacer contribuciones, no lo exime de sus obligaciones.

Es decir, el empleador es responsable de pagar todos los beneficios, independiente de la figura que se establezca para hacerlo. Esto es otra manera para decir que todos los beneficios que se acumulen en el plan, se tienen que pagar.

- ✓ **Adquisición Proporcional de Beneficios:** Un participante del plan, acumula una proporción de su beneficio, con cada año de servicio. El FASB establece una fórmula pro rata sobre el tiempo de servicios. En el caso de planes que ofrezcan un beneficio "flat" (es decir, no atado a inflación), esta fórmula produce una acumulación constante de beneficios por cada año de servicios.

Las principales revelaciones que se deben hacer, son las siguientes:

- ✓ **ABO (Accumulated Benefit Obligation):** Corresponde al valor presente actuarial (esto es, valor presente descontado con intereses y todo tipo de contingencias, tales como mortalidad, tasa de renuncia del personal, etc.) de los beneficios acumulados a la fecha de valoración que ofrece el plan. Se trata del valor presente de beneficios que el empleado ha acumulado hasta la fecha de valoración. Dicho beneficio acumulado tiene su base en el tiempo de servicios y el salario (según la definición de salario, para efectos del plan).
- ✓ **PBO (Projected Benefit Obligation):** Se trata de una medida más optimista que la anterior, pues utiliza proyección de salarios para estimar al día de hoy, los beneficios que se

seguirán acumulando hasta tanto el personal se retire con el plan.

- ✓ **Costo Neto Periódico de Pensión.** Es un gasto que se debe hacer en cada período fiscal, usualmente es positivo y tiene seis componentes:

1. **Costo de Servicios:** Es la porción del PBO que corresponde a un año (o período fiscal del plan). Debido a que se utiliza el PBO (no el ABO), se trata de salarios proyectados. Siempre que se utiliza esta proyección de salarios, se deben reflejar los compromisos salariales que tenga la empresa (por ejemplo, futuro aumento de salarios por encima del IPC).

2. **Costo de Interés:** Crecimiento del PBO durante el año, debido a intereses.

3. **Retorno de Activos.** Retorno de los activos del plan, incluyendo apreciaciones y depreciaciones, las cuales se miden utilizando el valor razonable ("fair") de dichos activos.

4. **Amortizaciones de Costos de Servicio no Reconocidos:** Un nuevo plan de pensiones puede otorgar beneficios utilizando tiempos de servicio anteriores a la fecha de establecimiento del plan, de tal manera que esta obligación se amortiza en el tiempo esperado de servicios del plan.

5. **Ganancias o Pérdidas:** Cambios en el PBO como consecuencia de diferencias entre la experiencia del plan ("actual") y su valor esperado ("expected"). Si la magnitud de este cambio es mayor al 10% del PBO o de los activos del plan (el que sea mayor), se amortiza durante el tiempo esperado de servicios (si hay trabajadores en el plan) o durante el tiempo de vida del personal (en caso de que solamente haya personal jubilado en el plan). En un año se pueden encontrar amortizaciones de años anteriores, de tal manera que estas se van "suavizando" en el tiempo.

6. **Amortización de Primera Vez:** Diferencia entre las obligaciones y los activos cuando se establece el plan.

Finalmente, cada uno de los supuestos que se utilicen en la valoración, debe ser el mejor estimado que se considere, vaya a experimentar el plan en un futuro: Incrementos de salario, IPC, ascensos laborales, renuncias, etc.

Debido a que las valoraciones en Colombia están fuertemente reguladas, ha sido política de nuestra firma, hacer estas valoraciones siguiendo parámetros locales, de tal manera que el PBO corresponde a la reserva (es la única revelación que exige la regulación).

1. Fundamentals of Private Pensions (Eighth Ed.). McGill, Brown, Haley and Schieber. Oxford University Press, 2005.

