

## Metodologías Internacionales Planes de Beneficio Definido (3): FAS 88\*

**S**iguendo con el artículo anterior acerca del FASB 87, se encuentra de manera muy ligada a este el FASB 88, pues trata de cómo se deben contabilizar los cambios que surjan en un plan de pensiones de beneficio definido que ofrece un empleador, como consecuencia de enmiendas, cambio en las condiciones del plan incluyendo la terminación de beneficios.

**Statement No. 88** (Dic. de 1985): *“Employers’ Accounting for Settlements and Curtailments of Defined Benefit Pension Plans and for Termination Benefits”*. Este “Statement” se aplica para empleadores de planes de beneficio definido que se hayan contabilizado en el plan siguiendo el “Statement” 87, en el evento de que toda o alguna parte del plan de pensiones se liquide (settlement) o cuando el plan se restringe (curtailment). También le aplica a un empleador que ofrece beneficios a sus empleados en conexión con su terminación del empleo.

El “Statement” 87 continúa la práctica de retrasar el reconocimiento de costos pensionales periódicos netos que ocurren por tres eventos: (1) ganancias y pérdidas debido a experiencias diferentes a las que se asumieron, (2) efectos de cambios en supuestos, (3) el costo de enmiendas retroactivas en el plan. Sin embargo, el “Statement” 87 requiere un reconocimiento inmediato de ciertas cantidades no reconocidas cuando ciertas transacciones o eventos ocurren, proscribire el método para determinar el reconocimiento de ganancias cuando una obligación pensional se liquida o un plan se restringe.

Antes de este “Statement”, un empleador que entraba en una transacción de revisión de activos que involucran la terminación de un plan y el establecimiento de uno que lo suceda, no podía reconocer de forma inmediata este cambio y por ende, las ganancias resultantes. Este “Statement” especifica cómo el empleador debería determinar la ganancia que debe ser reconocida en el momento de la aplicación inicial del “Statement” 87.

Liquidar (settlement) es una transacción irrevocable, libera al empleador (o al plan) de responsabilidades primarias en cuanto a obligaciones y elimina riesgos significativos relacionados con la obligación y con los activos. Esto ocurre en situaciones tales como pagos en efectivo al personal a cambio de derechos consolidados (pagos “lump-sum”) o compra de anualidades con una aseguradora para cubrir beneficios. Las tres condiciones se deben cumplir para que un evento sea una liquidación para efectos del FASB, la cual puede ser parcial, pues el empleador se puede liberar de parte de la obligación (par 3, 4).

Una reducción (curtailment) es un evento que reduce de forma significativa los años de servicio futuro esperados de los empleados actuales o una eliminación de un número significativo de empleados del plan, por ejemplo: terminación de servicios antes de lo esperado y terminación o suspensión del plan, de tal manera que los empleados no pueden seguir acumulando beneficios del plan por servicios futuros; en este último caso, estos servicios futuros se pueden tener en cuenta para acabar de reconocer los beneficios que se acumularon por el tiempo de servicios hasta la fecha anterior a la reducción (par 6).

Debido a estos eventos (liquidaciones y/o reducciones), es posible que haya ganancias o pérdidas actuariales, en cuyo caso, el empleador debe revelar lo siguiente: una descripción de la naturaleza de los eventos que originaron dicha ganancia/pérdida y la cantidad que va a reconocer de la misma (par 17) y lo debe hacer preferiblemente en años fiscales enteros, si decide reconocer estos cambios en otro momento. Los cambios de años anteriores deberían estar previamente incorporados antes de reconocer los nuevos (par 19).

Estos eventos pueden ocurrir por una decisión de negocios (reducción del personal de la empresa, finalización de segmento de negocios de la compañía) o por cambios que se hagan en el plan.

También pueden ocurrir ganancias o pérdidas actuariales debido a cambios en la valoración bien sea de los pasivos (PBO) o de los activos del plan, debido a una experiencia

distinta a la que se asumió en el cálculo y de cambios en los supuestos del mismo. Estas ganancias/pérdidas pueden ocurrir para distintos períodos, de tal manera que en un año puede haber la necesidad de reconocer más de una.

**Conclusiones.** Un plan de beneficios definidos puede tener variaciones debido a liquidaciones parciales del plan o restricciones que se le hagan a los beneficiarios del mismo. Estos dos eventos tienen como consecuencia que el empleador se libera de parte de la responsabilidad inicialmente adquirida y se refleja como una ganancia actuarial.

También pueden ocurrir ganancias o pérdidas actuariales debido a que los supuestos de cálculo, difieran de la experiencia del plan (para activos y pasivos).

**Agradecimientos.** “Portions of FASB Statement No. 88, Employers’ Accounting for Settlements and Curtailments of Defined Benefit Pensions Plans and for Termination Benefits, copyright by the Financial Accounting Standards Board, 401 Merritt 7, Norwalk, CT 06856-5116, U.S.A., are reproduced with permission. The Publisher of this work is entirely responsible for the translation of portions of FASB Statement 88 whereby such translation has not been reviewed or approved by the FASB.”

\* **Rodrigo Silva** es miembro de la Asociación Colombiana de Actuarios y gerente de la firma Asesorías Actuariales, [RSilva@actuarios.org.co](mailto:RSilva@actuarios.org.co)

