

En este número:

- Desagregación de los planes de múltiples empleadores
- Naturaleza de los nuevos requerimientos de revelación
- Fecha efectiva y transición
- Apéndice – Resumen de los nuevos requerimientos de revelación propuestos

El objetivo de la ASU propuesta es mejorar la transparencia mediante el enmendar el ASC 715-80 para incrementar de manera importante el nivel de las revelaciones cuantitativas y cualitativas que el empleador estaría requerido a hacer sobre su participación en planes de múltiples empleadores, incluyendo el efecto en sus flujos de efectivo.

Revelación de su parte del pastel FASB propone revelaciones sobre la participación que el empleador tiene en los planes de múltiples empleadores

Por Tiffany Prodhomme y Robin Framer, Deloitte & Touche LLP.

Ayer [Septiembre 1, 2010], FASB emitió la Accounting Standards Update (ASU) propuesta, [*Disclosure About an Employer's Participation in a Multiemployer Plan*](#) [Revelación sobre la participación que el empleador tiene en el plan de múltiples empleadores].¹ El objetivo de la ASU propuesta es mejorar la transparencia mediante el enmendar el ASC 715-80² para incrementar de manera importante el nivel de las revelaciones cuantitativas y cualitativas que el empleador estaría requerido a hacer sobre su participación en planes de múltiples empleadores, incluyendo el efecto en sus flujos de efectivo.³ Las revelaciones propuestas no aplicarían a la participación que el empleador tenga en múltiples planes de un empleador [multi-employer plans] (e.g., planes que un solo empleador agrega para combinar los activos del plan para propósitos de inversión o para reducir los costos de administración del plan). Los comentarios sobre la propuesta se reciben hasta el 1 de noviembre de 2010.

El Glosario Maestro de la Codificación define el plan de múltiples empleadores como sigue:

El plan de pensiones o de beneficio posterior al retiro por el cual dos o más empleadores no relacionados contribuyen, usualmente buscando uno o más acuerdos colectivos. La característica de los planes de múltiples empleadores es que los activos aportados por un empleador participante pueden ser usados para proporcionarles beneficios a los empleados de los otros empleadores que participan, dado que los activos aportados por un empleador no se segregan en una cuenta separada ni se restringen para proporcionarles beneficios solamente a los empleados de ese empleador. El plan de múltiples empleadores usualmente es administrado por una junta de fideicomisarios compuesta de representantes de la administración y de los trabajadores y al cual también se le puede referir como un plan fiduciario conjunto o sindicato. Generalmente, en el plan de múltiples empleadores participan muchos empleadores, y un empleador puede participar en más de un plan. Los empleadores que participan en planes de múltiples empleadores usualmente tienen un enlace común de industria, pero para algunos planes los empleadores están en diferentes industrias y el sindicato puede ser su único enlace. Algunos planes de múltiples empleadores no implican un sindicato. Por ejemplo, los capítulos locales de una entidad sin ánimo de lucro pueden participar en un plan establecido por la organización nacional relacionada.

Desagregación de los planes de múltiples empleadores

La ASU propuesta requiere revelaciones separadas para los planes de pensiones y los otros planes posteriores al retiro porque es diferente la naturaleza de los beneficios, riesgos y requerimientos regulatorios asociados con esos dos tipos de planes. La información narrativa para esas dos categorías de planes de beneficio definido sería adicionalmente desagregada "por los planes o grupos de planes con características significativamente diferentes de riesgo o por compromisos contractuales, y se tiene que revelar la base para la desagregación."

¹ En su borrador para discusión pública ED/2010/3, *Defined Benefit Plans – Amendments to IAS 19* [Planes de beneficio definido – Enmiendas al IAS 19], emitido para comentarios en abril de 2010, IASB también ha propuesto requerimientos mejorados de revelación para los planes de múltiples empleadores. Las revelaciones que propone FASB son similares a las propuestas por IASB.

² FASB Accounting Standards Codification (ASC or "Codification") Subtopic 715-80, Compensation Plans — Retirement Benefits: Multiemployer Plans.

³ La propuesta no enmienda la orientación para la medición contenida en el ASC 715-80 sobre planes de múltiples empleadores.

Si la información cuantitativa de los planes se debe revelar individualmente o en el agregado con otros planes depende de la materialidad de los planes. La ASU propuesta requiere revelaciones cuantitativas separadas para los planes que sean individualmente materiales. Para los planes que no sean individualmente materiales pero que sean materiales en el agregado, la información cuantitativa puede ser suministrada en la forma de un rango que cubra la población agregada. La ASU propuesta requiere que la información cuantitativa sea “suministrada para cada período anual para el cual se presente el estado de ingresos o el estado de posición financiera.”

Naturaleza de los nuevos requerimientos de revelación

Los actuales requerimientos de revelación se centran principalmente en las contribuciones anuales que el empleador hace a los planes de múltiples empleadores; sin embargo, no les dan a los usuarios de los estados financieros la información que necesitan para valorar los riesgos y compromisos del empleador asociados con su participación en un plan de múltiples empleadores. Para abordar esto, la ASU propuesta requiere que los empleados revelen:

- a. Información sobre el plan de múltiples empleadores
- b. Información sobre la participación que el empleador tenga en el plan
- c. Información sobre las implicaciones de los flujos de efectivo que surgen de la participación que el empleador tenga en el plan de múltiples empleadores.

Si el empleador no es capaz de proporcionar las revelaciones requeridas, el empleador tiene que revelar por qué no podría obtener la información. El apéndice de este *Heads Up* contiene detalles sobre los requerimientos de revelación propuestos.

Nota del editor: Las entidades que actualmente no proporcionan el nivel de revelación requerido por la ASU propuesta, o que no tienen fácilmente disponible tal información, pueden necesitar planear y coordinar, con los fideicomisarios y con los comisarios del plan, la preparación de las revelaciones propuestas. Las entidades también deben considerar el efecto que los requerimientos de revelación incrementados tendrán en sus controles internos sobre la información financiera.

Fecha efectiva y transición

Los requerimientos de revelación serían efectivos para las entidades que reporten con años fiscales que terminen después del 15 de diciembre de 2010, excepto para las entidades que no son públicas, las cuales aplicarían las determinaciones para los períodos fiscales que terminen después del 15 de diciembre de 2011. Las revelaciones comparativas sólo serían requeridas prospectivamente.

Nota del editor: La propuesta contempla que las compañías con años fiscales que terminen después del 15 de diciembre incluirían las revelaciones adicionales en los estados financieros de este año. Nosotros recomendamos que los preparadores de los estados financieros (1) valoren qué información estará disponible para este final de año, proveniente de los fideicomisarios y de los administradores de los planes de múltiples empleadores con los cuales están asociados, y (2) consideren responder a la solicitud de comentarios que hace FASB si consideran que este año tendrán dificultad para cumplir con los requerimientos de revelación propuestos.

Nosotros recomendamos que los preparadores de los estados financieros (1) valoren qué información estará disponible para este final de año, proveniente de los fideicomisarios y de los administradores de los planes de múltiples empleadores con los cuales están asociados, y (2) consideren responder a la solicitud de comentarios que hace FASB si consideran que este año tendrán dificultad para cumplir con los requerimientos de revelación propuestos.

Apéndice – Resumen de los nuevos requerimientos de revelación propuestos

La ASU propuesta enmendaría los requerimientos de revelación contenidos en el ASC 715-80-50 para los empleadores que participen en planes de múltiples empleadores, para incluir:

- a. El número de planes en los cuales participa el empleador.
- b. Para los planes individualmente materiales, el(os) nombre(s) del(os) plan(es).
- c. Descripciones narrativas de todo lo siguiente:
 1. La exposición que el empleador tenga frente a los riesgos e incertidumbres importantes que surjan de su participación en el(os) plan(es). Esa descripción narrativa tiene que incluir la extensión en la cual, según los términos y condiciones del(os) plan(es), el empleador puede ser responsable por el(os) plan(es) por las obligaciones de los otros empleadores que participan.
 2. Cómo se determinan los niveles de beneficio para los participantes en el plan.
 3. Si el empleador está o no representado en la junta de fideicomisarios del(os) plan(es) o cuerpo similar.
 4. Las consecuencias que el empleador puede enfrentar si cesa de contribuir al(os) plan(es).
 5. Cualesquiera plan(es) de mejoramiento de la financiación o plan(es) de rehabilitación, incluyendo los efectos que se esperan en el empleador. Para los planes en zonas de alarma regulatoria, debe describirse, si se conoce, la condición de la alarma y los remedios que estén siendo considerados por el(os) plan(es).
- d. La descripción de la naturaleza y el efecto de cualesquiera cambios que afecten la comparabilidad de período a período, incluyendo ambos de los siguientes:
 1. Una combinación de negocios o una des-inversión.
 2. La tasa de las contribuciones del empleador para cada período por el cual se presente el estado de ingresos.
- e. Total de activos y la obligación de beneficio acumulada del(os) plan(es), si son obtenibles, para el estado financiero más reciente del plan de final de año y, por comparabilidad, esas cantidades para los correspondientes períodos anteriores.
- f. Las contribuciones del empleador como un porcentaje de la contribución total al(os) plan(es), si es obtenible, para el final de año correspondiente al último estado de posición financiera del empleador o a la fecha más reciente disponible antes de la fecha del estado de posición financiera y, por comparabilidad, como porcentaje de los correspondientes períodos anteriores.
- g. Una descripción del(os) acuerdo(s) contractual(es), que incluya todo lo siguiente:
 1. El término del(os) acuerdo(s) actual(es).
 2. Para cada año futuro cubierto por el contrato, la base acordada para la determinación de la(s) contribución(es).
 3. Cualesquiera contribuciones mínimas requeridas por el(os) acuerdo(s).
- h. Porcentaje de los empleados del empleador cubiertos por tal(es) plan(es).
- i. Información cuantitativa sobre la participación del empleador en el(os) plan(es), por ejemplo, el número de sus empleados participantes como porcentaje del total de participantes en el plan desagregado entre participantes activos y retirados, si es obtenible, para la fecha más reciente disponible.
- j. Cantidad de las contribuciones por el período actual de presentación de reporte.
- k. Contribuciones esperadas por el siguiente período anual.
- l. Tendencias conocidas en las contribuciones, incluyendo la extensión en la cual el superávit o déficit del plan pueda afectar las contribuciones futuras.
- m. Para los planes para los cuales se requiere pagar una cantidad para retirarse del plan o para vincularse al plan:
 1. Detalles de cualquier asignación acordada del déficit o superávit a los empleadores que participen, en la vinculación.
 2. La cantidad que se requiere pagar al retirarse del plan, para la fecha más reciente disponible, si esa información es obtenible.
 3. Si no es obtenible la cantidad que se requiere pagar al retirarse del plan, información sobre la participación relativa del empleador en esos planes (tal como porcentaje de las contribuciones totales a tales planes o porcentaje de los participantes cubiertos por tal(es) plan(es)).

Suscripciones

Si usted desea recibir *Heads Up* y las otras publicaciones emitidas por el Accounting Standards and Communications Group de Deloitte, por favor [regístrese](http://www.deloitte.com/us/suscriptions) en www.deloitte.com/us/suscriptions.

Dbriefs para ejecutivos financieros

Lo invitamos a que participe en *Dbriefs*, la serie de webcast de Deloitte que entrega las estrategias prácticas que usted necesita para mantenerse al frente de los problemas importantes. Obtenga acceso a ideas valiosas e información crítica a partir de los webcasts de la serie "Ejecutivos financieros" sobre los siguientes temas:

- Gobierno corporativo
- Orientando el valor de la empresa
- Información financiera
- Información financiera para propósitos tributarios
- Inteligencia frente al riesgo
- Transacciones y eventos de negocio

Dbriefs también ofrece una manera conveniente y flexible de ganar créditos de CPE (Continuing Professional Education = educación profesional continuada) – directo a su escritorio. Únase a *Dbriefs* para recibir notificaciones sobre los futuros webcasts en www.deloitte.com/us/dbriefs.

Está disponible el registro para el próximo webcasts de *Dbriefs*. Para registrarse use el vínculo que aparece abajo:

- [EITF Roundup: Highlights From the September Meeting](#) (Septiembre 21, 2 p.m. (EDT)).

Technical Library: The Deloitte Accounting Research Tool

Deloitte tiene disponible, sobre una base de suscripción, el acceso a su biblioteca en línea de literatura de contabilidad e información financiera. Denominada Technical Library: The Deloitte Accounting Research Tool, la biblioteca incluye material de FASB, EITF, AICPA, PCAOB, IASB y SEC, además de los manuales de contabilidad propios de Deloitte y de la SEC, así como otra orientación interpretativa de contabilidad y de la SEC.

Actualizada cada día de negocios, Technical Library tiene un diseño intuitivo y un sistema de navegación que, junto con sus poderosas características de búsqueda, le permite a los usuarios localizar información rápidamente en cualquier momento, desde cualquier computador. Además, los suscriptores de Technical Library reciben *Technically Speaking*, la publicación semanal que resalta las adiciones recientes hechas a la biblioteca.

Para más información, incluyendo detalles sobre la suscripción y una demostración en línea, visite www.deloitte.com/us.techlibrary.

Esta es una traducción al español de la versión oficial en inglés de **Heads Up – September 2, 2010 – Volume 17, Issue 30 – Disclosing Your Slice of the Pie – FASB Proposes Disclosures About an Employer's Participation in Multiemployer Plans** – Traducción realizada por Samuel A. Mantilla, asesor de investigación contable de Deloitte & Touche Ltda., Colombia, con la revisión técnica de César Cheng, Socio Director General de Deloitte & Touche Ltda., Colombia.

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 140 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 169.000 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.

Limitación de responsabilidad

Este material y la información incluida se proporcionan sin interpretación alguna, Deloitte Touche Tohmatsu Limited no hace ninguna declaración ni otorga garantía alguna, de manera expresa o implícita, sobre el mismo y la información proporcionada. Sin limitar lo anterior, Deloitte Touche Tohmatsu Limited no garantiza que el material o el contenido estén libres de error o que cumplan con criterios particulares de desempeño o calidad. Deloitte Touche Tohmatsu renuncia expresamente a cualesquier garantías implícitas, incluidas de manera enunciativa mas no limitativa, garantías de comercialización, propiedad, adecuación para un propósito en particular, no infracción, compatibilidad, seguridad y exactitud. Al utilizar este material y la información aquí incluida lo hace bajo su propio riesgo y asume completa responsabilidad sobre las consecuencias que pudieran derivar por el uso de los mismos. Deloitte Touche Tohmatsu Limited no se responsabiliza por daños especiales, indirectos, incidentales, derivados, punitivos o cualesquier otros deterioros resultantes de una acción de contrato, estatuto, extracontractual (incluyendo, sin limitación, negligencia) o de otro tipo, relacionados con el uso de este material o de la información proporcionada. Si alguna parte de lo anterior no es completamente ejecutoria, la parte remanente seguirá siendo aplicable.

Una firma miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited © 2010 Todos los derechos reservados.