

[\(ir a pagina principal\)](#)

**FEDERACION ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTIFICOS Y TECNICOS (CECYT)**

Normas Contables Profesionales

Resolución Técnica 23/2005

Beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo.

La Cumbre, Pcia. de Córdoba, 8/07/2005 (BO. s/p)

Índice

PRIMERA PARTE

SEGUNDA PARTE

1. OBJETIVO

2. ALCANCE

3. DEFINICIONES

4. DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

5. PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS

6. PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

PRIMERA PARTE

VISTO: El proyecto de resolución técnica sobre “Normas contables profesionales: beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo”, elevado por el Centro de Estudios Científicos y Técnicos (CECyT) de esta Federación, y

Y CONSIDERANDO:

- a) Que las atribuciones de los Consejos Profesionales de Ciencias Económicas incluyen el dictado de normas de ejercicio profesional;
- b) que dichos Consejos han encargado a esta Federación la elaboración de proyectos de normas técnicas para su posterior aprobación y puesta en vigencia dentro de sus respectivas jurisdicciones;
- c) que la profesión contable argentina considera necesario completar el juego de normas contables profesionales armonizadas con las normas internacionales de contabilidad propuestas por la International Accounting Standard Board (IASB, Junta de Normas Contables Internacionales), dentro del marco conceptual de las normas contables profesionales aprobado por esta Federación mediante su Resolución Técnica N° 16;
- d) que este proyecto de resolución técnica sobre “Normas contables profesionales: Beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo”, apunta al objetivo referido en el párrafo anterior, ha sido preparada y sometida a consulta pública, y que se han cumplido las etapas previstas en el Reglamento del CECyT;
- e) que han sido tomadas como antecedentes las disposiciones de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19;
- f) que este proyecto está de acuerdo con el “Marco conceptual de las normas contables profesionales” aprobado por esta Federación mediante su resolución técnica N° 16; y
- g) que es necesario coordinar esfuerzos para completar el proceso de armonización de las normas contables profesionales dentro del país.

Por ello:

LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA FEDERACION ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS RESUELVE:

Artículo 1° - Aprobar el Proyecto de Resolución Técnica “Normas contables profesionales: Beneficios a

los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo”.

Artículo 2° - Recomendar a los Consejos Profesionales adheridos a esta Federación:

- a) vigencia para los estados contables anuales o períodos intermedios correspondiente a los ejercicios que se inician a partir del 1 de enero de 2006;
- b) la difusión de esta Resolución Técnica entre sus matriculados y los organismos de control, educativos y empresarios de sus respectivas jurisdicciones.

Artículo 3° - Registrar esta Resolución Técnica en el libro de Resoluciones, publicarla en el Boletín Oficial de la República Argentina, incluirla en el “texto ordenado de resoluciones técnicas” y comunicarla a los Consejos Profesionales y a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

SEGUNDA PARTE

1. OBJETIVO

La presente Resolución Técnica tiene como objetivo definir los criterios de medición y exposición aplicables a los beneficios a largo plazo que los empleadores otorgan a sus empleados con posterioridad a la terminación de la relación laboral, tales como:

1. beneficios por retiro,
2. seguros de vida y atención médica, y
3. otros beneficios a largo plazo, tales como:
 1. las ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio,
 2. los beneficios especiales después de un largo tiempo de servicio,
 3. los beneficios por incapacidad y,
 4. si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del ejercicio, la participación en ganancias, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.

Un empleador debe reconocer:

1. un pasivo cuando un empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales adquiere el derecho de recibir beneficios posteriores a la terminación de su relación laboral; y
- (b) un gasto a medida que el empleador consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por sus empleados a cambio de los beneficios a largo plazo en cuestión.

2. ALCANCE

(a) Esta Resolución Técnica debe ser aplicada por los empleadores al contabilizar los beneficios a largo plazo a empleados, posteriores a la terminación de la relación laboral, que surgen de:

- (i) planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre un empleador y sus empleados, considerados individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
 - (ii) exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, en virtud de los cuales un empleador se ve obligado a realizar contribuciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-empleador; o
 - (iii) prácticas del empleador no formalizadas que, no obstante, dan lugar a obligaciones de pago implícitas. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones asumidas voluntariamente, tal como son definidas en el segundo párrafo de la sección 4.1.2 de la Resolución Técnica N° 16;
- y otros beneficios a largo plazo a los empleados descriptos en la sección 10 de esta Resolución Técnica, que normalmente, no están sujetos al mismo grado de incertidumbre que afecta a los beneficios descriptos en los puntos (i) a (iii) anteriores, para los que se establece un método simplificado para su registro contable.

El empleador aplicará las disposiciones de esta Resolución Técnica para tratar contablemente estos acuerdos, independientemente de que ellos impliquen el establecimiento de una entidad separada para recibir y administrar las contribuciones y realizar los pagos de los beneficios comprometidos.

(b) Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores como a las

personas que dependan de ellos (cónyuges, hijos u otros dependientes) o que ellos designen (tales como compañías de seguros). Pueden ser satisfechos mediante el pago de dinero, la entrega de bienes o la prestación de servicios.

(c) Los empleados pueden prestar sus servicios al empleador a tiempo completo o a tiempo parcial, en forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Resolución Técnica, el término “empleados” incluye también a los directores y personal gerencial.

(d) Esta Resolución Técnica no trata las siguientes cuestiones:

(i) beneficios a corto plazo para los empleados en actividad, tales como sueldos, jornales y contribuciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas por enfermedad, vacaciones anuales y otras licencias, participación en ganancias e incentivos y beneficios no monetarios a corto plazo (tales como asistencia médica, vivienda, automóviles, disposición de bienes o servicios subvencionados o gratuitos);

(ii) indemnizaciones a los empleados y otros beneficios por terminación de la relación laboral;

(iii) retribuciones y beneficios a los empleados mediante instrumentos financieros de capital;

(iv) información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados; y

1. normas contables aplicables a entidades administradoras de fondos de pensiones y otros beneficios a largo plazo a empleados.

3. DEFINICIONES

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta Resolución Técnica, que deben ser interpretados como se menciona en cada caso.

Beneficios a empleados: comprenden todos los tipos de retribuciones que un empleador proporciona a sus empleados a cambio de los servicios prestados por éstos, diferentes de las indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación laboral y de las retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital.

Beneficios a corto plazo a empleados: son los beneficios cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios a largo plazo a empleados posteriores a la terminación de la relación laboral (o “beneficios post-relación laboral”): son los beneficios que se pagan una vez que el empleado cesa en el desempeño de sus funciones. Entre los beneficios post-relación laboral se incluyen, por ejemplo:

(a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y

(b) otras formas de beneficiar a los empleados tras el periodo en el que han estado trabajando para un empleador, tales como seguros de vida, atención médica, tratamientos odontológicos, asistencia legal, etc.

Planes de beneficios post-relación laboral: son acuerdos, formales o informales, en los que un empleador se compromete a brindar beneficios a empleados tras el término de su vida activa como empleado. Los planes de beneficios post-relación laboral se pueden clasificar como planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos, según la sustancia económica que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos.

Planes de contribuciones definidas: son planes de beneficios post-relación laboral en los cuales un empleador realiza contribuciones de carácter predeterminado a un fondo, sin asumir obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso que el fondo no mantuviese suficientes activos para atender los beneficios a los que los empleados tengan derecho.

Planes de beneficios definidos: son planes de beneficios post-relación laboral diferentes de los planes de contribuciones definidas.

Planes multi-empleador: son planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos (diferentes de los planes administrados por el Estado) en los cuales se combinan los activos aportados por distintos empleadores no relacionados, con el fin de utilizarlos para proporcionar beneficios a sus empleados, teniendo en cuenta que tanto las contribuciones como los importes de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de los empleadores ni de los empleados cubiertos por el plan.

Otros beneficios a largo plazo a empleados: son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-relación laboral, de las indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación

laboral y de las retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital) cuyo pago no ha de ser atendido dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación laboral: son las remuneraciones que reciben los empleados como consecuencia de:

1. una decisión del empleador de terminar la relación laboral antes de la edad de retiro del empleado; o bien
2. una decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación laboral a cambio de tales beneficios.

Retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital: son remuneraciones a los empleados por las que:

1. los trabajadores tienen derecho a recibir beneficios en forma de acciones u otros tipos de instrumentos financieros de capital emitidos por un empleador (o por un ente relacionado); o bien
2. el importe de la obligación de pago a los empleados depende del precio futuro de las acciones u otros instrumentos financieros de capital emitidos por el empleador.

Beneficios irrevocables a empleados: son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo futuro del empleado.

Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos: es el valor neto descontado, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados necesarios para cumplir con los beneficios comprometidos con los empleados por los servicios prestados por éstos en el periodo presente y en periodos anteriores.

Costo de los servicios del período presente: es el incremento en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente.

Costo por intereses: es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más cerca de su vencimiento.

Activos del plan: estos activos comprenden:

1. los activos depositados en un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
2. las pólizas de seguros aceptables.

Activos depositados en un fondo de beneficios a largo plazo para empleados: son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por el empleador) que posee un fondo, y que:

1. están disponibles únicamente para pagar o financiar beneficios post-relación laboral; y
2. no están disponibles para los acreedores del empleador (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar al empleador salvo en los siguientes supuestos:
 1. cuando los activos remanentes que quedan en el fondo son suficientes para cumplir todas las obligaciones del plan o del empleador, relacionadas con los beneficios de los empleados; o bien
 2. cuando los activos retornan al empleador para reembolsarlo de beneficios a los empleados ya pagados por el empleador.

Póliza de seguro aceptable: es una póliza de seguro emitida por un asegurador que no es una parte relacionada con el empleador (según se la define en la Resolución Técnica N° 21), cuando los activos generados por la póliza:

1. pueden ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a empleados en virtud de un plan de beneficios definidos;
2. no están disponibles para los acreedores del empleador (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados al empleador salvo en los siguientes supuestos:
 1. cuando los activos generados por la póliza sean considerados activos excedentes, innecesarios para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios post-relación laboral; o bien
 2. cuando los activos generados por la póliza retornan al empleador para reembolsarlo de

beneficios a empleados ya pagados por el empleador.

Rendimientos de los activos del plan: son los intereses, dividendos y otros ingresos generados por los activos del plan, junto con las ganancias y pérdidas por tenencia de esos activos, netos de los costos de administrar el plan e impuestos vinculados con el plan o los activos del plan.

Ganancias y pérdidas actuariales: son aquéllas que comprenden:

1. los ajustes por experiencia (que miden los efectos de las diferencias entre los supuestos actuariales previos y los sucesos efectivamente ocurridos en relación con el plan); y
2. los efectos de cambios en los supuestos actuariales.

Costo por servicios prestados en el pasado: es el incremento en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos derivadas del plan por causa de servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, puesto de manifiesto en el período presente por la introducción de nuevos beneficios post-relación laboral o por la modificación de los ya existentes. El costo por servicios prestados en el pasado puede ser positivo (es decir una partida deudora; si se introducen nuevos beneficios o se mejoran los existentes) o negativo (es decir una partida acreedora; si los beneficios existentes se reducen).

Fondo: es una entidad fiduciaria, jurídicamente separada del empleador, encargada de administrar los activos del plan contribuidos por el empleador y eventualmente, por los empleados, y de pagar directamente los beneficios post-relación laboral o de transferir los activos del plan a otra entidad que se encargue del pago de tales beneficios.

4. DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

4.1. Los planes de beneficios post-relación laboral se pueden clasificar como planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos, según la sustancia económica que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos.

4.2. En los planes de contribuciones definidas:

1. La obligación legal o implícita del empleador se limita a la contribución de lo que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las contribuciones que haya realizado el empleador (y eventualmente el propio empleado) al plan de beneficios post-relación laboral o a la compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones efectuadas con los fondos aportados al plan y, cuando estuviera previsto en el plan, la porción de beneficios abandonados (no reclamados) por otros participantes, que se distribuye en las cuentas de los empleados participantes del plan.

2. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por los empleados.

4.3. En los planes de beneficios definidos:

1. La obligación del empleador consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados presentes y anteriores; y

2. en consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por el empleador. Ello supone que, ante diferencias actuariales o ante un menor rendimiento de la inversión con respecto al esperado, las obligaciones del empleador pueden verse incrementadas.

5. PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS

5.1 Reconocimiento y medición

5.1.1 Cuando un empleado ha prestado sus servicios durante un periodo determinado, el empleador deberá proceder a reconocer la contribución a realizar al plan:

1. como un pasivo (obligaciones por gastos devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado fuera superior a las contribuciones que debían realizarse por los servicios prestados hasta la fecha de medición, el empleador debe reconocer esa diferencia como un activo (gasto pagado por anticipado) en la medida que el pago por adelantado resulte en una reducción de los pagos a efectuar en el futuro o le otorgue el derecho a un reembolso en efectivo; y
(b) como un gasto del periodo o un componente de los costos de conversión de bienes producidos, como se menciona en la sección 4.2.6 de la Resolución Técnica N° 17.

5.2 Información a revelar

5.2.1 El empleador debe revelar por nota a los estados contables una descripción general del plan y los grupos de empleados alcanzados, las bases para determinar las contribuciones y el importe reconocido en cada período como gasto (o, en su caso, activado como costos de conversión).

6. PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

6.1. Reconocimiento y medición

6.1.1 Los planes de beneficios definidos pueden estar cubiertos, total o parcialmente, por contribuciones realizadas por el empleador, y eventualmente por los empleados, a un fondo, o pueden no estar cubiertos. El pago de los beneficios cubiertos a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo sino también de la capacidad y la voluntad del empleador para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por lo tanto, el empleador es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un período en relación con un plan de beneficios definidos no será necesariamente igual a la cantidad de dinero que se contribuya al fondo en ese período.

6.1.2. La contabilización de un plan de beneficios definidos por parte del empleador supone los siguientes pasos:

(a) utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación confiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el período presente y en períodos anteriores. Este cálculo exige que el empleador determine el monto de los beneficios que resultan atribuibles al período presente y a períodos anteriores (ver párrafos 6.6.1 y 6.6.2) y que realice las estimaciones pertinentes (supuestos actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en la determinación del monto de los beneficios a suministrar (ver párrafos 6.9.1 a 6.9.7);

(b) descontar los beneficios determinados como se describe en el párrafo anterior utilizando el Método de Unidades de Beneficios Proyectados, a fin de calcular el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y el costo de los servicios del período presente (ver párrafos 6.5.1 y 6.5.2);

(c) determinar el valor corriente de los activos del plan (ver párrafos 6.12.1.1 a 6.12.1.3);

(d) determinar el importe total de las pérdidas o ganancias actuariales, así como el importe de aquellas pérdidas o ganancias que deban ser reconocidas (ver párrafos 6.10.1 a 6.10.3);

(e) cuando se trate de un nuevo plan o se hayan cambiado las condiciones de un plan existente, determinar el correspondiente costo por servicios prestados en el pasado (ver párrafos 6.11.1 a 6.11.5);

y

(f) por último, cuando existan reducciones al plan o en caso de su terminación, determinar la ganancia o pérdida resultante (ver párrafos 6.14.1 a 6.14.5).

6.1.3. Si el empleador mantiene más de un plan de beneficios definidos, deberá aplicar el procedimiento señalado en los puntos anteriores por separado a cada uno de los planes que se diferencien significativamente.

6.1.4. En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación confiable de los procedimientos ilustrados en esta Resolución

Técnica.

6.1.5. El empleador debe contabilizar no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas asumidas voluntariamente que se deriven de las prácticas que, no estando formalizadas, son habitualmente seguidas por el empleador. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas asumidas voluntariamente, siempre y cuando el empleador no tenga una alternativa viable diferente que la de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita asumida voluntariamente es cuando la modificación de las prácticas habituales seguidas por el empleador podría producir un daño inaceptable en las relaciones que mantiene con sus empleados.

6.1.6. Los términos y condiciones formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir al empleador retirarse del plan sin hacer frente a los compromisos que asumiera. No obstante, por lo general le resultará difícil cancelar el plan si desea seguir reteniendo a sus empleados. Por tanto, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-relación laboral se asume que el empleador, que está otorgando tales beneficios en el presente, continuará otorgándolos durante el resto de la vida activa de sus empleados.

6.2. Estado de situación patrimonial

6.2.1. El importe reconocido como un pasivo por beneficios definidos en el estado de situación patrimonial debe ser la suma neta de los siguientes importes parciales:

1. el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos a la fecha del balance (ver párrafo 6.5.1);
2. más cualquier ganancia actuarial (menos cualquier pérdida actuarial) no reconocida por causa del tratamiento contable establecido en los párrafos 6.10.2 y 6.10.3;
3. menos cualquier importe procedente del costo por servicios prestados en el pasado no reconocido (ver párrafo 6.11.1);
4. menos el valor corriente, a la fecha de balance, de los activos del plan con los que se planea liquidar directamente las obligaciones (ver párrafos 6.12.1 a 6.12.3.2).

6.2.2. El empleador debe determinar el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, así como el valor corriente de los activos del plan, con la suficiente regularidad para que los saldos reconocidos en los estados contables no difieran, en forma significativa, de los importes que podrían determinarse en la fecha del balance.

6.2.3. La valuación de obligaciones por beneficios post-relación laboral de carácter significativo deberá ser efectuada por un actuario con experiencia en el tema. Por razones prácticas, el empleador puede solicitar al actuario que efectúe las mediciones a una fecha anterior a la de cierre del ejercicio con una anticipación no mayor a tres meses, y ajustar luego las mediciones para reflejar operaciones significativas o cambios en las circunstancias (incluyendo, por ejemplo, un cambio en la tasa de interés) hasta la fecha de cierre de ejercicio.

6.2.4. El importe determinado según el párrafo 6.2.1 puede ser negativo (es decir, resultar en un activo). El valor de dicho activo deberá ser el menor de los siguientes importes:

1. el importe determinado según el párrafo 6.2.1; y
2. el importe total de:
3. pérdidas actuariales netas acumuladas no reconocidas (ver párrafos 6.10.2 y 6.10.3) y el costo por servicios prestados en el pasado no reconocidos (ver párrafo 6.11.1); y
4. el valor presente de beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos procedentes del plan o reducciones en las contribuciones futuras al plan, utilizando para determinar este importe la tasa de interés especificada en el párrafo 6.8.1.

6.2.5. La aplicación del párrafo anterior no debe resultar en el reconocimiento de una ganancia originada solamente en una pérdida actuarial o en un costo por servicios prestados en el pasado en el período presente o en el reconocimiento de una pérdida originada solamente en una ganancia actuarial en el período presente. En consecuencia, dentro del marco del párrafo 6.2.1, el empleador debe

reconocer inmediatamente lo establecido en los párrafos 6.2.5 (a) y 6.2.5(b) siguientes hasta el punto en que surjan, mientras un activo por beneficios definidos esté siendo determinado de acuerdo con lo establecido en el párrafo 6.2.4 (b):

(a) las pérdidas actuariales netas del período presente y el costo por servicios prestados en el pasado imputado en el período presente, por el monto en que excedan cualquier reducción en el valor presente de los beneficios económicos descritos en el párrafo 6.2.4(b)(ii). Si no hay cambio o existe un incremento en el valor presente de los beneficios económicos, las pérdidas actuariales netas del período presente y el costo por servicios prestados en el pasado del período presente deben ser reconocidos inmediatamente en su integridad, en el marco del párrafo 6.2.1;

(b) las ganancias actuariales netas del período presente, después de deducir el costo por servicios prestados en el pasado del período presente, por el importe en que excedan el incremento en el valor presente de los beneficios económicos descritos en el párrafo 6.2.4(b)(ii). Si no hay cambio o existe una disminución en el valor presente de los beneficios económicos, las ganancias actuariales netas del período presente, después de deducir el costo por servicios prestados en el pasado del período presente deben ser reconocidas inmediatamente en su totalidad, en el marco del párrafo 6.2.1.

6.2.6. El párrafo anterior aplica a un empleador sólo si éste posee, al comienzo o al cierre del ejercicio, un excedente en un plan de beneficios definidos y no puede, de acuerdo con las condiciones actuales del plan, recuperar ese excedente en su totalidad a través de reembolsos o reducciones de contribuciones futuras. En estos casos, las pérdidas actuariales que surgen en el período y el costo por servicios prestados en el pasado, cuyo reconocimiento es diferido por aplicación de los párrafos 6.2.1(b) y 6.2.1(c) respectivamente, incrementarán el importe determinado según el párrafo 6.2.4 (b) (i). Si este incremento no es compensado por una disminución igual del valor presente de los beneficios económicos que cumplen las condiciones para ser reconocidos según el párrafo 6.2.4(b)(ii), se producirá un incremento en el importe neto determinado según el párrafo 6.2.4 (b), en consecuencia, reconociéndose una ganancia. El párrafo 6.2.5 prohíbe el reconocimiento de una ganancia en tales circunstancias. El efecto opuesto ocurre con las ganancias actuariales que se determinan en el período, cuyo reconocimiento es diferido por el párrafo 6.2.1 (b), siempre que reduzcan pérdidas actuariales acumuladas no reconocidas. El párrafo 6.2.5 prohíbe el reconocimiento de una pérdida en tales circunstancias.

6.2.7. El límite del párrafo 6.2.5(b) no elimina la obligación de reconocimiento diferido de ciertas pérdidas actuariales (ver párrafos 6.10.2 y 6.10.3) ni de ciertos costos del servicio prestado en el pasado (ver párrafo 6.11.1), otros que los definidos en el párrafo 6.2.5. No obstante, el citado límite elimina la opción de tratamiento transitorio inicial mencionada en el párrafo 6.11.3 (b).

EJEMPLO ILUSTRATIVO DE LOS PÁRRAFOS 6.2.1. A 6.2.7.	
Un plan de beneficios definidos presenta las siguientes características:	
Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos	1.100
Valor corriente de los activos del plan	(1.190)
	(90)
Pérdidas actuariales no reconocidas (ver párrafos 6.10.2 y 6.10.3)	(110)
Costo por servicios prestados en el pasado no reconocidos (ver párrafo 6.11.1)	(70)
Incremento no reconocido en el pasivo derivado de la aplicación inicial de esta norma (ver sección 11)	(50)
Importe negativo determinado según el párrafo 6.2.1	(320)
Valor presente de beneficios económicos disponibles como reembolsos procedentes del plan o reducciones en las contribuciones futuras al plan	100
El límite establecido en el párrafo 6.2.4(b) se calcula como sigue:	
Pérdidas actuariales no reconocidas	110
Costo por servicios prestados en el pasado no reconocidos	70
Valor presente de beneficios económicos disponibles como reembolsos procedentes del plan o reducciones en las contribuciones futuras al plan	

	100
Límite	280
Como 280 es menor que 320, la empresa reconocerá un activo por un importe de 280 e informará en sus estados contables que el límite reduce el importe en libros de los activos por un importe de 40.	

6.3. Estado de resultados

6.3.1. El empleador debe reconocer como resultado negativo o como resultado positivo (sujeto al límite mencionado en el párrafo 6.2.4(b)), el neto de los siguientes importes, a menos que las Normas Contables Profesionales vigentes en Argentina exijan o permitan la inclusión del importe determinado en el costo de un activo:

1. el costo de los servicios del período presente (ver párrafos 6.4.1 a 6.9.7);
2. el costo por intereses (ver párrafo 6.8.2);
3. el rendimiento esperado de los activos del plan (ver párrafos 6.12.3.1 y 6.12.3.2), así como de los derechos de reembolso (ver párrafos 6.12.2.1 y 6.12.2.2);
4. las pérdidas y ganancias actuariales, en la medida en que éstas sean reconocidas según lo establecido en los párrafos 6.10.1 a 6.10.3;
5. el costo por servicios prestados en el pasado, en la medida que su reconocimiento sea exigido por los párrafos 6.11.1 a 6.11.5; y
6. el efecto de cualquier tipo de reducción o terminación del plan (ver párrafos 6.14.1 a 6.14.5).

6.4. Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y costo de los servicios del período presente

6.4.1. A fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-relación laboral, así como el correspondiente costo de los servicios del período presente, es necesario:

- (a) aplicar un método de valuación actuarial (ver párrafos 6.5.1 y 6.5.2);
- (b) asignar los beneficios a los períodos de servicio (ver párrafos 6.6.1 y 6.6.2);
- (c) efectuar supuestos actuariales (ver párrafos 6.7.1 a 6.7.3).

6.5. Método de valuación actuarial

6.5.1. El empleador debe utilizar el Método de Unidades de Beneficios Proyectados para determinar tanto el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, como el correspondiente costo de los servicios del período presente y, en su caso, el costo por servicios prestados en el pasado. De acuerdo con este método, cada período de servicio genera una unidad adicional de derecho a ese beneficio (párrafos 6.6.1 y 6.6.2) y mide cada unidad separadamente para determinar la obligación final (párrafos 6.7.1 a 6.9.7).

6.5.2. El empleador ha de proceder a descontar el importe total de la obligación por los beneficios post-relación laboral.

EJEMPLO ILUSTRATIVO DEL PÁRRAFO 6.5.1.									
La empresa debe pagar, al finalizar la relación laboral, un beneficio consistente en una suma única de dinero, igual a un 1% del sueldo final por cada año de servicio. El sueldo del año 1 es de 10.000 y se supone que aumentará a razón un 7% anual acumulativo. La tasa de interés utilizada es el 10% anual. A continuación se muestra el pasivo generado por la relación laboral con un empleado que se espera que deje la empresa al final del año 5, asumiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales. Por razones de simplicidad, este ejemplo ignora el ajuste adicional que, eventualmente, resultaría de considerar la probabilidad de que el empleado pueda dejar la empresa en una fecha anterior o posterior.									
Año		1	2	3	4	5			
Beneficios atribuidos a:									
- años anteriores		0	131	262	393	524			
- período presente (1% del sueldo del año 5)		131	131	131	131	131			

- período presente y períodos anteriores		131		262		393		524		655
Importe inicial de la Obligación		-		89		196		324		476
Interés al 10%		-		9		20		33		48
Costo de los servicios del periodo presente		89		98		108		119		131
Importe final de la Obligación		89		196		324		476		655
Notas:										
1.	El importe inicial de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos a los años anteriores.									
2.	El costo por los servicios del período presente es el valor presente de los beneficios atribuidos a este período.									
3.	El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.									