



Comisión de Normas Internacionales  
de Auditoría y de Información Financiera

---

---

## NIF D-3 BENEFICIOS A EMPLEADOS

---

---

**L.C.P., M.D.F. y M.S.S.**  
**Gerardo Ernesto**  
**Martínez Chávez**  
**Presidente Consejo**  
**Directivo**

**C.P.C. Fernando**  
**Santana Ballesteros**  
**Vicepresidente**  
**General**

**C.P.C., M.I. y Abogado**  
**Felipe de Jesús Arias**  
**Rivas**  
**Vicepresidente de**  
**Calidad**

**C.P.C. y M.I. Javier**  
**Pérez López Vicepresidente**  
**de Asuntos Fiscales**

**“Por una contaduría**  
**Pública con Excelencia**  
**y Nacionalista”**



**FNAMCP**

**ccpudg@ccpudg.org.mx**  
**www.ccpudg.org.mx**



### INTRODUCCIÓN:

La Norma de Información Financiera D-3 “Beneficios a los Empleados” fue aprobada el mes de diciembre de 2014 por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF) y la misma tiene como objetivo reconocer y revelar en los estados financieros los pasivos laborales a que tendrán derecho los trabajadores por servicios pasados y futuros.

### MARCO CONCEPTUAL:

Normas de Información Financiera (NIF) D-3  
Normas de Información Financiera (NIF) A-1  
Ley Federal de Trabajo (LFT)

### DESARROLLO:

LA NIF A-1 Marco Conceptual de las NIF establece que el objetivo de los estados financieros es generar información financiera útil de una Entidad que permita evaluar los recursos con los que cuenta y las obligaciones presentes y futuras en que incurrirá para una adecuada toma de decisiones de los usuarios, es por ello que una de las obligaciones contingentes presentes y futuras importantes a reconocer es el valor del pasivo laboral actual y futuro y para ello la CINIF se dio a la tarea de emitir una normatividad que regulara los elementos y procedimientos que deberán tomarse en consideración para determinar dicho pasivo en que incurre una entidad lo que deberá de reconocer en los estados financieros, y para ello emitió la NIF D-3 Beneficios a empleados, tomando en consideración que esta norma convergiera con la NIC 19 Normas Internacionales de Contabilidad y con las NIIF Normas Internacionales de Información Financiera.

El pasivo laboral a corto o largo plazo que debe reconocer una Entidad se integra por las prestaciones a que tendrá un derecho un empleado al momento de retirarse voluntariamente o por razón de jubilación y estos son; vacaciones, primas vacacionales, primas de antigüedad, indemnizaciones, pensiones por jubilación o retiro, beneficios por fallecimiento, así como, aquellas adicionales que se contemplen en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley de la Entidad.

Para efectos de determinar el pasivo laboral a largo plazo siguiendo las reglas que marca la normatividad contable la cual es compleja por los cálculos actuariales que implica esta, por lo que es recomendable que estos sean determinados por un actuario con certificación en determinación de pasivos laborales el cual debe considerar todos los elementos que integran al salario del empleado para el cálculo de las indemnizaciones o pensiones por terminación de la relación laboral en un futuro.

La determinación del pasivo laboral y su registro en los estados financieros representa una importancia relevante al dar a conocer a los accionistas el valor de la entidad y la contingencia que esto representa al no contar con los recursos para mitigar el impacto financiero derivado de las obligaciones laborales que se tienen con la fuerza productiva actual del personal.

Una entidad está obligada a reconocer un pasivo laboral cuando reúna los siguientes criterios:

- a) Existe una obligación formal (son aquellos regulados en las leyes o contratos) o informal (aquellos en los que se carece de la formalidad jurídica), de efectuar pagos por beneficios a los empleados, en el futuro como consecuencia de servicios prestados en el pasado.
- b) Si la obligación de la Entidad se genera cuando los derechos de los empleados están devengados por servicios prestados.
- c) El monto de los beneficios puedan ser determinados de manera confiable.

Los beneficios comprenden los proporcionados a los empleados o beneficiarios de ellos, los cuales pueden ser liquidados con el suministro de bienes o servicios realizados o por medio de fondos a los empleados, o a beneficiarios, o bien por terceros que proporcionaran beneficios a empleados, tales como compañías de seguros.

La normativa D-3 contempla los beneficios directos a corto plazo y beneficios directos a largo plazo los cuales deben reconocerse en el pasivo y en resultados respectivamente.

### **Beneficios directos a corto plazo**

Son aquellos que se espera pagar dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en que los empleados han prestado sus servicios, los cuales incluyen entre otros:

- a) Sueldos, salarios y aportaciones de seguridad social
- b) Remuneraciones que se pagan a un empleado cuando este se ausenta y tiene derecho a dichas remuneraciones, tales como vacaciones, prima vacacional, ausencias por enfermedad, por matrimonio, por apoyo a familiares por nacimientos, fallecimientos, entre otras.
- c) PTU causada, no diferida, bonos e incentivos; y
- d) Beneficios en especie o en servicios a empleado como son; atención médica, entrega de despensas, vestido, educación, becas.

Un cambio a considerar en los estados financieros para 2023 es el ajuste al pasivo laboral a corto plazo por el incremento de vacaciones aprobado por el ejecutivo federal al reformar el artículo 76 de la LFT que incrementa de seis a doce días de vacaciones a que tiene derecho los trabajadores en su primer año laboral de antigüedad, si bien es cierto que el porcentaje de prima vacacional de 25% no presentó incremento este si representa un incremento en pesos nominales al tomar como base para su pago monetario el importe de las vacaciones lo que se verá afectado en una terminación laboral.

Es de mencionar que si la política de liquidación a los empleados cambia el periodo para pagar un beneficio directo a los empleados después de doce meses siguientes al cierre del ejercicio, la entidad debe clasificar el beneficio directo a largo plazo, sin embargo, cuando se espere que el cambio sea temporal, puede continuar considerándolo como beneficio a corto plazo.

## **Los beneficios directos a largo plazo**

Son aquellos que se espera pagar después de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en que los empleados han prestado sus servicios los cuales incluyen entre otros:

- a) Ausencias compensadas, tal como; año sabático (periodo de menor duración a lo largo del cual se desarrolla un trabajo o actividad determinados).
- b) becas o estudios prolongados en el país o en el extranjero o vacaciones especiales por largo tiempo de servicio.
- c) Bonos o incentivos por antigüedad.
- d) Subsidios por invalidez o incapacidad temporal.
- e) PTU diferida.
- f) Compensaciones y otros beneficios diferidos

Como su nombre lo dice, estos beneficios directos a corto y largo plazo deben reconocerse en los estados financieros en un rubro de pasivo laboral a corto o largo plazo y en la cuenta de costos o gastos en el estado de resultado integral.

**Beneficio post empleo.-** Son los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo. Una entidad debe reconocer las disposiciones de esta NIF a estos acuerdos, mismos que incluyen:

- a) Beneficios por planes de pensiones por jubilación o por retiro.
- b) Primas de antigüedad y pagos de indemnizaciones y liquidaciones por separación voluntaria o involuntaria.
- c) Otros beneficios post-empleo tales como; los seguros de vida, beneficios por fallecimiento, beneficios por invalidez entre otras prestaciones posteriores al empleo.

Es de mencionar que estos beneficios pueden pagarse en efectivo, en especie o en servicios o con el otorgamiento de créditos con tasas preferenciales.

## **Notas a los estados financieros**

Las empresas pequeñas y medianas normalmente no reconocen cabalmente en sus estados financieros las disposiciones establecidas en la NIF D-3, por lo que solo reconocen la prima de antigüedad de aquellos empleados que cumplen 15 años de antigüedad conforme al artículo 162 de la LFT o bien en base a los contratos colectivos cuando la antigüedad es menor a 15 años para gozar del beneficios, por lo que en caso de dictaminar los estados financieros de una Entidad, recomendamos emitir una nota a los estados financieros como sigue:

## **Obligaciones de carácter laboral.**

El Boletín NIF D-3 "Beneficios a los empleados" emitido por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C., establece el reconocimiento de las obligaciones laborales que se derivan de planes formales o informales, respecto de las remuneraciones que se pagarán a los trabajadores o a sus beneficiarios, provenientes de planes de pensiones, primas de antigüedad y cualquier otra remuneración establecida al término del vínculo laboral.

El reconocimiento de estas obligaciones laborales, implica la cuantificación del costo neto del periodo, es decir el monto que afectará los resultados del año, así como la determinación del pasivo acumulado a la fecha por todos y cada uno de los trabajadores elegibles en los planes de remuneración al retiro que se tengan establecidos.

### **Indemnizaciones**

La Compañía tiene un pasivo contingente por indemnizaciones pagaderas al personal que se retire bajo ciertas circunstancias. La Compañía sigue la política de reconocer en resultados los pagos por este concepto en el momento en que se efectúan.

Al 31 de diciembre de 2022, la Compañía no tenía establecido plan alguno formal o informal para el pago de indemnizaciones para a su personal, en caso de retiro voluntario.

### **Prima de antigüedad**

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, la Compañía tiene un pasivo laboral por concepto de Prima de Antigüedad pagadera a empleados con 15 o más años de antigüedad de servicio, para cubrir este pasivo la Compañía tienen creada una reserva por la cantidad de \$\$\$\$\$\$

### **CONCLUSION:**

Para una correcta lectura de los interesados de la información financiera de una Entidad, esta debe reconocer el costo laboral por beneficios a empleados a corto y largo plazo, así como, los post-empleo por los servicios pasados y futuros de la fuerza laboral a fin de que se establezca la provisión que cubra esta contingencia y se reconozca en el estado de resultados integral del ejercicio conforme estas se vayan generando.

### **ACLARACIÓN:**

El comité del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de quien elabora este boletín como a la opinión de los miembros de la Comisión Normas Internacionales de Auditoría y de Información Financiera del Colegio de Contadores Públicos Universidad de Guadalajara, A.C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

### **ELABORADO POR LA COMISIÓN:**

<b>PRESIDENTE:</b>	C.P.C Y M.I JUAN ANTONIO AGUIRRE BRIZUELA
<b>VICEPRESIDENTE:</b>	C.P.C. Y M.I. JAVIER PEREZ LÓPEZ
<b>SECRETARIO:</b>	L.C.P. Y M.I. RAÚL ÁLVAREZ LARIOS
	C.P.C Y M.I HORACIO EUDAVE ROBLES