



## Comisión Normas de Información Financiera

### “Beneficios a los Empleados D-3”

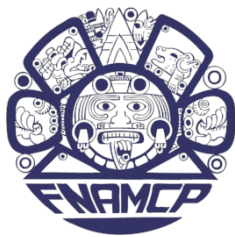
**C.P.C., M.I. y Abogado  
Oliver Murillo y García  
Presidente Consejo  
Directivo**

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

**C.P.C. Ramón  
Macías Reynoso  
Vicepresidente de  
Calidad**

**C.P.C. y M. I. Celia  
Edith Vélez Gómez  
Vicepresidente de  
Asuntos Fiscales**

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



[ccpudg@ccpudg.org.mx](mailto:ccpudg@ccpudg.org.mx)

[www.ccpudg.org.mx](http://www.ccpudg.org.mx)



## MARCO CONCEPTUAL

*Postulados básicos.* Las NIF que integran la Serie NIF A, particularmente en la NIF A-2.

De acuerdo con el postulado básico de asociación de costos y gastos con ingresos, los costos y gastos deben identificarse con operaciones específicas de ingresos o distribuirse racionalmente en los períodos contables que son beneficios de dichas erogaciones.

La NIF A-2, menciona que, la devengación contable en cada período advierte tres situaciones:

Reconocimiento de activos y pasivos en espera de que se devenguen sus ingresos, costos o gastos relativos para su adecuado enfrentamiento en resultados..... En adición, establece que, “los costos y gastos de una entidad, deben identificarse con el ingreso que generen en el mismo período, independientemente de la fecha en que se realicen” (postulado básico de asociación de costos y gastos con ingresos). Por consiguiente, los costos asociados con el personal de una Entidad deben asociarse con el período en que este personal genera ingresos para la misma

Por lo presentado anteriormente dentro de la preparación de los estados financieros, debe distinguirse cuando la forma legal de una operación puede tener una apariencia o simulación distinta al verdadero fondo económico de la misma y, en consecuencia, no reflejar adecuadamente su efecto en la situación financiera por lo que es de suma importancia evaluar de fondo las formalidades jurídicas de la operación en relación, a la luz de la sustancia económica, a fin de que no dar una interpretación errónea o falsa premeditada y con ello se distorsione el reconocimiento contable”.

## INTRODUCCION

Las disposiciones contenidas en esta Norma, entran en vigor para ejercicios que se iniciaron a partir del 1º. de enero de 2016, permitiéndose su aplicación anticipada a partir del 1º. De enero de 2015. Queda sin efecto la NIF D-3, anterior que fue vigente a partir de 2008.

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB\_ International Accounting Standards Board) modificó la NIC 19, Beneficios a los empleados que fue publicada en 2011 y que entró en vigor a partir de 2013. Por lo tanto, el CINIF (Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera), consideró necesario revisar la normativa expuesta en la NIF D-3, Beneficios a los empleados, para buscar converger con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

## **RAZONES PARA EMITIR ESTA NORMA**

Esta Norma tiene por objeto establecer las normas de valuación, presentación y revelación para el reconocimiento inicial y posterior en los estados financieros de una Entidad de los beneficios que ésta otorga a sus empleados.

En esta NIF se realizaron cambios para alcanzar un alto grado de convergencia con las NIIF, (Normas Internacionales de Información Financiera), tomando en cuenta las modificaciones de la nueva NIC 19, (Norma Internacional Contable), tanto en normativa como en terminología, con la finalidad de que sea una norma más acorde con dichos estándares internacionales.

Es de mencionar, que desde que entró en vigor la NIC 19, el IASB ha estado revisando los efectos de los cambios realizados en la normativa internacional originados por su aplicación, en su primer año de aplicación se han emitido distintas propuestas de modificación a las NIC 19, las cuales han implicado un análisis adicional para emitir la NIF D-3.

## **ALCANCE**

Esta NIF debe aplicarse por todo tipo de entidades que emitan estados financieros en los términos establecidos por la NIF A-3, *Necesidades de los usuarios y objetivos de los estados financieros, y que devenguen obligaciones en su calidad de patrones por beneficios a los empleados, excepto, las*

*relacionadas con las compensaciones basadas en acciones de la misma entidad otorgadas a sus empleados, las cuales son materia de la NIF D-8, Pagos basados en acciones.*

*Esta NIF no trata acerca de la información financiera que deben proveer las entidades administradoras de planes de beneficios a los empleados.*

*Los beneficios a los empleados a los que aplica esta NIF son aquellos procedentes de:*

- a) *Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una Entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;*
- b) *Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, regionales, sectoriales u otros de carácter multipatronal.*

## **DESARROLLO**

### **Principales cambios en relación con pronunciamientos anteriores**

#### **Generales**

En los beneficios directos se realizó lo siguiente:

- a) Se modificó la clasificación de los beneficios directos a corto plazo; y
- b) Se ratificó el reconocimiento de la Participación de los Trabajadores en la Utilidad (PTU) diferida aclarando las bases de porque se reconoce.
- c) En los beneficios por terminación de la relación de trabajo, se modificaron las bases para identificar cuando los pagos por desvinculación laboral realmente cumplen con los beneficios de post-empleo y cuando son beneficios por terminación, siendo una condicionante básica para que califiquen como beneficios post-empleo el que hayan condicionales preexistentes para su otorgamiento.

En los beneficios post-empleo se realizó lo siguiente:

- a) Se modificó el reconocimiento contable de los planes multipatronales, planes gubernamentales y de entidades bajo control común;
- b) Se modificó el reconocimiento del pasivo (activo) por beneficios definidos.

- c) Se modificaron y ampliaron las bases para la determinación de las hipótesis actuariales en la tasa de descuento;
- d) Se modificó el reconocimiento del Costo Laboral de Servicios Pasados (CLSP) y de las Liquidaciones Anticipadas de Obligaciones (LAO), para requerir su reconocimiento inmediato en resultados;
- e) Se amplió la definición de activos del plan y se adoptó el enfoque del interés neto para el reconocimiento del ingreso por intereses, se modificó su valuación y se establecieron los requerimientos de reconocimiento y valuación para los reembolsos; y
- f) Se modificó la información a revelar sobre planes de beneficio definido relacionadas con:
  - Las características del plan de beneficios definidos e importes reconocidos en los estados financieros;
  - El importe, periodicidad e incertidumbre de los flujos de efectivo futuros de la Empresa y,

Los planes de beneficio definido multipatronales

Además, se reevaluó, la entrada en vigor de la norma y su aplicación anticipada.

Por consiguiente, esta NIF D-3, establece los criterios para:

- a) Considerar los bonos corporativos como de alta calidad en términos absolutos, señalando que son aquellos que pueden soportar niveles severos de estrés del mercado y aun cumplen con sus obligaciones financieros; así como:
- b) Identificar cuando existe un mercado profundo, indicando en términos generales que un mercado profundo es cuando un número suficiente de bonos pueda comprarse y venderse sin que algunos de ellos afecten significativamente su precio o que los participantes en el mercado no sigan una sola emisión de bonos corporativos, de tal suerte que unos cuantos participantes puedan incurrir en el cambio del precio de dichos bonos.

## **NORMAS DE EVALUACION**

### **Criterios para el reconocimiento**

Una entidad debe reconocer un pasivo por beneficios a los empleados si se reúne el total de los criterios siguientes:

a) Existe una obligación presente formal (legal o contractual) o informal (asumida), de efectuar pagos por beneficios a los empleados, en el futuro como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado;

b) La obligación de la Entidad surge cuando los derechos de los empleados están devengados por ser atribuibles a:

- I. Servicios ya prestados o
- II. A la ocurrencia de un evento;

c) Es probable el pago de los beneficios; y

d) El monto de los beneficios puede ser cuantificado de manera contable.

En caso de que ciertos beneficios cumplan algunos, pero no todos los criterios previstos en el párrafo anterior, una Entidad debe estimar la posible contingencia acumulada y revelarla en términos de lo dispuesto en la norma relativa a *activos y pasivos contingentes*.

La valuación de los planes de beneficios que no sean directos a corto plazo debe hacerse, por lo menos una vez al año a la fecha de los estados financieros anuales o dentro de los tres meses anteriores, en forma consistente. En este último caso, la entidad debe considerar cualesquier eventos relevantes ocurridos entre la fecha de valuación y el cierre anual.

En el caso de beneficios directos a largo plazo y post-empleo, una entidad debe determinar la tasa de descuento y las demás hipótesis actuariales y financieras en términos nominales, salvo que las estimaciones en términos reales (tasas nominales ajustadas por el factor de inflación) sean más contables y útiles.

Como puede suceder, por ejemplo en el caso:

- a) De una economía con entorno inflacionario, o
- b) En que los beneficios están ligados a un índice de precios, habiendo una fuente contable y reconocida de ese índice.

## **Beneficios por terminación**

### Aspectos generales

Esta NIF trata los beneficios por terminación de forma separada del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación es la finalización del vínculo laboral en lugar de la prestación del servicio del empleado, sin que existan condiciones preexistentes.

Los beneficios por terminación del contrato corresponden a las remuneraciones que deben pagarse al término de la relación laboral, cuando esta ocurra antes de que el empleado llegue a su edad de jubilación o condición de elegibilidad y no existan condiciones preexistentes para pagarlos que los haga acumulativos. Los beneficios por terminación se generan, por ejemplo, cuando existe una decisión de la entidad para finalizar el empleo sin que existan requerimientos de retiro obligatorios (separación involuntaria sin requerimientos) o ante una decisión de un empleado de aceptar una oferta de la entidad a cambio de la finalización del contrato de empleo (separación voluntaria con oferta); es decir, sin que exista una condición preexistente. Los beneficios por terminación del contrato no incluyen beneficios por separación voluntaria sin una oferta de la Entidad o separación involuntaria con requerimientos de retiro obligatorios, porque éstos son beneficios post-empleo.

Como ejemplo, de la aplicación de esta Norma, podemos ilustrar mediante lo siguiente:

### **Caso 1 – Ejemplo ilustrativo de ausencias compensadas**

Una Entidad tiene 100 empleados, cada uno de los cuales tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados como vacaciones al año siguiente. Las ausencias de años subsecuentes son deducidas, en primer lugar, de los derechos del año actual, y luego se aplican los derechos no utilizados en el año anterior.

Al 31 de diciembre del año 201X, la media de derechos de este tipo no utilizados por los empleados es de dos días por trabajador. La Entidad espera, a partir de la experiencia acumulada, que seguramente continuará en el futuro, que 92 empleados harán uso de no más de cinco días de ausencia remunerada por enfermedad en el periodo 201X, mientras que los restantes ocho empleados se tomarán un promedio de seis días y medio cada uno.

## Cómputo de ausencias compensadas por enfermedad al 31 de diciembre de 201X

	Número de Empleados	Días acumulados por persona Por enfermedad no utilizados	Días acumulados a vacaciones
De acuerdo con la política	92	2	184
En exceso a la política	8	–	0
Total	100		184

*La Entidad espera pagar a sus empleados una cantidad adicional equivalente a 184 días de ausencia compensada por enfermedad, como resultado de los derechos no utilizados que tienen acumulados al 31 de diciembre del año 201X (dos días por cada uno de los 92 empleados). Por lo tanto, la Entidad reconocerá un pasivo igual a 184 días de ausencia compensada por enfermedad, mismos que deberán registrarse en Resultados de acuerdo al análisis que la Entidad genere en relación a sus políticas internas.*

### **CONCLUSION:**

Esta Comisión concluye la relevante importancia de la aplicación de la Metodología de esta Norma, tratándose de Entidades de cualquier ámbito, que por el número de beneficios otorgados a sus colaboradores, deban cuidar las provisiones y/o contingencias que se presenten, así como la correcta valuación y revelación de las mismas en los estados financieros durante la relación laboral.

### **ACLARACIÓN**

El comité del presente estudio, corresponde ilustrativamente a la opinión de quien elabora este boletín como a la opinión de sus miembros de la Comisión de Normas 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.

### **PRESIDENTE:**

C.P. HORACIO EUDAVE ROBLES

### **VICEPRESIDENTE:**

C.P.C. Y M.I. JAVIER PEREZ LOPEZ

### **SECRETARIO:**

C.P.C. MARIA CONCEPCION GUZMAN AGUILAR

C.P.C. AGUSTIN RIVERA AYALA

C.P.C. GUSTAVO ERNESTO SANFELICE DOMINGUEZ

C.P.C. JUAN ANTONIO AGUIRRE BRUXUELA

C.P.C. ARTURO HERNANDEZ GUTIERREZ

Usted puede consultar éste y otros boletines en: [CCPUDG Boletines Comisión de las NIF](#)