

Norma de Información Financiera

D-3

Beneficios a los empleados

Esta Norma de Información Financiera es emitida por el Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A. C. (CINIF)

Derechos de autor @ 2007 (en trámite) reservados para el:

Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A. C. (CINIF)

Bosque de Ciruelos 186, Piso 11
Col. Bosques de las Lomas,
C. P. 11700, México, D. F.
Teléfono: (55) 55-96-56-33
Fax: (55) 55-96-56-34
Correo electrónico: contacto.cinif@cinif.org.mx

Prohibida la reproducción, traducción, reimpresión o utilización, total o parcial de esta obra, ya sea de manera electrónica, mecánica u otro medio, actual o futuro, incluyendo fotocopia y grabación o cualquier forma de almacenamiento físico o por sistema, sin el permiso por escrito del CINIF. Solamente se permite la reproducción total o parcial para uso personal o interno de una entidad previa autorización del CINIF, en cuyo caso, cada una de las páginas, deberá conservar la siguiente leyenda: "© D.R. CINIF".

Para cualquier información adicional sobre el uso de este documento, así como del precio sobre copias adicionales, favor de contactarse directamente al CINIF.

Información adicional relacionada con esta NIF se encuentra en la página electrónica del CINIF: www.cinif.org.mx



Respete el derecho de autor. No fotocopie esta obra.



Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera

Bosque de Ciruelos 186, Piso 11
Col. Bosques de las Lomas
C. P. 11700, México, D. F.

El logotipo del CINIF y los términos "NIF", "INIF", "ONIF", "CINIF", "Normas de Información Financiera", "Interpretaciones a las Normas de Información Financiera" y "Orientaciones para la aplicación de las NIF", son marcas registradas del Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A. C.

NIF D 3-2 © D. R. CINIF

Norma de Información Financiera D-3

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Esta Norma tiene por objeto establecer las normas para -el reconocimiento contable de los beneficios que la entidad otorga a sus empleados. La **NIF D-3** fue aprobada por unanimidad para su emisión por el Consejo Emisor del **CINIF** en julio de 2007 para su publicación en agosto de 2007, estableciendo su entrada en vigor para ejercicios que se inicien a partir del 1º de enero de 2008.

NIF D-3
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

CONTENIDO

	Párrafos
INTRODUCCIÓN	IN1 – IN14
Preámbulo	IN1 – IN2
Razones para emitir la NIF D-3	IN3 – IN4
Principales cambios en relación con pronunciamientos anteriores	IN5 – IN10
Bases del Marco Conceptual que se utilizaron para la elaboración de esta NIF	IN11 – IN13
Convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera	IN14
OBJETIVO	1
ALCANCE	2
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	3
NORMAS DE VALUACIÓN	4 – 113
Criterios para el reconocimiento	4 – 5
Beneficios directos a corto plazo	6 – 24
Ausencias compensadas	9 – 14
Participación de los trabajadores en la utilidad (PTU) y planes incentivos	15 – 24

	Párrafos
Planes de incentivos y PTU asumidos	18 – 20
PTU legal	21 – 24
Beneficios directos a largo plazo	25 – 31
Beneficios por terminación	32 – 49
Beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración	42 – 458
Beneficios por terminación por causa de reestructuración	46 – 49
Beneficios al retiro	50 – 98
Pensiones	54 – 55
Prima de antigüedad	56 – 57
Otros beneficios al retiro	58 – 62
Clasificación de planes de beneficios al retiro	63 – 66
Plan de contribución definida	67 – 69
Plan de beneficios definidos	70 – 89
Definición de los elementos de los planes de beneficios definidos	70
Reconocimiento de pasivos y activos	71 – 79
Costo neto del periodo (CNP)	80 – 87
Reembolsos	88

	Párrafos
Adquisiciones de negocios	89
Planes multi-patronales	90 – 92
Planes gubernamentales	93 – 96
Beneficios asegurados	97 – 98
Reducción y liquidación anticipada de obligaciones	99 – 104
PTU diferida	105 – 113
Contabilidad inflacionaria y uso de supuestos	114
NORMAS DE PRESENTACIÓN	115 – 125
Beneficios directos a corto y largo plazo	115 – 116
Beneficios por terminación	117 – 120
Beneficios al retiro	121 – 124
PTU diferida	125
NORMAS DE REVELACIÓN	126 – 133
Beneficios directos a corto y largo plazo	126
Beneficios por terminación	127 – 128
Beneficios al retiro	129 – 131
PTU diferida	132
Partes relacionadas	133
VIGENCIA	134 – 135
TRANSITORIOS	136 – 150

	Párrafos
Beneficios por terminación	136 – 137
Beneficios al retiro por prima de antigüedad y pensiones	138 – 146
Otros beneficios al retiro	147 – 148
PTU diferida	149
General	150
	Páginas
APÉNDICE A – Equivalencia, agrupación y homologación de términos	51 – 53
APÉNDICE B – Guías de implementación	
Caso 1 – Ejemplo ilustrativo de ausencia compensadas (párrafos 12 y 13)	54
Caso 2 – Ejemplo ilustrativo para el reconocimiento de benéficos al retiro	55 – 64
Caso 3 – Ejemplo ilustrativo del método del crédito unitario proyectado requerido por el párrafo 52	64 – 67
Caso 4 – Ejemplo ilustrativo del reconocimiento del costo laboral de servicios pasados por modificación al plan	67 - 70
Caso 5 – Ejemplo ilustrativo de reducción anticipada (párrafo 102)	71
Caso 6 – Método suma de números dígitos (párrafo 53)	72
Caso 7 – Aplicación de los párrafos transitorios 142 y 143	73

	Párrafos
APÉNDICE C – Bases para conclusiones	
Antecedentes	BC1 – BC5
Generales	BC6 – BC33
Prima de Antigüedad	BC6 – BC7
Beneficios por terminación	BC8 – BC9
Amortización acelerada de variaciones en supuestos	BC10 – BC11
Cálculos empíricos	BC12 – BC13
Hipótesis de carrera salarial	BC14 – BC17
Planes gubernamentales	BC18 – BC19
Otros benéficos pos-retiro	BC20 – BC22
SFAS 158	BC23 – BC24
PTU	BC25 – BC31
Pérdidas y ganancias actuariales	BC32
Tratamiento del activo neto proyectado	BC33
	Página
Consejo Emisor de CINIF que aprobó la emisión de la NIF D-3	82
Otros colaboradores que participaron en la elaboración de la NIF D-3	82

NI F D-3

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

INTRODUCCIÓN

Preámbulo

El anterior Boletín 0-3, *Obligaciones laborales*, ha tenido una serie de modificaciones en los últimos años para estar en concordancia con los criterios establecidos por la normatividad emitida por el Consejo de Normas de Contabilidad Financiera (FASB - Financial Accounting Standards Board) de los Estados Unidos; sin embargo, esta última no coincide con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), motivo por el cual el CINIF consideró necesario revisar la normatividad expuesta en dicho Boletín. IN1

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB - International Accounting Standards Board) modificó la NIC 19, *Beneficios a empleados*, en 2004, a través de su proyecto de mejoras a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y, posteriormente, con una enmienda en diciembre de 2004 que está en vigor a partir de 2006. Esto, con el objetivo de converger con los tratamientos propuestos por la-normatividad americana. Cabe mencionar que el proyecto de revisión conjunta entre el IASB y el FASB no ha concluido. IN2

Razones para emitir la NIF D-3

En esta NIF se realizaron cambios para alcanzar la convergencia con las NIIF, tanto en terminología como en normatividad, con la finalidad de que sea una norma más coherente con dichos estándares internacionales. Cabe mencionar que se revisarán los cambios futuros que se realicen en la normatividad internacional derivados del proyecto conjunto entre el IASB y el FASB. IN3

Por otro lado, el tratamiento contable de la participación de los trabajadores en la utilidad (PTU) se reubicó a esta NIF del anterior Boletín 0-4, *Tratamiento contable del impuesto sobre la renta, del impuesto al activo y de la participación de los trabajadores en la utilidad*, al considerarse un gasto relacionado con las obligaciones laborales en lugar de un impuesto a la utilidad; lo anterior, converge con la normatividad internacional. IN4

En relación con el Boletín 0-3 anterior, esta NIF adecua su estructura para presentarse de acuerdo con los tres tipos de beneficios a los empleados tratados por las NIIF, como sigue: IN5

beneficios directos a corto y largo plazo, beneficios por terminación y beneficios al retiro.

Al igual que la NIC-19, en esta NIF se consideraron periodos más cortos para la amortización de partidas pendientes de amortizar, inclusive dando la opción a las entidades de poder reconocer directamente en resultados las ganancias o pérdidas actuariales conforme se devenguen. Cabe mencionar que la tendencia en la normatividad internacional es el reconocimiento en cada periodo de la totalidad de las pérdidas y ganancias devengadas. En adición, la adopción futura de esta NIF no implica el reconocimiento de un pasivo o activo de transición inicial, excepción hecha de los casos en que se introduce un "nuevo plan de beneficios definidos no concebido con anterioridad, los cuales son tratados como las modificaciones al plan.

IN6

Como parte de la convergencia con la NIC-19, en esta NIF eliminó el tratamiento relativo al reconocimiento de un pasivo adicional; el cual, de acuerdo con el anterior Boletín D-3, se realizaba en función a un cálculo actuarial de beneficios al retiro sin crecimiento salarial. Este procedimiento daba lugar a reconocer un activo intangible y, en caso de proceder, a otra partida integral como un elemento separado del capital contable. Al respecto, se observó que el cálculo actuarial utilizado manifestaba un valor presente poco adecuado, al no suponer en su determinación crecimiento salarial alguno. A su vez, el activo intangible y la otra partida integral reconocidos, no reunían los criterios establecidos en la NIF A-S, *Elementos básicos de los estados financieros*. Además, la fuente de normatividad original para este tipo de reconocimiento planteado por el Boletín 0-3, o sea, la normatividad emitida por el FASB, recientemente acaba de modificar su tratamiento contable, eliminando el reconocimiento de dicho activo intangible y la partida integrar en comento; para en su lugar, reconocer directamente en el capital ganado cualquier partida pendiente de amortizar como otra partida integral.

IN7

En adición, la normatividad relativa a los beneficios por terminación se modificó para establecer su tratamiento como una provisión que debe reconocerse directamente en resultados, salvo que alguna NIF particular permita su capitalización en un activo; esto es, sin que medie en ello diferimiento alguno del servicio pasado y de las ganancias o pérdidas actuariales; lo anterior, con el fin de converger con la normatividad internacional.

IN8

Esta NIF 0-3 incorpora a la PTU como parte de su normatividad, inclusive la PTU diferida, realizando sobre esta última una referencia al método de activos y pasivos propuesto por la NIF 0-4, *Impuestos a la utilidad*.

IN9

Finalmente, se consideraron en esta NIF 0-3 los párrafos normativos y aclaratorios del IN10 Boletín C-9, *Pasivo, provisiones, activos y pasivos contingente y compromisos*, referentes a los beneficios por terminación por causa de reestructuración, y se complementaron con los párrafos normativos necesarios para este tipo de obligaciones.

IN10

Bases del marco conceptual que se utilizaron para la elaboración de esta NIF

Esta NIF se fundamenta en el Marco Conceptual comprendido en las NIF que integran la Serie NIF A, particularmente en la NIF A-2, *Postulados básicos*. IN11

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 periodos contables que son beneficiados por dichas erogaciones. IN12

La NIF A-2 menciona que, "la devengación contable en cada periodo contable advierte tres situaciones: a) 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 periodo, 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 periodo en que este personal genera ingresos para la misma entidad. IN13

Convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera

Esta NIF converge con la normatividad contable internacional del IASB pues adopta los criterios establecidos en la NIC-19; por consiguiente, no existen diferencias con dicha normatividad internacional; sin embargo, es conveniente hacer algunas precisiones en la aplicación, considerando el entorno económico y legal nacional, como sigue: IN14

a) el tratamiento de ganancias y pérdidas actuariales, de acuerdo con los párrafos 93A al 93D de la NIC-19, reconoce éstas conforme se devenguen directamente en el capital ganado, dentro de las utilidades retenidas. ELCINIF decidió también reconocerlas en el capital ganado, pero afectando directamente a resultados.

b) no se establece el manejo del techo del activo neto proyectado descrito en los párrafos 58, 58^a y 58B de la NIC-19, dado que el entorno económico y legal en que operamos si permite el retiro de los activos del plan.

c) esta NIF incorpora el tratamiento de la PTU diferida, aplicando el método de activos y pasivos señalado en la NIF D-4. Además, independientemente de que sea una partida a largo plazo, no se requiere determinar el valor presente en atención a sus características, por lo que no se considera una diferencia con la NIC-19.

La NIF D-3, *Beneficios a los empleados*, está integrada por los párrafos 1-150, los cuales tienen el mismo carácter normativo, y los Apéndices A, B Y C que no son normativos. La NIF D-3 debe aplicarse de forma integral y entenderse en conjunto con el Marco Conceptual establecido en la Serie NIF A.

NIF D-3

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

OBJETIVO

El objetivo de esta NIF consiste en establecer las normas para el reconocimiento contable de los beneficios que la entidad otorga a sus empleados y otras provisiones relativas.

1

ALCANCE

Esta NIF debe ser aplicada 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 otra NIF.

2

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Los siguientes términos son usados en esta NIF con el significado que se indica:

a) *Beneficios a los empleados* - son aquellos otorgados al personal que incluyen toda clase de remuneraciones que se devengan a favor del empleado y/o sus beneficiarios a cambio de los servicios recibidos del empleado. Estas remuneraciones se clasifican en: beneficios directos a corto y largo plazo, beneficios por terminación y beneficios al retiro.

3

b) *Beneficios directos a corto y largo plazo* - son remuneraciones que se pagan regularmente al empleado durante su relación laboral; tales como, sueldos y salarios, tiempo extra, destajos, comisiones, premios, gratificaciones anuales, vacaciones y primas¹ sobre las mismas. Si son pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo son a corto plazo; si lo son a más de doce meses, son a largo plazo.

c) *Beneficios por terminación* – son remuneraciones que se pagan al empleado o a sus beneficiarios al término de la relación laboral antes de haber llegado a su edad de jubilación (como por ejemplo: indemnizaciones legales por despido, bonos o compensaciones especiales ofertadas a cambio de la renuncia voluntaria, prima de antigüedad por las causas de muerte, invalidez, despido y separación voluntaria antes de la fecha de jubilación o de retiro sustitutivo de jubilación¹, gratificaciones adicionales y servicios médicos), de acuerdo con la ley y los términos del plan de beneficios.

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- d) *Beneficios al retiro* - son remuneraciones que se pagan al empleado y/o sus beneficiarios, al alcanzar este empleado su edad de jubilación o con posterioridad a ésta y, en algunos casos con anterioridad a ésta si alcanzan su condición de elegibilidad², derivadas de los beneficios futuros que ofrece la entidad a cambio de los servicios actuales del empleado. Los planes de beneficio al retiro pueden ser por: pensiones, prima de antigüedad e indemnizaciones, ya sea por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación y otros beneficios al retiró.
- e) *Obligación por beneficios definidos (OBD)* - en los planes de beneficios, este pasivo representa el valor presente del total de los beneficios devengados de acuerdo con los años de servicio prestados que la entidad espera pagar al empleado jubilado o a sus beneficiarios, correspondientes a los planes de beneficios al retiro y, al empleado rescindido, por terminación por causas distintas a la reestructuración. En el cálculo del valor presente de las obligaciones se consideran los pagos probables con independencia de si existirán o no aportaciones al plan. Se calcula con base en los servicios prestados con sueldos proyectados o en el costo futuro tanto de otros beneficios al retiro como de beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración, en los términos de cada plan, a una fecha determinada. En la determinación de la obligación por beneficios al retiro se incluyen a todos los empleados (jubilados y activos); en adición, en otros beneficios al retiro, se incluyen a empleados activos en condiciones de elegibilidad y a quienes aún no han alcanzado dicha condición de elegibilidad. En el caso de beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración se incluyen a todos los empleados en activo.
- f) *Obligación por beneficios adquiridos (OBA)* - en los planes de beneficios definidos al retiro, este pasivo representa el valor presente de los beneficios de la OBD que ha dejado de ser contingente en relación con la vida laboral remanente del empleado, por lo que éste ya tiene derecho a recibirlos, en el presente o en el futuro, al alcanzar su edad de jubilación o a partir de ésta y no están condicionados por una relación de trabajo en el futuro. Se calcula con base en los servicios prestados con sueldos proyectados o en el costo futuro de otros beneficios al retiro, en los términos de cada plan de beneficios. En la determinación de esta obligación sólo se incluye al empleado jubilado y al empleado activo elegible a recibir los beneficios.
- g) *Activos del plan (AP)* - son los recursos que han sido específicamente destinados para cubrir los beneficios al retiro y, en su caso, los beneficios por terminación y directos a largo plazo. Son activos restringidos en un fideicomiso o, de otra forma, segregados

¹ Algunas entidades han establecido de manera formal (cláusulas contractuales) o informal el pago de mejores condiciones a las establecidas en la ley; esos beneficios en exceso en los casos de separación voluntaria y/o despido se consideran beneficios por terminación.

² La condición de elegibilidad se logra cuando se cumple con los requisitos para alcanzar el beneficio de acuerdo con los términos del plan.

para que sólo puedan ser utilizados para el pago de obligaciones al retiro y, en algunos casos, para el pago de beneficios por terminación y directos a largo plazo. Los activos del plan pueden ser eventualmente retirados por la entidad para fines distintos del pago de beneficios al retiro y, en su caso, por beneficios por terminación y directos a largo plazo, considerando las bases establecidas en el plan y las leyes respectivas.

- h) *Servicio pasado (SP)* - es el que se deriva del valor presente de la obligación por beneficios definidos que se otorgan al empleado por servicios prestados en periodos anteriores, el cual se origina: a) al momento en que se estableció el plan de beneficios (pasivo o activo de transición inicial) (*PTI* o *ATI*), b) por introducción de un nuevo plan de beneficios o por modificaciones subsecuentes a dicho plan de beneficios (*MP*) y/o c) por el reconocimiento retroactivo de beneficios a empleados después de establecido el plan por el traspaso de personal entre entidades con reconocimiento de antigüedad (*MP*);
- i) *Ganancias o pérdidas actuariales (GPA)* - resultan de: a) cambios a los supuestos utilizados para calcular la obligación por beneficios definidos, principalmente en las hipótesis demográficas, además de cambios a la vida laboral remanente o a los supuestos sobre los que se determina la obligación por beneficios definidos (siempre y cuando no se trate de reducciones que modifiquen la obligación de manera sustancial); así como, b) ajustes que resulten por la valuación de los activos del plan conforme a las **NIF** particulares y por la cuantificación de su rendimiento estimado de acuerdo con una tasa esperada;
- j) *Partidas pendientes de amortizar (PPA)* - están constituidas por el saldo del servicio pasado y por el saldo de ganancias o pérdidas actuariales, aún no amortizados;
- k) *Pasivo neto proyectado (PNP)* - resulta de la obligación por beneficios definidos menos los activos del plan y menos (o más) las partidas pendientes de amortizar.
- l) *Activo neto proyectado (ANP)* - en caso de que el saldo según el inciso anterior fuera deudor, se denomina activo neto proyectado, el cual representa un pago anticipado de los beneficios al retiro.
- m) *Reducción de obligaciones* - la reducción de obligaciones se refiere a la:
 - i. terminación de los años de servicio del empleado antes de lo esperado. Por ejemplo, una reducción parcial de personal por el cierre de una planta o la discontinuación de un segmento de la entidad; o a la
 - ii. modificación de los términos o condiciones de un plan de beneficios de forma tal que un componente significativo de los servicios futuros a prestar por los empleados actuales no va a considerarse para el cómputo de los beneficios en su momento, o bien, será tomado en cuenta con beneficios menores a los actuales.

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- n) *Liquidación anticipada de obligaciones* - son los pagos anticipados al empleado y las transferencias de activos y pasivos, siempre y cuando sean actos irrevocables, que liberen a la entidad de la responsabilidad primaria de los beneficios definidos que se liquidan, así como de los riesgos de los activos y pasivos transferidos. Si bien, constituyen una liquidación anticipada de obligaciones por beneficios adquiridos, en algunos casos el empleado continúa trabajando para la entidad y puede continuar recibiendo en el futuro beneficios definidos en el propio plan de beneficios o en otro nuevo.
- o) *Costo neto del periodo (CNP)* - en los planes de beneficios al retiro, por terminación y directos a largo plazo, este concepto se integra de los siguientes componentes, que reflejan los términos de dichos planes:
- i. *costo laboral del servicio actual (CLSA)* - representa el costo del periodo de beneficios al empleado por haber cumplido un año más de vida laboral con base en los planes de beneficios;
 - ii. *costo financiero (CF)* - corresponde al costo del financiamiento por el periodo atribuible a la obligación por beneficios definidos, considerando en su cálculo los efectos por los pagos estimados del periodo;
 - iii. *rendimiento esperado de los activos del plan (REAP)* - en el caso de que existan fondos específicos con el fin de cubrir los beneficios, el rendimiento de estos activos y sus fluctuaciones por cambios de valor constituyen un ingreso o, en su caso, un costo atribuible al fondo de los planes de beneficios, considerando en su cálculo los efectos derivados de las aportaciones y los pagos estimados del mismo periodo;
 - iv. *costo laboral del servicio pasado o servicio pasado-* representa la amortización o reconocimiento directo en el periodo del servicio pasado (SP);
 - v. *ganancia o pérdida actuarial, neta (GPAN)* - es la amortización o reconocimiento directo en el periodo de las ganancias o pérdidas actuariales; y
 - vi. el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones anticipadas que no califican como una reestructuración o discontinuación de una operación.
- p) *Método del crédito unitario proyectado* - es un método de valuación actuarial, en el cual se contempla cada año de servicio prestado como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se valúa cada unidad de forma separada asignándole una probabilidad de que el evento ocurra para determinar la obligación devengada (también es denominado, a veces, método de los beneficios devengados en proporción a los servicios prestados o, como, método de los beneficios por años de servicio).
- q) *PTU diferida* - es una provisión asociada con la PTU legal donde se reconocen los efectos acumulados atribuibles a las diferencias temporales por pagar o por recuperar derivadas de la comparación entre la base contable y la base fiscal de un activo o de un pasivo. Esta PTU diferida es una provisión devengada por la utilidad de la entidad, la cual es aplicable a servicios futuros de los empleados y, por tanto, representa un costo laboral futuro.

NORMAS DE VALUACIÓN

Criterios para el reconocimiento

Una entidad debe reconocer un pasivo por beneficios a los empleados si se reúnen la totalidad de los siguientes criterios: 4

- a) existe una obligación presente, legal o 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 con los empleados es atribuible a servicios ya prestados y, por ende, dichos derechos están devengados;
- c) es probable³ el pago de los beneficios; y
- d) el monto de los beneficios puede ser cuantificado de manera confiable.

En caso de que ciertos beneficios no alcancen todas las condiciones previstas en el párrafo anterior, una entidad debe estimar la posible contingencia acumulada y revelarla. 5

Beneficios directos a corto plazo

Los beneficios directos a corto plazo comprenden, entre otras, las siguientes remuneraciones: 6

- a) sueldos, salarios y aportaciones a instituciones de seguridad social;
- b) ausencias compensadas a corto plazo⁴ (tales como, las vacaciones y la prima vacacional o las ausencias por enfermedad⁵), siempre que se espere que su pago tenga lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes;

³ De acuerdo con la NIF A-1, *Estructura de las Normas de Información Financiera*, la ocurrencia de un hecho futuro es probable cuando existe alta certeza de que el suceso futuro ocurrirá; esto, con base en información, pruebas, evidencias o datos disponibles. El suceso es el pago de beneficios cuando se reúnan las características para su otorgamiento.

⁴ Son remuneraciones adicionales al sueldo o salario por día laborable que se pagan a un trabajador por su servicio prestado, cuando éste por diversas razones se ausenta y tiene derecho a dichos beneficios.

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- c) participación de los trabajadores en la utilidad⁶ (PTU) e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- d) beneficios en especie o en servicios a los empleados en activo (tales como, atenciones médicas, utilización de casas y automóviles, y entrega de despensas, vestido, educación, becas, bienes y servicios no onerosos o parcialmente subvencionados).

La valuación de los beneficios directos a corto plazo se determina en proporción a los servicios 7
prestados en el periodo contable, de acuerdo con los sueldos actuales. Consecuentemente, en los
estados financieros debe reconocerse el pasivo correspondiente conforme se devenga, enviando sus
efectos a los resultados ordinarios del periodo, salvo que se permita su capitalización en un activo de
acuerdo con otras normas particulares (por ejemplo, las normatividades de inventarios y de inmuebles,
maquinaria y equipo). Este pasivo se presenta disminuido de los pagos efectuados. En adición, su
reconocimiento debe cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5.

Para el reconocimiento de este pasivo no es necesario plantear hipótesis actuarial alguna para 8
valuar la obligación o los costos correspondientes y, por tanto, no existe posibilidad de generar
ganancias o pérdidas actuariales. Por tratarse de un pasivo a corto plazo no se determina su valor
presente.

Ausencias compensadas

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones 9
muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad provisional,
matrimonio, maternidad o paternidad, servicios comunitarios (tales como: comisiones sindicales, servicio
a jurados u otros). Como consecuencia, la entidad debe reconocer el pasivo esperado de los beneficios
directos a corto plazo derivado de ausencias compensadas, aplicando el párrafo 7 a las dos categorías
subsecuentes:

- a) acumulativas - en el caso de ausencias compensadas cuyos derechos se van acumulando, a
medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuras ausencias
retribuidas; y
- b) no acumulativas - en el caso de ausencias compensadas no acumulativas, cuando

⁵ Inclusive por matrimonio, permisos para apoyo a familiares por nacimientos, enfermedades o
fallecimientos, etc.

⁶ Ver párrafos 15 al 24.

tales ausencias hayan ocurrido efectivamente.

Las ausencias con derechos acumulativos son aquéllas cuyo disfrute puede diferirse de manera tal que los derechos correspondientes pueden ser usados en periodos posteriores, siempre que en el periodo actual no se hayan disfrutado enteramente. Las ausencias compensadas con derechos de carácter acumulativo pueden ser irrevocables (cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las ausencias no disfrutadas, en caso de abandonar la entidad) o revocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo, en caso de abandonar la entidad). 10

La obligación por ausencias con derechos acumulativos surge a medida que los empleados prestan servicios que les dan derecho a disfrutar de futuras ausencias compensadas. Debe reconocerse un pasivo incluso si las ausencias compensadas son revocables, dado que este derecho afecta a la valuación de la obligación correspondiente. 11

La entidad debe valorar el costo esperado de las ausencias compensadas con derechos de carácter acumulativo a la fecha del balance, como el monto adicional que la entidad espera otorgar a los empleados como consecuencia de los derechos que han acumulado a dicha fecha. 12

El método mencionado en el párrafo anterior consiste en estimar las obligaciones según los montos de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias compensadas es acumulativo. En muchos casos, la entidad no requiere realizar cálculos detallados para estimar si tiene obligaciones por un monto significativo relacionado con derechos no utilizados por ausencias compensadas. Por ejemplo, una obligación relativa al pago de ausencias por enfermedad, es probable que revista carácter significativo si existe el acuerdo con la entidad, tácito o explícito, por el que los derechos correspondientes no utilizados pueden ser disfrutados como vacaciones pagadas. 13

Los derechos correspondientes a ausencias compensadas no acumulativas no se trasladan al futuro, caducan si no son utilizados enteramente en el periodo actual y, por ende, no generan derecho a los empleados a cobrar el monto de los mismos en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en las ausencias compensadas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros de disfrute), en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por causa de servicios comunitarios (tales como, comisiones sindicales, servicio a jurados u otros). La entidad debe reconocer este pasivo hasta el momento en que ocurra la ausencia, dado que los servicios prestados por los empleados no aumentan el monto de los beneficios a los que tienen derecho. 14

Participación de los trabajadores en la utilidad (PTU) y planes de incentivos

Las entidades generan una obligación por beneficio de PTU e incentivos con base en planes internos, en la legislación, o en ambos. 15

Se considera que la entidad realiza una estimación confiable de sus obligaciones legales o asumidas, derivadas de planes de PTU o de incentivos, cuando: 16

a) los términos formales de los correspondientes planes contienen una fórmula para determinar el monto del beneficio;

b) la entidad tiene forma de determinar los montos a pagar antes de que los estados financieros sean autorizados para su emisión; o bien

c) la experiencia pasada suministra evidencia clara acerca del monto de la obligación asumida o legal por parte de la entidad.

Si los pagos como consecuencia de la PTU y los incentivos al personal se efectúan después de los doce meses siguientes al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios, tales pagos tendrán la consideración de beneficios directos a largo plazo. 17

Planes de incentivos y PTU asumidos

En el caso de algunos acuerdos o planes de PTU asumida e incentivos, los empleados recibirán una porción de las utilidades e incentivos sólo si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Tales planes crean una obligación asumida a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el monto a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado. Al realizar la valuación de tal obligación asumida, debe tomarse en cuenta la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la entidad antes de que generen derechos por PTU e incentivos, dado que los incentivos relacionados directamente con un índice de desempeño u otro factor de naturaleza análoga sólo se pagarán si el empleado se encuentra laborando en el momento del pago. 18

La entidad puede no tener obligación legal de pagar incentivos. No obstante, en algunos casos, la entidad puede tener la costumbre de pagar tales incentivos a sus empleados. En tales casos, la entidad tiene una obligación asumida, puesto que no tiene alternativa realista distinta de la que supone hacer frente al pago de los incentivos. 19

Las obligaciones relacionadas con los planes de PTU asumida e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la entidad debe reconocer el pasivo de tales planes de participación de los trabajadores en la utilidad asumida e incentivos, como un gasto ordinario en resultados y no como un componente de distribución de utilidades acumuladas. 20

PTU legal

De conformidad con las disposiciones legales aplicables, los trabajadores participan en un porcentaje de las utilidades de las entidades en que prestan sus servicios. Para efectos de esta disposición, se considera utilidad al monto gravable determinado según lo dispuesto en las leyes respectivas. 21

El monto gravable al que alude el párrafo anterior, según las circunstancias, puede resultar significativamente diferente tanto respecto a la utilidad contable como a la utilidad fiscal base del impuesto a la utilidad, ya que en su determinación concurren criterios distintos a los utilizados en la cuantificación de las utilidades mencionadas. Como ejemplo, según sea el caso, podría señalarse lo siguiente: 22

- a) la imposibilidad de afectar el monto gravable con las pérdidas generadas en años anteriores,
- b) la acumulación de los dividendos, inclusive en acciones,
- c) la omisión de la cuantificación de los efectos de la inflación sobre la posición monetaria,
- d) el cálculo de la depreciación y amortización sobre valores históricos,
- e) variaciones en el tratamiento fiscal y contable de las diferencias cambiarias derivadas de las fluctuaciones en el tipo de cambio del peso frente a monedas extranjeras, y
- f) la cuantificación con base en costos históricos del resultado en la enajenación de propiedades, planta y equipo.

Una entidad debe reconocer derivado de la PTU legal una obligación por beneficios a los empleados considerando la PTU causada (es decir, la PTU a cargo de la entidad determinada con base en las disposiciones fiscales aplicables en dicho periodo); así como, otra provisión asociada con una PTU diferida (esta última tomando en cuenta lo dispuesto en los párrafos 105 al 113). 23

Tratándose de la obligación legal por la PTU causada, una entidad debe reconocerla en el estado de resultados dentro de las partidas ordinarias, recomendando su presentación en un renglón específico dentro del rubro de "Otros ingresos y gastos"; esta PTU causada representa para la entidad un pasivo normalmente a plazo menor a un año. 24

Beneficios directos a largo plazo

Los beneficios directos a largo plazo comprenden, entre otras, a las siguientes remuneraciones:

25

- a) ausencias compensadas a largo plazo (tales como, años sabáticos, becas o estudios prolongados normalmente en el extranjero o vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa);
- b) bonos o incentivos por antigüedad⁷ y otros beneficios por largo tiempo de servicio;
- c) beneficios por invalidez temporal o permanente;
- d) PTU asumida e incentivos, pagaderos a partir de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- e) beneficios diferidos que se pagarán a los empleados a partir de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que se han ganado.

La valuación de los beneficios directos a largo plazo, normalmente, no está sujeta al mismo grado de incertidumbre que afecta a la valuación de los beneficios al retiro; por lo anterior, no se permite diferir el efecto del servicio pasado en este tipo de beneficios a largo plazo. Por tales razones, esta NIF establece la utilización de un método simplificado para el reconocimiento contable de los beneficios directos a largo plazo. Este método difiere de la contabilización exigida para los beneficios al retiro en los siguientes términos:

26

- a) las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente en resultados, sin posibilidad de aplicar alguna "banda de fluctuación" (párrafo 87); y
- b) el servicio pasado se reconoce de manera inmediata en resultados.

El monto reconocido como un pasivo por beneficios directos a largo plazo, independientemente de cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5, debe ser el monto total neto resultante de las siguientes partidas:

27

- a) el valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha del balance general (utilizando una tasa de descuento y demás hipótesis en términos nominales, considerando lo dispuesto en las normas particulares para provisiones, además de lo establecido por la NIF A-6, *Reconocimiento y valuación*, para la determinación del valor presente, salvo lo señalado en el párrafo 114);

⁷ Algunas entidades lo remuneran como parte de los beneficios directos a corto plazo

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

b) menos el valor razonable de los activos del plan a la fecha del balance general, si los hubiera, con los que se liquidarán directamente las obligaciones.

Al valuar el monto del pasivo, la entidad debe aplicar los párrafos 74, 78 Y 81 al 83. La entidad debe, por otra parte, aplicar el párrafo 88 al reconocer y valuar cualquier derecho de reembolso. 28

Para los beneficios directos a largo plazo, la entidad debe reconocer total e inmediatamente en resultados al momento de su devengación el monto neto- de las siguientes cantidades, como costo o gasto ordinario, o como ingreso ordinario, a no ser que otra NIF particular permita su capitalización en un activo: 29

a) el costo laboral del servicio actual;

b) el costo financiero;

c) el rendimiento esperado de los activos del plan y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo (véase el párrafo 88);

d) la ganancia y pérdida actuarial del periodo;

e) el servicio pasado; y

f) el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones (véanse los párrafos 99 al 104).

Una variedad de beneficios directos a largo plazo es el beneficio por invalidez temporal o permanente. Si el monto del beneficio depende del periodo de servicio, la obligación surge a medida que éste se vaya prestando. La valuación de esta obligación refleja la probabilidad de que el pago pueda ser exigido; así como, el periodo en el cual se espera realizar los pagos. 30

Si el monto del beneficio para todos los empleados con invalidez es exigible en cualquier momento, pues no depende de los años de servicio prestado, el costo de dichos beneficios debe reconocerse cuando ocurra el suceso que cause la invalidez temporal o permanente, estimando el periodo en el cual se espera realizar los pagos. 31

Beneficios por terminación

Corresponden a las remuneraciones que deben pagarse al término de la relación laboral, cuando ésta ocurra antes de que el empleado llegue a su edad de jubilación o condición de elegibilidad. 32

Una entidad debe reconocer una provisión por beneficios por terminación cuando:

33

a) estime rescindir el vínculo que la une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha de retiro; o bien

b) estime pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte del empleado.

Una entidad puede tener una obligación de tipo legal o asumida a realizar pagos a los empleados o sus beneficiarios (o suministrar otro tipo de beneficios) cuando las partes disuelven sus contratos laborales, si está comprometida ya sea por ley, convenio colectivo u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o ya sea por una obligación asumida, basada en las prácticas habituales de la entidad o por el deseo de actuar de forma equitativa, tales pagos son beneficios por terminación.

34

Dichos beneficios se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de tales beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertas obligaciones adquiridas o periodos mínimos de servicio), pero el momento en el cual se pagarán es un hecho incierto. Por ejemplo, algunas entidades suministran un beneficio ligeramente menor si el empleado rescinde voluntariamente su contrato, que si es la entidad la que realiza el despido sin tomar en cuenta la voluntad del empleado. Independientemente del tipo de rescisión, este concepto corresponde a un beneficio por terminación.

35

Aunque los beneficios por terminación son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

36

a) mejora de los beneficios por terminación derivada de beneficios equivalentes a los que se otorgan por otros beneficios al retiro, ya sea directa o indirectamente a través de un plan de beneficios determinado; y/o también en

b) pagos de beneficios hasta el final de un periodo específico siempre que el empleado en cuestión no preste servicios que suministren beneficios económicos a la entidad con posterioridad a esa fecha.

En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la valuación de los beneficios por terminación correspondientes debe basarse en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

37

Los beneficios por terminación no suponen para la entidad la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que debe reconocerse la provisión correspondiente conforme se devengue, aplicando sus efectos a los resultados ordinarios del periodo, salvo que se permita su capitalización en un activo de acuerdo con otras normas particulares.

38

Este pasivo debe presentarse disminuido de los pagos efectuados.

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance general debe procederse a determinar su valor presente utilizando una tasa de descuento y demás hipótesis en términos nominales, de acuerdo con lo dispuesto en las normas particulares para provisiones y lo establecido por la **NIF A-5**, salvo lo señalado en el párrafo 114. 39

La valuación de los planes de beneficios por terminación 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. 40

Los beneficios por terminación pueden presentarse por las siguientes situaciones: 41

a) terminación de la relación laboral por causas distintas a la reestructuración; y 42

b) terminación de la relación laboral por causa de reestructuración.

Beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración

La provisión a reconocer correspondiente a beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración, además de cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5, debe ser el monto total neto resultante de las siguientes partidas: 43

a) el valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha del balance general, de los beneficios por terminación según el inciso c) del párrafo 3;

b) menos el valor razonable de los activos del plan a la fecha del balance general, si los hubiera, con los que se liquidarán directamente las obligaciones.

El valor presente de la obligación por beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración determinada conforme al párrafo anterior debe considerar los siguientes supuestos:

a) el monto promedio pagado al personal que termina su relación de trabajo, considerando la experiencia histórica de cada entidad. Para tal efecto, debe tomarse un período de 3 a 5 años dependiendo de la posibilidad de realizar inferencias estadísticas prospectivas en lo particular;

b) la incidencia, es decir, el porcentaje del personal que históricamente ha recibido el pago por terminación de la relación de trabajo;

c) la probabilidad de que el empleado reciba dicho pago antes de la edad de jubilación

prevista en el plan formal o informal de retiro; y

d) en caso de que la entidad no cuente con experiencia previa, puede utilizar temporalmente la experiencia de mercado.

La valuación de los beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración, normalmente, no está sujeta al mismo grado de incertidumbre que afecta a la valuación de los beneficios al retiro; por lo anterior, no se permite diferir el efecto del servicio pasado en este tipo de beneficios por terminación. Por tales razones, esta NIF establece la utilización de un método simplificado para el reconocimiento contable de los beneficios por terminación. Este método difiere de la contabilización exigida para los beneficios al retiro en los siguientes términos: 44

a) las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente en resultados, sin posibilidad de aplicar alguna "banda de fluctuación" (párrafo 87); y 45

b) el servicio pasado se reconoce de manera inmediata en resultados.

Para los beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración, la entidad debe reconocer total e inmediatamente en resultados al momento de su devengación el monto neto de las siguientes cantidades, como costo o gasto ordinario, o como ingreso ordinario, a no ser que otra NIF particular permita su capitalización en un activo:

a) el costo laboral del servicio actual;

b) el costo financiero;

c) el rendimiento esperado de los activos del plan y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo (véase el párrafo 88);

d) la ganancia y pérdida actuarial del periodo⁸;

e) el servicio pasado⁹; y

f) el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones (véanse los párrafos 99 al104).

⁸ Incluyendo cualquier monto no reconocido al inicio de la aplicación de esta NIF.

⁹ Implica cualquier monto aún no reconocido, considerando lo establecido por esta NIF.

Beneficios por terminación por causa de reestructuración

Acorde con lo mencionado en la norma particular sobre pasivo, provisiones, activos y pasivos contingentes y compromisos, una reestructuración es un programa planeado y controlado por la administración, con objeto de cambiar significativamente las actividades de la entidad o la manera de conducirlas. **EI** cambio de actividades no necesariamente conlleva a la discontinuación de una operación, como sería el cierre de una línea de operación. 46

Debe reconocerse una provisión relativa a beneficios por terminación por causa de reestructuración cuando se: 47

a) tiene un plan formal y detallado para proceder a la reestructuración, en el que se identifican, al menos:

las actividades empresariales o la parte de las mismas, implicadas,

las principales ubicaciones geográficas afectadas,

la ubicación, función y número aproximado de los trabajadores que serán cesados e indemnizados por la terminación de la relación laboral,

los desembolsos que se llevarán a cabo, y

las fechas en las que el plan será implantado;

b) ha producido una expectativa válida entre los afectados, en el sentido de que la reestructuración se llevará a cabo, ya sea porque la entidad ha comenzado a implantar el plan o por haber anunciado sus principales características; y

c) cumple con lo establecido en las normas de reestructuración contenidas en la norma particular sobre pasivo, provisiones, activos y pasivos contingentes y compromisos.

La valuación de los beneficios por terminación por causa de reestructuración se determina con base en las consideraciones establecidas en el párrafo anterior y su pago se hace normalmente en el corto plazo; por ende, no es necesario plantear alguna hipótesis actuarial para valorar la obligación o los costos correspondientes y, por tanto, no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales; asimismo, no se determina su valor presente, salvo que el efecto de hacerlo sea significativo. Esta obligación debe disminuirse por el valor razonable de los activos del plan asignados al pago a la fecha del balance, si los hubiera, con los que se liquidarán directamente las obligaciones, además de cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5. 48

NIF 0-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Cuando la entidad reconoce beneficios por terminación por causa de reestructuración, deben tomarse en cuenta los efectos de una reducción en los beneficios al retiro y de los beneficios por terminación por causas distintas a la reestructuración, que estén reconocidos. 49

Beneficios al retiro

Los beneficios al retiro, formales e informales, son los provenientes de planes de pensiones, primas de antigüedad e indemnizaciones, ya sea por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación y otros beneficios al retiro, que se otorgan al alcanzar la edad de retiro o a partir de ese momento. Los planes formales son los que se establecen en las leyes o en contratos de los cuales se derivan las bases necesarias para su cuantificación en términos monetarios. En los planes informales puede carecerse de la formalidad jurídica del convenio; sin embargo, puede existir una costumbre y un modelo que permiten su cálculo. 50

Los beneficios al retiro pueden ser de naturaleza distinta e implicar consideraciones específicas importantes para su reconocimiento. Los beneficios al retiro pueden pagarse en efectivo, en especie, con la prestación de servicios o con el otorgamiento de créditos. 51

Los planes de beneficios al retiro por pensiones, primas de antigüedad e indemnizaciones, ya sea por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación y otros beneficios al retiro deben valuarse de conformidad con el método del crédito unitario proyectado con base en sueldos proyectados o en el costo proyectado de los beneficios, según sea el caso, en virtud de que ese método es la alternativa que mejor cumple con lo dispuesto por el postulado básico de *devengación contable*. 52

En la aplicación del método del crédito unitario proyectado se requiere la utilización de supuestos, tales como: tasas de descuento, de rotación, de morbilidad, de mortalidad, etcétera; los cuales deben reflejar estimaciones confiables y coherentes entre sí. En adición, para el cálculo de otros beneficios al retiro, en especial los relacionados con servicios médicos, deben tomarse en cuenta los incrementos de costos esperados en este tipo de servicios o conceptos cubiertos; así como, la actualización del costo por edad. En el caso de entidades no públicas, por excepción, pueden utilizar un método denominado "suma de números dígitos", sin considerar supuestos de rotación, de morbilidad o de mortalidad, etcétera; para la determinación de la obligación por primas de antigüedad, siempre y cuando se cumpla con el postulado básico de *devengación contable*; así como, sean consistentes con los supuestos utilizados para otro tipo de provisiones por beneficios al retiro. En caso de cambio de método, sólo debe proceder si existen causas justificadas para ello. 53

Pensiones

Corresponden a los beneficios al retiro del empleado, mismos que deben pagarse al alcanzar su edad de retiro o a partir de ésta, de acuerdo con los términos del plan de beneficios. 54

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

En ocasiones, ciertos empleados con beneficios adquiridos sobre un plan de pensiones, son retirados de la entidad antes de llegar a la edad de retiro. A dichos empleados se les paga una indemnización equivalente en monto a los beneficios adquiridos acumulados en el plan de pensiones. En este tipo de situaciones, con independencia de la forma legal en que se le dé al pago, en el fondo se trata de un beneficio por retiro y no de una indemnización. Por lo tanto, debe reconocerse en los estados financieros de acuerdo con las normas para los planes de beneficios al retiro establecidas en esta NIF. 55

Prima de antigüedad

De conformidad con la ley relativa, la prima de antigüedad en la jubilación o en el retiro sustitutivo de jubilación, es el derecho que tiene el empleado a recibir una remuneración al retiro correspondiente a un número de días de salario por cada año de servicio prestado, una vez reunidas ciertas condiciones para su cálculo y pago, especificadas en la misma ley o de acuerdo con los términos del plan de beneficios. 56

Algunas entidades han establecido de manera formal o informal el pago de este derecho con condiciones mejores a las estipuladas en la ley; en consecuencia, el reconocimiento de la provisión de la prima de antigüedad debe ser con base en dichas condiciones. 57

Otros beneficios al retiro

Son los beneficios que la entidad espera otorgar al empleado jubilado y/o sus beneficiarios, complementarios a pensiones y prima de antigüedad por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación, al alcanzar su edad de retiro o a partir de ésta, de acuerdo con los términos del plan de beneficios. 58

Las remuneraciones por otros beneficios al retiro más comunes e importantes están relacionadas principalmente con: 59

- a) seguro de vida,
- b) protección de la salud¹⁰,
- c) despensas,y
- d) otras prestaciones.

¹⁰ Normalmente toma la forma de un seguro de gastos médicos mayores.

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Los conceptos antes mencionados pueden estar en función de montos monetarios (por ejemplo: \$1,000,000 de seguro de vida), o en función de la cobertura de beneficios a ser otorgada (limitada a un monto de ciertos salarios mínimos para hospitalización, para cirugías, etcétera, o no tener límite). Los beneficios pueden comenzar inmediatamente después de la terminación de la vida laboral o pueden ser diferidos; por ejemplo, hasta que el empleado jubilado y/o sus beneficiarios alcancen una edad determinada. 60

El monto de otros beneficios al retiro no está necesariamente asociado a los años de servicio del empleado; es decir un empleado con derecho a jubilarse al llegar a su edad de retiro con quince años de antigüedad, puede tener los mismos beneficios que otro con mayor antigüedad al alcanzar la edad de retiro. El pago de estos beneficios no se da necesariamente en forma periódica, ya que depende del momento en que se requiera; por ejemplo, el servicio médico y hospitalario. 61

Cuando el empleado reúne los requisitos establecidos en el plan de otros beneficios al retiro para tener el derecho de recibir en su retiro dichos beneficios, se considera que ya alcanzó la condición de elegibilidad, la cual puede adquirirla antes de la edad de retiro, si las características del plan de beneficios así lo estipulan. 62

Clasificación de planes de beneficios al retiro

Considerando la sustancia económica de los términos y condiciones contenidos en el plan de beneficios, éstos se clasifican en: 63

a) planes de contribución definida y,

b) planes de beneficios definidos.

Los planes de contribución definida son aquéllos en que la entidad acepta entregar montos de efectivo preestablecidos a un fondo de inversión determinado y en los que los beneficios del empleado consistirán en la suma de dichas aportaciones, más o menos las ganancias o pérdidas en la administración de tales fondos¹¹. La responsabilidad de la entidad en relación con estos planes, se limita al pago de las contribuciones definidas y usualmente las entidades no adquieren obligación de efectuar aportaciones complementarias. 64

Los planes de beneficios definidos son aquéllos en los que la responsabilidad de la entidad termina hasta la liquidación de los beneficios y cuyos montos de retiro se determinan con base en una fórmula o un esquema establecido en el mismo plan de beneficios. 65

Las obligaciones dentro de los planes de beneficios definidos pueden ser cubiertas mediante aportaciones específicas a ciertos fondos, las cuales pueden o no coincidir con el costo neto del periodo calculado con base en esta NIF y se determinan de manera independiente al reconocimiento de los costos y pasivo por beneficios al retiro del empleado. 66

¹¹ La entidad sólo tiene obligación con la administración del fondo de inversión y no con los empleados.

Plan de contribución definida

El reconocimiento de un plan de contribución definida es sencillo, puesto que la obligación de la entidad, por cada periodo, está determinada por los montos que constituyen la aportación al plan para ese periodo. Debido a que estas obligaciones con el fondo de inversión son a corto plazo, se valúan sin recurrir al valor presente, salvo las porciones de las mismas que vayan a vencer más allá del plazo de doce meses después de la fecha del balance. En el caso de planes mixtos, la entidad debe separar el componente de beneficios definidos que hubiere y darle el mismo tratamiento establecido para un plan de beneficios definidos. 67

Cuando un empleado presta sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad debe reconocer la contribución a realizar al plan de contribución definida a cambio de tales servicios, tomando en cuenta el inicio del plan y las políticas establecidas en el mismo plan; además de cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5, como sigue: 68

a) como un pasivo (obligación acumulada), neto de las aportaciones ya cubiertas. Si el monto pagado es superior a las aportaciones que deben realizarse según los servicios prestados hasta la fecha del balance, la entidad debe reconocer la diferencia como un activo (pago anticipado) en la medida en que el pago por adelantado lleve, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y

b) como un costo o gasto del periodo, a menos que otra NIF exija o permita la capitalización de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

En el caso de que las aportaciones a un plan de contribución definida no se vayan a realizar en los doce meses siguientes a la fecha del balance en que se prestaron los servicios correspondientes de los empleados, el monto de las mismas debe determinarse a valor presente, utilizando para ello una tasa de descuento en términos nominales que refleje las condiciones del mercado en que opera la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en las normas particulares para provisiones y lo establecido por la NIF A-6. 69

Plan de beneficios definidos

Definición de los elementos de los planes de beneficios definidos

Los elementos de un plan de beneficios definidos por beneficios al retiro son: 70

a) obligación por beneficios definidos (080),

b) activos del plan (AP)

c) partidas pendientes de amortizar (PPA), y

d) costo neto del periodo (CNP).

Reconocimiento de pasivos y activos

Debe reconocerse un pasivo o un activo neto proyectado derivado de la suma algebraica de la OSO, los AP y las PPA, el cual debe cumplir con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5. 71

Las PPA se refieren a la porción de la OSO y/o de los AP por reconocer y están constituidas, en el caso de la OSO, por el saldo pendiente de amortizar del servicio pasado (párrafos 84 al 85) y, tanto para la OSO como para los AP, por el monto acumulado no amortizado de ganancias y pérdidas actuariales, en caso de tomar la opción de amortizarlo en periodos futuros (párrafos 86 al 87). 72

Si la OSO neta de las PPA y de los AP es acreedora debe reconocerse un pasivo neto proyectado (PNP). En el caso de que sea deudora debe reconocerse un activo neto proyectado (ANP), el cual representa un pago anticipado de los beneficios al retiro. 73

El CNP y la OSO deben reflejar los servicios prestados con sueldos proyectados o con el costo futuro de otros beneficios al retiro de acuerdo con los compromisos establecidos en los planes. La proyección de los sueldos en el futuro debe determinarse con base en las percepciones actuales del empleado, suponiendo posibles promociones del empleado (carrera salarial) en la estimación de la tasa de incremento salarial en el curso del tiempo. Por otro lado, la proyección del costo de los beneficios futuros debe determinarse de acuerdo con los compromisos establecidos en cada plan de beneficios. 74

Los cálculos del plan de beneficios en el futuro van automáticamente confirmando o no los supuestos utilizados en las proyecciones, como son la carrera salarial y la rotación del personal; por ende, anticipan los posibles cambios en los sueldos de los empleados por aumentos por promoción de los empleados a posiciones mejor remuneradas o, bien, bajas esperadas de empleados. Excepto aquéllos que afecten de manera importante a la población, o bien se den por terminados los beneficios de los planes de beneficios al retiro derivado de pagos únicos anticipados, o bien se transmitan o cedan los pagos de obligaciones a una administración de fondos de retiro o alguna entidad que absorba las obligaciones; estos aspectos se cubren en los párrafos 99 al 104. 75

Las tasas de interés y los supuestos utilizados para reflejar los valores presentes de las obligaciones y los rendimientos esperados de los activos deben estar de acuerdo con el entorno económico en el que opera la entidad. Para las proyecciones que son a largo plazo, los incrementos salariales no deben manejarse con una tasa en términos reales menor a cero (tasas en términos nominales descontadas por el factor de inflación). Los parámetros que se utilicen para determinar las tasas de interés deben tomar como referencia a instrumentos financieros representativos del 76

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

mercado, emitidos a largo plazo de bajo factor de riesgo, utilizando una curva de intereses a largo plazo.

Las tasas de interés y demás hipótesis financieras deben utilizarse en términos nominales, considerando lo dispuesto en las normas particulares para provisiones, además de lo establecido por la NIF A-6, *Reconocimiento y valuación*, salvo lo señalado en el párrafo 114. 77

La valuación de los planes de beneficios al retiro 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. 78

En caso de que la valuación se practique dentro de los tres meses anteriores, los distintos componentes del plan de beneficios deben expresarse a pesos de la fecha de los estados financieros, tratándose de un marco de contabilidad inflacionaria. 79

Costo neto del periodo (CNP) 80

Los elementos del CNP se integran por:

a) costo laboral del servicio actual (CLSA),

b) costo financiero (CF),

c) rendimiento esperado de los activos del plan (REAP),

d) costo laboral del servicio pasado (CLSP),

e) ganancia o pérdida actuarial, neta (GPAN), y

f) el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones que no califiquen como una reestructuración o discontinuación de una operación (véanse los párrafos 99 al 104).

El CLSA del periodo se determina de acuerdo con el método del crédito unitario proyectado, con base en los beneficios atribuidos al empleado en dicho periodo, de acuerdo con los términos del plan de beneficios al retiro, conforme a los párrafos 3.e y 52 al 53. 81

El CF del periodo se determina sobre la obligación por beneficios definidos (OSO) al principio del año, considerando en su cálculo los efectos en el costo por los pagos estimados de beneficios del periodo, aplicando tasas iguales a las utilizadas para determinar su valor presente. 82

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

El REAP del periodo de los activos del plan asignados para los beneficios al retiro, se determina 83
valuando al inicio del periodo la expectativa del valor razonable de dichas inversiones para el cierre
del periodo, conforme a las **NIF** particulares de instrumentos financieros y, considerando en su
cálculo, los efectos en el rendimiento por las contribuciones y pagos estimados del periodo. La tasa
utilizada para determinar el REAP del plan de beneficios al retiro debe ser coherente con la utilizada
como tasa de descuento para el cálculo del valor presente de las obligaciones al inicio del año.

La introducción de un nuevo plan de beneficios definidos ¹² o las modificaciones del plan ¹³ (MP) 84
generan un monto de SP que equivale a la diferencia de la OSO con el plan actual menos la OSO
del plan anterior, en caso de existir; es decir, corresponden al costo de periodos anteriores al
realizarse una introducción de un nuevo plan o una modificación a un plan ¹⁴ existente.

El SP por una introducción de un nuevo plan o por MP debe reconocerse y amortizarse tomando 85
como base la vida laboral remanente promedio de los empleados en que se espera reciban los
beneficios del plan. En el caso de que el empleado participante del plan de beneficios esté jubilado
o, en su caso, haya alcanzado la condición de elegibilidad, el SP correspondiente debe reconocerse
inmediatamente en los resultados del periodo (obligación adquirida).

La entidad puede optar por reconocer la GPA directamente en los resultados del periodo conforme 86
se devenga o amortizarla en periodos futuros de conformidad con lo señalado en el párrafo 87. Una
vez elegida la opción, la entidad debe aplicarla sobre las mismas bases de reconocimiento de
manera sistemática en los siguientes periodos.

Si la entidad opta por amortizar en periodos futuros la GPA, el saldo al principio de cada periodo de 87
la GPA que exceda al 10% del monto mayor entre la OSO y los activos del plan (AP) (banda de
fluctuación), debe amortizarse tomando como base la vida laboral remanente promedio de los
empleados que se espera reciban beneficios del plan o, en el caso de otros beneficios al retiro, la
fecha en que los empleados alcancen la condición de elegibilidad para recibir los beneficios del
plan. En el caso de que más del 75% de los trabajadores participantes del plan de beneficios estén
jubilados, la amortización debe hacerse de acuerdo con la expectativa de vida del grupo jubilado. El
saldo de la GPA que no exceda al 10% (que forma parte de las PPA que en el transcurso del tiempo
pueden compensarse) sólo debe reconocerse hasta el momento de la liquidación de la obligación, o
bien, cuando se efectúan *reducciones* o *liquidaciones* de los beneficios de los planes de beneficios
al retiro, de acuerdo con los lineamientos proporcionados en los párrafos 99 al 104. No obstante, la
entidad puede adoptar cualquier método, de carácter sistemático, que produzca un reconocimiento
más rápido de dichas GPA, siempre que se apliquen los

¹² Es un plan anteriormente no existente.

¹³ Incluye el monto del SP por el reconocimiento retroactivo de beneficios a empleados después de
establecido el plan por el traspaso de personal entre entidades con reconocimiento de antigüedad.

¹⁴ En el caso de que la modificación al plan represente una liquidación anticipada debe atenderse a lo
dispuesto en los párrafos 99 al 104.

mismos criterios de reconocimiento para las pérdidas y para las ganancias, y que la aplicación se haga de forma coherente en los diferentes periodos. 88

Reembolsos

Cuando sea probable que un tercero vaya a reembolsar alguno o todos los desembolsos exigidos para cancelar una obligación por beneficios definidos, la entidad debe reconocer su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad debe valorar dicho activo a su valor razonable y debe tratarlo de la misma manera que al resto de los activos del plan. En el estado de resultados, el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos debe ser presentado neto del monto reconocido como reembolsable. 89

Adquisiciones de negocios

En una adquisición de negocios, una entidad debe reconocer el activo o pasivo por beneficios al retiro que surja de la diferencia algebraica entre la OSO y los AP a la fecha de la adquisición (véase la norma particular sobre adquisiciones de negocios), incluso si la entidad adquirida no los hubiese reconocido a la fecha de adquisición. 90

Planes multi-patronales

Los Planes multi-patronales son planes de contribución definida o de beneficios definidos de entidades que no están bajo control común (distintos de los planes gubernamentales), en los cuales:

- a) los activos aportados por distintas entidades se juntan en un fondo genérico; y
- b) se utilizan estos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, sobre la base de que tanto los niveles de las aportaciones como de los montos de los beneficios se determinan sin tomar en cuenta la identidad de la entidad empleadora.

Una entidad debe proceder a clasificar un plan multi-patronal como plan de contribución definida o de beneficios definidos, en función de las condiciones del mismo (teniendo en cuenta todo tipo de obligaciones o compromisos asumidos fuera de los términos pactados formalmente). En el caso de que el plan multi-patronal sea un plan de beneficios definidos, cada entidad debe reconocer la parte proporcional de la OSO, de los AP y de las PPA, que les corresponda, de la misma manera que harían en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos. 91

Cuando no esté disponible la información suficiente para aplicar el tratamiento contable de los planes de beneficios definidos a los planes multi-patronales que cumplan las condiciones para serio, la entidad debe: 92

a) reconocer el plan como si fuera un plan de contribución definida;

b) revelar la siguiente información:

el hecho de que el plan es de beneficios definidos; y

las razones por las que no está disponible la información suficiente para permitir a la entidad reconocerlo como un plan de beneficios definidos; y

c) en la medida de que exista la posibilidad de una ganancia o pérdida en el plan que pueda afectar al importe de las aportaciones futuras, revelar adicional mente:

cualquier información respecto a tal ganancia o pérdida;

las bases utilizadas para su determinación; y

las implicaciones que, en su caso, pudieran tener estos desequilibrios para la entidad.

Planes gubernamentales

Los planes gubernamentales son los establecidos por la legislación para protección de salud, vivienda y retiro, administrados, directa o indirectamente, por entidades gubernamentales que afectan a las entidades ¹⁵. Estos planes pueden abarcar a la totalidad de las entidades o bien, a todas las entidades de una misma clase o categoría (por ejemplo, las que pertenecen a un sector específico) y se administran por la autoridad nacional o local, o en su caso, por otro organismo que no está sujeto al control o influencia de las entidades cuyos empleados son los beneficiarios (por ejemplo, una entidad autónoma creada específicamente para este propósito).

93

Por otra parte, algunos planes se establecen por parte de las entidades con el fin de suministrar beneficios que sustituyen o complementan a los beneficios que debiera pagar un plan gubernamental y aportan algunas mejoras voluntarias. Tales planes no son planes gubernamentales.

94

Los planes gubernamentales se financian de la siguiente manera: las aportaciones de las entidades participantes se efectúan según el volumen de beneficios que se espera pagar en el periodo actual, y los beneficios futuros devengados durante el periodo se afrontarán con las aportaciones futuras. Sin embargo, en la mayoría de los planes gubernamentales, la entidad no tiene obligación legal ni asumida de pagar tales aportaciones futuras, ya que su único compromiso consiste en pagar las aportaciones a medida que se realizan los pagos a los empleados, de forma tal que si la entidad deja de emplear a beneficiarios del

95

¹⁵ En México, son planes gubernamentales, por ejemplo, los establecidos por el IMSS e INFONAVIT.

plan gubernamental no tendrá obligación de seguir pagando los beneficios devengados.

Por esta razón, los planes gubernamentales se clasifican normalmente como planes de contribuciones definidas. No obstante, pudiera darse el caso remoto de que el plan gubernamental fuera un plan de beneficios definidos. Por lo cual, la entidad debe reconocer un plan gubernamental según lo establecido en los párrafos 67 al 69 para planes de contribución definida o, en su caso, de acuerdo con lo señalado en los párrafos 70 al 87 si se tratase de un plan de beneficios definidos. 96

Beneficios asegurados

Una entidad puede financiar un plan de beneficios al retiro mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. En este caso, debe reconocer el plan como un plan de contribución definida, a menos que tenga la obligación legal o asumida (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de: 97

- a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- b) pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Si la entidad conserva la responsabilidad hasta la liquidación de los beneficios, no obstante que lo cubra con una póliza de seguros, debe reconocerlo como un plan de beneficios definidos y el monto de la cobertura representará un activo del plan. 98

Reducción y liquidación anticipada de obligaciones

La reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones, cuando son importantes, pueden afectar sustancialmente a los elementos de un plan de beneficios al retiro, de tal suerte que deben efectuarse nuevos cálculos actuariales. 99

Cuando tengan lugar reducciones y/o liquidaciones en un plan de beneficios definidos, la entidad debe reconocer las ganancias o pérdidas resultantes. Estas ganancias o pérdidas deben incluir lo siguiente: 100

- a) cualquier cambio que pudiera resultar en el valor presente de la obligación por beneficios definidos (O8D) contraída por la entidad;
- b) cualquier variación en el valor razonable de los activos del plan (AP); y
- c) cualesquiera partidas pendientes de amortizar (PPA) que no hubieran sido previamente

reconocidas, en función de lo establecido en los párrafos 84 y 87.

Antes de determinar el efecto de la reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones, la entidad debe estimar el importe de la OBO contraída; así como, el valor de los AP (si existen) utilizando supuestos actuariales actualizados (tales como, tasas de interés y precios de mercado recientes). 101

Cuando la reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones cubra solamente una parte de la OBO, debe determinarse el efecto a reconocer en resultados, de acuerdo con lo siguiente: 102

a) el informe actuarial debe incluir la OBO antes y después del evento;

b) determinar la proporción del monto de reducción de la OBO; y

c) aplicar la proporción anterior al monto de las PPA aún no amortizadas; o

d) en su caso podrá utilizarse otra base más apropiada o racional de acuerdo con las circunstancias; por ejemplo, si el monto obtenido de la situación del plan ¹⁶ antes y después del evento es una ganancia, podría ser más apropiado aplicarlo primero en su totalidad, de ser factible, a cualquier SP no amortizado del mismo plan de beneficios.

El resultado obtenido, incluida la variación de la OBO, corresponde a la ganancia o pérdida por reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones. 103

Una reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones puede calificar como parte de la discontinuación de un segmento conforme lo señala la NIF relativa al deterioro en el valor de los activos de larga duración y su disposición. Si es el caso, el reconocimiento del efecto de la reducción y/o liquidación anticipada de obligaciones forma parte de los resultados de la discontinuación de acuerdo con lo señalado por dicha NIF. 104

PTU diferida

Una entidad debe reconocer una provisión o un activo por PTU diferida si se reúnen la totalidad de los siguientes criterios: 105

a) existe una obligación presente de efectuar pagos en el futuro o una recuperación actual de obtener un beneficio económico futuro, como consecuencia de variaciones entre la base contable y la base fiscal que origina la PTU;

¹⁶ La situación del plan es la diferencia entre la OSD y los AP, la cual puede presentar un bajo o sobre fondeo.

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA – 2008

b) es probable el pago o aplicación por recuperación de estos beneficios a empleados que rindan servicios futuros; y

c) el monto de los beneficios puede ser cuantificado de manera confiable.

En caso de que la provisión no alcance todas las condiciones previstas en el párrafo anterior, una entidad debe estimar la posible contingencia acumulada y revelarla. 106

Una entidad debe reconocer la PTU diferida con base en el método de activos y pasivos que se establece en la NIF 0-4, *Impuestos a la utilidad*, en caso de observar diferencias temporales entre los valores contables y fiscales de los activos y pasivos de la entidad. 107

Un pasivo por PTU diferida debe reconocerse por aquellas diferencias temporales acumulables sobre las cuales sea probable la liquidación de un pasivo y no existe algún indicio de que vaya a cambiar esa situación de tal manera que dicho pasivo no se realice. 108

Un activo por PTU diferida debe reconocerse por aquellas diferencias temporales deducibles sobre las cuales sea probable generar un beneficio y no existe algún indicio de que vaya a cambiar esa situación de tal manera que dicho beneficio no se realice. 109

Al final de cada periodo, la entidad debe revisar la situación de la PTU diferida reconocida en los estados financieros tomando en consideración las evidencias más recientes, para determinar que saldos deben mantenerse, reducirse o aumentarse. 110

Los saldos deudores correspondientes a PTU diferida deben mantenerse sólo cuando se estima que van a poder recuperarse en periodos futuros. En el caso de que deban reducirse algunos activos, sus efectos deben reconocerse en el estado de resultados del periodo en que esto suceda, reconociendo una estimación por el importe no recuperable. 111

Para la determinación del efecto diferido de PTU debe aplicarse la tasa legal vigente al cierre del ejercicio al que se refieren los estados financieros, excepto que hubiera una modificación aprobada a la fecha de los estados financieros y que entre en vigor posteriormente; en cuyo caso, debe utilizarse la tasa que estará vigente al momento en que se espera que la PTU diferida se recupere o liquide. 112

Los activos y pasivos por PTU diferida no deben descontarse. 113

Contabilidad inflacionaria y uso de supuestos

En el caso de beneficios directos a largo plazo, beneficios por terminación a largo plazo y beneficios al retiro, las tasas de interés y demás hipótesis financieras que deben utilizarse en un marco de contabilidad inflacionaria son las denominadas tasas en términos reales, entendiendo por éstas a las tasas nominales de mercado descontadas por el factor de inflación (véase la NIF 8-10, *Efectos de la inflación*, economía con entorno inflacionario). Si la NI F 8-10 faculta la desconexión de un marco de contabilidad inflacionaria, deben utilizarse tasas y demás hipótesis en términos nominales. 114

NORMAS DE PRESENTACIÓN

Beneficios directos a corto y largo plazo

Los pasivos derivados de beneficios directos a corto y largo plazo deben presentarse en el pasivo a corto y largo plazo dentro del balance general, respectivamente. La entidad debe presentar separadamente cada uno de los pasivos derivados de estos beneficios, atendiendo a su importancia relativa. 115

Los beneficios directos a corto y largo plazo reconocidos en el estado de resultados deben presentarse formando parte de las operaciones ordinarias, en el costo de ventas y/o en gastos generales, según corresponda. Asimismo, estos beneficios reconocidos en las entidades no lucrativas dentro del estado de actividades deben presentarse dentro del patrimonio no restringido de acuerdo con la NIF particular relativa. La PTU legal causada debe presentarse como parte de las operaciones ordinarias, recomendándose el rubro de "Otros ingresos y gastos". 116

Beneficios por terminación

El pasivo derivado de beneficios por terminación debe presentarse en el pasivo a corto o largo plazo en el balance general, según proceda. 117

Los beneficios por terminación por causa de reestructuración reconocidos en el estado de resultados deben presentarse como otros ingresos y gastos. 118

Los beneficios por terminación por causas distintas de reestructuración reconocidos en el estado de resultados deben presentarse como parte de las operaciones ordinarias, en el costo de ventas y/o en gastos generales, según corresponda. 119

Ambos beneficios por terminación reconocidos en el estado de actividades deben presentarse dentro del patrimonio no restringido, de acuerdo con la NIF particular relativa. 120

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

Beneficios al retiro

El pasivo por beneficios al retiro debe presentarse en un rubro específico dentro del pasivo a largo plazo en el balance general. Cuando se trate de un pago anticipado debe presentarse en el activo no circulante. 121

El CNP de los beneficios al retiro reconocido en el estado de resultados debe presentarse como parte de las operaciones ordinarias. 122

Los efectos de reducción y liquidación anticipada de este tipo de obligaciones reconocidos en el estado de resultados que no califican como una reestructuración o discontinuación de una operación deben presentarse como parte del CNP dentro del resultado de operaciones ordinarias. En caso de formar parte de una reestructuración deben presentarse como otros ingresos y gastos en el estado de resultados. Si se tratase de una operación discontinuada, deben formar parte de la propia operación discontinuada en el estado de resultados. 123

El CNP y los efectos de reducción y liquidación anticipada de los beneficios al retiro reconocidos en el estado de actividades deben presentarse dentro del patrimonio no restringido de acuerdo con la NIF particular relativa. 124

PTU diferida

La entidad debe presentar en el balance general en el largo plazo el activo o pasivo por PTU diferida. La PTU diferida debe presentarse en el estado de resultados como parte de las operaciones ordinarias dentro del rubro de "Otros ingresos y gastos". 125

NORMAS DE REVELACIÓN

Beneficios directos a corto y largo plazo

En las notas a los estados financieros debe revelarse si una obligación por beneficios directos por ausencias compensadas es o no acumulativa y si tuvo que determinarse una provisión de la misma. 126

Beneficios por terminación

Se está en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que acepten una oferta de beneficios por terminación. Según lo exigido por la norma particular de pasivo, provisiones, activos y pasivos contingentes y compromisos, la entidad debe revelar información sobre el pasivo contingente. 127

En función de lo requerido por la NIF A-7, la entidad debe revelar la naturaleza y monto de cualquier gasto que sea de importancia relativa. Los beneficios por terminación pueden producir gastos cuyo monto sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita. 128

Beneficios al retiro

La entidad debe revelar el monto reconocido como un gasto por planes de contribución definida. 129

Las entidades deben revelar en las notas a los estados financieros, las características principales del plan o planes de beneficios al retiro (mostrando por separado el plan para pensiones y prima de antigüedad e indemnizaciones, ya sea por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación, del plan para otros beneficios al retiro) y cualquier situación que afecte la consistencia o comparación de la información, así como: 130

a) la política contable seguida por la entidad para el reconocimiento de las pérdidas y ganancias actuariales, señalando si las amortiza o tomó la opción de reconocerlas directamente en resultados;

b) una descripción general del tipo de plan de que se trate;

c) una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos (OSO), mostrando por separado, de ser aplicable, los efectos en la OSO que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:

i)

costo laboral del servicio actual,

ii) costo financiero,

iii) aportaciones efectuadas por los empleados participantes¹⁷,

iv) pérdidas y ganancias actuariales generadas en el periodo,

v) modificaciones por variaciones en el tipo de cambio y, en su caso, por variaciones en los niveles de inflación, aplicables a planes valuados en una moneda distinta a la moneda en que informa la entidad,

vi) beneficios pagados (excluye liquidaciones anticipadas),

vii) costo laboral del servicio pasado,

¹⁷ Cuando tanto empleador como empleado aportan al plan, éste se conoce como plan contributivo.

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

- viii) adquisiciones de negocios,
 - ix) enajenaciones o escisiones ¹⁸ de negocios,
 - x) reducciones, y
 - xi) liquidaciones anticipadas;
- d) monto de la obligación por beneficios adquiridos;
- e) una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor razonable de los activos del plan (AP); así como, de los saldos iniciales y finales de cualesquiera derechos de reembolso reconocidos como activos de acuerdo con el párrafo 88, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:
- i) rendimiento esperado de los AP,
 - ii) pérdidas y ganancias actuariales generadas en el periodo,
 - iii) modificaciones por variaciones en el tipo de cambio y, en su caso, por variaciones en los niveles de inflación, aplicables a planes valuados en una moneda distinta a la moneda en que informa la entidad,
 - iv) aportaciones efectuadas por la entidad,
 - v) aportaciones efectuadas por los empleados participantes,
 - vi) beneficios pagados (excluye liquidaciones anticipadas),
 - vii) adquisiciones de negocios,
 - viii) enajenaciones o descisiones ¹⁹ de negocios, y
 - ix) liquidaciones anticipadas;
- f) una conciliación entre el valor presente de la OSO y del valor razonable de los AP, con el pasivo o activo neto proyectado reconocido en el balance general, mostrando como mínimo:
- i) Las pérdidas y ganancias actuariales no reconocidas en el balance general (véase el

¹⁸ Que no sean de entidades bajo control común. ¹⁹ Que no sean de entidades bajo control común.

NIF D-3, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

párrafo 87);

ii) el servicio pasado no reconocido en el balance (véase el párrafo 85);

iii) el valor razonable, a la fecha del balance, de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 88, con una breve descripción de la relación entre el derecho de reembolso y la obligación vinculada con él; y

iv) los otros montos no reconocidos en el balance;

g) periodo de amortización de las partidas pendientes de amortizar, para el plan de pensiones y prima de antigüedad por jubilación o por retiro sustitutivo de jubilación y para el plan de otros beneficios al retiro;

h) el costo neto del periodo (CNP) total reconocido en resultados, para cada uno de los conceptos siguientes, y la partida o partidas en las que se han incluido:

i) costo laboral del servicio actual,

ii) costo financiero,

iii) rendimiento esperado de los AP,

iv) rendimiento esperado de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, de acuerdo con el párrafo 88,

v) ganancia o pérdida actuarial, neta,

vi) costo laboral del servicio pasado, y

vii) el efecto de cualquier reducción o liquidación anticipada que no califiquen como una reestructuración o discontinuación de una operación;

i) para cada una de las principales categorías de activos del plan (AP), el porcentaje o monto que cada categoría representa en el valor razonable de los AP totales, donde se incluirán, entre otras y sin limitarse a ellas, los instrumentos de capital, los instrumentos de deuda, los inmuebles y otros activos; identificando por separado los instrumentos emitidos y/o los activos utilizados por la entidad;

j) una descripción de los criterios utilizados para determinar la tasa de rendimiento esperado de los AP, incluyendo el efecto de las principales categorías de los AP; así como, el rendimiento real de los AP, además el de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 88;

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

k) las principales hipótesis actuariales utilizadas, en términos absolutos ²⁰, referidas a la fecha del balance incluyendo, cuando sea aplicable:

i) las tasas de descuento;

ii) las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera **AP** y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo de acuerdo con el párrafo 88, para los periodos presentados en los estados financieros;

iii) las tasas de incremento salarial esperado y de los cambios en los índices u otras variables especificadas en los términos formales o implícitos del plan como determinantes de los incrementos futuros de las prestaciones;

iv) la tasa de la tendencia en la variación de los costos de atención médica; y

v) cualquier otra hipótesis actuarial importante utilizada;

l) el efecto que tendría un incremento de un punto porcentual, y el que resultaría de una disminución de un punto porcentual²¹, en la tasa de la tendencia de variación asumida respecto de los costos de atención médica sobre:

i) la suma de los componentes del costo de los servicios del periodo actual y del costo financiero del costo médico periódico al retiro neto; y

ii) las obligaciones acumuladas por beneficios al retiro derivadas de costos de atención médica;

m) los montos correspondientes al periodo anual actual y a los cuatro periodos anuales precedentes, en:

i) el valor presente de la obligación por beneficios definidos (080), el valor razonable de los activos del plan (AP) y la situación del plan; y

ii) los ajustes por experiencia que surgen de:

1) los pasivos del plan, expresados como un monto o como un porcentaje de los

²⁰ La entidad debe revelar cada una de las hipótesis actuariales en términos absolutos y no únicamente como márgenes entre diferentes porcentajes u otras variables (por ejemplo, 10% en vez de TIIE más 5 puntos).

²¹ Para los propósitos de revelar esta información, todas las demás hipótesis se mantendrán constantes. Para los planes que operen en entornos con alta inflación, las informaciones a revelar recogerán el efecto que tendría el incremento o decremento, en la tendencia de la tasa asumida en el costo de las atenciones médicas, de un porcentaje que tenga un significado similar a un punto porcentual en un entorno de baja inflación.

pasivos del plan a la fecha del balance general, y

2) los AP, expresados como un monto o como un porcentaje de los AP a la fecha del balance general;

n) la mejor estimación de la entidad, en tanto pueda ser determinada confiablemente, de las aportaciones al plan durante el periodo anual que comience después de la fecha del balance general.

Los incisos c, e, i, j, l, m y n del párrafo anterior sólo deben revelarlos las entidades públicas, siendo éstas las que tengan colocados títulos de deuda o de capital en una bolsa de valores, así como aquéllas que estén en proceso de emitir títulos de capital o deuda en mercados públicos de valores, a través de una oferta pública o para obtener una inscripción preventiva en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o de cualesquier otro organismo regulador de Bolsas de Valores. 131

PTU diferida

Tratándose de la PTU diferida debe revelarse lo siguiente: 132

a) el monto de la PTU diferida reconocida en los resultados del periodo;

b) la integración del gasto o ingreso por PTU derivada de las operaciones discontinuadas en el periodo, señalando la PTU causada y diferida asociada al gasto o ingreso derivado de la discontinuación de operaciones;

c) los conceptos e importes más significativos de diferencias temporales, acumulables y deducibles, que originaron los pasivos y los activos por PTU diferida,

d) en el caso de activos por PTU diferida su monto bruto, el de la estimación para PTU diferida no recuperable y la variación de este último concepto en el periodo, incluyendo la justificación de tal variación; y

e) los montos por los cuales se ajustaron los saldos por PTU diferida derivados de adquisiciones de negocios; esta revelación debe incorporarse en los estados financieros consolidados.

Partes relacionadas

Aunque esta NIF no exige las revelaciones específicas sobre los beneficios a los empleados, otras NIF pueden exigir este tipo de información a revelar. Por ejemplo, acorde con la NIF C-13, *Partes relacionadas*, algunas entidades deben revelar información sobre 133

NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA - 2008

los beneficios a los empleados del personal gerencial clave o directivos relevantes.

VIGENCIA

Las disposiciones contenidas en esta NIF entran en vigor para ejercicios que se inicien a partir del 1^o de enero de 2008. 134

Quedan sin efecto el Boletín 0-3, *Obligaciones laborales*, y del Boletín 0-4, *Tratamiento contable del impuesto sobre la renta, del impuesto al activo y de la participación de los trabajadores en la utilidad*, la normatividad aplicable a la PTU; así como, la INIF-4, *Presentación en el estado de resultados de la participación de los trabajadores en la utilidad*. 135

TRANSITORIOS

Beneficios por terminación

A partir de 2005, año en que entró en vigor la segunda revisión al Boletín 0-3, el servicio pasado (SP) del pasivo de transición y por modificaciones al plan que se derivó de beneficios por terminación, si la entidad optó por la amortización, está siendo amortizado en línea recta sobre la vida laboral remanente promedio de los empleados que se esperaba recibieran los beneficios. En este caso, el saldo pendiente por amortizar a la entrada en vigor de esta NIF debe amortizarse en línea recta en el plazo menor entre la vida laboral remanente promedio y cinco años. dicha amortización forma parte del costo neto del periodo. 136

Si existiera un pasivo adicional y sus contrapartidas de activo intangible y otra partida integral, éstos deben eliminarse de los estados financieros a partir del 1^o de enero de 2008. Si la entidad tiene ganancias o pérdidas actuariales por amortizar, debe reconocerlas directamente en resultados en el 2008, como otros ingresos y gastos. 137

Beneficios al retiro por prima de antigüedad y pensiones

A partir del año en que entró en vigor el Boletín 0-3 emitido en 1993, los servicios pasados (SP) del activo o pasivo de transición inicial (PTI o ATI) que se derivaron de beneficios al retiro por prima de antigüedad y pensiones, están siendo amortizados en línea recta durante la vida laboral remanente promedio de los empleados que se esperaba recibieran los beneficios a esa fecha; en adición, en enero de 1997 el activo o pasivo de transición se recalculó basado en tasas reales, de acuerdo con lo que se mencionaba en la Circular 50. El saldo pendiente por amortizar del SP del PTI o ATI a la entrada en vigor de esta NIF debe amortizarse en línea recta en el plazo menor entre la vida laboral remanente promedio y cinco años, salvo en el caso de que el empleado participante del plan de beneficios esté 138

jubilado o, en su caso, haya alcanzado la condición de elegibilidad, el SP correspondiente debe reconocerse inmediatamente en los resultados del periodo (obligación adquirida).

El monto del SP del PTI o A TI se determinó con base en sueldos proyectados o en el costo futuro de otros beneficios al retiro, derivado de la obligación por beneficios definidos (OSO) al inicio del periodo en el cual se reconoció el plan de beneficios al retiro; o sea, el costo de periodos anteriores al momento de establecerse el plan. 139

Cuando el SP por modificaciones al plan (MP) reduzca la OSO, esta reducción que representa una ganancia por amortizar debe aplicarse contra el SP del PTI aún no amortizado, de existir, y el excedente debe amortizarse de acuerdo con lo mencionado en el párrafo 85. 140

Cuando la entidad opta por reconocer la GPA directamente en resultados y se deriva una ganancia actuarial, ésta debe compararse con el saldo por amortizar del PTI, en el caso de existir, y sólo debe reconocerse directamente en resultados la ganancia excedente a dicho pasivo. 141

Si en el monto del SP del PTI o por MP se incluyó prima de antigüedad por beneficios por terminación que no afecta al retiro, ésta debe formar parte del pasivo de transición y por modificaciones al plan de beneficios por terminación señalado en el párrafo 136 transitorio y seguir el mismo tratamiento mencionado en dicho párrafo. Si en variaciones en supuestos (GPA) de beneficios al retiro se incluyó prima de antigüedad por beneficios por terminación que no afecta al retiro, ésta debe reconocerse directamente en los resultados de 2008. Dicho monto forma parte del costo neto del periodo. 142

Si en la OBDD de beneficios al retiro se incluyó prima de antigüedad por beneficios por terminación que no afecta al retiro, ésta debe compensarse con el reconocimiento de la OBD de beneficios por terminación por este concepto (reclasificación) y, en caso de existir alguna diferencia, ésta debe reconocerse directamente en los resultados de 2008. Dicho monto forma parte del costo neto del periodo. 143

Si existiera un pasivo adicional y sus contrapartidas de activo intangible y otra partida integral, éstos deben eliminarse de los estados financieros a partir del 1 º de enero de 2008. 144

Si la entidad a partir del 1 º de enero de 2008 opta por reconocer directamente en resultados las ganancias o pérdidas actuariales conforme se devengan, cualquier saldo por amortizar no reconocido previamente por concepto de beneficios al retiro por prima de antigüedad y pensiones, podrá amortizarlo en línea recta en un plazo no mayor a cinco años o reconocerlo directamente en los resultados de 2008, como otros ingresos y gastos. 145

El incremento del pasivo al inicio del periodo en que se considera por primera vez la hipótesis de carrera salarial, debe reconocerse como un saldo por amortizar de servicios pasados por cambio de metodología y debe amortizarse en un plazo no mayor a cinco 146

años. Dicha amortización forma parte del CNP.

Otros beneficios al retiro

A partir de 1999, año en que entró en vigor la primera revisión al Boletín 0-3, el costo laboral de servicios pasados del activo o pasivo de transición que se derivó de otros beneficios al retiro, está siendo amortizado en línea recta sobre la vida laboral remanente promedio de los empleados que se esperaba recibieran los beneficios o en 20 años si aplicaron los criterios de la SFAS 106. El saldo pendiente por amortizar a la entrada en vigor de esta NIF debe amortizarse en línea recta en el plazo menor entre la vida laboral remanente promedio y cinco años. dicha amortización forma parte del costo neto del periodo. 147

Si la entidad a partir del 1º de enero de 2008 opta por reconocer directamente en resultados las ganancias o pérdidas actuariales conforme se devengan, cualquier saldo por amortizar no reconocido previamente podrá amortizarse en línea recta en el plazo menor entre la vida laboral remanente promedio vigente al 1º de enero de 2008 y cinco años o reconocerlo directamente en los resultados de 2008, como otros ingresos y gastos. 148

PTU diferida

Cualquier efecto en la PTU diferida generado a la fecha de entrada en vigor de esta NIF, derivado de la diferencia entre el método de activos y pasivos propuesto por esta NIF y el método seguido por el anterior Boletín D-4, de proceder, debe considerarse como un cambio contable al 1º de enero de 2008, reconociéndolo en utilidades retenidas sin reformular estados financieros de periodos anteriores. 149

General

La falta de reconocimiento de cualquiera de las provisiones señaladas en esta NIF, siempre y cuando la entidad haya tenido la obligación de hacerlo, debe considerarse como un error contable. La corrección de tal error debe hacerse de manera retrospectiva con base en la NIF B-1, *Cambios contables y correcciones de errores*. 150

© D. R. CINIF NIF D 3-49

Los Apéndices que se presentan a continuación no son normativos. Su contenido ilustra la aplicación de la NIF D-3, con la finalidad de ayudar a entender mejor su significado; en cualquier caso, las disposiciones de esta NIF prevalecen sobre dichos Apéndices.

NIF D 3-50 © D. R. CINIF