

PRV

Prieto, Ruiz de Velasco, S.C.



¿Por qué las Compañías deben reconocer un pasivo por beneficios a los empleados?

FLASH FINANCIERO

FEBRERO DE 2024

¿Por qué se debe reconocer un pasivo por beneficios a los empleados?

Primeramente, es necesario comprender qué son los pasivos por beneficios a los empleados y por qué deben ser reconocidos correctamente. Los pasivos por beneficios a los empleados son obligaciones que una empresa tiene con sus empleados, derivadas de acuerdos o contratos laborales. Estas obligaciones incluyen toda clase de remuneraciones que se devengan a favor del empleado y/o sus beneficiarios a cambio de los servicios recibidos del empleado o por el término de la relación laboral. La valuación adecuada de estos pasivos es esencial para que las empresas cuenten con información financiera precisa y confiable, lo cual es fundamental para la toma de decisiones.

Esta valuación se rige por la Norma de Información Financiera (NIF) D-3 “Beneficios a los empleados”, la cual establece los lineamientos para el reconocimiento, valuación, presentación y revelación de los pasivos laborales.

La importancia de la valuación de pasivos laborales bajo la NIF D-3 “Beneficios a los empleados” radica en que permite a las compañías reflejar de manera adecuada su situación financiera y su capacidad real para cumplir con dichas obligaciones a largo plazo. Esta norma busca garantizar la transparencia y la comparabilidad de los estados financieros, brindando a los usuarios de la información financiera una visión clara y precisa de la posición financiera de la empresa.

La NIF D-3 debe aplicarse por todo tipo de entidades que emitan estados financieros en los términos establecidos por las propias NIF, y que devenguen obligaciones en su calidad de patrones por beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados a los que aplica esta NIF son los siguientes:

- 1) Planes u otro tipo de acuerdos formales.
- 2) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores.
- 3) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones asumidas.

La clasificación de los beneficios a los empleados es de la siguiente forma:



A continuación, se indica a que se refieren cada uno los conceptos de los beneficios a los empleados:

Beneficios directos a corto y largo plazo: Es el beneficio que se otorga y paga regularmente al empleado durante su relación laboral, tal como, sueldo, salario, tiempo extraordinario, comisiones, premios, gratificaciones, vacaciones, PTU, despensa, entre otros.

Beneficios por terminación: Beneficio no acumulativo que se otorga y paga al empleado y/o beneficiarios como consecuencia del término de la relación laboral, por ejemplo, cuando existe una decisión de la compañía para finalizar el empleo sin que existan requerimientos obligatorios.

Beneficio post-empleo: Beneficio acumulativo que genera beneficios futuros a los empleados que ofrece la entidad a cambio de los servicios actuales del empleado, cuyo derecho se otorga al empleado durante su relación laboral y se otorga al momento del retiro de la entidad y/o al momento de la jubilación; por ejemplo, planes de retiro o pensiones adicionales a los del IMSS, liquidaciones, indemnizaciones (conforme los límites establecidos en las disposiciones como son: 3 meses de salario, 20 días por año, prima de antigüedad), entre otros.

Una de las características más destacadas de la NIF D-3 es su enfoque en la **valoración actuarial** de los pasivos laborales y la actualización constante de esta valoración. Esto implica que las empresas deben contar con los servicios de un actuario, quien aplicará métodos y técnicas estadísticas para calcular el monto presente de las obligaciones laborales futuras. El actuario considerará factores como la edad, el tiempo de servicio, la tasa de rotación, las tasas de mortalidad y las tasas de interés, entre otros, para determinar el monto adecuado a reconocer en los estados financieros.



Con el objetivo de que los estados financieros reflejen de manera adecuada su situación financiera y su capacidad real para cumplir con las obligaciones laborales a largo plazo, es necesario considerar los requerimientos señalados en la NIF D-3 “Beneficios a los empleados”, además de los requerimientos en general de las Normas de Información Financiera.

Adicionalmente, es importante contar con los servicios de un actuario que realice la valuación de pasivos laborales conforme a las especificaciones de la Norma de Información Financiera y se reconozcan sus efectos en la información financiera, ya que de no hacerlo se encontraría en incumplimiento con la normativa contable y podría desvirtuar la situación financiera de la compañía.





PRV
Prieto, Ruiz de Velasco, S.C.

Nota editorial:

Para cualquier aclaración respecto al presente boletín, contactar a alguno de nuestros Socios al teléfono 55-5254-0355; o bien, a través de info@prv-mex.com.

El contenido de nuestros boletines financieros es preparado por el área financiera de nuestra Firma, solamente para fines informativos; por lo tanto, no debe considerarse como una opinión de carácter financiera emitida por especialistas de nuestra Firma a sus clientes en forma particular.

Este boletín y otros más de carácter fiscal y financiero, también los podrá consultar en nuestra página en Internet <http://www.prv-mex.com/> en la sección de boletines.