CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A. C.

INFORMES DE PASIVOS CONTINGENTES

I. Introducción y Antecedentes

A partir del 1º de Enero de 2008 entró en vigor la Norma de Información Financiera D-3 del Instituto Mexicano de Contadores Públicos la cual establece la obligatoriedad de reconocer los pasivos laborales.

Dentro de los pasivos laborales que usualmente se tienen que reconocer, se encuentran:

1. Los Beneficios por Terminación por Causas Distintas a Reestructuración, que 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 retiro sustitutivo de jubilación, cláusulas contractuales por beneficios en exceso en los casos de separación voluntaria y/o despido, gratificaciones adicionales), de acuerdo con la ley y los términos del plan de beneficios.
2. Los Beneficios al Retiro, que son remuneraciones que se pagan al empleado a edad de jubilación, o que pueden ser pagaderas en fecha posterior (prima de antigüedad a la jubilación, gastos médicos y seguros de vida a la jubilación, planes de pensiones).
3. Las disposiciones contenidas en la NIF-D3 son aplicables a las obligaciones laborales independientemente del medio de pago o financiamiento y de que se encuentren formalizadas o no, y tienen como fin establecer:
4. Las bases para cuantificar el monto del pasivo por obligaciones laborales.
5. Las bases para cuantificar el costo neto de las obligaciones laborales del período.
6. Las reglas de presentación, reconocimiento y revelación.

La importancia de reconocer esta obligación radica en proporcionar información confiable para la toma de decisiones, evita tener pasivos ocultos y permite calcular de forma correcta: los impuestos, el reparto de utilidades y el pago de dividendos.

Este estudio tiene como objetivo determinar el pasivo laboral, el costo del ejercicio y los datos a revelar en los estados financieros.
Se ha preparado el presente reporte con el objetivo de mostrar los resultados obtenidos a partir de las Valuaciones Actuariales de Obligaciones Laborales Contingentes derivadas del pago de Prima de Antigüedad por Terminación, Indemnizaciones Legales por Terminación, Prima de Antigüedad por Retiro e Indemnización Legal por Retiro a las que tienen derecho los empleados de Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. bajo los lineamientos de la Norma de Información Financiera D3 "Beneficios a los empleados", emitida por el Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas e Información Financiera (CINIF).

Los resultados obtenidos fueron calculados al 31 de Diciembre de 2015, asimismo, se presenta la proyección al 31 de Diciembre de 2016.

II. Conclusiones Generales y Hallazgos

1. A la fecha de valuación Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. tiene 397 empleados activos con una edad promedio de 44.06 años y una antigüedad promedio de 10.43 años.
   De estos empleados, 108 tienen 15 o más años de servicio por lo que ya tienen derecho a recibir la prima de antigüedad. El análisis estadístico del personal, se puede consultar en la sección VIII. Estadísticas y Gráficas del personal.
2. Al 31 de Diciembre de 2015, el monto de las Obligaciones por Beneficios Definidos (pasivo a reconocer de acuerdo a lo mencionado en la NIF-D3) por concepto de Prima de Antigüedad e Indemnización Legal, asciende a 28,521.4 miles de pesos

   Este pasivo representa el valor presente de los beneficios devengados, de acuerdo con los años de servicio prestados, que la entidad espera pagar al empleado, correspondiente a los beneficios de prima de antigüedad e indemnización legal.

3. El Costo Neto del Periodo (cargo a resultados), correspondiente al periodo de Enero de 2015 a Diciembre de 2015, será de 5,574.7 miles de pesos.

   El Costo del Periodo, representa el cargo a resultados que de acuerdo al método de financiamiento es necesario a la fecha de valuación, para financiar las obligaciones laborales.

4. La Reserva en Libros (ó Pasivo Neto Proyectado) con la que deberá de cerrar la empresa al 31 de Diciembre de 2015, es de 28,521.4 miles de pesos.

   Este pasivo equivale a la reserva que se tenía registrada al 31 de diciembre de 2014 por 23,316.1 miles de pesos más el costo neto del periodo del 2015 de 5,574.7 miles de pesos menos los pagos clasificados a la reserva por 369.4 miles de pesos. Asimismo no se presentaron pagos durante el año que se quedaran clasificados a resultados.
   El Costo del Periodo aumenta la reserva mientras que los pagos de beneficios con cargo a esta reserva la disminuyen. Asimismo, se puede crear un fondo para financiar el pasivo de prima de antigüedad. Si se hicieran aportaciones a dicho fondo disminuirían el nivel de reserva necesario. Cabe mencionar que las aportaciones que se hagan, serán deducibles de impuestos, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

5. Las provisiones que la empresa tendrá que hacer durante el año 2016, serán de 3,570.9 miles de pesos (esta cifra equivale al costo neto del periodo para el año 2016).

   Al término del ejercicio fiscal 2016, las provisiones contables se ajustarán por la ganancia o pérdida actuarial que se genere durante el ejercicio. Dichas ganancias o pérdidas actuariales, surgen de la diferencia que se da en práctica entre los supuestos que hace el actuario y el comportamiento real de la rotación de personal, incremento salarial, rendimiento en los activos del plan, etc.

6. Los pagos que se presenten durante el 2016, deberán de afectar directamente la reserva de Obligaciones Laborales, excepto aquellos pagos por concepto de reestructura organizacional que se tendrán que clasificar directamente en resultados. Se espera que el siguiente año se tengan pagos por $5,824.0 miles de pesos (1,280.2 miles de pesos por concepto de Indemnización Legal y 4,543.7 miles de pesos por concepto de Prima de Antigüedad).

Bases y criterios considerados para el cálculo de las obligaciones laborales

La empresa únicamente reconoce los pasivos laborales por beneficios derivados de la Ley Federal del Trabajo, conforme a las siguientes bases de cálculo:

1. Prima de Antigüedad

Con base en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, las ejecutorias y las tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia en materia de trabajo, el pago de la prima de Antigüedad, será como a continuación se describe:
El monto de la Prima es de doce días de salario real por cada año de servicio, considerándose como salario máximo el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de la prestación del trabajo.
El pago de la obligación se hará a los trabajadores de planta que dejen de prestar sus servicios a la empresa, por cualquier causa como a continuación se indica:

a) Si la separación es voluntaria es necesario cumplir con un mínimo de quince años de servicios calculándose para el pago de la obligación toda la antigüedad del trabajador dentro de la empresa.
b) En el caso de que la separación sea por despido (justificado o injustificado), no es necesario cumplir con el mínimo de quince años de servicios, computándose la antigüedad para calcular el pago de la obligación a partir del primero de mayo de 1970, o si el ingreso es posterior se contará esa fecha.

En caso de fallecimiento o invalidez tampoco es necesario cumplir quince años de servicios, pagándose toda la antigüedad.

2. Indemnizaciones Legales

Con base en lo establecido en los artículos 49, 50 y 439 de la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, el pago de la Indemnización Legal por Despido, será como a continuación se describe:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.
Se está considerando la Indemnización Legal al Retiro.

3. Tratamiento de las Ganancias o Pérdidas Actuariales

Se tiene un método de reconocimiento inmediato en resultados para las ganancias o pérdidas actuariales para beneficios por terminación y reconocimiento diferido para los beneficios por retiro.

La vida laboral de los empleados es de 10.54 años

4. Beneficios a ser reconocidos bajo la Norma de Información Financiera D3 "Beneficios a los empleados".

Los beneficios que se reconocen en este estudio son:

Prima de Antigüedad por Terminación, Indemnizaciones Legales por Terminación, Prima de Antigüedad por Retiro e Indemnización Legal por Retiro.

5. Metodología Contable

Con base en los lineamientos establecidos en la Norma de Información Financiera D-3, los párrafos aplicados a los beneficios contemplados en la valuación actuarial son los siguientes:

Numero	Tipo de Beneficio	Beneficio
1	Beneficio de retiro	Prima de Antigüedad al Retiro
2		Indemnización Legal por Retiro
3	Beneficio por Terminación	Prima de Antigüedad por Terminación
4		Indemnización Legal por Terminación

En general, en dichos preceptos se establece que los pasivos y costos derivados de los beneficios a los empleados deben ser cuantificados en el marco de los postulados contables de *negocio en marcha, devengación contable* y *asociación de costos y gastos con ingresos.*

5.1. Metodología Actuarial para efectos contables

Bajo el contexto anterior, la normatividad contable establece que el método de costeo actuarial que mejor se apega a los postulados contables señalados, así como a las normas de valuación, es el denominado *crédito unitario proyectado*, bajo el cual el cual tanto los pasivos como costos se determinan con base en la

fracción de beneficio que los empleados acreditan a su favor durante el o los periodos que han prestados sus servicios a la entidad. El método anterior ha sido aplicado en el presente informe con apego a los estándares de práctica actuarial y normas supletorias adoptadas en el país donde opera la entidad.

Hipótesis de Cálculo e Información Utilizada

1. Supuestos económicos

Las hipótesis se apegan a las recomendaciones de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, ajustadas a la realidad económica del país y a la experiencia propia de la empresa.

a) Tasa de Incremento de Salarios a largo plazo.
5.0% nominal.
(Supuesto que se ajustará cada año conforme a los incrementos salariales que se observen).
El salario utilizado para el cálculo del pasivo laboral es el salario integrado proporcionado por la empresa. La tasa de incremento de salarios utilizada ya contempla la carrera salarial (o promociones) y la productividad.

b) Tasa de Descuento.

Con base a la información de Bonos Gubernamentales emitida por Banco de México (CETES y BONOS M) se construye una curva sintética de rendimiento. Posteriormente a esta curva se le sobrepone la curva de flujo de beneficios futuros (considerando en la medición de dichos flujos la antigüedad acumulada de los empleados a la fecha de valuación) que se espera pagar en los diversos plazos a los cuales la curva de rendimiento ha asignado una tasa. Se obtiene el valor presente de todos los beneficios sujetos a la valuación considerando la tasa correspondiente al plazo en el que se espera pagarlos, y finalmente se utiliza la metodología "Cash Flow Matching Method" para encontrar una tasa única, aplicable uniformemente a todos los plazos, que produzca el mismo valor presente de beneficios acumulados. Fecha de referencia de la información: 4 de Enero de 2016.

Basados en esta metodología, la tasa de interés de largo plazo que se propone es de 6.25% Nominal Anual.

c) Tasa de Incremento de Salarios Mínimos
4.00% Nominal Anual
Se consideran incrementos en el salario mínimo de acuerdo al incremento esperado de la inflación.

2. Supuestos demográficos

a) Tabla de Mortalidad.
EMSSA-09 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social del año 2009).

b) Invalidez.
EMSSIH-97 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social por Invalidez del año 1997).

c) Tabla de Rotación.

Se ocupó la misma tabla de rotación del actuario anterior. En la medida en que se vaya construyendo una estadística robusta, se harán sugerencias para ajustar este supuesto

d) Porcentaje de Despido:
20%

e) Edad hipotética para la proyección de beneficios: 65

f) Ejemplo de valores de supuestos actuariales.

3. Información Utilizada

Hemos utilizado la siguiente información que nos proporcionó la compañía, sin que las hayamos auditado, confiamos en su veracidad y consistencia:

a. Maestro de personal de fecha 15 de enero de 2016, correspondiente a la información del personal vigente.

b. Información estadística de rotación de personal.

c. Información detallada de bajas del año.

d. Cifras contables al 31 de Diciembre de 2014.

e. Estudio Actuarial realizado por la firma Analítica Consultores.

f. Políticas de pago para Prima de Antigüedad e Indemnización Legal.

g. Información sobre la tasa de incremento salarial para 2016.

Certificación Actuarial

El informe de la Valuación Actuarial al 31 de diciembre de 2015 de los beneficios de Prima de Antigüedad e Indemnización Legal ha sido elaborado por nuestra firma a solicitud de Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. considerando:

1) la información proporcionada por la entidad referente a los beneficios a los empleados, la cual revisamos sin auditarla. En términos generales la consideramos suficiente, consistente y confiable.

2) las hipótesis acordadas con la entidad, mismas que desde nuestro punto de vista y atendiendo los parámetros demográficos, económicos y financieros conocidos a la fecha de valuación, reflejan apropiadamente el valor de los pasivos, costos y flujos de efectivo.

3) los estándares actuariales (Estándares de Práctica Actuarial, Guías de Práctica Actuarial, Código de Ética Profesional y normatividades supletorias adoptadas por la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. y el Colegio Nacional de Actuarios, A.C.) y el estándar contable "Norma de Información Financiera D-3 "Beneficios a los Empleados" (NIF D-3) vigente y aplicable al caso.

La relación de nuestra firma con la entidad es únicamente en nuestra calidad de consultores actuariales, por lo que en la cuantificación de los resultados mostrados en este informe se procedió con objetividad sin que existiera inconveniente alguno en menoscabo de ella.

Por lo anterior, certifico que el contenido del presente informe refleja razonablemente la situación de los beneficios a los empleados considerados en la valuación.

Autorizó: Martha Lucia Fernández Morales

Coordinadora de Administración y Finanzas

Elaboró: Azucena López Muñoz

Cargo Directora de Recursos Humanos