

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A. C.

INFORMES DE PASIVOS CONTINGENTES

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

A partir del 1º de Enero de 2016 entraron en vigor de manera obligatoria las nuevas disposiciones contenidas en la Norma de Información Financiera D3 "Beneficios a los empleados" del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, cuya finalidad es la de alcanzar un alto grado de convergencia con las Normas Internacionales de Contabilidad, en específico con la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19), tanto en terminología como en normativa.

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

Esta NIF es aplicable para todo tipo de entidades que emiten sus estados financieros y que devengan obligaciones en su calidad de patrones.

Los beneficios a los empleados comprenden todo tipo de remuneraciones que se devengan a favor del empleado y/o sus beneficiarios a cambio de los servicios recibidos o por el término de la relación laboral.

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

Los Beneficios Post-empleo por Causas Distintas a Reestructuración, que son remuneraciones que se pagan al empleado o a sus beneficiarios al término de la relación laboral antes o después de haber llegado a su edad de jubilación (como por ejemplo: indemnizaciones legales por despido, indemnizaciones legales por jubilación, bonos o compensaciones especiales ofertadas a cambio de la renuncia voluntaria, prima de antigüedad por las causas de muerte, invalidez, despido, separación voluntaria y jubilación, cláusulas contractuales por beneficios en exceso en los casos de separación voluntaria y/o despido, gratificaciones adicionales, gastos médicos y seguros de vida a la jubilación, planes de pensiones), de acuerdo con la ley y los términos del plan de beneficios.

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, Indemnizaciones Legales por Despido 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 2019, asimismo, se presenta la proyección al 31 de diciembre de 2020.

CONCLUSIONES GENERALES Y HALLAZGOS

1. A la fecha de valuación, el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C. tiene 386 empleados activos con una edad promedio de 44.45 años y una antigüedad promedio de 11.34 años.
2. De estos empleados, 120 tienen 15 o más años de servicio, por lo que ya tienen derecho al pago de su prima de antigüedad.
3. Al 31 de diciembre de 2019, el monto de las obligaciones por Beneficios Definidos (pasivos a reconocer de acuerdo con lo mencionado en la NIF-D3) por concepto de Prima de Antigüedad, Indemnizaciones Legales por Despido e Indemnización legal por Retiro, asciende a 19,753,897.00 pesos conforme a lo siguiente:

Concepto	Monto de la Obligación
Prima de Antigüedad	12,531,959.0
Indemnización Legal	7,221,938.0
Indemnización Legal al Retiro	0
Total	19,753,897.0

4. 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 por despido e Indemnización Legal por Retiro.
5. El Costo Neto del Periodo, correspondiente de enero a diciembre de 2019 será de 2,759,914.0 pesos y representa el cargo a resultados que, de acuerdo al método de financiamiento, es necesario a la fecha de valuación, para financiar las obligaciones laborales.
6. Las remediaciones que se tienen que reconocer al 31 de diciembre de 2019, son de 964,082.0 pesos
7. El costo por beneficios definidos al 31 de diciembre de 2019 es de 1,717,973.0
8. La reserva en libros (o pasivo neto proyectado) con la que deberá de cerrar el Centro al 31 de diciembre de 2019, es de 19,753,897.0 pesos.

Este pasivo equivale al Pasivo que se tenía al 31 de diciembre de 2018 de 18,035,924.0 pesos, más el costo neto del periodo del ejercicio por 2,759,914.0 pesos menos los pagos que se presentaron en el año con cargo a la reserva por 0 así mismo se presentaron pagos durante el año clasificados en los resultados de la empresa por 1,048,356.

9. Las provisiones que la empresa tendrá que hacer durante el periodo del 31 de diciembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020 serán de 2,585,130.0 pesos (esta cifra equivale al costo neto del periodo). Al 31 de diciembre de 2020 las provisiones contables se ajustarán en caso de alguna modificación a los beneficios otorgados a los empleados, reducciones y/o liquidaciones de personal.
10. Los pagos que se presenten durante el periodo del 31 de diciembre de 2019 al 31 de diciembre de 2020, deberán 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 1,562,601.0 pesos.

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.
- c) 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.

La vida promedio laboral de los empleados es de 15.44 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:

- Beneficio de retiro: Prima de antigüedad al Retiro
- Beneficio por terminación: Prima de antigüedad por terminación e 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*.

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.

- Tasa de Incremento de Salarios a largo plazo. 4.7% 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.
- 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. Fecha de referencia de la información: 01 de enero de 2020. Basados en esta metodología, la tasa de interés de largo plazo que se propone es de 7.0% Nominal Anual.
- Tasa de Incremento de Salarios Mínimos 7.7% para la obtención de esta tasa estamos ocupando datos de 25 años (2017-2041). Para los primeros tres años estamos utilizando los incrementos reales que se han presentado; para los siguientes 5 años, estamos considerando que el salario mínimo crecerá de acuerdo con la expectativa que tiene el Gobierno Federal, COPARMEX y CONCAMIN, es decir, aproximadamente 18.9% cada año, para el resto de los años, estamos considerando que el salario mínimo crecerá conforme a la inflación. Estamos utilizando una inflación estimada del 4.0%.

2. SUPUESTOS DEMOGRÁFICOS

- Tabla de Mortalidad: EMSSA-09 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social del año 2009).
- Invalidez: EMSSIH-97 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social por Invalidez del año 1997).
- Tabla de Rotación: AS-2010, ajustada a la experiencia del Centro de Investigación. Se consideró la estadística de empleados al inicio del año, al final del año, altas en el ejercicio, bajas en el ejercicio y motivo de las bajas. Se tomaron estos datos para ajustar la tabla de rotación. Se ocuparon datos de los últimos 6 años (2014 – 2019).
- Se ajustó la tabla de rotación de tal forma que, de acuerdo a la estructura de edades de los empleados a la fecha de valuación se tuviera el mismo número de bajas emitidas.
- Porcentaje de Despido: 19.0%

3. INFORMACIÓN UTILIZADA

Se utilizó la siguiente información:

- Maestro de personal de fecha 31 de diciembre de 2019, correspondiente a la información del personal vigente.

- Información estadística de rotación de personal.
- Información detallada de bajas del año.
- Políticas de pago para prima de antigüedad, indemnizaciones legales por despido e indemnización legal por retiro.
- Información sobre la tasa de incremento salarial para 2020.
- Cifras contables al 31 de diciembre de 2018.
- Estudio Actuarial del ejercicio 2018.

CERTIFICACIÓN ACTUARIAL

- El informe de la Valuación Actuarial al 31 de diciembre de 2019 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:
- 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.
- 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.
- 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, el Estudio Actuarial realizado certifica que el contenido del presente informe refleja razonablemente la situación de los beneficios a los empleados considerados en la valuación.
- La información fue obtenida del estudio actuarial practicado por Actuario David Iglesias Nava, Cédula Profesional 3590742 de Estudios Actuariales "Actuarial Solution".

Autorizó

Mtra. Dimpna Gisela Morales González
Coordinadora de Administración y Finanzas

Elaboró

Lic. Azucena López Muñoz
Directora de Recursos Humanos