

VITALIS Webinar | Entrevista en directo: Un diálogo abierto con actuarios expertos en pasivos laborales contingentes

1. ¿Qué son los pasivos laborales y cuáles son los beneficios que se consideran como post empleo?

Los pasivos laborales se refieren a todas las deudas que se generan durante el tiempo que un trabajador forma parte de una empresa. Es decir, son los beneficios monetarios que un trabajador recibirá al término de la relación laboral con la empresa. Dichos Beneficios llamados "Post Empleo", son Prima de Antigüedad, Indemnización Legal por despido y planes de pensiones privados. Recordemos que el pago para la Prima de Antigüedad por ley es equivalente a 12 días de salario topado por año de servicio, y para el pago de la indemnización que establece la Ley Federal del Trabajo corresponde a 3 meses más 20 días de salario integrado por año de servicio.

- Mariela González, Actuaría Senior VITALIS

2. A) ¿Cómo explicar a un directivo de forma fácil, coloquial, sobre qué significa la Valuación del PASIVO LABORAL contingente y B) cuál es la diferencia entre el escenario CNP y ORI? ¿Y cómo y cuándo se cancela?

A. Respecto a esta pregunta, me gustaría definir algunos conceptos para que sea más fácil comprender la parte contable.

En primer lugar, un pasivo se entiende como una deuda o una obligación que adquiere la empresa con sus empleados. Para este caso en particular nos interesa conocer la obligación adquirida por cuestiones laborales de acuerdo a lo indicado en la LFT. Al ingresar a trabajar en alguna empresa se cuenta con derechos que nos protegen de manera monetaria ante alguna injusticia o algún fenómeno inesperado que pudiese terminar la relación laboral con la entidad, como lo son la Prima de antigüedad y la Indemnización Legal.

Una vez aclarado este punto, podemos definir el pasivo laboral contingente como la cuantificación de los derechos laborales para poder cumplir con la obligación laboral en caso de ser necesario.

B. En segundo lugar, es importante comentar que existen 2 cuentas en los estados financieros, la cuenta de resultados y las cuentas de capital. La cuenta de resultados es aquella donde los negocios reflejan sus costos, sus gastos y sus utilidades de un periodo determinado, mientras que las cuentas de capital forman parte del patrimonio de la entidad deduciendo el valor entre sus activos y los pasivos con los que cuenta.

Ahora bien, existen diferentes normas financieras bajo las cuales se puede calcular el pasivo laboral, para el caso de México, existe la NIF D-3 aunque no es la única norma que es válida dentro del país. Dado que el pasivo se calcula con cierta periodicidad (por lo regular de manera anual), se hacen estimaciones del pasivo de un periodo a otro; estas estimaciones presentan variaciones cuando se cuenta con la información real tanto demográfica como financiera a la fecha en la que se realiza la valuación, estas variaciones se conocen como ganancias (o pérdidas) actuariales. La NIF-D3, permite reflejar estas ganancias (o pérdidas) actuariales dentro de la cuenta de resultados o bien dentro de una cuenta de capital llama Otros Resultados Integrales, o mejor conocida como ORI. La elección del escenario es libre de acuerdo con las necesidades de cada empresa.

- David García, Actuario Senior VITALIS

3. ¿Es obligatorio registrar los pasivos laborales?

En estricto sentido no. No hay ninguna ley que obligue a las empresas a realizar el registro y/o reconocimiento del pasivo laboral. Hay algunas situaciones que sí hacen obligatorio el reconocimiento del pasivo laboral de las cuales hablaremos más adelante.

- Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS

4. ¿En qué momento se vuelve una obligación la presentación del cálculo actuarial por beneficios a los empleados? ¿Es obligatorio registrar los pasivos laborales, qué sucede si la empresa no lo hace?

No hay consecuencias legales, sin embargo, si la empresa por alguna razón se ve obligada a hacer públicos sus estados financieros, entonces sí se crea una obligación de hacer el reconocimiento. Ejemplos: Al listarse en la bolsa de valores, el público inversionista tiene derecho a conocer de manera íntegra la situación financiera de la empresa para poder decidir si invierte o no en ella, y el pasivo laboral forma parte de esta información financiera la cual debe ser revelada de manera adecuada conforme a los principios contables. Otra situación es la compra o venta de una empresa o un proceso de fusiones y adquisiciones. Estos procesos obligan a que las empresas revelen de manera íntegra su situación financiera, especialmente los pasivos con los que cuentan, ya que esto tiene una injerencia directa en la determinación del precio de compra o venta.

- Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS

5. ¿Cuál es la metodología para calcular el estudio bajo IFRS?

Las normas contables NIF D-3 (Norma de Información Financiera NIF-D3) e IAS 19 (International Accounting Standard, usada a nivel internacional bajo las NIIF) tienen objetivos similares en cuanto a la contabilización de beneficios a los empleados, pero presentan algunas diferencias en ciertos aspectos.

La NIF D-3 es la norma aplicable en México para la contabilización de los beneficios a empleados, es parte del marco normativo específico de México, y está alineada en gran parte con la IAS 19.

La IAS 19 es una norma internacional que forma parte de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS) para el tratamiento de beneficios a empleados, tiene un alcance global y es utilizada por empresas que reportan en mercados internacionales.

Una de las diferencias entre ambas normas es el tratamiento de las ganancias y pérdidas actuariales. En la NIF D-3 las ganancias y pérdidas actuariales pueden reconocerse en resultados o en Otros Resultados Integrales, en el caso de que se vayan a la cuenta de ORI permite el reciclaje de las ganancias y pérdidas actuariales a través de resultados conforme se van amortizando, con lo que una parte puede ir afectando gradualmente los estados financieros. En la IAS 19 exige que las ganancias y pérdidas actuariales sean reconocidas en Otros Resultados Integrales (ORI) y no se reciclen al estado de resultados en periodos posteriores.

Por la parte actuarial, se considera la misma metodología para la determinación del valor presente de las obligaciones derivadas de beneficios a los empleados, que es el método del **Crédito Unitario Proyectado**. El cual es un método ampliamente utilizado por los actuarios de este sector.

- Bruno Álvarez, Actuario Senior VITALIS

6. ¿Qué riesgos se pueden ayudar a prevenir el realizar la valuación de pasivos laborales?

Como se mencionaba anteriormente, parte de la finalidad de realizar una valuación actuarial de pasivos laborales es poder cuantificar las futuras obligaciones laborales y poder responder ante ellas en el momento en el que estas ocurran. Las obligaciones varían y dependen directamente del comportamiento histórico de cada entidad, dada la metodología del pasivo, este se va ajustando a cada una de las entidades y a las adversidades a las que se enfrentan a través de los años en términos laborales.

Los riesgos que se cubren son principalmente financieros pues al tener cuantificado el pasivo y formar las reservas que hacen frente a este se evita sobreestimar las utilidades de la empresa y ya sea, cuantificación contable o financiera (con un fondo), no tomará por sorpresa a la entidad en el momento de efectuar pagos, lo que hace mucho menos probable que se incumplan obligaciones, lo que también cubre un riesgo reputacional.

Otro riesgo que se cubre es el de incumplimiento, pues al realizar la valuación y realizar el registro se da cumplimiento con las normas contables evitando posibles salvedades de auditoría.

- David García, Actuario Senior VITALIS

7. ¿A qué personal se debe considerar en la valuación de pasivos laborales?, ¿debo considerar accionistas y socios?

Al realizar la valuación de pasivos laborales se debe considerar a todo aquel trabajador que esté contratado, es decir guarde una relación laboral y que no sea personal eventual. Los accionistas y socios deberán ser considerados en la valuación solo en caso de también ser empleados de la empresa, no siempre existe una relación laboral entre la entidad y dichas figuras.

- Mariela González, Actuaría Senior VITALIS

8. ¿Qué impacto tienen los pasivos laborales con las últimas reformas Laborales?

Las últimas reformas laborales en México:

La reforma laboral de abril de 2021 reguló el outsourcing, lo que ha obligado a muchas empresas a internalizar a los trabajadores que tenían subcontratados. Este cambio ha tenido efectos directos en los pasivos laborales. Los trabajadores internalizados ahora tienen derecho pleno a todas las prestaciones y pagos a la separación, lo que implica un mayor costo para la empresa en cuanto al tema del pasivo laboral a largo plazo.

La reforma de diciembre de 2020 trajo cambios importantes en el sistema de pensiones de Afores, con el objetivo de mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores. Los principales cambios incluyen la reducción de semanas de cotización necesarias para acceder a una pensión y el incremento en las aportaciones patronales, pero estas implicaciones se ven reflejadas en los costos de carga social, no tuvo ninguna implicación en la valuación del pasivo laboral contingente en general, la implicación positiva solo aplica para empresas que tienen un plan de pensiones complementario a la seguridad social.

El incremento en los días de vacaciones en México, que se aprobó a finales de 2022 y entró en vigor el 1 de enero de 2023. Esta reforma modificó la Ley Federal del Trabajo, aumentando sustancialmente los días de vacaciones a los que tienen derecho los empleados, así como el valor de la prima vacacional. Esta reforma tiene una implicación en el pasivo laboral a largo plazo solo en los casos de las empresas que pagan indemnizaciones o beneficios de planes de pensiones privados calculados con referencia al salario integrado.

- Bruno Álvarez, Actuario Senior VITALIS

9. ¿Cómo utilizar el pasivo laboral para generar un plan de pensiones y no impactar tanto el gasto cuando se implementa?

El gasto que genera la implementación de un plan de pensiones va directamente ligado a las características de este, es decir, cuál es el beneficio que se va a otorgar, cuales van a ser los requisitos mínimos para el otorgamiento del beneficio y qué tipo de plan es, ya que existen diferentes tipos de planes de pensiones como lo son los de Beneficio Definido, Contribución Definida y los Mixtos. Cada uno de estos tiene sus variables y por ende su propio costo el cual se puede conocer a través del cálculo del pasivo laboral.

En el caso de las empresas que ya tienen reconocida una reserva para hacer frente a posibles pagos por indemnización a la edad de retiro, pueden aprovechar esta decisión acertada y comenzar con un plan de pensiones de beneficio definido que proporcione un beneficio a la jubilación equivalente a la indemnización legal, de esta manera formaliza un plan privado de pensiones y dado que ya tiene la reserva constituida no se generan pasivos adicionales a los ya reservados y toma ventajas por la implementación.

- David García, Actuario Senior VITALIS

10. ¿Cómo puedo crear una reserva para el tema de pasivos laborales?

Recomendamos ampliamente que toda empresa que emite estados financieros genere una reserva para afrontar el pasivo laboral contingente, el primer paso para poder crearla es acercarse a un despacho actuarial el cual pueda analizar y determinar las hipótesis actuariales que mejor favorezcan a la empresa, alineado a los criterios financieros y situación económica del país y así pueda determinar el nivel de pasivo que pueda hacer frente a posibles contingencias futuras.

- Mariela González, Actuaría Senior VITALIS

11. ¿Cómo y cuándo se pueden aprovechar las ventajas de deducción?

Lo primero que debe suceder es tener un fondo para hacer frente a los pagos por prima de antigüedad y /o planes de pensiones formalmente establecidos.

Para que los fondos creados para pagos de pasivos laborales contingentes puedan ser deducibles deberán cumplir lo indicado en el artículo 25 fracción X de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. "*Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad*".

En el caso de la prima de antigüedad se deberá crear un fondo o fideicomiso específico para el pago de estos beneficios.

Para la parte de jubilación, el fondo creado deberá ser a través de un plan de pensiones. Los montos serán deducibles en 53% de la aportación. Además, dichos fondos deberán ajustarse a las reglas establecidas en el artículo 29 de la misma ley.

- Bruno Álvarez, Actuario Senior VITALIS

12. En "fusiones y adquisiciones" ¿Qué recomendaciones reconocer como deuda el estudio de D-3 o lo que costaría liquidar a los trabajadores?

Se deben conocer ambos, ya que uno reflejará el costo de las obligaciones futuras de la empresa con su población y el otro es de utilidad en caso de que el proceso implique el tener que prescindir de ciertos trabajadores.

- *Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS*

13. De acuerdo con las Normas de Información Financieras mexicanas, ¿cuáles son los pagos a los trabajadores sobre los cuales se tiene obligación de calcular el Pasivo Laboral? Dar ejemplos.

De acuerdo con las normas de información financiera tenemos todos los beneficios a los empleados que se van a clasificar en beneficios de corto plazo y largo plazo.

Los beneficios de largo plazo son los que incluyen la prima de antigüedad y la indemnización legal por despido, estos beneficios si se pide que se cree una provisión contable para poder hacerle frente a las futuras obligaciones de pago y es lo que se revela en los estudios actuariales.

Ahora con los beneficios a corto plazo como por ejemplo el aguinaldo, la prima vacacional, algún bono que se otorgue, estos beneficios dentro de la norma de información financiera se consideran de corto plazo y aquí la norma pide que no se cree ninguna provisión contable para el pago de estos beneficios.

- *Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS*

14. ¿Podemos utilizar parte de estos pasivos para programas de retiro anticipados?

Cuando se hace la valuación actuarial, se hace el análisis de cuál es el comportamiento de retiro de los trabajadores y es una de las partes importantes que el actuario revisa al estar realizando la valuación de pasivos laborales: en qué momento se están retirando, si la gente se está retirando en la edad normal de jubilación, pospone esa jubilación o se retira de manera anticipada y al estar generando la reserva del pasivo laboral contingente se consideran todos estos elementos. Efectivamente si hay algún programa de retiro anticipado por ejemplo en aquellas empresas que tienen un plan de pensiones, el pasivo que tienen puede utilizarse para hacer frente a estos retiros anticipados, hay que ver cuál es la situación, si es un comportamiento atípico o es el comportamiento normal de los empleados. Ya que, dependiendo de cada situación, es como podrá o no hacer uso de la reserva generada para poder hacer frente a los pagos de jubilaciones.

- *Gabriela Meléndez, Directora de Operaciones VITALIS*

15. ¿Cómo se determina el efecto que se va a la cuenta ORI?

La parte que se determina en la cuenta ORI forma parte de lo que son las ganancias y pérdidas actuariales, estas surgen de movimientos financieros como lo es la tasa de descuento, que es una tasa de interés que se utiliza para calcular el pasivo. También hay que tener en cuenta que el pasivo se calcula a partir de unas hipótesis iniciales a largo plazo, llámese incrementos salariales, la carrera salarial del personal, el incremento del salario mínimo, la tasa de descuento o bien la inflación.

Estos movimientos fluctúan cada año, no son constantes, entonces estas variaciones como el incremento al salario mínimo o las variaciones a salarios internos que tengan los empleados (ya sea que subieron de puesto, tuvieron personas de nuevo ingreso o que no hubo incrementos salariales), todas estas variaciones son lo que determinan lo que es una ganancia o pérdida actuarial.

- *David García, Actuario Senior VITALIS*

16. Si yo cuento con un plan de pensiones, ¿qué tan difícil es modificarlo o ajustarlo?

Tenemos que revisar ciertos puntos, inicialmente ver si ya existen personas que ya cuentan con el beneficio del plan de pensiones, es decir, si hay jubilados que ya estén recibiendo el beneficio. También revisar personas que ya cumplan con los requisitos establecidos en el plan, es decir, con la antigüedad y edad necesarias para ya poder jubilarse y sigan laborando y también las personas que quisieran un retiro anticipado. Es importante revisar estas situaciones, ya que, si estas personas llegan a tener conocimiento del plan de pensiones y de pronto les cambian los requisitos para recibir este beneficio, puede llegar a representar un problema para la empresa.

Una vez que se hizo este análisis, el modificar un plan de pensiones, no es complicado. Se vuelven a establecer las nuevas reglas del plan en otro texto del plan de pensiones y se avisa a las autoridades competentes sobre la modificación.

- Bruno Álvarez, Actuario Senior VITALIS

17. ¿Qué factores son los que podrían incidir para que se tengan fluctuaciones importantes en las valuaciones año con año?

Las valuaciones actuariales son multifactoriales, hay una lista de posibles causas que pudieran estar incidiendo en el valor de la obligación.

Una causa importante que provoca fluctuaciones en el pasivo laboral, son los movimientos de la plantilla laboral: que tanto aumentó, que tanto se mantuvo constante o que tanto bajó la plantilla, eso tiene una incidencia directa dentro del tamaño de la obligación. En el caso de la indemnización legal, estos movimientos en la demografía de la población, tiene una incidencia directa dentro de la valuación, específicamente en la masa salarial.

Otro factor que es un poco complicado, porque es un factor que ni el actuario ni la empresa controlan, es la tasa de descuento, la cual depende totalmente del ambiente financiero del país, es decir de las condiciones de mercado; en estos casos es importante estar monitoreando constantemente los mercados para detectar posibles fluctuaciones en la tasa de descuento, la cual tiene un efecto inverso en el pasivo laboral, un aumento en la tasa, provoca una disminución de la obligación, y una disminución de la tasa de descuento, provoca un aumento en la obligación.

- Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS

18. ¿Qué estrategias recomiendan para optimizar el financiamiento de los pasivos laborales a largo plazo, considerando un entorno económico volátil y tasas de interés cambiantes?

Es muy importante marcar la diferencia entre el financiamiento de las obligaciones y el reconocimiento contable que son 2 cosas distintas: en el reconocimiento contable se reconoce en nuestra contabilidad, las obligaciones que estamos asumiendo por el pasivo laboral; pero podemos financiar estas obligaciones creando un fondo. Comúnmente los fondos que se crean son para financiar las primas de antigüedad y los planes de pensiones, ya que la ley da ventajas fiscales por generar estos fondos.

¿Qué puedo hacer para optimizar ese financiamiento? cuanto antes se inicie con este fondo, es mejor; porque al crear el fondo y se someta a inversión de acuerdo a los lineamientos que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento para contar con las ventajas fiscales, existe el interés compuesto que va incrementando el fondo, por lo que si se formó el fondo con oportunidad, generalmente al momento en el que se hacen los pagos a los trabajadores, se ha observado que del 100% del recurso que se está dando al trabajador, el 70% corresponde a intereses generados por la inversión y el 30% a las aportaciones que hizo la empresa. Entonces el tiempo juega un factor a favor de estos fondos, porque ayuda al financiamiento de la empresa y de esta manera la empresa no va a tener que derogar el 100% del pago que se haga a los trabajadores al cumplir con los requisitos establecidos.

- Gabriela Meléndez, Directora de Operaciones VITALIS

19. Tengo entendido que la indemnización legal no se provisiona por ser un beneficio por terminación y se debe reconocer cuando suceda, ¿es correcto?

En el caso de la indemnización legal, aquí si hay que hacer una separación por los principios contables bajo la norma mexicana NIF-D3, sí se debe reconocer, debemos hacer la valuación de los flujos de este posible pago y reconocer el valor de la obligación correspondiente.

Ahora bien, para la norma internacional, este beneficio se considera como una excepción, no se está obligado al reconocimiento contable de una provisión para este beneficio, y los pagos que se lleguen a realizar por este concepto, se deben reconocer directamente en resultados. Bajo norma internacional la única porción de este beneficio que está permitido reconocer es la que se puede pagar por jubilación.

Por lo tanto, la indemnización legal en términos de la norma internacional, solamente se queda un reconocimiento parcial de este beneficio derivado de su naturaleza, en donde solo se permite el reconocimiento de beneficios que tengan una certeza de pago. Bajo la norma mexicana, el reconocimiento es completo, no tenemos ningún tipo de variación.

- *Carlos González, Gerente Actuarial VITALIS*

20. ¿Cuándo es recomendable realizar la valuación actuarial y si se tiene que hacer cada año?

Si es recomendable hacerla año con año ya que como se mencionó, variaciones en la plantilla, en la tasa de descuento, entre otros factores, se tendrá que ajustar el pasivo al finalizar el año. La norma permite realizar la valuación en el último trimestre del año, es decir, al cierre de septiembre ya podemos realizar la valuación y se considera válido. Si en los meses posteriores, hay variaciones significativas en la plantilla o pagos considerables, se tendría que analizar la información y revisar si es necesaria una actualización de los resultados o se pueden quedar con los resultados del cierre de septiembre.

- *Mariela González, Actuaría Senior VITALIS*

21. Con la volatilidad en los mercados financieros, ¿cómo están manejando las sensibilidades alrededor de la tasa de descuento en los cálculos actuariales de pasivos laborales, y qué herramientas están utilizando para proyectar escenarios de estrés financiero?

Los actuarios que hacemos el cálculo del pasivo laboral contingente, nos guiamos por los lineamientos de las normas de información financiera, ya sea la norma nacional o las internacionales, Los actuarios tienen que reflejar en el estudio actuarial como está la situación del mercado en el momento en el que se está generando la valuación, es una fotografía en los estados financieros, entonces ya no hay mucha maniobra que hacer en ese sentido.

Una de las herramientas que se utilizan, es realizar un análisis de sensibilidad, cómo es que se va a afectar el nivel del pasivo laboral, es decir, si se utiliza una tasa de descuento en referencia al spread corporativo y bonos gubernamentales o qué sucede si se utiliza una tasa solamente con referencia a bonos gubernamentales. Entonces el mejor aliado en el tema de la tasa de descuento, son los análisis de sensibilidad.

- *Gabriela Meléndez, Directora de Operaciones VITALIS*

22. Si abro un plan de pensiones ¿en cuánto tiempo puedo hacer uso de él?

La implementación de un plan privado de pensiones será tan rápida como puedan tomarse las decisiones por parte de la empresa, se puede hacer uso del esquema en cuanto se tiene finalizada la implementación formal que en términos generales puede llevarse desde un mes hasta seis meses para la implementación.

- VITALIS

23. ¿Qué criterios consideran esenciales al revisar planes de beneficios para garantizar que los pasivos laborales se mantengan sostenibles en el tiempo sin comprometer la competitividad de la empresa en términos de atracción y retención de talento?

Mantener el equilibrio entre la sostenibilidad y la competitividad no es tarea fácil pues el riesgo legal está latente en estos temas, los criterios que debemos mantener en revisión constante son:

- Valuación actuarial continua para no perder de vista la sostenibilidad financiera en el largo plazo.
- Monitoreo mediante un análisis de competitividad y benchmarking.
- Evaluación y monitoreo de la exposición de riesgos legales y regulatorios.

- Gabriela Meléndez, Directora de Operaciones VITALIS

24. Dado el aumento en la personalización de los beneficios laborales y los cambios en las expectativas de la fuerza laboral, ¿cómo ven que evolucionarán los pasivos laborales en los próximos años y qué modelos predictivos están utilizando para anticipar estas tendencias?

La evolución en los beneficios a empleados, como todo en los últimos años, podría dirigirse hacia la personalización de beneficios, especialmente en términos de flexibilidad, bienestar y diversidad de beneficios. Como en todos los ámbitos, habrá empresas que decidan guardar un esquema tradicional en cuyo caso sólo debemos utilizar de la mejor forma la información histórica para que nuestras estimaciones sean buenas.

Los puntos anteriores podrían evolucionar al punto de generar una mayor volatilidad en los cálculos de obligaciones futuras, sobre todo en temas de bienestar, salud y flexibilidad en la jubilación.

Para atender estos temas, los actuarios podemos apoyarnos en modelos estocásticos que nos permiten incorporar la aleatoriedad en la ocurrencia de eventos como lo serán en un futuro los beneficios flexibles.

- Gabriela Meléndez, Directora de Operaciones VITALIS