COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

INFORME DEL RESULTADO DE LA AUDITORÍA PRACTICADA AL PASIVO LABORAL

AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN
JULIO 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 5

INFORME GENERAL 9

- MANDATO 11
- MARCO DE REFERENCIA 11
- TRABAJO REALIZADO 15
- RESULTADOS Y CONCLUSIONES 18
- RECOMENDACIONES 22
- DICTAMEN 24

APÉNDICES DEL INFORME 25

1. Planes de Pensiones 27
2. Normas de Revelación Financiera 30
3. Contrato Colectivo de Trabajo y Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando 33
4. Valuaciones Actuariales del Pasivo Laboral 39
5. Bases de Datos Aplicadas 50
6. Estados Financieros 66
7. Activos del Plan 70
8. Proyecciones del Pasivo Laboral 72
9. Sistemas de Información y de Control Interno 77

INTRODUCCIÓN

La Auditoría Superior de la Federación llevó a cabo una auditoría específica al monto del pasivo laboral reflejado en los estados financieros de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), en cumplimiento del artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014 en el Diario Oficial de la Federación, mediante el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y de la Ley General de Deuda Pública.

El objetivo y alcance de los trabajos se presentan en dos grandes Secciones; la primera constituye el Informe General de los resultados de dicha auditoría, mientras que la segunda contiene los Apéndices del mismo.

El Informe General se integra de diversos apartados, relativos a los aspectos siguientes: mandato que originó la auditoría realizada; marco de referencia; trabajos de auditoría realizados; principales resultados y conclusiones; recomendaciones principales y, finalmente, dictamen sobre la razonabilidad del monto del pasivo laboral objeto de la auditoría.
Por lo que hace a los Apéndices, éstos desarrollan los temas considerados durante la auditoría, y dan sustento al Informe General.

Es importante mencionar que la documentación proporcionada por la entidad para aclarar o justificar las observaciones derivadas de la auditoría, fue analizada en diversas reuniones con el fin de ratificar los resultados obtenidos por parte de la Auditoría Superior de la Federación.

A continuación se presenta el contenido de las dos Secciones referidas.

INFORME GENERAL

• MANDATO

El 11 de agosto de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y de la Ley General de Deuda Pública. En el Decreto referido, se instruyen, en su artículo cuarto transitorio, diversas acciones para el pago del pasivo laboral de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), así como la facultad de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) de practicar una auditoría específica a dicho pasivo conforme a lo siguiente:

- El Gobierno Federal podrá asumir una proporción de la obligación de pago a cargo de la CFE de las pensiones y jubilaciones reconocidas y registradas actuarialmente en sus estados financieros que correspondan a sus trabajadores que fueron contratados hasta el 18 de agosto de 2008, fecha en que la entidad suscribió con el sindicato un convenio para adoptar el esquema de cuentas individuales para los trabajadores de nuevo ingreso, conforme a las estipulaciones contractuales vigentes en esta última fecha, siempre que, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente Decreto, la CFE alcance un acuerdo para modificar el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) aplicables en la empresa, e implemente un Programa de Austeridad en el Gasto.

- Dicha modificación, sin considerar el reconocimiento de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones referidas por parte del Gobierno Federal, deberá conllevar en el mediano plazo a una reducción de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones de la CFE.

- La proporción de la obligación de pago que en su caso asuma el Gobierno Federal reconocido conforme al párrafo anterior, será por un monto equivalente a la reducción del pasivo laboral que resulte del acuerdo para modificar el CCT y el MTSPM a los que se hace referencia en párrafo anterior.

- Como requisito indispensable para que el Gobierno Federal pueda asumir, en los términos del presente artículo, la proporción de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones a que hace referencia el mismo, la ASF realizará una auditoría específica respecto del pasivo laboral de la CFE con objeto de identificar las características de las obligaciones de pago de las pensiones y jubilaciones referidas, y los determinantes de la evolución del mismo.

- La auditoría señalada deberá concluir a más tardar dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

• MARCO DE REFERENCIA

En el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) 1964-1966, suscrito por la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM), se estableció, por primera vez, que el trabajador que se

retire con motivo de su jubilación tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 100.0% del salario del último empleo que haya desempeñado al completar 30 años de servicio y contar con 55 años de edad.

En el CCT 1972-1974, suscrito por la CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), se acordó con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el otorgamiento de las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social (LSS) en favor de los trabajadores de la CFE, y se estableció que cubriría en efectivo a los trabajadores o a sus beneficiarios y jubilados, según correspondiera, la diferencia entre el monto total de las prestaciones laborales consignadas en el CCT y el importe de las indemnizaciones o pensiones establecidas en la LSS.

Por lo que se refiere a planes de pensiones, éstos, en función de sus beneficios, se clasifican como de Beneficio Definido o de Contribución Definida.

En los planes de Beneficio Definido, conocidos como planes de Reparto, la pensión se determina contractualmente con base en el sueldo del trabajador a una fecha específica, y está sujeta al cumplimiento de ciertos requisitos, principalmente la edad del trabajador y los años de servicio prestados a la entidad. Al momento del retiro, la entidad asume los riesgos financieros de la pensión del trabajador.

En los planes de Contribución Definida, conocidos también como planes de Capitalización Individual, la pensión del trabajador no se encuentra determinada, y depende del valor de los activos financieros acumulados que derivaron del ahorro del trabajador y, en su caso, de la entidad. En este sistema, el trabajador asume los riesgos financieros de su pensión. El 18 de agosto de 2008, la CFE suscribió con el SUTERM un convenio con objeto de crear un nuevo plan de pensiones (Contribución Definida) que fuere financieramente sostenible y aplicable a los trabajadores que ingresasen a partir de la firma del citado convenio, denominado "Cuenta Individual de Jubilación" (CIJUBILA).

En el convenio antes referido se estableció que los recursos del CIJUBILA deberán invertirse en instituciones autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) con concesión o autorización para administrar fondos de previsión social y operar en el país, y que su duración es indefinida y se dará por terminado solo por acuerdo de las partes o por disposición legal.

En este nuevo plan de pensiones para los trabajadores que ingresaron a partir del 18 de agosto de 2008, las aportaciones de éstos y las que realice la CFE se efectuarán al citado fondo de jubilación CIJUBILA, cuyos saldos tienen la característica de ser portables a otros esquemas pensionarios.

En cuanto a los trabajadores que ingresaron a la CFE antes de la fecha referida, la entidad mantiene para ellos el plan tradicional de pensiones de Beneficio Definido (ver Apéndice No. 1), cuyo monto de pasivo laboral corresponde al objeto de la auditoría practicada por la ASF instruida en el artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014. Conviene señalar que en los CCT 2012-2014 y 2014-2016 también quedó establecido que

el esquema de pensiones de la CFE operaría bajo los dos planes mencionados; de igual manera, en dichos instrumentos contractuales se ratificó el convenio suscrito con el IMSS también señalado anteriormente.

Por su parte, las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados de la CFE se estipulan en el CCT, y se hacen extensivas a los trabajadores de confianza. Asimismo, la entidad cuenta con un Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) en el que se establecen las condiciones laborales de los titulares de los puestos definidos en el artículo 4 de dicho manual.

Los beneficios del retiro y prestaciones laborales a los que tienen derecho los trabajadores sindicalizados y de confianza incluyen, entre otras, prestaciones de fondo de ahorro, ayuda de renta de casa, servicio eléctrico, aguinaldo anual, cuota de transporte, ayuda de despensa, fondo de previsión, prima de vacaciones, atención médica y medicinas a familiares beneficiarios (mientras subsista la pensión), indemnizaciones y primas de antigüedad por retiro, y planes de jubilación por antigüedad, vejez o incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo profesional o no profesional. Si los trabajadores jubilados fallecieran dentro de los tres años siguientes a la fecha en que se jubilaron, la CFE continuará pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho hasta completar el periodo indicado anteriormente. Estos esquemas de jubilación contemplan que los pagos se realicen catorcenalmente y contienen la prestación adicional de despensa jubilatoria, cuyos montos se actualizan cada año de acuerdo con los incrementos negociados entre la CFE y su sindicato.

De conformidad con el CCT y con el MTSPM, el alcance de la pensión integra los conceptos siguientes: salario integrado (salario tabulado más fondo de ahorro, ayuda de renta de casa, servicio eléctrico, aguinaldo anual, cuota de transporte, ayuda de despensa, fondo de previsión y prima de vacaciones) y despensa jubilatoria; asimismo, se consideran los gastos de sepelio equivalentes a 40 días de la pensión jubilatoria. (Ver Apéndice No. 3.) Por su parte, las obligaciones contractuales de la CFE que derivan del plan de pensiones de Beneficio Definido son valuadas anualmente por un despacho actuarial independiente, y se agrupan en los cuatro grandes conceptos siguientes:

Prima de Antigüedad	Pensión Jubilatoria	Servicio Médico	Otros
• Por jubilación por vejez. • Por jubilación por incapacidad permanente total o parcial.	Por vejez: Hombres: • Al 100.0%: 55 de edad y 25 de servicio o 30 de servicio sin límite de edad. • Al 100.0%: Sin límite de edad y 28 de servicio y 15 años laborando en líneas vivas o energizadas. Mujeres: • Al 100.0%: Sin límite de edad y 25 de servicio. Por incapacidad.	Atención médica y medicinas para el titular y sus familiares.	• Fidelidad • Servicio eléctrico • Despensa jubilatoria • Ayuda de renta de casa • Cuota de transporte • Ayuda de despensa • Fondo de previsión • Fondo de ahorro

La valuación de las obligaciones contraídas por beneficio definido corresponde al valor presente de la proyección de flujos de efectivo futuros derivados de las obligaciones contractuales devengadas a favor de los trabajadores activos considerando la antigüedad de los mismos, así como de las obligaciones contractuales de la entidad frente al personal jubilado.

Para proyectar los flujos de efectivo futuros, el despacho actuarial aplica metodologías que consideran hipótesis demográficas (mortalidad, invalidez y rotación) y financieras, últimas que incluyen supuestos para la determinación de la tasa de descuento, así como de tasas de inflación, de incrementos salariales y de prestaciones, entre otras.
Una vez determinado el monto de pasivo laboral calculado mediante la valuación actuarial correspondiente, la entidad debe reflejarlo en sus estados financieros en el rubro de "Beneficios a los Empleados".

El tratamiento contable y la definición de la información que se debe revelar en materia de beneficios a los empleados se prevé en la Norma Internacional Contable NIC-19 (ver Apéndice No. 2), en la cual se establece el método de valuación actuarial y las hipótesis actuariales que se deben considerar.

Atendiendo a la regulación de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la CFE ya se ajusta a las Normas Internacionales de Información Financiera. En junio de 2011, el International Accounting Standards Board (IASB) emitió modificaciones a la citada NIC-19, relativa al reconocimiento y revelación de las obligaciones por beneficios a los empleados; esta norma debería ser de aplicación obligatoria a partir del ejercicio iniciado el primero de enero de 2013; sin embargo, el propio IASB recomendó su aplicación de manera anticipada, por lo que, a partir del año 2012, la CFE decidió adoptarla para formular sus estados financieros.

• TRABAJO REALIZADO

De acuerdo con el mandato establecido en el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y de la Ley General de Deuda Pública, el objetivo general de la auditoría practicada consistió en lo siguiente: 1) verificar el pasivo laboral de la CFE respecto de la procedencia de las obligaciones de pago involucradas en éste; 2) analizar las bases de datos, variables y supuestos bajo los cuales se determinó actuarialmente su importe y evolución correspondientes; y finalmente, con base en ello, 3) emitir un dictamen sobre la razonabilidad del monto del pasivo laboral que la entidad presenta en sus correspondientes estados financieros.

De conformidad también con lo señalado en el citado Decreto, la auditoría en comento fue realizada sobre las obligaciones de pago reconocidas a partir de la entrada en vigor del mismo, considerándose así, como materia y alcance de la revisión, el monto del pasivo laboral que la CFE registró en sus estados financieros al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014, soportados ambos en sus valuaciones actuariales correspondientes. De acuerdo con lo anterior, el presente Informe General incorpora los principales resultados que, de conformidad con el objetivo y alcance señalados, se obtuvieron de los trabajos de auditoría sustentados en los seis grandes rubros de revisión siguientes:

1. Valuaciones Actuariales de las obligaciones de pago de pensiones y jubilaciones, para determinar la consistencia y confiabilidad de la metodología, hipótesis y supuestos aplicados para proyectar el monto del pasivo laboral a valor presente. (Ver Apéndice No. 4.)

2. Padrón de Trabajadores (Bases de datos), para identificar y verificar las características de las obligaciones de pago consideradas en las valuaciones actuariales respecto de las pensiones y jubilaciones en curso de pago, así como de las correspondientes a los trabajadores en activo. (Ver Apéndice No. 5.)

3. Estados Financieros, para verificar los criterios y bases de su formulación, y comprobar que los montos del pasivo laboral registrados y reconocidos en los mismos se corresponden con los determinados en las valuaciones actuariales respectivas. (Ver Apéndice No. 6.)

4. Activos del Plan disponibles para hacer frente a las obligaciones de pago correspondientes, a fin de verificar su suficiencia, y que sus operaciones se realizaron conforme a la normativa y se registraron correctamente en los estados financieros correspondientes. (Ver Apéndice No. 7.)

5. Proyecciones del Pasivo Laboral, para conocer la evolución que en el futuro registrará el mismo bajo el plan de pensiones de Beneficio Definido. (Ver Apéndice No. 8.)

6. Sistemas de Información y de Control Interno respecto de las operaciones vinculadas con el pasivo laboral, a efecto de determinar su grado de integridad y confiabilidad

en el registro, integración y resguardo de la información relativa a esta materia. (Ver Apéndice No. 9.)

Los rubros de revisión antes señalados constituyeron los hilos conductores de la auditoría practicada, los cuales se asociaron a la documentación fuente de información requerida y obtenida, así como a las tareas realizadas por el personal auditor, como se expone con más detalle a continuación.

1. Valuaciones actuariales del pasivo laboral

Los trabajos de auditoría correspondientes a este rubro se sustentaron en la aplicación de pruebas y procedimientos que tuvieron como objetivo los aspectos generales siguientes:

- Verificar que la metodología utilizada por el actuario para realizar las proyecciones de pasivo laboral se ajustó a lo establecido en la norma correspondiente.
- Comprobar que las valuaciones actuariales realizadas se sustentaron en las bases de datos proporcionadas por la entidad.
- Verificar la razonabilidad de los supuestos e hipótesis que fueron considerados para la realización de los estudios actuariales, y que dichos indicadores se determinaron de conformidad con lo establecido en la norma correspondiente.
- Verificar el valor presente del pasivo laboral que derivó de los estudios actuariales respectivos y que las valuaciones resultantes se soportaron en las hipótesis y supuestos previamente determinados.
- Determinar, mediante un análisis de sensibilidad, el impacto financiero que se tendría en el monto del pasivo laboral si se aumentara o disminuyera medio punto porcentual en la tasa de descuento aplicada en las proyecciones actuariales realizadas.
- Verificar la consistencia de los objetivos e hipótesis correspondientes a las valuaciones actuariales del pasivo laboral efectuadas durante el periodo 2003-2014.

2. Bases de datos aplicadas

Los trabajos de auditoría en esta materia se fundamentaron en la aplicación de las pruebas y procedimientos orientados a las acciones generales siguientes:

- Analizar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y del Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) en cuanto a sujetos, objeto, montos, excepciones y forma de pago de los beneficios y prestaciones laborales a los que tienen derecho los trabajadores y/o beneficiarios.
- Identificar los requisitos que deben cubrir los trabajadores para obtener su jubilación o pensión por vejez e incapacidad.
- Integrar los beneficios laborales devengados a favor de los trabajadores y/o sus beneficiarios, de acuerdo con las clasificaciones que establecen las normas.
- Verificar que en las bases de datos utilizadas en los estudios actuariales se incluyeron todos los conceptos que integran los beneficios devengados a favor de los trabajadores.

- Revisar, mediante pruebas selectivas, la integración y documentación de los expedientes de los trabajadores, y verificar que la información contenida en éstos se correspondió con la incorporada en las bases de datos utilizadas en los estudios actuariales.
- Verificar, mediante pruebas globales, la consistencia de las bases de datos consideradas en los estudios actuariales con respecto a las aplicadas en años anteriores.
- Comprobar que las bases de datos utilizadas en los estudios actuariales consideraron la plantilla laboral completa de los trabajadores permanentes y jubilados de acuerdo con las nóminas de pago correspondientes, verificando también sus niveles de remuneración y fechas de ingreso.
- Determinar los aspectos preponderantes que continuarán impactando el pasivo laboral en los próximos años.

3.Estados financieros

En este rubro, los trabajos de auditoría derivaron de la aplicación de las pruebas y procedimientos relacionados con los aspectos generales siguientes:

- Verificar que los estados financieros correspondientes se elaboraron bajo normas internacionales.
- Comprobar que los montos de pasivo laboral que resultaron de los estudios actuariales respectivos se registraron y reconocieron en los estados financieros.
- Verificar que la revelación de los montos de pasivo laboral en los estados financieros se ajustó a lo establecido en las normas correspondientes.

4. Activos del Plan

En este rubro, los trabajos de auditoría se vincularon con las pruebas y procedimientos aplicados, los cuales tuvieron como objetivos generales los siguientes:

- Verificar la procedencia de las aportaciones realizadas.
- Verificar que las aportaciones recibidas, las inversiones y las erogaciones efectuadas con cargo a los Activos del Plan, se ajustaron a las disposiciones normativas correspondientes.

5. Proyecciones del pasivo laboral

En este rubro, las acciones efectuadas tuvieron como propósito analizar el comportamiento futuro de los trabajadores activos y pensionados así como de los flujos de pagos de pensiones y jubilaciones a la luz del plan de pensiones de Beneficio Definido.

6. Sistemas de información y de control interno

Finalmente, en esta materia, las pruebas y procedimientos aplicados sustentaron los trabajos de auditoría relacionados con las acciones generales siguientes:

- Evaluar la integridad, suficiencia y oportunidad de los sistemas de información de recursos humanos con los que se opera, así como la calidad y suficiencia de los sistemas de control interno respecto de las operaciones vinculadas con el pasivo laboral.
- Revisar el proceso de consolidación y validación de la información que se genera para efectos de valuación actuarial.
- Evaluar los sistemas informáticos de la entidad y comprobar que los procesos que se llevan a cabo para determinar los montos de pagos de las nóminas guardan relación con lo definido en sus "reglas de negocios"*; asimismo, revisar los controles relacionados con la integridad, disponibilidad, calidad y accesos de las bases de datos que se utilizan para los efectos del estudio actuarial correspondiente.

• RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los trabajos realizados, sustentados en los procedimientos y pruebas que se consideraron suficientes para la práctica de la auditoría al pasivo laboral de la CFE, se obtuvieron los resultados y conclusiones siguientes:

- En 2014, la población de jubilados (42,016) representó el 75.1% de la población de trabajadores permanentes (55,966) pertenecientes al esquema de pensiones vigente antes del 18 de agosto de 2008. Asimismo, la población de jubilados en 2014 fue la que presentó mayor crecimiento en relación con la registrada en 2013.
- De conformidad con lo señalado en el Convenio de Productividad, Circular núm. 81-1-29/92 y el Acuerdo número "Cuarenta y ocho/2003", suscritos en 1992 y 2003, respectivamente, la entidad puede otorgar la jubilación anticipada de un trabajador en condiciones especiales sin cubrir los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y en el Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) cuando convenga al interés de la entidad, o bien, se realicen ajustes de estructura.
  De acuerdo con lo anterior, el Director General de la CFE tiene la facultad de excepción de otorgar jubilaciones anticipadas a los trabajadores de confianza y sindicalizados que no reúnan los requisitos generales que se establecen en el CCT y en el MTSPM, bajo el concepto de "Acuerdo superior". Por lo que respecta a las jubilaciones por convenio, dicha facultad recae también en el Director General, o bien, en el Gerente Administrativo y en el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, quienes también cuentan con atribuciones para autorizar este tipo de jubilaciones.
  Sobre el particular, al analizar este tipo de jubilaciones, se identificaron 1,423; 1,148 por convenio y 275 por Acuerdo superior.
- Los trabajadores temporales son aquellos que ingresan al servicio de la entidad para ocupar puestos creados por tiempo fijo, sean de igual o de distinta naturaleza que los de los trabajadores permanentes, o bien, de los que se contraten para cubrir una vacante temporal o para realizar actividades adicionales al trabajo permanente. Al respecto, se observó que el reconocimiento de la antigüedad de dichos trabajadores continuará afectando el pasivo laboral, debido a que los años de servicio que ha prestado un trabajador temporal se le reconocen y acumulan al momento en que

* Describen las políticas, normas, operaciones, definiciones y restricciones presentes en una organización, que están codificadas en los sistemas de información.

se le concede su incorporación como trabajador permanente. Esto ocasiona que cuando los trabajadores temporales se dan de alta, cuentan ya con una antigüedad que, mediante laudo, les permite jubilarse cuando se les otorga la planta definitiva, o bien, pocos años después.

Sobre el particular, con el análisis efectuado a este renglón, se determinó que, en 2014, la entidad tuvo un padrón de 1,582 trabajadores temporales contratados antes del 18 de agosto de 2008, equivalente al 2.8% del total de trabajadores permanentes de 55,966.

- La CFE, con corte al 30 de septiembre de 2014, elaboró y remitió sus estados financieros dictaminados a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) con motivo del tercer informe trimestral, los cuales mostraron un pasivo laboral de carácter informativo que se determinó tomando como base el registrado al 31 de diciembre de 2013, y sólo se le adicionó el valor del costo neto del periodo estimado al mes de septiembre.

  Al respecto, cabe mencionar que la valuación actuarial que se efectuó para calcular el pasivo laboral al 30 de septiembre de 2014 no fue realizada sino hasta febrero de 2015, después de que la CFE remitió sus estados financieros dictaminados a la CNBV, por lo que no resulta viable dictaminar el monto registrado en estos últimos, ya que, no obstante que dichos estados financieros contaron con la dictaminación respectiva, fueron elaborados, como se mencionó, con carácter informativo y el pasivo laboral que reflejaron no se correspondió con el que el actuario determinó con posterioridad.

  Por lo que hace a los estados financieros dictaminados de la CFE al 31 de diciembre de 2014, se constató que se elaboraron conforme a las normas internacionales, y presentaron un pasivo laboral de 564,052,593.0 miles de pesos.

  El monto del pasivo laboral por 564,052,593.0 miles de pesos se encuentra ya disminuido del monto de los Activos del Plan de la CFE, y se correspondió con el que se obtuvo del estudio actuarial respectivo realizado bajo las hipótesis y supuestos demográficos y financieros previstos para dicho ejercicio, por lo que es el que se determinó como sujeto a la dictaminación objeto de la auditoría.
- Con el propósito de conocer la variación que pudiera presentar el pasivo laboral de la CFE ante un posible cambio en la tasa de descuento, se realizó un análisis de sensibilidad sobre el monto que, respecto de dicho pasivo, la entidad registró al 31 de diciembre de 2014 por 564,052,593.0 miles de pesos, y se determinó que un aumento del 0.5% en la tasa de descuento aplicada (8.0%) significaría una disminución en su monto de 25,337,000.0 miles de pesos, que representa el 4.5%, mientras que una disminución del 0.5% en dicha tasa significaría un incremento en su importe de 43,099,000.0 miles de pesos, que representa el 7.6% del mismo.
- En las bases de datos que se utilizaron para las proyecciones y valuaciones actuariales del pasivo laboral, se identificaron inconsistencias y errores al comparar dichas bases contra las de años anteriores, así como contra las prestaciones contractuales establecidas en el CCT y contra nóminas de personal examinadas mediante la aplicación de pruebas globales.

  A fin de cuantificar el impacto financiero que pudieran generar las inconsistencias en el monto del pasivo laboral de 2014, se requirió a la CFE que realizara las acciones siguientes: corregir las inconsistencias determinadas en la base de datos utilizada originalmente por el actuario; y posteriormente, con los datos ya corregidos en dicha

base de datos, solicitar al actuario la elaboración de una nueva proyección y valuación con el fin de determinar el importe correcto del pasivo laboral.

Al analizar la nueva proyección y valuación actuarial, se determinó que el monto neto del pasivo laboral considerado en los estados financieros dictaminados de la CFE al 31 de diciembre de 2014, por 564,052,593.0 miles de pesos, refleja una diferencia de menos por 18,167,948.0 miles de pesos (3.22%), la que se considera no impacta de manera importante en la situación que registran las obligaciones laborales a cargo de la entidad dada la magnitud de su monto, sobre cuya razonabilidad se emite el correspondiente dictamen en el último apartado del presente Informe General.

Por otra parte, como resultado de pruebas adicionales realizadas a las bases de datos utilizadas para las proyecciones y valuaciones actuariales de 2014, se determinaron otras inconsistencias que, si bien no conllevan efecto alguno en el monto del pasivo laboral determinado, resulta pertinente considerarlas para fortalecer los mecanismos de control y decisión correspondientes que permitan, por un lado, generar información suficiente, veraz y oportuna en el cálculo de las obligaciones contractuales a cargo de la entidad, y por otro, evitar situaciones de discrecionalidad respecto de aprobaciones especiales o de excepción en el otorgamiento de pensiones y jubilaciones fuera de las condiciones generales de trabajo establecidas en el CCT y en el MTSPM.

- Respecto de las valuaciones actuariales realizadas en 2014, y los supuestos en los que se sustentaron, se constató que cumplieron con la NIC-19 correspondiente.

  La tasa de descuento aplicada para la valuación del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014 fue del 8.0%, mayor que la utilizada para su valuación al 31 de diciembre de 2013 del 6.90%.

  La tasa de incremento salarial que se consideró para la valuación del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014 fue del 6.10%, mayor que la utilizada en 2013, del 4.40%, lo cual, junto con el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales que obtuvieron la planta definitiva como permanentes, originó que, en 2014, su monto aumentara en relación con el de 2013.

  Con respecto a las tasas de inflación a largo plazo y de incremento de salarios mínimos, se consideró pertinente aplicar un 3.5% para ambas, las cuales fueron menores que las expectativas de mercado del 4.08% para la inflación a largo plazo publicada por el Banco de México y del 3.9% para el incremento al salario mínimo general autorizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

  En cuanto a las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales correspondientes al periodo 2003-2014, se determinó que también se sujetaron a la normativa, ya que los objetivos de las mismas fueron consistentes con los establecidos en las normas de información financiera vigentes en cada año de ese periodo. Asimismo, se determinó que las hipótesis demográficas y financieras aplicadas fueron también consistentes a lo largo del periodo, toda vez que se basaron en datos estadísticos que se ajustaron a la realidad demográfica y económica del país, y permitieron estimar en el corto, mediano y largo plazos los montos de los egresos futuros anuales por concepto de pensiones y jubilaciones.

- En lo relativo a los Activos del Plan, se constató que, al 31 de diciembre de 2014, su saldo ascendió a 5,197,257.0 miles de pesos, importe menor en 110,202.0 miles de pesos que el reportado en los estados financieros dictaminados por 5,307,459.0 miles

de pesos; lo anterior se originó por haber incluido ciertos recursos que no estaban destinados al pago de pensiones y jubilaciones.

Asimismo, se constató que no se han realizado aportaciones para incrementar los Activos del Plan, y que su saldo sólo se ha incrementado en relación con el de 2013 por los rendimientos de sus disponibilidades.

- Por lo que hace al periodo 2003-2014, el plan de pensiones de Beneficio Definido de la CFE no estuvo fondeado, ya que el saldo de los Activos del Plan de la entidad pasó de 2,212.4 millones de pesos en 2003 a 5,307.5 millones de pesos en 2014, en tanto que el monto de las obligaciones por beneficio definido pasó de 154,441.2 millones de pesos en 2003 a 569,360.1 millones de pesos en 2014, lo cual significa que la CFE no contó con un fondo de reserva que permitiera maximizar los recursos destinados a solventar en el mediano y largo plazos los compromisos generados por el creciente número de jubilados y pensionados.

  En efecto, las obligaciones de pago y el déficit del plan pensionario de la CFE durante dicho periodo mantuvieron un crecimiento constante con tasas del 12.6% en promedio anual, en tanto los Activos del Plan crecieron en un 8.3% anual, es decir, en menor proporción que las obligaciones de pago, de manera que, en 2003, los 2,212.4 millones de pesos de Activos del Plan equivalían al 1.4% de las obligaciones (154,441.2 millones de pesos), mientras que para 2014, los 5,307.5 millones de pesos de los mismos representaron el 0.9% de las obligaciones (569,360.1 millones de pesos).

  Los factores que han incrementado el pasivo laboral de la CFE fundamentalmente corresponden al aumento del 47.7% que ha registrado la población total de la CFE en el periodo 2003-2014, con un ritmo de crecimiento anual del 3.6%, toda vez que mientras en 2003 había una población total de 77,458, para 2014 ésta ascendió a 114,386. Asimismo, la pensión promedio mensual se incrementó en 172.1%, ya que en 2003 un pensionado recibía, en promedio, 12.2 miles de pesos, y para 2014, 33.2 miles de pesos.

  Por lo anterior, el plan pensionario de la CFE ha mostrado a lo largo del tiempo una sensible insuficiencia económica para cubrir las obligaciones pensionarias a cargo de la entidad, lo que presumiblemente continuará en el mediano y largo plazos.

  Adicionalmente, es importante considerar que existe un riesgo de que en las negociaciones contractuales que se efectúen en el futuro se incorporen más beneficios que incrementen aún más el monto de las obligaciones pensionarias y aceleren el crecimiento del déficit actuarial, de tal forma que resulte difícil su financiamiento y se presenten mayores contingencias laborales, así como problemas legales, de solvencia y de liquidez.

- Por otra parte, se espera que la generación actual de trabajadores activos del plan de Beneficio Definido de la CFE, estimada en 52,518 personas en 2015, se jubilen gradualmente a una tasa de promedio anual de 13.6% hasta el 2038, y se estima que en 2039 se jubilen los últimos 1,840 trabajadores bajo ese plan pensionario. Así, el número de pensionados pasará de 43,283 personas en 2015 a 55,431 personas en 2030, para posteriormente decrecer a una tasa promedio anual de 6.3% en el periodo 2031-2056, y del 24.9% para el periodo 2057-2089. El número de jubilados se extinguirá en el 2090.

  En cuanto al monto de las obligaciones laborales por concepto de beneficio definido, como se señaló, registró un valor presente de 569,360.1 millones de pesos al cierre

de 2014. Con base en ello, y conforme a una proyección de pagos realizada, en el periodo 2015-2030 se espera erogar recursos anuales entre 17,545.9 millones de pesos y 31,102.2 millones de pesos, con un crecimiento del gasto del 3.9% en promedio anual. El año 2030 será en el que se erogarán más recursos con obligaciones por 31,102.2 millones de pesos y, a partir de 2031, los montos requeridos para el pago de pensiones comenzarán a disminuir hasta que finalmente se extingan en 2090 debido a los ahorros obtenidos por medio de la reforma realizada al plan pensionario en 2008 (Contribución Definida).

- Por lo que se refiere a sistemas de información y de control interno, con su evaluación se determinó que registran debilidades al haberse determinado diversas inconsistencias en la revisión de los procesos operativos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales que llevan a cabo las gerencias de las regiones norte, noroeste, occidente, así como las oficinas nacionales, y se identificó, además, una insuficiente validación de la información que se consolida para efectos del cálculo del pasivo laboral.

  Particularmente, en relación con el proceso que se desarrolla para la integración de la información del personal permanente y jubilado, se observaron deficiencias en la integridad y consistencia de la misma, debido a que la arquitectura del Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH) no tiene un proceso que asegure su actualización oportuna.

  Asimismo, cada unidad regional de la CFE administra su propia base de datos del SIRH, y puede modificar de manera local la información con el riesgo de pérdida de precisión e integridad de los datos y con la posibilidad de no dejar registro de las operaciones que se realizan.

  En cuanto al Sistema de Información de Estadística de Personal (SIEP), al analizar la integración de sus bases de datos, se identificó que se realizan ajustes manuales para estructurar la información que se entrega al actuario para efectos del cálculo del pasivo laboral, lo cual, de igual forma, conlleva riesgos en su manejo y consolidación al no contar con los controles suficientes que aseguren su consistencia e integridad.

  Por último, en lo referente a la evaluación de la calidad de datos, se detectaron deficiencias que se derivan de la falta de los estándares correspondientes.

• RECOMENDACIONES

Con base en los resultados de los trabajos de auditoría realizados, a continuación se presentan diversas recomendaciones orientadas a reforzar y mejorar los procesos vinculados con la determinación y cálculo del pasivo laboral de la CFE.

1. Asegurar que la metodología y criterios que se utilizaron en 2014 para determinar las hipótesis financieras del pasivo laboral, sean consistentes con los que se utilicen en los próximos ejercicios, ya que los considerados en dicho año fueron distintos de los aplicados en años anteriores. Lo anterior se recomienda realizarse a fin de evitar, debido a esos factores, fluctuaciones en los montos de dicho pasivo que año con año se determinan actuarialmente, lo cual, entre otros aspectos, limita la posibilidad de realizar análisis congruentes y comparaciones adecuadas entre los mismos.
2. Analizar el alcance de las facultades de excepción que se les conceden al Director General, al Gerente Administrativo y al Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales para

otorgar jubilaciones anticipadas, y evaluar la pertinencia, en su caso, de acotarlas con el fin de que se ajusten a los requisitos generales establecidos en el CCT y en el MTSPM, y con ello evitar posibles acciones y decisiones discrecionales en esta materia.

3. Determinar la situación de los trabajadores temporales y evaluar el efecto que pudiera tener el reconocimiento de sus años de servicios en el pasivo laboral, ya que, al obtener la planta definitiva, este tipo de trabajadores obtendrá beneficios que no se tienen considerados actualmente en dicho pasivo.

4. Realizar las gestiones necesarias para fortalecer los mecanismos de control relativos a la agrupación de las cuentas contables que integran los Activos del Plan, a fin de evitar que se consideren recursos que no corresponden al pago de pensiones y jubilaciones.

5. Establecer políticas y lineamientos en los que se establezcan los criterios y procedimientos para la extracción, integración, consolidación, revisión y validación de la información laboral de los trabajadores que la CFE proporciona al actuario en la base de datos para la valuación del pasivo laboral, ya que se identificó una falta de normativa de dichos procesos.

6. Diseñar e implementar, a través de una reingeniería informática, un Sistema Integral de Información para el registro, administración y control de las operaciones de recursos humanos, considerando la obsolescencia que presenta el actual Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH) que se conforma de diversos sistemas autónomos que operan en cada centro administrativo de trabajo, lo cual dificulta consolidar la información al estar desvinculados del correspondiente a las oficinas nacionales. El nuevo Sistema Integral que se implante deberá permitir centralizar, integrar y consolidar, de manera confiable y oportuna, la información que se genera para efectos de los cálculos actuariales del pasivo laboral de la entidad.

7. Implementar mecanismos de control, documentación y automatización de los ajustes realizados mediante interfaces (en Excel y otras), para mejorar la precisión en la información de los trabajadores, lo que a su vez incrementará la consistencia de la misma.

8. Instrumentar procesos que aseguren la calidad de los datos durante todo su ciclo de vida en las distintas fuentes de información de Recursos Humanos y Nómina, así como estandarizar su arquitectura para facilitar el procesamiento de la información.

9. Finalmente, instrumentar las acciones que procedan para mejorar la calidad, integridad y completitud de los sistemas de información y de control vinculados con las obligaciones contractuales que la CFE tiene con sus trabajadores, con la finalidad de generar información suficiente, veraz y oportuna para calcular el pasivo laboral, ya que se identificaron inconsistencias en la determinación de los salarios mensuales integrados de los trabajadores permanentes, así como en la pensión jubilatoria mensual integrada, las cuales se originaron por usar factores que no se correspondían con los criterios establecidos en el CCT.

DICTAMEN

EL PRESENTE DICTAMEN SE EMITE EL 15 DE JULIO DE 2015 DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO DEL DECRETO PUBLICADO EL 11 DE AGOSTO DE 2014, CON BASE EN EL CUAL LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN LLEVÓ A CABO UNA AUDITORÍA ESPECÍFICA AL MONTO DEL PASIVO LABORAL QUE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD RECONOCIÓ EN SUS ESTADOS FINANCIEROS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014.

LOS ESTADOS FINANCIEROS EN LOS QUE SE INCLUYÓ EL MONTO DEL PASIVO LABORAL OBJETO DE LA AUDITORÍA PRACTICADA FUERON ELABORADOS POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y DICTAMINADOS POR UNA FIRMA DE AUDITORES EXTERNOS, HABIENDO SIDO INTEGRADOS CON BASE EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA.

LA AUDITORÍA SE PRACTICÓ SOBRE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, DE CUYA VERACIDAD ES RESPONSABLE; FUE PLANEADA Y DESARROLLADA DE ACUERDO CON EL OBJETIVO Y ALCANCE ESTABLECIDOS, Y SE APLICARON LOS PROCEDIMIENTOS Y PRUEBAS QUE SE ESTIMARON NECESARIAS PARA OBTENER EVIDENCIA SUFICIENTE DE LAS CARACTERÍSTICAS, DETERMINANTES Y CUANTIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE PAGO QUE CONFORMAN EL PASIVO LABORAL DE LA ENTIDAD.

CON BASE EN LO ANTERIOR, Y DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA AUDITORÍA PRACTICADA, SE CONSIDERA QUE EL PASIVO LABORAL DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD POR 564,052,593.0 MILES DE PESOS CONTENIDO EN SUS ESTADOS FINANCIEROS DICTAMINADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014, REFLEJA RAZONABLEMENTE EL MONTO DE LAS OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES A LAS PENSIONES Y JUBILACIONES EN CURSO DE PAGO, ASÍ COMO EL DE LAS RELATIVAS A LOS TRABAJADORES EN ACTIVO DE LA ENTIDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS INTERNACONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y, EN PARTICULAR, CON LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 (NIC-19) "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS".

AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

APÉNDICES DEL INFORME

1. Planes de pensiones

Los planes de pensiones son un vehículo dirigido a cubrir determinadas contingencias, cuyo objetivo es complementar la pensión que recibe un trabajador en el momento en que deje de laborar, ya sea por alcanzar la edad de retiro, o bien, por invalidez permanente o muerte prematura.

Los planes de pensiones se clasifican en los tres esquemas siguientes:

I. De Contribución Definida, que establece una contribución por parte del trabajador, el empleador y/o el gobierno. El beneficio para el trabajador durante la etapa de retiro (monto de la pensión) depende, entre otras variables, del ahorro que se tenga acumulado.
II. De Beneficio Definido, que establece una pensión al momento del retiro en función del salario y el número de años en que el trabajador participó en el plan.
III. Mixto, en el que se combinan los dos planes señalados.

De acuerdo con lo anterior, se constató que la Comisión Federal de Electricidad (CFE), a partir del 18 de agosto de 2008, tiene establecidos los dos planes de pensiones siguientes: 1) de Beneficio Definido y 2) de Contribución Definida, los cuales se describen a continuación.

El plan de Beneficio Definido se basa principalmente en los años de servicio cumplidos por el trabajador y en su remuneración a la fecha de retiro; las obligaciones y costos correspondientes a dicho plan se reconocen con base en estudios actuariales elaborados por expertos independientes, quienes consideran hipótesis y supuestos que proveen valor a las obligaciones contraídas, además de generar ganancias y pérdidas actuariales; dichas obligaciones deben calcularse a valor presente, toda vez que se prevé que serán liquidadas durante muchos años después de que los trabajadores hayan prestado los servicios relacionados. (Ver Apéndice No. 4.)

Por lo que respecta a este plan de pensiones, la CFE considera las Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD); partidas pendientes de amortizar; costo neto del período y activos del plan; los tres primeros conceptos son determinados mediante estudios actuariales, mientras que el último corresponde a los recursos con que la entidad cuenta para hacer frente a sus obligaciones laborales. (Ver Apéndice No. 7.)

Cabe señalar que el plan de pensiones de Beneficio Definido sólo es aplicable a trabajadores que eran titulares de una plaza en la CFE antes del 18 de agosto de 2008, cuyos beneficios se establecieron y acordaron en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y en el Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM).

Por su parte, el plan de Contribución Definida se implementó a partir del 18 de agosto de 2008 con motivo del convenio número CFE-SUTERM 20/2008, suscrito entre la CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), con objeto de crear un nuevo sistema de jubilaciones que fuera financieramente sostenible aplicable a los trabajadores que ingresaron a la entidad a partir de esa fecha. En este

plan, la CFE y sus trabajadores realizan aportaciones cuatrimestrales al fondo de jubilación denominado Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA). Cabe mencionar que, bajo dicho plan, la entidad no tendrá la obligación legal implícita de realizar aportaciones adicionales al momento de la jubilación de los trabajadores, y tampoco requerirá de la participación de un experto independiente para determinar el valor presente de sus obligaciones laborales.

Este plan de pensiones establece, entre otros, los aspectos siguientes:

- Se crearán cuentas individuales de jubilación en las que los trabajadores y la CFE realizarán aportaciones a cada cuenta mediante el fondo CIJUBILA.
- Las aportaciones se incrementarán hasta llegar a un total del 16.7% en un plazo de 10 años contados a partir de la firma del convenio; dicho porcentaje se integrará por las aportaciones que la CFE y sus trabajadores realicen del 10.0% y 6.7%, respectivamente.
- El fondo será administrado conforme a las disposiciones que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), mediante una Afore que administre los recursos de las aportaciones.
- Los trabajadores podrán ejercer su derecho al retiro cuando los hombres cumplan 30 años de servicio y 60 años de edad, o bien, 35 años de servicio sin límite de edad, mientras que las mujeres cuando tengan 30 años de servicio sin límite de edad. Cabe señalar, que dichos requisitos son superiores a los plazos establecidos en el plan de pensiones de Beneficio Definido antes referido.

Evolución del pasivo laboral

Con la creación del plan de pensiones de Contribución Definida mediante cuentas individuales, se identificó que al 9 de noviembre de 2014 pertenecían a este esquema 16,404 trabajadores permanentes, el 22.7% del total de los trabajadores activos de la CFE, y que las aportaciones anuales que la entidad y sus trabajadores han realizado al fondo CIJUBILA desde su creación ascienden a 3,736,934.4 miles de pesos, importe que se integra como se muestra a continuación:

APORTACIONES AL CIJUBILA
(Miles de Pesos)

Periodo	CFE	Trabajadores	Total
2008	800.0	600.0	1,400.0
2009	27,494.6	18,296.4	45,791.0
2010	133,369.7	88,879.8	222,249.5
2011	330,466.8	220,377.8	550,844.6
2012	457,454.0	308,336.4	765,790.4
2013	579,650.2	388,366.7	968,016.9
2014	707,625.1	475,216.9	1,182,842.0
Total	2,236,860.4	1,500,074.0	3,736,934.4

FUENTE: Estados de cuenta bancarios del CIJUBILA.

Asimismo, se identificó que la CFE, por conducto de un despacho actuarial, realizó un estudio del impacto financiero en el pasivo laboral bajo dos escenarios hipotéticos en los que se determinaron las OBD a valor presente con un plazo de 96 años, considerando, en uno de dichos escenarios, la creación del CIJUBILA, y en el otro, sin éste, y además previendo un incremento en la población de hasta 72,142 trabajadores activos y 42,755 jubilados. Dichos escenarios se realizaron con las hipótesis actuariales siguientes: tasa de descuento del 6.9%, tasa de incremento salarial del 6.1%, y tasas de incremento de pensiones e inflación del 3.5%, con los resultados siguientes:

ESTIMACIÓN DE LAS OBD DE LA CFE
(Miles de Pesos)

Año	Esquemas de Pensión		Diferencia
	Sin Cuentas Individuales	Con CIJUBILA	
2014	590,163,000.0	578,319,000.0	11,844,000.0
2020	669,145,000.0	627,335,000.0	41,810,000.0
2030	767,646,000.0	596,322,000.0	171,324,000.0
2040	818,220,000.0	381,050,000.0	437,170,000.0
2050	934,777,000.0	173,149,000.0	761,628,000.0
2060	1,155,677,000.0	51,269,000.0	1,104,408,000.0
2070	1,421,192,000.0	6,760,000.0	1,414,432,000.0
2080	1,828,644,000.0	182,000.0	1,828,462,000.0
2090	2,369,608,000.0	0.0	2,369,608,000.0
2100	2,989,520,000.0	0.0	2,989,520,000.0
2110	3,856,744,000.0	0.0	3,856,744,000.0

FUENTE: Estudio denominado "Estimación de la disminución del pasivo pensionario de la Comisión Federal de Electricidad como consecuencia de la reforma al esquema de jubilaciones y pensiones efectuada en agosto de 2008", elaborado por el despacho actuarial.

De lo anterior, se concluye lo siguiente:

- Con la creación del nuevo plan de pensiones de Contribución Definida mediante cuentas individuales, y considerando el valor presente de las obligaciones laborales de la CFE, se espera que éstas se concluyan en el año 2090.
- Sin la creación del nuevo plan de pensiones mencionado, para el año 2110 la CFE alcanzaría obligaciones laborales de hasta 3,856,744,000.0 miles de pesos.
- La disminución en las obligaciones laborales que se observa a la luz del nuevo plan de pensiones de Contribución Definida se debe a que los trabajadores de nuevo ingreso serán ya incorporados a este esquema pensionario.
- El ahorro para la CFE en el pago de pensiones, no se reflejará hasta después del ejercicio 2030, año en el que los trabajadores que ingresaron al nuevo plan de cuentas individuales podrán optar por una pensión de jubilación una vez cumplidos los requisitos.

2. Normas de revelación financiera

Desde 2012, la CFE revela su pasivo laboral bajo normas nacionales e internacionales, con objeto de cumplir con las diversas disposiciones normativas que le son aplicables, entre las que se encuentran las Normas de Información Financiera (NIF) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), también conocidas en inglés como International Financial Reporting Standard (IFRS). Estas normas establecen el marco contable de revelación y presentación bajo el cual la CFE debe registrar su pasivo laboral, como se indica a continuación:

- Norma de Información Financiera (NIF) D-3 "Beneficios a los Empleados"

De conformidad con la Norma de Información Financiera Gubernamental General para el Sector Paraestatal (NIFGG SP-05), las obligaciones laborales para las entidades paraestatales se rigen por los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional; asimismo, señala que es factible contar con planes de pensiones adicionales derivados de las condiciones generales de trabajo determinadas, los cuales serán susceptibles de ser provisionados y registrados en la contabilidad, en apego a lo establecido en la Norma de Información Financiera (NIF) D-3 "Beneficios a los Empleados".[1]

El objetivo de esta norma consiste principalmente en el establecimiento de los criterios para la determinación y el reconocimiento contable de los beneficios que una entidad otorga a sus empleados; así, una entidad debe reconocer un pasivo laboral si se reúne la totalidad de los criterios siguientes:

a) Existencia de una obligación presente, legal o asumida de efectuar en el futuro pagos por beneficios a los empleados como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado.
b) Obligación de una entidad con los empleados cuando ésta es atribuible a servicios ya prestados, y por ende, sus derechos están devengados.
c) Cuando es probable el pago de los beneficios.
d) Cuando el monto de los beneficios puede ser cuantificado de manera confiable.

La citada norma indica que los beneficios a los empleados son aquellos que la entidad otorga al personal que labora en una entidad y que incluyen toda clase de remuneraciones que se devengan a favor del empleado y/o sus beneficiarios a cambio de los servicios prestados. De acuerdo con lo anterior, los beneficios se clasifican en:

- Corto y largo plazos: son remuneraciones que serán pagadas a los empleados durante su relación laboral dentro de los doce meses siguientes, y se consideran a largo plazo si se pagan a más de doce meses.

- Al retiro: se refieren a las remuneraciones que se pagan al empleado y/o sus beneficiarios al alcanzar su edad de jubilación.

1 Manual de Contabilidad para el Sector Paraestatal Federal; Norma de Información Financiera Gubernamental General para el Sector Paraestatal NIFGG SP 05.

- 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 jubilación y/o fallecimiento.

- Otros beneficios al retiro: son remuneraciones complementarias a las pensiones y primas de antigüedad que la entidad espera otorgar al empleado jubilado y/o a sus beneficiarios, en términos de un plan de beneficios.

Asimismo, la norma establece los elementos del plan de pensiones de Beneficio Definido, el cual corresponde al esquema que la CFE utiliza, y que se detallan a continuación:

a) Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD).
Las OBD representan el valor presente del total de los beneficios devengados que la entidad espera pagar a los empleados jubilados o a sus beneficiarios de acuerdo con los años de servicio prestados; para el cálculo correspondiente se requiere la participación de un experto independiente (despacho actuarial).

b) Partidas pendientes de amortizar.
Se constituyen por el saldo del servicio pasado (valor presente de la OBD otorgado al empleado por los servicios prestados en periodos anteriores), y por el saldo de ganancias o pérdidas actuariales (cambios en los supuestos actuariales empleados para el cálculo de la OBD: principalmente hipótesis demográficas[2]), aun no amortizadas.

c) Costo neto del periodo.
Este concepto refleja el valor del Costo Laboral del Servicio Actual; Costo Financiero; Rendimiento esperado de los activos del plan; Costo Laboral del Servicio Pasado, y Ganancia o Pérdida Actuarial Neta, entre otros.

d) Activos del Plan.
Son los recursos que se destinan específicamente para cubrir las OBD y, en su caso, los beneficios por terminación y directos a largo plazo. Los activos del plan reducen (pero no cancelan) la obligación propia de una entidad con el fin de dar lugar a un pasivo laboral neto.

Por otra parte, en la NIFGG SP-05 citada anteriormente, se establece que las entidades deberán cumplir con lo establecido en la NIF D-3 para la cuantificación y registro del monto de su pasivo, así como su divulgación en notas de los estados financieros en relación con su reconocimiento y revelación, siempre y cuando ello no implique la determinación de un resultado del ejercicio de naturaleza desfavorable.

- Norma Internacional de Contabilidad NIC-19 "Beneficios a los Empleados"

En 2009, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) estableció que a partir de 2012 las entidades que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores están obligadas a presentar estados financieros bajo normas internacionales, con objeto de:

2 Son aquellas que comprenden las características de los empleados activos, inactivos con derecho a beneficios, o retirados y sus beneficiarios, tales como: tasas de mortalidad, rotación, incapacidad, invalidez, jubilación, retiros anticipados, atención médica, etc.

a) Facilitar la consolidación de cifras de las empresas que cuenten con presencia en diversos países.
b) Facilitar a los usuarios nacionales o extranjeros la utilización e interpretación de las cifras de los estados financieros.
c) Facilitar la comparación de cifras y estadísticas entre el gran número de empresas internacionales contra la información de las empresas mexicanas.
d) Reducir los riesgos de error al evitar conciliaciones y conversiones entre diferentes normas.
e) Reducir los costos que implica para las empresas preparar estados financieros sobre bases distintas.

Por lo anterior, a partir de 2012, la CFE emite estados financieros bajo la norma aplicable para la revelación del pasivo laboral, la NIC-19, la cual establece el tratamiento contable respectivo, así como la obligación de revelar, en los estados financieros consolidados de la entidad, la totalidad de las obligaciones laborales presentes y futuras a su cargo, para lo cual se requiere reconocer lo siguiente:

a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a pagar en el futuro; y
b) Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado.

Para los efectos, es importante mencionar que las obligaciones laborales por beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación contractuales concedidas por una entidad a sus trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos. En ese sentido, esta norma clasifica los beneficios de la forma siguiente:

a) Beneficios a corto plazo: son los beneficios a los empleados que se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual.
b) eneficios post-empleo: son los beneficios a empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo.
c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo: son todos los beneficios a los empleados posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.
d) Beneficios por terminación: son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación de su periodo de empleo.

Al igual que la NIF D-3, la NIC-19 establece los elementos que se deben considerar para la determinación del pasivo laboral, tomando en cuenta el plan de pensiones de Beneficio Definido que la CFE utiliza para la revelación de sus obligaciones laborales en los estados financieros dictaminados.

La contabilización del plan de Beneficio Definido requiere de la elaboración de supuestos actuariales, ya que su objetivo es medir la obligación contraída y el gasto en que se incurre, para así determinar posibles ganancias o pérdidas actuariales. Por lo anterior, la NIC-19 recomienda la participación de un actuario calificado para que mida y valore detalladamente las obligaciones derivadas de los beneficios post-empleo, cuyos resultados de esa valoración se actualizarán para cualquier transacción o cambio significativo, incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés.

3. Contrato Colectivo de Trabajo y Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando

- Condiciones y beneficios laborales

A fin de verificar los beneficios y prestaciones laborales a los que tienen derecho los trabajadores permanentes y jubilados de la CFE, se analizaron el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) de la CFE, y se integraron los sujetos, objetos, bases, momentos, excepciones y formas de pago de los beneficios y prestaciones establecidas.

Al respecto, se observó que el CCT es celebrado entre la CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), y son sujetos de sus beneficios aquellos trabajadores sindicalizados que prestan un servicio personal subordinado a la CFE; los derechos y beneficios pactados en el CCT son extensivos al personal de confianza, mientras que para los niveles de mando, se aplica el MTSPM en lo que no se oponga al CCT.

El CCT que la CFE suscribe con sus trabajadores sindicalizados es bianual; no obstante, es revisado anualmente por las partes, acordando que en los años nones se pacten los aumentos a las prestaciones, las cuales se formalizan mediante oficio circular; los incrementos salariales se otorgan cada año con independencia de los aumentos a las prestaciones, de conformidad con lo establecido en la Cláusula 9.- CONDICIONES ADICIONALES que señala que las partes (CFE-SUTERM) podrán fijar, de común acuerdo, y mediante convenios complementarios o circulares, otras condiciones de trabajo, las cuales en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos convenios forman parte del CCT vigente.

Para los efectos de la auditoría al pasivo laboral de la CFE, se analizaron los CCT de 2012-2014 y de 2014-2016, así como el MTSPM, con objeto de identificar posibles modificaciones que afectaran los factores considerados por la CFE para la integración de las bases de datos que entregó al despacho actuarial para la valuación de dicho pasivo correspondiente a 2014.

De la revisión de los instrumentos jurídicos referidos, se obtuvieron los resultados siguientes:
Contratos Colectivos de Trabajo 2012-2014 y 2014-2016

Se identificaron las condiciones y beneficios laborales que forman parte del Salario Diario, Mensual e Integrado y la Pensión Jubilatoria Diaria, Mensual e Integrada, que sirvieron de base para la determinación del pasivo laboral de la CFE, los cuales se detallan a continuación:

INTEGRACIÓN DEL SALARIO CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA CFE

	Cláusula	Prestación	Beneficio	Condiciones 2013	Condiciones 2014
SALARIO INTEGRADO	3	Salario Tabulado	Salario	Es el que corresponde al grupo orgánico al que pertenezca el trabajador con el nivel de desempeño adquirido, sin incluir prestaciones.	
	31	Aguinaldo Anual	Se pagará en forma adicional a las prestaciones contractuales, y formará parte de los factores que integren el salario para determinar el monto de las pensiones jubilatorias.	La CFE cubrirá a los trabajadores 58 días de salario tabulado (58/365)	La CFE cubrirá a los trabajadores 61 días de salario tabulado (61/365)
	52	Porcentaje adicional al pago de vacaciones	Ayuda vacacional de conformidad con su antigüedad	A la cual la CFE, le incluirá la renta de casa y fondo de ahorro según años de servicio.	
	65	Fondo de Ahorro	Fomento al ahorro	La CFE depositará al trabajador un 29.0 % sobre salario tabulado.	La CFE depositará al trabajador un 31.6 % sobre salario tabulado.
	65 FRACC. VI	Fondo de Previsión	Se constituye un fondo de previsión	La CFE constituye un fondo equivalente al 5.0 % sobre salario tabulado.	
	66	Renta de Casa	Ayuda de renta	La CFE abonará un 44.1 % sobre salario tabulado.	La CFE abonará un 47.6 % sobre salario tabulado.
	67	Servicio Eléctrico.	CFE suministrará gratuitamente energía eléctrica	Equivalente a 350 KWH. Cabe señalar que los importes se determinan con circulares mensuales. Para el mes de diciembre de 2013 correspondió 1,411/31= 45.52 pesos diarios.	Equivalente a 350 KWH. Cabe señalar que los importes se determinan con circulares mensuales. Para el mes de diciembre de 2014 correspondió 1,395/31= 45.00 pesos diarios.
	75	Despensa	Ayuda para despensa	La CFE pagará a los trabajadores activos un 29.1 % sobre salario tabulado.	La CFE pagará a los trabajadores activos un 30.6 % sobre salario tabulado.
				Por otro lado, a los jubilados se les aumentará un 1.3 % al monto que a la fecha perciban.	Por otro lado, a los jubilados se les aumentará un 0.5 % al monto que a la fecha perciban.
	78	Cuota de Transporte	Ayuda para transporte	LA CFE pagará un 20.9 % sobre salario tabulado	LA CFE pagará un 24.4 % sobre salario tabulado
INTEGRA PARA PENSIÓN	81	Fidelidad	Compensación económica	La CFE pagará el 1.0 % por cada año completo de servicios, sobre salario tabulado y aplicará a partir de mayo de 1993	

Es importante señalar que la compensación por fidelidad, al tratarse de una prestación adicional a la que establece la Ley Federal del Trabajo, únicamente forma parte de los factores que integran el salario para determinar el monto de las pensiones jubilatorias y la prima legal de antigüedad; cuando se trate de jubilaciones, sólo se considerarán los años de servicio que acumule el trabajador a partir del 1° de mayo de 1993 y hasta el momento de su jubilación.

Los trabajadores que sean o hayan sido titulares de una plaza con anterioridad al 18 de agosto de 2008, así como aquellos trabajadores temporales a los que la CFE les reconozca una antigüedad anterior a esa fecha, tendrán derecho a la jubilación conforme a lo siguiente:

REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN AL 100.0%

Descripción	Años de Servicio	Edad
Hombres	25	55 años
	30	Sin límite
Líneas Vivas (15 años)	28	Sin límite
Mujeres	25	Sin límite

FUENTE: Contrato Colectivo de Trabajo de la CFE 2012-2014.

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a la jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar las labores inherentes a su puesto, en términos de lo dispuesto en la Cláusula 61.- RIESGOS DE TRABAJO, del CCT, y en esos casos, la CFE otorgará la jubilación conforme a la tabla siguiente:

JUBILACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO

Años de Servicio	10	11	12	13	14	15 a 20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Porcentaje del Salario Diario	60	62	64	66	68	80	82	84	86	88	90	92	94	96	98	100

FUENTE: CCT de la CFE 2012-2014.

En la CFE no existe la pensión jubilatoria vitalicia para los beneficiarios de trabajadores fallecidos; en esos casos, el CCT estipula que si los trabajadores jubilados fallecieren dentro de los tres años siguientes a la fecha en que hayan sido jubilados, la entidad continuará pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho y hayan sido registrados como beneficiarios, hasta completar el período indicado de tres años, por lo que éstos únicamente tendrán derecho a la seguridad social por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las pensiones jubilatorias sólo aumentarán anualmente en la misma proporción en que sean incrementados los salarios tabulados de los trabajadores permanentes en las revisiones salariales o contractuales, previstas en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

En 2013, la CFE otorgó a los jubilados, por concepto de aguinaldo, 44 días de su pensión, aumentando un día más para el año 2014.

b) Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando

En el Manual de Trabajo de los Servidores Públicos de Mando (MTSPM) se establecen las condiciones laborales específicas y de prestaciones que corresponden a los servidores públicos de mando, el cual fue aprobado por la Junta de Gobierno de la CFE, con fundamento en la fracción IV y relativas al artículo 12 de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, respetando íntegramente los derechos adquiridos que, por disposición expresa, han venido gozando y regirá a los titulares de los puestos que comprende la definición de Puestos de Mando contenida en el artículo 4 del Manual de Trabajo, que en términos del último párrafo de la Cláusula 40.-TRABAJADORES DE CONFIANZA, quedan excluidos de la aplicación del CCT que la CFE tiene celebrado con el SUTERM.

Cabe señalar que las normas emanadas del MTSPM y de su CCT, se rigen por la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, de conformidad con su artículo 2.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

La aplicación del multicitado Manual estará a cargo del Director General de la CFE, en términos de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica y del Director de Administración, de acuerdo con las funciones inherentes a sus cargos, como lo establece su artículo 3. - APLICACIÓN.

En relación con el pasivo laboral, se analizó el MTSPM en el que se conocieron las condiciones específicas y las prestaciones laborales que corresponden a los servidores públicos de

mando relativos a los puestos siguientes: Director General, Director, Subdirector, Coordinador, Gerente y puestos homólogos a cada uno de ellos; el Secretario Particular del Director General, así como los Coordinadores de Asesores y los Asesores, serán considerados como homólogos a puestos de mando de dichas prestaciones. Al respecto, a continuación se indican las condiciones y prestaciones más importantes:

INTEGRACIÓN DEL SALARIO CONFORME AL MANUAL DE TRABAJO PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO DE LA CFE VIGENTE EN 2013 Y 2014

	Artículo	Prestación	Beneficio	Condiciones 2013 y 2014
Sueldo Integrado	4	Sueldo Base	Salario	Es la remuneración a los puestos de mando.
	13	Compensación Garantizada:		
		Renta de Casa	Ayuda de Renta	La CFE abonará un 33.0% sobre su sueldo base.
		Despensa	Ayuda de Despensa	12.30% de sueldo base
		Cuota de Transporte	Ayuda para transporte	8.0% de sueldo base
		Cantidad Adicional	Se incluirá la cantidad correspondiente al pago de efectivo del costo de 350 KWH mensuales.	Es la que se determina para homologar el monto de las percepciones ordinarias para los puestos de mando en función de la valuación del puesto, nivel, grado de responsabilidad y grupo que corresponda.
	14	Prestaciones:		
		Aguinaldo	Adicional a las prestaciones	LA CFE cubrirá a los servidores 50 días de sueldo base (50/365)
		Fondo de Previsión	Se constituye un fondo de previsión	La CFE entregará un fondo equivalente al 5.0 % del sueldo base.
	17	Otras prestaciones:		
		Compensación por Fidelidad	Compensación Económica	La CFE pagará el 1.0 % por cada año completo de servicios, sobre salario tabulado y aplicará a partir de mayo de 1998.
		Prima de vacaciones	Ayuda vacacional de acuerdo a su antigüedad	A la cual la CFE, le incluirá la renta de casa y fondo de ahorro según años de servicio.
		Fondo de Ahorro	Fomento al ahorro	La CFE depositará un 28.0 % sobre su sueldo base.
		Servicio Eléctrico en Especie	CFE suministrará gratuitamente energía eléctrica	Equivalente a 350 KWH. Cabe señalar que los importes se determinan con circulares mensuales. Para el mes de diciembre de 2013 correspondió 1,411/31= 45.52 pesos diarios y para diciembre de 2014 correspondió 1,395/31= 45.00 pesos diarios.

FUENTE: Manual de Trabajo para Servidores Públicos de Mando de la CFE vigente en 2013 y 2014.

Como se observa, aún con la modificación de la naturaleza jurídica de la CFE derivada de la reforma energética, las prestaciones de los trabajadores y los beneficios pactados en el CCT y en el MTSPM no se ven alterados, lo cual es importante tomar en consideración para el análisis del pasivo laboral, ya que los mismos continuarán incrementando financieramente dicho pasivo.

- Aspectos preponderantes que continuarán impactando el pasivo laboral

A fin de verificar los aspectos preponderantes que continuarán impactando al pasivo laboral en los próximos años, se analizaron las cláusulas del CCT y del MTSPM que establecen los beneficios al retiro a que tiene derecho el trabajador por la relación laboral establecida con la CFE. Al respecto, se identificó lo siguiente:

1. Prestaciones contractuales

Se identificó que las prestaciones contractuales que más impactan en el pasivo laboral, con independencia del nuevo esquema de pensiones denominado CIJUBILA que coadyuva a disminuir paulatinamente al mismo, son las siguientes:

ASPECTOS PREPONDERANTES QUE IMPACTAN EN EL PASIVO LABORAL DE LA CFE

Prestación	Cláusula	Porcentaje de la Prestación		Aumentos	Observación
		2008	2014		
Fondo de Ahorro	65	28.0%	31.6%	3.6%	
Renta de Casa	66	39.0%	47.6%	8.6%	Sobre Salario Diario Tabulado (SDT)
Despensa	75	24.3%	30.6%	6.3%	
Transporte	78	14.5%	24.4%	9.9%	
		Días			
		2008	2014		
Aguinaldo	31	54	61	7.0%	
Prima de Vacaciones	52	De acuerdo a antigüedad			Las prestaciones consideran renta de casa y fondo de ahorro, y aumentan en la proporción que aumente el SDT.
Fidelidad	81	De acuerdo a su antigüedad en 1.0% anual por año completo de servicios.			Será sobre SDT y se paga a partir de 1993, no especifica un tope en el porcentaje.

FUENTE: Contratos Colectivos de Trabajo de la CFE de 2008-2010 hasta 2014-2016.

Como resultado de lo anterior, se identificó que de 2008 a 2014 el CCT ha registrado cambios considerables, ya que año con año han aumentado las prestaciones laborales de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en un aumento de las obligaciones para el pago de pensiones y jubilaciones de la CFE y, a largo plazo, de continuar con esta tendencia, no se logrará disminuir de manera significativa el pasivo laboral para los trabajadores permanentes y jubilados anteriores al régimen de CIJUBILA.

2. Trabajadores temporales

Los trabajadores temporales son aquellos que la CFE contrata para ocupar un puesto creado por tiempo fijo, cuya función puede ser igual o de distinta naturaleza de la de los trabajadores permanentes, o bien, de los que se contraten para cubrir una vacante temporal o para realizar actividades adicionales al trabajo permanente.

Al respecto, se observó que otra de las situaciones que continuará afectando el pasivo laboral es el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, debido a que en muchas ocasiones reclaman los años de servicio que han prestado después de que se les otorga su planta definitiva, y si el laudo que interpusieron resulta favorable a ellos, entonces la antigüedad reclamada contará a partir de la fecha en que hubieran iniciado la prestación ininterrumpida de sus servicios, o con interrupciones no mayores de 60 días naturales entre una contratación y otra.

Sobre el particular, se determinó que, en 2014, la entidad tenía 1,582 trabajadores temporales contratados antes del 18 de agosto de 2008, fecha en que entró en vigor el CIJUBILA, los cuales equivalen al 2.8% de los 55,966 trabajadores permanentes a dicho año.

Por lo anterior, se considera conveniente determinar la situación de los trabajadores temporales y evaluar el efecto que pudiera tener en el pasivo laboral el reconocimiento de sus años de servicio, ya que cuando se les otorgue una planta definitiva obtendrán beneficios que no se tienen considerados actualmente en dicho pasivo.

3. Jubilaciones especiales

Dentro de las jubilaciones que la CFE otorga a sus trabajadores, se identificaron las siguientes de carácter especial:

a) Por Acuerdo superior

Con fundamento en el Acuerdo número "Cuarenta y ocho/2003" del 25 de febrero de 2003, vigente a la fecha, la Junta de Gobierno facultó al Director General para lo siguiente:

"...que, cuando así convenga al interés del Organismo, autorice a que se dé por terminada anticipadamente la relación de trabajo con los servidores públicos como trabajadores activos, para pasar a ser jubilados, resolviéndolos conforme a los acuerdos que en este sentido ha aprobado anteriormente este Órgano de Gobierno, informando de manera oportuna sobre los casos que se autoricen."

Este tipo de jubilación impacta en el pasivo laboral, por el hecho de otorgarse de forma anticipada a los trabajadores sin que cumplan con los requisitos establecidos en el CCT y en el MTSPM, y que los Directores Generales las otorguen de manera discrecional al carecer de normativa que regule su autorización.

b) Por convenio

Desde 1992, la CFE suscribió el Convenio de Productividad (convenio) con el SUTERM, en el que estableció la revisión de la estructura organizacional de todos sus centros de trabajo, con objeto de determinar la fuerza real de trabajo establecida para adecuarla en cantidad y calidad a la que se requiriera para la atención de las actividades encomendadas.

A raíz de dicho convenio, la CFE, como complemento de éste, formuló la circular núm. 81-1-29/92 del 28 de septiembre de 1992, en la que se establecieron requisitos de jubilación distintos a los señalados en el CCT para todos aquellos trabajadores que cumplieran con los criterios indicados en dicha circular, entre los que se encuentran los siguientes:

- Los trabajadores excedentes con más de 25 y hasta 27 años de antigüedad podrán jubilarse con el porcentaje que les corresponda de acuerdo con lo establecido en el CCT; los trabajadores con más de 28 años de antigüedad podrán jubilarse con el 100.0% de su salario.

- Los trabajadores pertenecientes al grupo de "comodines" (trabajadores pertenecientes a la estructura de permanente de la CFE que sustituyen vacantes temporales) con más de 21 años y hasta 23, podrán optar por jubilarse con el porcentaje que les corresponda; para el caso de aquellos con más de 24 años podrán jubilarse con el 100.0% de su salario.

Por lo anterior, se considera importante que la entidad analice el alcance de las facultades de excepción que se asignan para el otorgamiento de beneficios especiales al retiro y de jubilaciones anticipadas, y se evalúe la pertinencia de limitarlas o acotarlas a fin de cumplir con los requisitos generales establecidos para las jubilaciones de los trabajadores de la entidad, y evitar con ello probables acciones y decisiones discrecionales en esta materia.

4. Valuaciones actuariales del pasivo laboral

- Objetivo

La valuación actuarial del pasivo laboral es una cuantificación estadística de las obligaciones que ha contraído una empresa por Beneficios Definidos, entendiendo éstos como las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores, y de los que se espera se efectúen pagos futuros.

Como se señaló en el Apéndice No. 2, la NIC-19 requiere que una entidad reconozca la situación financiera de los planes de beneficio que les otorga a sus trabajadores; para ello, la norma recomienda la participación de un actuario calificado que efectúe la medición de las obligaciones contraídas para esos beneficios; en este sentido, el actuario determinará el valor presente de las obligaciones y sus costos con el fin de determinar el monto de pasivo laboral del ejercicio.

Para el caso de la CFE, el despacho actuarial FARELL[3] realizó valuaciones actuariales al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014, tomando como base las obligaciones contractuales establecidas en el CCT y en el MTSPM, así como lo establecido en la NIC-19.

- Metodología desarrollada

Considerando el plan de pensiones de Beneficios Definidos que la CFE tiene establecido para el pago de las pensiones de sus trabajadores, la norma indica que para hacer una estimación fiable se debe emplear el Método de la Unidad de Crédito Proyectada (MUCP) para determinar el valor presente de las obligaciones acumuladas (devengadas) correspondiente al periodo que se está evaluando; para ello se requiere la determinación de la cuantía de los beneficios atribuibles a los periodos presente y anteriores, así como de los supuestos e hipótesis respecto de las variables demográficas (rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (incrementos futuros en salarios y costos de asistencia médica). La aplicación del MUCP requiere clasificar los beneficios otorgados al personal activo e inactivo (jubilados) de acuerdo con el plan implementado por la entidad; según lo establecido en la NIC-19, en el caso de la CFE, los beneficios otorgados se clasifican de la forma siguiente:

3 Farell Grupo de Consultoría, S.C., despacho actuarial contratado por la CFE.

CLASIFICACIÓN DE BENEFICIOS

Post-empleo – Retiro	Post-empleo – Incapacidad	Otros beneficios de largo plazo
ACTIVOS	ACTIVOS	ACTIVOS
• Prima de antigüedad – vejez		
• Retiro - Vejez		
• Servicio Eléctrico	• Incapacidad permanente o parcial - Pensión por incapacidad.	• Prima de antigüedad – Incapacidad
• Ayuda de Despensa		• Gastos de Sepelio
• Compensación por Fidelidad		
• Prima de Vacaciones		
INACTIVOS		INACTIVOS
• Retiro - Vejez, Incapacidad, Incremento en Pensiones.		
• Servicio Eléctrico		• Garantía de la Pensión
• Ayuda de Despensa		

FUENTE: Estudios actuariales de los pasivos laborales al 30 de septiembre y 31 de diciembre de 2014, elaborados con base en la NIC-19.

Con el análisis de la información de la clasificación anterior, se verificó que los beneficios que el actuario utilizó para la valuación del pasivo laboral se correspondieron con las condiciones establecidas en el CCT y en el MTSPM, tanto para los trabajadores permanentes como para los jubilados; la revisión efectuada se detalla en el Apéndice No. 5 siguiente. Asimismo, se comprobó que los beneficios se clasificaron conforme a lo establecido en la NIC-19 referida.

- Hipótesis y supuestos aplicados

Como se mencionó anteriormente, para la determinación del valor presente de las obligaciones, la NIC-19 requiere hipótesis y supuestos mutuamente compatibles (que reflejan las relaciones económicas existentes) y no sesgados (imprudentes o excesivamente conservadoras) sobre variables demográficas y financieras, con objeto de estimar la probabilidad de que dichos beneficios se otorguen en el futuro y con ello determinar su costo. Las hipótesis deberán tomar en cuenta las mejores estimaciones basadas en expectativas de vida y en la situación laboral de los trabajadores, además de las relativas a las condiciones económicas contractuales y de mercado al momento de la valuación.

Con base en lo anterior, se analizaron y verificaron las hipótesis que el despacho actuarial FARELL utilizó para la valuación de los montos de pasivo laboral al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014, y se obtuvo lo siguiente:

- Hipótesis demográficas

Estas hipótesis establecen las características de los trabajadores permanentes y jubilados, estimando el número de salidas de los empleados por muerte, invalidez, rotación, separación

y jubilación que se esperan en los próximos años; lo anterior permite que el actuario estime el plazo en que vencerán las obligaciones a la fecha de valuación.

Al respecto, se conoció que la CFE cuenta con estadísticas históricas sobre experiencias propias que le permitieron al actuario determinar las hipótesis referentes a mortalidad, invalidez, rotación y edad de retiro.

Como efecto de la utilización de las hipótesis demográficas antes descritas, se identificó que para las valuaciones de septiembre y diciembre de 2014, el actuario estimó que las obligaciones laborales de la CFE vencerían en 83 años.

- Hipótesis financieras

Estas hipótesis reflejan la relación económica existente de la situación contractual y las expectativas del mercado al final del periodo en que se realiza la valuación y, de conformidad con la NIC-19, se determinarán en términos nominales. Para el caso de la CFE, se comprobó que las hipótesis financieras que FARELL utilizó para las valuaciones del pasivo laboral fueron las mismas tanto para septiembre como para diciembre de 2014, como sigue:

HIPÓTESIS FINANCIERAS UTILIZADAS EN LAS VALUACIONES DEL PASIVO LABORAL DE SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2014

Descripción	Septiembre	Diciembre
Tasa de Descuento	8.00%	8.00%
Tasa de Rendimiento esperado de los Activos	8.00%	8.00%
Tasa de Incremento de Salarios	6.10%	6.10%
Tasa de Incremento de Salarios Mínimos	3.50%	3.50%
Inflación de Largo Plazo	3.50%	3.50%

FUENTE: Valuaciones actuariales de los Pasivos Laborales al 30 de septiembre y 31 de diciembre de 2014, elaboradas por FARELL.

Estas hipótesis se determinaron de la forma siguiente:

- Tasa de descuento

  Esta tasa refleja el valor del dinero en el tiempo y se utiliza para traer, a la fecha de valuación, el monto de los beneficios que se esperan pagar a los trabajadores durante el tiempo. Ésta es una de las hipótesis que tiene efectos significativos en la determinación del pasivo laboral.

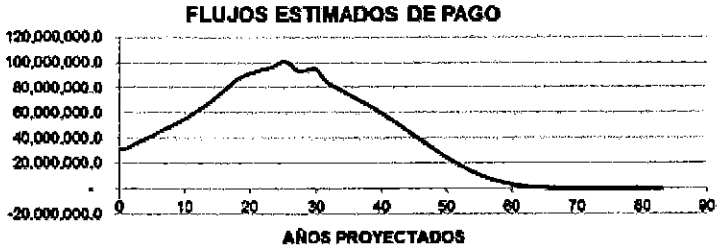
  La NIC-19 indica que esta tasa se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad, o bien, con base en las tasas presentes de mercado extrapolándolas mediante una curva de rendimiento.

  En ese sentido, la Asociación Mexicana de Actuarios y Consultores, A.C. (AMAC) emitió sugerencias para la determinación de las hipótesis actuariales utilizadas para la valuación de beneficios a los empleados, las cuales establecen que para la determinación de la tasa de descuento se requiere:

- Una curva de rendimiento que mida el movimiento de las tasas de renta fija basado en la fecha de su vencimiento, prediciendo el futuro de los tipos de interés y las condiciones económicas. Dicha curva se utiliza para descontar cada pago estimado derivado de los beneficios de acuerdo con la periodicidad de dichos pagos.
- La duración de las obligaciones, que se refiere al cálculo de la duración de los flujos, es decir, las fechas en que se vencen las obligaciones. Para el caso de la CFE éstas están contempladas a extinguirse en 83 años.

Para determinar una tasa equiparable a este periodo, la CFE, por conducto del proveedor de precios denominado Valuación Operativa y Referencias de Mercado S.A. de C.V. (Proveedor), elaboró una curva de rendimiento con base en bonos corporativos AAA (máxima calificación crediticia otorgada por las calificadoras Standard & Poor´s, Mood´s y Fitch) de corto y largo plazo de 364 días y 30 años, respectivamente, mediante el método de interpolación lineal, con el objetivo de determinar las tasas de interés que operan en el mercado a un plazo de 30 años.[4]

Para efectuar el proceso anterior, el proveedor utilizó el método bootstraping, que, de acuerdo con las prácticas actuariales, consiste en que con base en las tasas disponibles en el mercado al momento de la valuación se estima la tasa spot del primer periodo y, mediante la repetición de este proceso, se estima la tasa spot del siguiente periodo, y así sucesivamente hasta determinar las tasas spot a lo largo de todo el periodo de análisis. De ese modo, se determinó la curva de rendimientos y del flujo de pagos de las obligaciones para obtener el valor presente de cada uno de ellos, con un vencimiento de 83 años, como se indica a continuación:



Una vez conocidas las curvas mencionadas, se correlacionaron las tasas en función de los años y pagos correspondientes, de cuya ponderación se determinó la tasa de descuento final, la cual resultó del 8.0% para las valuaciones al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014.
W

Con base en lo anterior, se comprobó que la tasa de descuento aplicada para calcular los montos de pasivo laboral a las fechas referidas, fue determinada conforme a lo establecido en la NIC-19. Cabe resaltar que para la determinación de la tasa de descuento del 6.90% que se aplicó en 2013, se tomó como referencia las tasas de UDIBONOS a largo plazo (20 y 30 años), a fin de que el monto del pasivo no se afectara por posibles oscilaciones cambiarias del mercado que se presentasen durante dicho ejercicio.

4 Actualmente, en el mercado financiero no existen bonos corporativos con una duración de 83 años equivalente al periodo de las obligaciones de la CFE.

Con base en lo mencionado, se identificó que la tasa de descuento del 8.0% que se determinó para la valuación del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014 fue mayor que la utilizada para su valuación al 31 de diciembre de 2013 del 6.90%, lo que originó que su importe, por ese motivo, disminuyera en relación con el obtenido en este último año, aunque su monto total aumentó debido al incremento en la tasa salarial y al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores permanentes.

Al respecto, es importante recomendar que la metodología y criterios utilizados para la determinación de la tasa de descuento en 2014 deberán ser consistentes con los que se apliquen en los próximos ejercicios, con el fin de evitar fluctuaciones constantes en los montos del pasivo laboral que año con año se determinan actuarialmente.

- Tasa de rendimiento esperado de los activos. Esta tasa debe ser igual a la tasa de descuento, por lo que se verificó que las utilizadas para septiembre y diciembre de 2014 se correspondieron con las tasas de descuento aplicadas para ambas fechas.

- Tasa de incremento de salarios. Se determina para estimar el salario que percibirán los trabajadores cuando tengan derecho a recibir los beneficios, considerando la tasa general de incremento a los salarios del 3.5% y el 2.6% como carrera salarial.

- Tasa de incremento de salarios mínimos. El actuario consideró un incremento de 3.5%, sin embargo, el incremento al salario mínimo general autorizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fue de 3.9%, mayor a la que el actuario utilizó para la valuación actuarial.

- Inflación de largo plazo. Considerando que la inflación está relacionada con el resto de las hipótesis financieras, y tomando en cuenta lo señalado por el Banco de México referente a las expectativas de inflación general, el actuario recomendó utilizar una tasa de 3.5%.

De lo antes señalado, se concluye lo siguiente:

- Las hipótesis demográficas que el actuario utilizó para la valuación de los pasivos laborales de septiembre y diciembre de 2014, se determinaron conforme a lo establecido en la NIC-19.

- La aplicación de las hipótesis financieras de inflación a largo plazo y de salario mínimo fueron menores que las publicadas oficialmente, lo que puede generar un cierto riesgo, aunque menor, en la valuación del pasivo laboral, por lo que se recomienda que las hipótesis que se utilicen para estos efectos correspondan a las expectativas reales del mercado y a los incrementos generales autorizados.

- Padrones utilizados del personal permanente y jubilado

Con respecto a la base de datos que la CFE entregó a FARELL para la determinación de los montos de pasivo laboral a septiembre y a diciembre de 2014, la entidad indicó que dicha base que contiene la información de los trabajadores permanentes y jubilados, se

extrajo el 9 de noviembre de 2014 con información proyectada al mes de diciembre (en lo referente a edad y antigüedad), situación atípica dado que cada año ello se realiza en el mes de diciembre; sin embargo, en esta ocasión, este procedimiento fue llevado a cabo de la forma mencionada con el fin de cumplir con lo establecido en el artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014. Asimismo, indicó que la valuación al mes de septiembre se realizó con la misma base de datos que se extrajo en noviembre, excluyendo los movimientos de los trabajadores que se registraron a partir del 1 de octubre.

Se verificó que las poblaciones de los trabajadores permanentes y jubilados de la CFE se incrementan año con año, como se muestra a continuación:

TRABAJADORES PERMANENTES Y JUBILADOS CONSIDERADOS
EN EL PASIVO LABORAL DE LA CFE

Periodo	ESQUEMA ANTERIOR Antes del 18 de agosto 2008		CIJUBILA	Total	Total de la Población
	Jubilados	Permanentes	Permanentes	Permanentes	
Diciembre 2012	37,587	59,564	11,260	70,824	108,411
Diciembre 2013	39,358	55,146	13,147	68,293	107,651
Septiembre 2014	34,776	56,626	15,516	72,142	106,918
Diciembre 2014	42,016	55,966	16,404	72,370	114,386

FUENTE: Bases de datos utilizadas para la proyección del pasivo laboral de los ejercicios 2012, 2013 y 2014.

- En el mes diciembre de 2013, y respecto del esquema anterior, se aprecia una diminución de la población de trabajadores permanentes en relación con la del ejercicio anterior; sin embargo, debe mencionarse que dicha disminución no se originó por baja de trabajadores, sino por no haber reportado 7,632 trabajadores debido a errores informáticos al momento de extraer la información.

- En diciembre de 2014, el número de jubilados de 42,016 representó el 75.1% de la población de 55,966 trabajadores permanentes.

Dentro de los 55,966 trabajadores permanentes señalados, se encuentran incluidos 1,183 pertenecientes a una subgerencia de la entidad. Al respecto, cabe mencionar que, de conformidad con lo establecido en el Decreto publicado el 28 de agosto de 2014, por el cual se creó el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal con objeto de ejercer el control operativo del sistema eléctrico nacional, dichos trabajadores se incorporarán a la estructura de este nuevo organismo a partir de 2015, por lo que en la valuación del pasivo laboral que se realice en dicho año la CFE no deberá ya considerarlos.

Resultados

Con base en todo lo expuesto, los resultados de las valuaciones actuariales realizadas al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014 indicaron que los montos de las Obligaciones

de Beneficios Definidos (OBD) de la CFE ascendieron a 566,540,000.0 miles de pesos y a 569,360,052.0 miles de pesos, respectivamente, los cuales integraron los beneficios post-empleo al retiro y a largo plazo. Como se aprecia, el monto de las OBD al 31 de diciembre resultó superior en 0.5% con respecto al determinado al 30 de septiembre, debido fundamentalmente al incremento de las poblaciones de trabajadores permanentes y jubilados en 660 y 7,240, respectivamente. Para ambas valuaciones actuariales se aplicaron las mismas hipótesis financieras en dichos periodos.

La valuación actuarial correspondiente al 30 de septiembre de 2014 no se realizó sino hasta el mes de febrero de 2015, por lo cual el monto de las OBD resultante de ella por 566,540,000.0 miles de pesos no pudo ser considerado en los estados financieros de la CFE elaborados a esa fecha, ya que se formularon con anterioridad a la proyección realizada por el actuario.

Por lo anterior, no resulta viable dictaminar el importe reflejado en los citados estados financieros por parte de este órgano fiscalizador, no así el monto de pasivo que se consideró en los estados financieros dictaminados al 31 de diciembre de 2014, por 564,052.593.0 miles de pesos (569,360,052.0 miles de pesos menos 5,307,549.0 miles de pesos de los Activos del Plan), el cual sí se correspondió con el determinado actuarialmente. (Ver Apéndice No. 6.)

Adicionalmente, con el análisis de dichas valuaciones actuariales se determinó el costo neto del periodo, entendido como el costo de los beneficios obtenidos por cada trabajador por haber cumplido un año más de servicios prestados, el cual se compone principalmente de los costos laboral y financiero, y cuyo importe se reconoce en los resultados del ejercicio conforme a la NIC-19; al respecto, se determinó que al 30 de septiembre de 2014, el costo neto del periodo fue de 40,050,000.0 miles de pesos, monto que corresponde a la proporción (nueve meses) del costo registrado al 31 de diciembre de 2013; por lo que se refiere al costo neto del periodo al 31 de diciembre de 2014, éste ascendió a 55,090,000.0 miles de pesos, monto mayor en 37.6% con respecto al de septiembre de 2014.

Análisis de sensibilidad

Con el propósito de conocer la variación que pudiera presentar el pasivo laboral de la CFE ante un posible cambio en la tasa de descuento, se realizó un análisis de sensibilidad sobre el monto de las OBD que la entidad registró al 31 de diciembre de 2014, el cual tuvo como objeto estimar el valor de las obligaciones bajo el supuesto de que la tasa de descuento aplicada a dicha fecha aumentara o disminuyera en un 0.5%. Los resultados fueron los siguientes:

SENSIBILIDAD DE LAS OBD
(Millones de Pesos)

Concepto	8.0% Al 31 de diciembre de 2014	- 0.5%	+ 0.5%
Pensiones y jubilaciones	537,776.0	579,928.0	513,242.0
Prima de antigüedad	26,407.0	27,183.0	25,698.0
Bono por antigüedad	3,214.0	3,324.0	3,176.0
Indemnizaciones y compensaciones	1,963.0	2,024.0	1,907.0
Totales	569,360.0	612,459.0	544,023.0

FUENTE: Valuación actuarial del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014.
Nota: Los montos no consideran deducción alguna de los Activos del Plan.

De lo anterior, se concluye que si la tasa disminuyera del 8.0% al 7.5%, las OBD aumentarían en 43,099.0 millones de pesos (7.6%), mientras que si la tasa aumentara al 8.5%, las OBD disminuirían en 25,337.0 millones de pesos (4.5%).

- Consistencia de las valuaciones actuariales 2003-2014

Con el fin de evaluar la consistencia de las hipótesis demográficas y financieras utilizadas en los estudios de valuación actuarial elaborados durante los últimos 10 años, se analizaron los dos elementos fundamentales siguientes: a) consistencia de los objetivos y b) consistencia de las hipótesis.

a) Consistencia de los objetivos

Con la revisión y análisis de las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE correspondientes al periodo 2003-2014, se determinó que sus objetivos fueron consistentes con lo establecido en las normas de información financiera vigentes en cada uno de los años de dicho periodo, como se muestra a continuación:

CONSISTENCIA DE LOS OBJETIVOS DE LAS VALUACIONES ACTUARIALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE BENEFICIO DEFINIDO DE LA CFE CON LOS OBJETIVOS DE LA NORMATIVA APLICABLE, 2003-2014

Año de la valuación	Normativa		Objetivo de la valuación actuarial
	Denominación	Objeto	
2003 1/ 2004 1/ 2005 1/ 2006 1/ 2007 1/	Boletín D-3 "Obligaciones Laborales". Comisión de Principios de Contabilidad del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.	Homologar el reconocimiento contable de las obligaciones laborales de acuerdo con principios internacionales.	Evaluar el plan de pensiones de la CFE, a efecto de que el reconocimiento contable de las obligaciones laborales se ajuste a los principios internacionales.
2008 1/ 2009 1/ 2010 2/ 2011 2/	Normas de Información Financiera NIF D-3 "Beneficios a los Empleados". Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF).	Establecer las normas de valuación, presentación y re-velación para el reconocimiento inicial y posterior en los estados financieros de una entidad de los beneficios que ésta otorga a sus empleados.	Valorar la información correspondiente al pasivo laboral de la CFE a revelarse y que deberá reconocerse de acuerdo con la NIF D-3 "Beneficios a los Empleados".
2012 2/	Normas Internacionales de Información Financiera NIIF-9 "Instrumentos Financieros". Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF).	Establecer los principios para la información financiera sobre activos financieros y pasivos financieros, de forma que se presente información útil y relevante para los usuarios de los estados financieros para la evaluación de los importes, calendario e incertidumbre de los flujos de efectivo futuros de la entidad.	Establecer la situación financiera actual del plan de pensiones de la CFE y las tendencias de evolución futuras. Evaluar la sostenibilidad financiera del esquema en el mediano y largo plazos, bajo las condiciones actuales de contribuciones y otorgamiento de beneficios. Identificar los factores que pueden causar un desequilibrio financiero fu-turo.
2013 2/ 2014 2/	Norma Internacional de Contabilidad NIC-19 "Beneficios a los Empleados". Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF).	Prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca: a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro, y b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.	Estimar en el corto, mediano y largo plazos, el monto de los egresos futuros anuales que se efectuarán en el plan de pensiones de beneficio definido de la CFE, y el monto que estos egresos representan a valor actual. Determinar las aportaciones periódicas, como porcentaje de la nómina del personal activo, que requiere el plan de pensiones de beneficio definido de la CFE para hacer frente a sus obligaciones actuales y futuras. Calcular el periodo durante el cual serán suficientes las aportaciones que actualmente recibe el plan de pensiones de beneficio definido de la CFE.

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la Comisión Federal de Electricidad.

1/ La valuación actuarial fue elaborada por el despacho Hewitt Associates, S.C.

2/ La valuación actuarial fue elaborada por el despacho FARELL, Grupo de Consultoría, S.C.

NOTA: El Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF) tiene el objetivo de alcanzar la convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), tanto en terminología como en normatividad, con la finalidad de que sea una norma más coherente con los estándares internacionales.

b) Consistencia de las hipótesis

Su análisis comprendió los tres elementos siguientes: i) hipótesis actuariales, ii) hipótesis demográficas y iii) hipótesis financieras.

i) Hipótesis actuariales

En relación con las hipótesis actuariales, se verificó que en las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE, correspondientes al periodo 2003-2014, se utilizaron 14 hipótesis actuariales (5 demográficas y 9 financieras) para estimar el costo que generará en el corto, mediano y largo plazos el esquema de beneficios a los empleados, y reflejar la mejor estimación de los eventos futuros, tomando en consideración el entorno económico prevaleciente a la fecha en que se elaboraron dichas valuaciones.

A continuación se presentan las consideraciones sobre las hipótesis demográficas y financieras que se utilizaron en el periodo 2003-2014 para realizar las respectivas valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE.

ii) Hipótesis demográficas

Respecto de las hipótesis demográficas utilizadas en las valuaciones correspondientes al periodo 2003-2014, se determinó que se ajustaron a las recomendaciones de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C., y a las de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), toda vez que las mismas reflejaron cada uno de los riesgos particulares para valorar las variables del comportamiento del personal de la entidad, como son la mortalidad, la incapacidad, la invalidez , la rotación de trabajadores activos, la edad de retiro y los factores sobre separación, las cuales se basaron en datos estadísticos apegados a la realidad demográfica del país al emplear las Tablas de Experiencia Mexicana expedidas por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, por medio de la Circular Única de Seguros y de las circulares modificatorias de la misma.

En el caso de las valuaciones actuariales del periodo 2010-2014, se utilizó la información estadística de la entidad, lo cual es consistente con las recomendaciones emitidas por la SHCP en marzo de 2012, que señalan que en aquellas entidades en que exista suficiente información estadística, es altamente recomendable que se realice un análisis y una tabla propia para la incidencia de siniestros de invalidez y/o riesgos de trabajo.

Por otra parte, con el análisis de las hipótesis demográficas utilizadas, se verificó que se tomó en cuenta el dinamismo en el tiempo de las variables de la mortalidad, la invalidez, la rotación y los factores sobre separación que se presentan en la población trabajadora de la entidad, verificando que su incidencia ha venido disminuyendo de forma paulatina, situación que permite inferir que los fondos que se han constituido para el pago de pensiones y jubilaciones no serán suficientes. Sin embargo, dado que se modificó el esquema pensionario, se prevé que, en la medida que los trabajadores de nuevo ingreso vayan reemplazando a los actuales, se reduzca el gasto por este concepto.

iii) Hipótesis financieras

En relación con las hipótesis financieras, se verificó que se ajustaron también a las recomendaciones de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C., y a las de

la SHCP, ya que para las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE, correspondientes al periodo 2003-2014, se tomó en consideración la información histórica y las proyecciones económicas publicadas por las autoridades financieras del país (Banco de México y SHCP). Asimismo, se determinó que las hipótesis financieras se consideraron en términos reales a efecto de disminuir las posibilidades de error y garantizar que las variaciones entre la realidad y los supuestos tuvieran un efecto menor en los resultados de las valuaciones al ser expresados en pesos actuales.

Respecto de la metodología aplicada para el cálculo de las obligaciones laborales en las valuaciones actuariales del periodo 2003-2014, se verificó que la CFE utilizó el método conocido como tasas niveladas de largo plazo, por medio del cual se obtuvieron los costos anuales que afectaron los resultados de la entidad en forma nivelada a lo largo del tiempo, evitando que la volatilidad de los mercados financieros repercutiera en una alta variabilidad de los resultados obtenidos en diferentes ejercicios.

De acuerdo con las mejores prácticas, en las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE, el método actuarial incluyó la determinación de 9 hipótesis financieras para calcular el valor presente de los flujos futuros, dentro de las cuales destaca la correspondiente a la tasa de descuento, la cual es de fundamental importancia pues coadyuva a definir el valor del dinero en el tiempo, así como a traer, a la fecha de la valuación, el monto de los beneficios que se espera pagar a los trabajadores cuando tengan derecho a recibir su pensión.

Al respecto, se constató que en el periodo 2003-2014, la tasa de descuento se determinó con base en las tasas de largo plazo de los Bonos de Tasa Fija del Gobierno Federal (Bonos M). Con base en lo anterior, puede mencionarse que, en términos generales, las hipótesis financieras que se utilizaron en las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE por el periodo 2003-2014 se ajustaron a las normas de información financiera, al considerar los incrementos estimados futuros de los salarios y las condiciones prevalecientes en el mercado al momento de elaborar dichas valuaciones.

- **Conclusiones**

➢ Se identificó que el incremento del pasivo laboral de septiembre a diciembre de 2014 se debió principalmente a los aumentos en la población de los trabajadores permanentes y jubilados entre esos dos periodos.

➢ La población de los jubilados es la que presentó mayor crecimiento en relación con la de ejercicios anteriores.

➢ Al 31 de diciembre de 2014, la población de jubilados de 42,016 (pensiones en curso de pago) representó el 75.1% de la población de 55,966 trabajadores permanentes con derecho a jubilación bajo el anterior plan de pensión de Beneficio Definido.

➢ Se determinó que las valuaciones actuariales a septiembre y diciembre de 2014 con sus correlativas tasas de descuento se determinaron conforme a lo establecido en la NIC-19.

- De igual forma, las valuaciones actuariales de las obligaciones laborales de la CFE correspondientes al periodo 2003-2014 se sujetaron también a la normativa, ya que los objetivos de las mismas fueron consistentes con los establecidos en las normas de información financiera vigentes en cada año de ese periodo. Asimismo, se determinó que las hipótesis demográficas y financieras aplicadas fueron también consistentes a lo largo del periodo, toda vez que se basaron en datos estadísticos que se ajustaron a la realidad demográfica y económica del país, y permitieron estimar en el corto, mediano y largo plazos los montos de los egresos futuros anuales por concepto de pensiones y jubilaciones.

- No obstante lo anterior, se recomienda que la metodología y criterios utilizados en 2014 para la determinación de las hipótesis financieras del pasivo laboral sean consistentes con los que se utilicen en los próximos ejercicios, a fin de evitar, debido a estos factores, fluctuaciones constantes en los montos de dicho pasivo que año con año se determinan actuarialmente, lo cual, entre otros aspectos, limita la posibilidad de efectuar análisis congruentes y comparaciones adecuadas entre los mismos.

5. Bases de datos aplicadas

El propósito de las pruebas que se indican a continuación fue verificar que el padrón de trabajadores permanentes y jubilados de la CFE que se integraron en la base de datos que se utilizó para la valuación actuarial del pasivo laboral presentó información veraz y completa, para lo cual se comparó el contenido de ésta contra las diversas fuentes de información que la sustentara.

- Pruebas contra prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo

El objetivo de esta prueba fue verificar que la información de las percepciones de los trabajadores permanentes (Salarios Diario Tabular, Diario Integrado y Mensual Integrado) y jubilados (Pensiones Jubilatorias Mensual e Integrada) que la CFE reportó en las bases de datos que entregó al actuario para las valuaciones del pasivo laboral de 2014, se correspondió con las prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de 2014-2016; para tal efecto, se analizó la información respectiva, con los resultados que se indican a continuación:

a) Se verificó que las prestaciones (renta de casa, fondo de ahorro, aguinaldo, vacaciones, despensa, transporte, fidelidad y energía eléctrica) aplicadas por la CFE al Salario Diario Tabular para determinar el Salario Diario Integrado de los trabajadores permanentes se correspondieron con las pactadas en los CCT examinados.
   En el análisis se revisó un archivo de Excel en el que la CFE desagregó dichas prestaciones, ya que en la base de datos entregada al despacho actuarial se reportaron de manera global los importes de los Salarios Diario Tabular, Diario Integrado y Mensual Integrado.
b) La CFE, para la integración de la base de datos que entregó al despacho actuarial para la valuación del pasivo laboral de 2014, utilizó, al igual que en 2013, factores erróneos de porcentajes, días e importes de las prestaciones de prima de vacaciones, compensación por fidelidad y energía eléctrica, como se muestra a continuación:

DIFERENCIAS ENTRE LOS PORCENTAJES, DÍAS E IMPORTES UTILIZADOS POR LA CFE EN EL SDI REPORTADO AL DESPACHO ACTUARIAL PARA 2014, CON RESPECTO A LOS ESTABLECIDOS EN EL CCT 2014-2016

Prestación	Datos que se consideraron en la información que se entregó al Despacho Actuarial	Datos de acuerdo al CCT 2014-2016	Diferencias
Vacaciones	Se consideró un factor de 1.871 y como promedio para todos utilizaron 17 días de vacaciones.	Las vacaciones van de 12 a 24 días, observándose que predominan 24 días y como promedio serían 23 días.	Diferencias de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador.
Fidelidad	Consideran un factor de 0.085 para todos.	Dependiendo de los años es del 1.0% a 21.0%	Diferencias de acuerdo a los años de antigüedad.
Servicio Eléctrico	Consideran para todos 42.68 pesos.	De las pruebas realizadas por nómina se les pagó 45.00 pesos.	-2.32

FUENTE: CCT 2014-2016 y bases de datos 2014 proporcionadas al despacho actuarial.

En atención a las solicitudes de aclaración e información presentadas a la CFE, la entidad indicó que en la mecánica de cálculo de la prima de vacaciones y compensación por fidelidad se debió considerar la antigüedad de cada trabajador y lo dispuesto en el CCT en esa materia.

c) Finalmente, se identificó que la CFE, en la base de datos que entregó al despacho actuarial para la valuación del pasivo laboral de 2014, incluyó la Pensión Jubilatoria Mensual y la Pensión Jubilatoria Mensual Integrada de los trabajadores pensionados bajo el esquema de pensiones y jubilaciones vigente antes del 18 de agosto de 2008. Asimismo, se conoció que para la proyección actuarial, dicho despacho utilizó la Pensión Jubilatoria Mensual Integrada.
A fin de verificar que los importes de la Pensión Jubilatoria Mensual Integrada, que la CFE reportó en la base de datos antes referida, se correspondieran con los que se obtendrían de aplicar los beneficios para jubilados que se indican en el CCT, y que son adicionales a los considerados en los dictámenes de jubilación, se revisó la información respectiva y se aplicaron pruebas aleatorias a los importes de la Pensión Jubilatoria Mensual Integrada, y se determinó que éstos no contenían la parte correspondiente a la actualización de la despensa jubilatoria otorgada al jubilado (incluida en el dictamen de jubilación) con respecto a los aumentos autorizados anualmente en el CCT, ni tampoco el concepto de aguinaldo que la entidad paga en cada ejercicio.

Con el propósito de identificar el impacto financiero que en el monto del pasivo laboral pudieran generar las inconsistencias determinadas en esta prueba, se solicitó a la CFE ajustar la información de las bases de datos respectivas, y requerir al actuario realizar una nueva proyección y valuación del pasivo laboral considerando los datos correctos.

- **Pruebas de consistencia contra bases de datos de años anteriores**

La NIC-19 establece que para la determinación del pasivo laboral se deben cuantificar las obligaciones contractuales vigentes que la entidad tiene con sus empleados a las fechas de la valuación, considerando las variables demográficas (rotación del personal y mortalidad) y financieras (incrementos en sueldos y salarios) que influyen en la determinación del valor presente de las OBD.

Al respecto, se realizaron pruebas de consistencia a la información contenida en las bases de datos que FARELL utilizó para la valuación de los pasivos laborales al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014, las cuales se enfocaron en comparar la información de las bases de datos de 2014 contra las de 2013, principalmente respecto de los conceptos que por su naturaleza tienen un impacto financiero en la valuación actuarial, entre los que se encuentran la antigüedad, edad y salario. Las bases de datos de trabajadores permanentes y jubilados a las fechas señaladas, se integraron de la forma siguiente:

POBLACIÓN TOTAL DE LA CFE
AL 30 DE SEPTIEMBRE Y 31 DE DICIEMBRE DE 2014

Esquema	al 30 de Septiembre		al 31 de Diciembre	
	Permanentes	Jubilados	Permanentes	Jubilados
Pensiones y Jubilaciones[1/]	56,626	34,776	55,966	42,016
CIJUBILA[2/]	15,516	0	16,404	0
Subtotal	72,142	34,776	72,370	42,016
Total	106,918		114,386	

FUENTE: Bases de datos utilizadas para la proyección del pasivo laboral de 2014.

1/ Trabajadores que ingresaron a la CFE antes del 18 de agosto 2008.

2/ Trabajadores que ingresaron a la CFE a partir del 18 de agosto 2008.

Es importante señalar que la información de las bases de datos que el actuario utilizó para los cálculos de 2014 fue extraída con corte al 9 de noviembre de ese ejercicio, periodo atípico al que normalmente se realiza (diciembre); lo anterior, con objeto de cumplir con lo establecido en el artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014 cuya revisión se enfocó en los trabajadores permanentes y jubilados considerados en el plan de pensiones y jubilaciones aplicable a los trabajadores que ingresaron antes del 18 de agosto de 2008.

Con base en lo anterior, con las pruebas aplicadas en esta materia se identificaron las inconsistencias siguientes:

INCONSISTENCIAS EN LAS BASES DE DATOS DE 2014

Conceptos que por su naturaleza impactan en el cálculo del pasivo laboral	Descripción de la inconsistencia	Número de trabajadores
Salario	➢ Variaciones en el salario tabular de trabajadores permanentes, superiores a los autorizados.	51,774
	➢ Variaciones en las pensiones pagadas a los jubilados, superiores al porcentaje anual autorizado.	555
Antigüedad	➢ Trabajadores permanentes que en 2014 tienen diferente fecha de antigüedad en relación con 2013.	3,399
Edad	➢ Trabajadores permanentes que se reportaron con diferente RFC (fecha de nacimiento) en relación con 2013.	243
Duplicados	➢ Trabajadores que se reportaron tanto en la base de datos de permanentes como en la de jubilados en el mismo periodo.	310
Fallecidos	➢ Jubilados que se reportaron vigentes en el año sujeto a revisión, que ya habían fallecido.	69
	➢ Trabajadores permanentes que se reportaron vigentes en el año sujeto a revisión, que ya habían fallecido.	5
	Total	56,355

FUENTE: Bases de datos utilizadas para la proyección del pasivo laboral de 2014.

➢ Salario

- Respecto de los 51,774 trabajadores permanentes que presentaron variaciones en el salario tabular, la CFE acreditó que los salarios de 50,909 correspondían a los importes establecidos en los contratos; a 103 trabajadores los eliminó de la base de permanentes ya que correspondían a jubilados o personas que ya habían fallecido; y de 762 trabajadores, ratificó que los salarios tabulares que reportó en las bases de datos del actuario eran incorrectos al no corresponderse con los establecidos en los contratos.
- En relación con los 555 jubilados, se seleccionaron a 167, de los cuales la CFE documentó que el importe reportado en 2014 fue correcto, y que las variaciones se debieron principalmente a laudos (resoluciones de una autoridad) y a promociones retroactivas a las que los trabajadores tenían derecho cuando eran personal activo.

➢ Antigüedad

- La CFE informó que las variaciones en la antigüedad reconocida de los 3,399 trabajadores permanentes, se debieron, por un lado, a la aplicación de laudos, y por el otro, a días no computables para el trabajador por permisos superiores al plazo de 30 días naturales en un año. Con objeto de verificar lo informado por la entidad, se seleccionó a 100 trabajadores, de los cuales la CFE documentó la situación laboral de cada uno, y se verificó que correspondió con lo registrado en las bases de datos del actuario.

- Edad
  - De los 243 trabajadores permanentes que se reportaron con diferente fecha de nacimiento con relación a la registrada en 2013, la CFE informó que el 12 de marzo de 2014 implementó la actualización de la Clave Única de Registro de Población (CURP) y del Registro Federal de Contribuyentes (RFC) de sus trabajadores, con objeto de emitir recibos con Certificado Fiscal Digital por Internet (CFDI), en cumplimiento de la miscelánea fiscal 2014, por lo que los resultados de esas actividades están ya incluidos en la información de la base de datos de 2014.

- Duplicados
  - La CFE reportó simultáneamente a 310 trabajadores tanto en las bases de datos de los trabajadores permanentes como en la de jubilados que el actuario utilizó para la proyección de los pasivos laborales a septiembre y diciembre de 2014. Al respecto, la entidad documentó que el estatus correcto de esos trabajadores era el de jubilados, por lo que confirmó como erróneo haberlos considerado como permanentes en la base de datos.

- Fallecidos
  - La CFE reportó de manera indebida a 69 jubilados y 5 trabajadores permanentes como vigentes en las bases de datos que el actuario utilizó para la valuación de los pasivos laborales de 2014, aun cuando documentó que éstos ya habían fallecido.

Es importe señalar que estas inconsistencias en las bases de datos han sido recurrentes en los ejercicios anteriores, toda vez que se identificó que en el ejercicio 2013 persistieron las determinadas en 2014, además de que, como antes se señaló, en la base de datos de 2013 no se incluyeron a 7,632 trabajadores permanentes y 230 jubilados para el cálculo del pasivo laboral de dicho ejercicio, debido a errores al momento de extraer la información de los sistemas.

Al igual que en la prueba de revisión anterior, y con el fin de identificar el impacto financiero que en el pasivo laboral pudiera generar las inexistencias determinadas en esta prueba, se solicitó a la CFE llevar a cabo los ajustes pertinentes a la información de las bases de datos respectivas, y requerir al actuario realizar una nueva proyección y valuación del pasivo laboral considerando los datos correctos.

- **Pruebas globales contra nóminas de personal**

A fin de verificar que las bases de datos que la CFE proporcionó al actuario para la elaboración de los estudios actuariales de 2014 consideraron toda la plantilla laboral de la entidad, se analizaron las bases de datos citadas y la nómina de los trabajadores permanentes y jubilados que tenía vigente la entidad al 9 de noviembre de 2014, con lo que se comprobó lo siguiente:

- Se constató que el total de trabajadores permanentes y jubilados que tenía la entidad en su nómina no se correspondieron de forma completa con los trabajadores registrados en las bases de datos que la CFE proporcionó al actuario.

- Se verificó que los trabajadores temporales no participaron en el cálculo del pasivo laboral.

- Se verificó que el pago a los trabajadores permanentes y jubilados no se realizara de manera duplicada; sin embargo, por otro lado, se identificó que para el cálculo del pasivo laboral efectuado por el actuario existieron registros duplicados en las bases de datos utilizadas para ello.

- Se comprobó que los salarios tabulares presentados en las bases de datos que la CFE proporcionó al actuario no mantuvieron congruencia en algunos casos con los reflejados en las nóminas de las catorcenas 25 y 26.

Además, se verificó que los registros de las bases de datos que la CFE proporcionó al actuario para la elaboración de las valuaciones actuariales de 2014 no consideraron a todo el personal permanente y jubilado incluido en la nómina de pago de las catorcenas 25 y 26, y se identificaron las variaciones siguientes:

VARIACIONES ENTRE NÓMINA Y BASES DE DATOS

Descripción	Permanentes	Jubilados
Universo.	55,966	42,016
Diferencias entre los salarios contenidos en la base de datos actuarial y la nómina.	2,521	3,132
Trabajadores incluidos en la nómina y no considerados en la base de datos actuarial.	587	482
Trabajadores incluidos en la base de datos actuarial y no considerados en la nómina.	219	104

FUENTE: Base de datos que la CFE proporcionó al actuario para el cálculo del pasivo laboral, y nóminas de las catorcenas 25 y 26.

- Trabajadores permanentes:

  - Respecto de los 2,521 trabajadores, la CFE informó que en la base de datos del actuario no se incluyó el salario con los niveles escalafonarios que habían adquirido a la fecha del corte de la extracción de la información, por lo que procedió a la actualización de los salarios.

  - De los 587 trabajadores, la CFE informó que 549 correspondieron principalmente a trabajadores temporales que cambiaron su situación contractual a permanentes, a 26 se les pagó en la catorcena 24, 2 son jubilados y los 10 restantes correspondieron a pagos retroactivos.

  - En relación con los 219 trabajadores, la CFE indicó que su omisión en la nómina obedeció, entre otros motivos, a cambios de adscripción, defunciones por riesgo no profesional, recisión de contrato, reajustes, separación por incapacidad y voluntaria, suspensión en la relación laboral y por jubilaciones.

- Jubilados:

  - Respecto de los 3,132 jubilados, la entidad indicó que en la base de datos del actuario no se incluyeron los importes correspondientes a la despensa jubilatoria y al aguinaldo.

  - En relación con los 482 jubilados, la CFE informó que no los incluyó en la base de datos del actuario, entre otros motivos, por los siguientes: al momento de la extracción de la base de datos, presentaban situaciones de cambios de adscripción y defunciones por riesgo no profesional.

  - En relación con los 104 jubilados, la entidad informó que su exclusión en la nómina obedeció, entre otras causas, a las siguientes: cambio de adscripción, defunciones por riesgo no profesional y separaciones por incapacidad.

Causas-raíz que originaron las inconsistencias determinadas en las pruebas anteriores

- Sobre las observaciones anteriores, la CFE informó que, mediante un análisis metodológico, determinó las causas-raíz que las originaron, entre las que destacan las siguientes:

- Las actividades referentes a la extracción de la información, integración, validación y envío de las bases de datos al actuario para la valuación del pasivo laboral no se consideraban como un proceso, por lo que dichas actividades y los responsables de las mismas no estaban definidos, y por ello se encomendaban a una sola área con carencia de personal y conocimiento técnico.

- La desconcentración de los sistemas de recursos humanos no permite centralizar toda la información de las 486 bases de datos que existen a nivel nacional en el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH), por lo que el área que la integró realizó afectaciones manuales con base en formatos establecidos desde años anteriores que consideraban factores de integración salarial de manera errónea.

- Sistema de Información Estadística de Personal (SIEP), sistema informático de donde se obtiene la información de las bases de datos proporcionadas al actuario, maneja un atraso en la información de aproximadamente tres semanas en relación con la nómina, además de existir movimientos retroactivos, por lo que la información puede tener resultados distintos dependiendo del momento en que se genere la misma.

- Existieron inconsistencias para determinar el salario mensual integrado debido al esquema que se aplicaba en años anteriores en el que se utilizaron factores que no correspondían a los criterios establecidos en el CCT.

- No estaban definidos los criterios para la integración de la base de datos, ni se crearon mecanismos de control y comunicación entre las áreas, lo que consecuentemente redundó en una falta de supervisión.

Cabe mencionar, que al igual que en las dos pruebas de revisión anteriores, y con el fin de identificar el impacto financiero que pudieran generar las inconsistencias determinadas en el pasivo laboral, se solicitó a la CFE llevar a cabo los ajustes pertinentes a la información de las bases de datos respectivas, y solicitar al actuario una nueva proyección y valuación del pasivo laboral considerando los datos correctos.

- **Conclusión de las tres pruebas anteriores realizadas**

De conformidad con los resultados obtenidos en las tres pruebas de revisión efectuadas a las bases de datos que el actuario consideró inicialmente para realizar la valuación actuarial del pasivo laboral (Pruebas contra las prestaciones establecidas en el CCT, contra bases de datos de años anteriores y contra nómina de personal), y como resultado de la nueva proyección y valuación que el actuario, previa solicitud, llevó a cabo utilizando las bases de datos ya corregidas a la luz de las inconsistencias observadas en dichas pruebas, se determinó que el monto del pasivo laboral considerado en los estados financieros dictaminados de la CFE al 31 de diciembre de 2014 por 564,052,593.0 miles de pesos refleja una diferencia de menos por 18,167,948.0 miles de pesos (3.22%), la que se considera no impacta de manera importante en la situación que registran las obligaciones laborales a cargo de la entidad dada la magnitud de su monto.

- **Otras pruebas realizadas**

A continuación se expone el contenido de otras pruebas realizadas a las bases de datos, de las cuales se determinaron algunos resultados que si bien no conllevan efecto alguno en el monto del pasivo laboral de la CFE, resulta pertinente considerarlos para fortalecer los mecanismos de control y decisión correspondientes que permitan, por un lado, generar información suficiente, veraz y oportuna en el cálculo de las obligaciones contractuales a cargo de la entidad, y por otro, evitar situaciones de discrecionalidad respecto de aprobaciones especiales o de excepción en el otorgamiento de jubilaciones fuera de lo establecido en las condiciones generales de trabajo establecidas en el CCT y en el Manual de Trabajo.

- Pruebas contra expedientes de personal seleccionados para su revisión

Se realizó un muestreo para la revisión de expedientes de personal a fin de contar con una base razonable a partir de la cual pudieran obtenerse conclusiones para toda la población universo del padrón de trabajadores. Para la determinación de dicha muestra, se llevó a cabo lo siguiente:

Planificación y diseño de la muestra

1) Establecer los objetivos de las pruebas de revisión
   Consiste en verificar la exactitud de la información del padrón total de trabajadores permanentes y jubilados que sirvió de base para la elaboración del estudio actuarial del pasivo laboral de la CFE.

2) Definir la población
Consiste en la determinación del conjunto de elementos de referencia sobre el que se espera obtener conclusiones.

3) Definición de la unidad de muestreo y de atributos
Corresponde a los elementos individuales que forman parte de una población que contiene una determinada característica que se desea analizar; para efectos de esta prueba, la unidad corresponde al registro de cada trabajador que contiene los atributos de monto (salarios y pensiones) y fechas (nacimiento, antigüedad reconocida y jubilación).

4) Diseño de la muestra
Por las características de la población y del objetivo de la prueba, este aspecto consiste en diseñar un muestreo estadístico que permita aplicar la teoría de la probabilidad para evaluar los resultados de la muestra y en el que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra (aleatoriedad), de tal forma que sea representativa de los rasgos y características de toda la población.

Con base en lo anterior, se seleccionó el método de muestreo por atributos considerando los dos supuestos siguientes: que la población tenga registros con información correcta, o bien, que tenga información incorrecta.

Determinación del tamaño de la muestra

Para su determinación, se consideraron y evaluaron los factores que influyen en el tamaño de la muestra, conforme lo siguiente:

- Tamaño de la población. Para poblaciones grandes, como es el caso de la CFE de 114,386 elementos, el tamaño real de la población tiene poco o ningún efecto sobre el tamaño de la muestra.

- Nivel de confianza. Es el nivel que se quiere tener de confianza de que la muestra es representativa, es decir, que con ésta se pueden generalizar los resultados a la población total; este elemento es importante para el tamaño de la muestra ya que a mayor grado de confianza requerida mayor será la muestra. Para efectos de la muestra, se tomó el criterio de que la población tiene una distribución normal y que la mayoría de sus valores se concentran alrededor de dos desviaciones estándar del estimador (media poblacional), que se representa con un nivel de confianza del 95.0%.

- Precisión. Al seleccionar una muestra en lugar de revisar la población al 100.0%, se debe de considerar la generación de errores de muestreo, ya que esto es inherente al hecho de revisar sólo una parte del total de la población. El porcentaje de precisión que se adoptó al criterio de la auditoría fue del 5.0% que se considera suficiente para reducir el riesgo de muestreo a un nivel aceptablemente bajo.

- Proporción del atributo. Es la probabilidad de que el atributo ocurra (que la información sea correcta) e incide de acuerdo con su frecuencia relativa. Debido a que no fue posible estimar este dato, se calculó el tamaño de la muestra bajo un criterio conservador asumiendo que la proporción es del 50.0%, a modo de obtener el máximo tamaño de la muestra posible.

Considerando los elementos anteriores, se determinó el tamaño de la muestra mediante la aplicación de una fórmula con base estadística de población finita, y así se obtuvo una muestra de 383 elementos.

Selección de la muestra

Conforme a la NIA 350 A12, en el muestreo estadístico, los elementos de la muestra se seleccionan de modo que cada unidad de muestreo tenga una probabilidad conocida de ser seleccionada. Puesto que el objetivo del muestreo consiste en proporcionar una base razonable para extraer conclusiones sobre la población de la que se selecciona la muestra, es importante que se determine una muestra representativa de forma que se evite el sesgo, mediante la selección de elementos que tengan características típicas de la población.

Como resultado del análisis realizado a las ventajas y desventajas de cada tipo de muestreo probabilístico, y con el conocimiento adquirido del universo de empleados permanentes, jubilados y beneficiarios de pensiones (garantía de la pensión de tres años) de la CFE, se determinó utilizar la técnica de muestreo probabilístico denominada "Muestreo Aleatorio Estratificado", el cual se subdivide en tres distribuciones de muestra o afijaciones: afijación simple (a cada estrato le corresponde igual número de elementos), afijación proporcional (la distribución se efectúa de acuerdo con el tamaño de la población en cada estrato) y afijación óptima (la distribución se realiza considerando la población y la desviación de cada estrato).

Con base en la situación de los datos y la dispersión de los mismos que presentan los padrones de trabajadores permanentes y jubilados de la CFE, se consideró utilizar la afijación proporcional y se seleccionaron 383 elementos (expedientes) en proporción a los estratos de ese tipo de trabajadores, con lo cual se determinó la selección siguiente:

INTEGRACIÓN DE LA MUESTRA SELECCIONADA
PARA REVISIÓN DE EXPEDIENTES

Estrato	Universo	Muestra	%
Permanentes	72,370	242	63.3%
Jubilados	42,016	141	36.7%
Total	114,386	383	100.0%

FUENTE: Base de datos de trabajadores permanentes y jubilados extraída al 9 de noviembre de 2014 con información proyectada al 31 de diciembre de dicho ejercicio.

Procedimientos y pruebas aplicadas

A fin de verificar que la muestra seleccionada de trabajadores permanentes y jubilados presentaron la información correcta en la base de datos utilizada para el cálculo actuarial de las obligaciones del pasivo laboral, se revisaron los 383 expedientes de los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo ubicados en Hermosillo, Son., Monterrey, Nvo. León, Guadalajara, Jal., divisiones del Valle de México Centro y Sur, y Oficinas Nacionales, para lo cual se elaboró el programa de trabajo siguiente:

INTEGRACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO PARA REVISIÓN DE EXPEDIENTES

División / Entidad federativa	Permanentes	Jubilados	Total general
División de Distribución Noroeste, Hermosillo, Son.(2 al 6 de marzo)	**62**	**36**	**98**
• División de Distribución Noroeste	39	15	54
• Gerencia Regional de Producción Noroeste	15	18	33
• Área de Transmisión y Transformación Noroeste	8	3	11
División de Distribución Golfo Norte, Monterrey, Nvo. León, (9 al 13 de marzo)	**60**	**35**	**95**
• División de Distribución de Golfo Norte	44	18	62
• Gerencia Regional de Producción Norte	9	15	24
• Área de Transmisión y Transformación Noroeste	7	2	9
División de Distribución Guadalajara, Jal., (17 al 20 de marzo)	**60**	**35**	**95**
• División de Distribución de Jalisco	49	22	71
• Gerencia Regional de Producción Occidente	5	9	14
• Área de Transmisión y Transformación Occidente	6	4	10
Oficinas Nacionales, D.F. (17 al 20 de marzo)	**60**	**35**	**95**
• Oficinas Nacionales	37	35	72
• División del Valle de México Centro	13	0	13
• División del Valle de México Sur	10	0	10
Total muestra revisada	**242**	**141**	**383**

FUENTE: Base de datos de trabajadores permanentes y jubilados extraída al 9 de noviembre de 2014 con información proyectada al 31 de diciembre de dicho ejercicio.

El programa de trabajo para revisar los 383 expedientes de personal seleccionados, se elaboró considerando que éstos se encuentran ubicados en las divisiones de distribución regionales, de acuerdo con la clasificación que les otorga la CFE.

En la revisión de los 383 expedientes que se realizó en las divisiones de distribución se llevaron a cabo diversas actividades encaminadas a verificar que la información de fechas, montos de salarios y de pensiones registradas en las bases de datos que proporcionó la CFE al actuario para la elaboración de las valuaciones actuariales del ejercicio 2014 fueron correctas conforme a lo siguiente:

- Se verificó que las fechas de nacimiento reportadas en la base de datos de los trabajadores permanentes y jubilados se correspondieron con la documentación comprobatoria (acta de nacimiento y/o CURP).

- Se verificó que los importes de los salarios diarios y mensuales Tabular e Integrado del personal permanente, y de las pensiones jubilatorias Mensual e Integrada, registrados en

el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH) se correspondieron con la información presentada en el dictamen de jubilación.

- Se verificó que las fechas de antigüedad reconocidas de los trabajadores permanentes estuvieron soportadas en la documentación comprobatoria, y se determinaron conforme a lo establecido en el CCT y el MTSPM, mediante los análisis siguientes:

  a) Contrataciones temporales y definitivas del trabajador.
  b) Permisos y separaciones temporales que disminuyen la antigüedad.
  c) Reconocimiento de antigüedad mediante laudo.

- Se verificó que las jubilaciones autorizadas cumplieron con las condiciones establecidas en el CCT y en el MTSPM, mediante lo siguiente:

  a) Análisis de los acuerdos de jubilación, dictámenes de antigüedad, órdenes de pago de pensión y pago de la prima de antigüedad.
  b) Comprobación de años de servicios del trabajador y edad, así como las categorías y niveles que se consideraron al momento de la jubilación.
  c) Comprobación de las condiciones de incapacidad por riesgo de trabajo profesional y no profesional de acuerdo con los dictámenes médicos.

- Se verificó que la fecha de jubilación, y el tipo y monto de las pensiones registradas en el SIRH, se correspondieron con lo señalado en la documentación soporte y los recibos de nómina.

- Se conoció que algunos trabajadores perciben la prestación de suministro de energía eléctrica en especie, mientras que otros la perciben en efectivo; al respecto, se verificó la aplicación de las tarifas respectivas en las circulares emitidas mensualmente por la CFE.

- Se verificó que las pensiones otorgadas a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos correspondieran a los porcentajes y plazos establecidos en el CCT y MTSPM mediante lo siguiente:

  a) Comprobación de las fechas de término de la pensión.
  b) Comprobación de la designación de los beneficiarios.

Por otra parte, en algunos expedientes se identificó la falta de documentos y las inconsistencias que se indican en el cuadro siguiente:

RESULTADOS DE LAS REVISIONES EFECTUADAS EN LAS CUATRO ENTIDADES FEDERATIVAS

Tipo de Inconsistencia	Número de inconsistencias			
	Hermosillo	Monterrey	Guadalajara	D.F.
- Falta de Documentos fuentes en los expedientes de personal.	25	11	10	74
- Base de datos vs recibos de nómina.	0	5	2	0
- Información de los expedientes vs lo registrado en SIRH.	51	37	27	7
- Base de datos vs registros en el SIRH. (Fecha de ingreso, último puesto, último salario tabular, último salario diario, estado laboral, antigüedad, fecha jubilación, puesto con el que se jubila y salario de jubilación).	40	16	24	80
TOTAL	116	69	63	161

FUENTE: Expedientes de trabajadores de la CFE.

Dichas inconsistencias fueron subsanadas durante el desarrollo de la auditoria por las subgerencias designadas como enlaces en las entidades federativas, al proporcionar la documentación soporte correspondiente.

Se verificó que la información del Salario Diario Integrado y la Pensión Jubilatoria Integrada registrada en el SIRH de los 383 trabajadores seleccionados en la muestra, es diferente de la consignada en la base de datos que proporcionó la CFE al actuario para la valuación del pasivo laboral, debido a que, como se indicó anteriormente, para la determinación de dicho salario los factores que utilizó la entidad para la prima de vacaciones, la compensación por fidelidad y el importe de energía eléctrica no fueron los correctos conforme a lo dispuesto en el CCT; y para el cálculo de la pensión jubilatoria, omitió el aguinaldo y la despensa jubilatoria.

Además, se observó que la información del Sistema de Información de Estadística de Personal (SIEP), utilizada por la CFE para integrar la base de datos, en algunos casos es diferente a la del SIRH, debido a que el primero no está diseñado para hacer extracciones de información histórica relacionadas con las percepciones de los trabajadores, y el Salario Diario Tabular ahí registrado puede no estar actualizado por razones de temporalidad en las fechas de consulta.

Evaluación de resultados

Con la aplicación de los procedimientos y pruebas a la muestra de expedientes del personal seleccionados se determinaron diversas inconsistencias en la información contenida en las bases de datos, las cuales fueron comentadas durante el transcurso de la revisión en los Centros de Trabajo ubicados en Hermosillo, Monterrey, Guadalajara y Distrito Federal, a fin de que el personal encargado de cada región justificara o proporcionara la información que pudiera solventar dichas inconsistencias, o bien, confirmar, en su caso, su procedencia; al respecto, en las reuniones celebradas se aclararon dichas inconsistencias.

- Pruebas de jubilaciones otorgadas por convenios, acuerdos superiores y años de servicio y vejez (IMSS)
-

Se verificaron las jubilaciones otorgadas por convenios, acuerdos superiores y años de servicio y vejez (IMSS) que fueron registradas bajo estos conceptos en las bases de datos que la CFE

proporcionó al actuario para la elaboración de las valuaciones actuariales de 2014; para tal efecto, se integraron los 42,016 registros de trabajadores jubilados de acuerdo con el tipo de jubilación que registraron y se identificaron que 1,148 correspondieron a convenios (2.7%), 275 por Acuerdo superior (0.7%) y 77 por años de servicio y vejez IMSS (0.2%)

Con base en lo anterior, de las jubilaciones identificadas se solicitaron 315 dictámenes de jubilación con la información de los acuerdos y autorizaciones correspondientes para comprobar que fueron otorgadas correctamente y que se autorizaron por los servidores públicos facultados para ello. Con su análisis, se constató lo siguiente:

- Jubilación por Acuerdo superior

La CFE informó que la Ley del Servicio Público de la Energía Eléctrica y su Estatuto Orgánico establecen que la Junta de Gobierno debe resolver los asuntos sometidos por cualquiera de sus miembros o por el Director General, por lo que mediante acuerdo número "cuarenta y ocho/2003" del 25 de febrero de 2003, vigente a la fecha, facultó al Director General lo siguiente:

"...para que, cuando así convenga al interés del Organismo, autorice a que se dé por *terminada anticipadamente la relación de trabajo con los servidores públicos como trabajadores activos, para pasar a ser jubilados, resolviéndolos conforme a los acuerdos que en este sentido ha aprobado anteriormente este Órgano de Gobierno, informando de manera oportuna sobre los casos que se autoricen."*

Se revisaron 167 dictámenes y se conoció lo siguiente:

- Sólo 107 dictámenes indican que la jubilación fue por acuerdo superior, de los cuales únicamente 39 señalan distintos números de acuerdo, aun cuando la CFE señaló que este tipo de jubilación se realizaba conforme al acuerdo cuarenta y ocho/2003 antes referido.

  Adicionalmente, se identificó que únicamente 9 dictámenes se respaldaron en la autorización escrita del Director General a cargo en el año en que se presentó la jubilación, situación que se hizo del conocimiento de la CFE, la cual indicó que en su momento era suficiente que los dictámenes de jubilación por este concepto fueran autorizados por el Director General y el Administrativo, y en su caso, por el encargado de la gerencia de relaciones laborales en turno, lo que no acreditó normativamente.

- 31 dictámenes estaban referenciados a distintos convenios que no correspondieron a un acuerdo superior, por lo que la CFE clasificó indebidamente estas jubilaciones con este concepto.

- 29 dictámenes no hacen referencia a que la jubilación fue por acuerdo superior, ya que la autorización se dio mediante tarjetas, oficios y escritos sin números, entre otros.

Asimismo, se revisó la edad y los años de servicio de los trabajadores al momento de su jubilación, y se identificó lo siguiente:

- Años de servicio

  - De 141 hombres, a 12 les faltaba un año de servicio para cumplir los 30 establecidos en el CCT, y a 129 les faltaba de 2 a 16 años.

  - De 26 mujeres, a 2 les faltaba un año de servicio para cumplir los 25 requeridos en el CCT, y a 24 les faltaba de 2 a 14 años.

- Edad

  - De 141 hombres, 97 eran menores de 55 años, 22 eran mayores de dicha edad, y de 15 jubilados no fue posible acreditar su edad en los dictámenes respectivos.

  - En cuanto a las mujeres, la edad de 14 jubiladas fluctuó entre 39 y 65 años con un promedio de años de servicio de 20.6, y en 2 casos no se acreditó la edad.

Adicionalmente, se identificó que:

- La edad menor fue de 38 años con 21 años de servicio para hombres, y 39 años con 19 años de servicio para mujeres.

- El tiempo menor de servicio fue de 16 años con 63 años de edad para hombres, y 14 años con 58 años de edad para mujeres.

- 21 jubilados por acuerdo superior correspondieron a personal de mando.

- 4 jubilaciones se realizaron bajo el amparo del acuerdo número 2537 del 7 de septiembre de 1993; sin embargo, la CFE señaló que dicho acuerdo no fue autorizado por el Órgano de Gobierno y que posiblemente corresponda a un acuerdo interno por cuya fecha no fue posible localizar.

De lo señalado, se concluye que las jubilaciones anticipadas que los directores generales de la CFE autorizaron en los años en que estuvieron a cargo de la entidad, fueron de manera discrecional, ya que no se tiene normativa que regule la autorización de las mismas, además de que no en todos los casos analizados se documentó dicha autorización.

- Jubilación por convenio

Desde 1992, la CFE suscribió el Convenio de Productividad (convenio) con el SUTERM, en el que estableció la revisión de la estructura organizacional de todos sus centros de trabajo con objeto de determinar la fuerza real de trabajo establecida, para adecuarla en cantidad y calidad a la que se requiriera para la atención de las actividades encomendadas.

A raíz de dicho convenio, la CFE formuló la circular núm. 81-1-29/92 del 28 de septiembre de 1992 como complemento del convenio, en donde se establecieron requisitos de jubilación distintos a los señalados en el CCT para todos aquellos trabajadores que cumplieran con los criterios indicados en la circular, entre los que se encuentran los siguientes:

- Los trabajadores excedentes con más de 25 y hasta 27 años de antigüedad podrán jubilarse con el porcentaje que les corresponda de acuerdo con lo establecido en el CCT; los trabajadores con más de 28 años de antigüedad podrán jubilarse con el 100.0% de su salario.

- Los trabajadores pertenecientes al grupo de comodines (trabajadores pertenecientes a la estructura permanente de la CFE que sustituyen vacantes temporales) con más de 21 y hasta 23 años, podrán optar por jubilarse con el porcentaje que les corresponda; para el caso de aquellos con más de 24 años, podrán jubilarse con el 100.0% de su salario.

Al respecto, se revisaron 118 dictámenes de los cuales:

- 68 no tenían número de convenio.

- 29 jubilaciones estaban clasificadas como autorizadas por convenio pero en sus dictámenes se hizo referencia a distintos acuerdos superiores, por lo que la CFE las clasificó indebidamente.

- 11 estaban vinculados a 7 convenios distintos de la circular núm. 81-1-29/92.

- 10 estaban vinculados al acuerdo 2537 del 7 de septiembre de 1993; sin embargo, como se mencionó anteriormente, la CFE señaló que dicho acuerdo no fue autorizado por el Órgano de Gobierno, mismo que no fue posible localizar.

Con base en lo anterior, se concluye que la CFE clasificó de manera indebida algunas jubilaciones por convenio en las bases de datos entregadas al actuario.

- Jubilación por años de servicio y vejez

  En relación con este tipo de jubilación, se revisaron 30 dictámenes en los que se identificó que los trabajadores se jubilaron por años de servicio conforme a la cláusula 69 del CCT, y en todos los casos, los jubilados eran mayores de 65 años de edad lo que les daba derecho a la pensión de vejez otorgada en los términos de la Ley del Seguro Social (LSS).

  Asimismo, en los dictámenes se indicó que de acuerdo con el párrafo 3 de la cláusula 60 del CCT, la CFE pagará íntegramente al jubilado el monto de la pensión, y en virtud de la sustitución de obligaciones tiene derecho a recuperar del Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de la pensión de vejez otorgada en los términos de la LSS.

  Es importante señalar que el CCT 2014-2016 de la CFE ya no considera la sustitución de obligación respecto a la pensión por vejez.

De conformidad con lo anterior, y al igual que lo mencionado en el Apéndice No. 3, se considera importante recomendar a la entidad que analice el alcance de las facultades de excepción relacionadas con el otorgamiento de las jubilaciones especiales, y se evalúe

la pertinencia de acotarlas a fin de que se ajusten a los requisitos generales establecidos para las jubilaciones de los trabajadores de la entidad, y con ello evitar probables acciones y decisiones discrecionales en esta materia.

6. Estados financieros

A fin de validar los importes del pasivo laboral de la CFE revelados en sus estados financieros emitidos al 30 de septiembre y al 31 de diciembre de 2014, se analizó la NIC-19, y se identificó que los planes de beneficios otorgados a los trabajadores deben reconocerse en su totalidad en los mismos; para ello, se debe reflejar el pasivo laboral y sus efectos financieros determinados mediante valuación actuarial. Por lo anterior, se analizaron los importes de dicho pasivo y se determinó lo siguiente:

I. Pasivo laboral al 30 de septiembre de 2014

Con corte al 30 de septiembre de 2014, y con carácter informativo, la CFE elaboró y remitió a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores sus estados financieros dictaminados, en los cuales se revela un pasivo laboral de 559,183,715.0 miles de pesos que se determinó tomando como base el registrado al 31 de diciembre de 2013, y al cual se le adicionó el valor del costo neto del periodo estimado al citado de mes septiembre; cabe señalar, que dicho monto de pasivo no se correspondió con el determinado actuarialmente a esa fecha por el despacho FARELL que ascendió a 561,346,661.0 miles de pesos (se integra de las Obligaciones por Beneficios Definidos de 566,540,000.0 miles de pesos menos los Activos del Plan de 5,193,339.0 miles de pesos), en virtud de que dichos estados financieros se elaboraron con anterioridad a la valuación actuarial respectiva, misma que fue elaborada en febrero de 2015 a efecto de cumplir con lo establecido en el artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014.

Por lo antes referido, y como se señaló también en el Apéndice No. 4, no resulta viable dictaminar el monto del pasivo laboral considerado en los estados financieros de la CFE al 30 de septiembre de 2014 por parte de este órgano fiscalizador, ya que dichos estados financieros fueron elaborados y proporcionados a dicha Comisión con carácter informativo, y el importe del pasivo laboral, como se mencionó antes, no se correspondió con el determinado actuarialmente.

II. Pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014

En cuanto a los estados financieros dictaminados de la CFE al 31 de diciembre de 2014, en éstos se consideró un monto de pasivo laboral de 564,052,593.0 miles de pesos (se integra de las Obligaciones por Beneficios Definidos de 569,360,052.0 miles de pesos menos los Activos del Plan de 5,307,459.0 miles de pesos), el cual se correspondió con el resultante de la valuación actuarial efectuada a esta fecha, basada en las hipótesis y supuestos demográficos y financieros determinados para dicho ejercicio. Por lo anterior, dicho monto fue el que se determinó como sujeto a la dictaminación objeto de la auditoría practicada por parte de este órgano de fiscalización.

El reconocimiento contable del pasivo laboral en los estados financieros al 31 de diciembre de 2014 se realizó bajo la normativa siguiente:

NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA (NIIF o IFRS)

Norma	Objetivo
13 "Medición del Valor Razonable"	Indica el marco contable para la medición del valor razonable en los activos/pasivos
19 "Beneficios a los empleados"	Indica el tratamiento contable y la información a revelar de los beneficios a los empleados[5]

FUENTE: Normas Internacionales de Información Financiera y estados financieros dictaminados al 31 de diciembre de 2014.

Con base en la normativa mencionada, se analizaron los estados financieros dictaminados y la valuación actuarial que se realizó para la determinación del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014, con objeto de verificar que los resultados actuariales se correspondieron con los reportados en dichos estados financieros. Los rubros que revelaron los resultados de la valuación actuarial mostraron los saldos siguientes:

PASIVO LABORAL REVELADO EN ESTADOS FINANCIEROS DICTAMINADOS
(Miles de Pesos)

Rubro	2014	2013	Variación	
			Importe	%
Estado de Posición Financiera:				
Pasivo a Corto Plazo				
Beneficios a los empleados	28,513,123.0	23,267,799.0	5,245,324.0	22.5
Pasivo a Largo Plazo				
Beneficios a los empleados	535,539,470.0	504,260,756.0	31,278,714.0	6.2
Total Pasivo Laboral	564,052,593.0 *	527,528,555.0 *	36,524,038.0	6.9
Patrimonio				
Cargo al patrimonio por beneficio a los empleados	-9,627,144.0	-33,299,708.0	23,672,564.0	-71.1
Estado del Resultado Integral:				
Costo estimado actuarial del periodo por obligaciones laborales	55,090,048.0	48,689,340.0	6,400,708.0	13.2

FUENTE: Estados financieros dictaminados por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2014 y 2013.
*: Montos ya deducidos de los recursos de los Activos del Plan.

Al 31 de diciembre de 2014, el pasivo laboral aumentó 6.9% en relación con el correspondiente al 31 de diciembre de 2013; este incremento se debió principalmente a la variación en la tasa de incremento salarial[6] (4.40% a 6.10%) y al reconocimiento de la antigüedad de trabajadores permanentes.

El pasivo a corto plazo ascendió a 28,513,123.0 miles de pesos, el cual corresponde a los pagos que la CFE realizará en los próximos 12 meses por las pensiones de los trabajadores ya jubilados; por lo que hace al pasivo a largo plazo, este ascendió a 535,539,470.0 miles de pesos, el cual refleja el valor presente de las OBD a un periodo de 83 años.

5 La explicación de la norma se detalla en el apartado correspondiente a la NIC-19.

6 Corresponde a una hipótesis financiera que se detalla en el Apéndice No. 4. "Valuación Actuarial del Pasivo Laboral".

Por otra parte, se verificó que la integración del pasivo laboral de la CFE se determinó conforme a la NIC-19, con los elementos que integran la formula siguiente:

PASIVO LABORAL REVELADO EN ESTADOS FINANCIEROS DE 2014
(Miles de Pesos)

	Concepto	Importe
(+)	Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD)	569,360,052.0
(-)	Activos del Plan	5,307,459.0
(=)	Pasivo Laboral	564,052,593.0

FUENTE: Estados financieros dictaminados al 31 de diciembre de 2014.

Se analizó la nota 17 "Beneficios a los Empleados" de los estados financieros dictaminados, con objeto de verificar que las cifras reveladas correspondieron a las determinadas en la valuación actuarial. Los resultados se describen a continuación:

- Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD)

  Al 31 de diciembre de 2014, el saldo de las OBD fue de 569,360,052.0 miles de pesos, importe mayor en 36,891,675.0 miles de pesos, el 6.9%, en relación con el registrado al 31 de diciembre de 2013 de 532,468,377.0 miles de pesos; dicha variación principalmente obedeció, como ya se mencionó, al aumento en la tasa de incremento salarial y al reconocimiento de la antigüedad de trabajadores permanentes; asimismo, se constató que las OBD se integraron de los saldos contables que derivaron de la aplicación de los supuestos actuariales correspondientes al costo laboral del servicio actual, al costo financiero, al costo de servicios pasados, a las ganancias-pérdidas actuariales y a los pagos de los beneficios que la CFE realizó; estos saldos se correspondieron con los determinados por el actuario en su valuación respectiva; el cálculo actuarial de las OBD se reflejó en la contabilidad como lo estipula la NIC-19.

- Activos del Plan

  La NIC-19 indica que para hacer frente a las obligaciones por pasivos laborales se debe contar con Activos del Plan, que son los recursos disponibles para hacer frente a las OBD. En el caso de la CFE, los Activos del Plan corresponden a los recursos invertidos con Banco Santander México, S.A. (Santander) y Nacional Financiera, S.N.C, (NAFIN), a plazos de 28 días y 28 años, respectivamente. Al 31 de diciembre de 2014, el saldo de los mismos fue de 5,307,459.0 miles de pesos, importe mayor en 367,637.0 miles de pesos, el 7.4% en relación con el de 2013 de 4,939,822.0 miles de pesos.

  Asimismo, se verificó la integración de los Activos del Plan, cuyos saldos contables se correspondieron con los flujos financieros que registraron dichos activos, los cuales se revelaron conforme a la NIIF-13 "Medición del Valor Razonable", como se indica a continuación:

ACTIVOS DEL PLAN
(Miles de pesos)

Concepto	2014
Saldo inicial	4,939,822.0
Más	
Rendimientos de los activos incluidos en el plan	367,637.0
Saldo final	5,307,459.0

FUENTE: Estados financieros dictaminados por el año que terminó el 31 de diciembre de 2014.

Como se observa en el cuadro anterior, los recursos disponibles de los Activos del Plan son insuficientes para hacer frente a las OBD.

Conclusiones:

- Con la revisión efectuada al pasivo laboral incluido en los estados financieros dictaminados al 31 de diciembre de 2014, se comprobó que el saldo de éste se correspondió con el considerado en la valuación actuarial respectiva.

- La revelación del pasivo laboral se realizó conforme a los estándares normativos contables internacionales; asimismo, debe considerarse que el saldo correspondiente al pasivo laboral incluido en los estados financieros dictaminados al 30 de septiembre de 2014 que la CFE reportó a la CNBV fue de carácter informativo, por lo que no incluyó los resultados de la valuación actuarial efectuada a esa fecha, toda vez que ésta no se efectuó sino hasta febrero de 2015, razón por la cual no resulta viable dictaminar el monto del pasivo laboral reflejado en los estados financieros a esa fecha por parte de este órgano fiscalizador.

- El pasivo laboral de la CFE por 564,052,593.0 miles de pesos revela las obligaciones contractuales vigentes al 31 de diciembre de 2014, el cual se determinó como sujeto a dictaminación por parte de este órgano de fiscalización superior de la Federación, en cumplimiento del artículo cuarto transitorio del Decreto publicado el 11 de agosto de 2014.

- **Al igual que lo mencionado en el Apéndice No. 5, el monto del pasivo laboral al 31 de diciembre de 2014 por 564,052,593.0 miles de pesos antes referido refleja una diferencia de menos por 18,167,948.0 miles de pesos (3.22%), de acuerdo con la nueva proyección que de éste llevó a cabo el actuario mediante la aplicación de bases de datos corregidas a la luz de las inconsistencias y errores que se derivaron de las pruebas aplicadas a las bases consideradas originalmente.**

  Cabe mencionar que, al igual que lo manifestado también en dicho Apéndice No. 5, se estima que el importe de la citada diferencia no impacta de manera importante en la situación que registran las obligaciones laborales a cargo de la entidad dada la magnitud de su monto.

7. Activos del Plan

Como se mencionó en el Apéndice anterior, los Activos del Plan de la CFE están soportados en dos cuentas de inversión con las instituciones financieras Santander y NAFIN, a plazos de 28 días y 28 años, cuyos saldos iniciales y finales del año 2014 y rendimientos obtenidos durante dicho ejercicio se muestran a continuación de manera comparativa con los reflejados en los estados financieros dictaminados correspondientes.

ACTIVOS DEL PLAN
(Millones de pesos)

Concepto	Estados financieros	Estados de cuenta bancarios	Diferencias
Saldo inicial 2014	4,939.8	4,940.0	0.1
Más			
Rendimientos obtenidos	367.7	257.5	110.1
Saldo final 2014	5,307.5	5,197.2	110.2

FUENTE: Estados financieros de la CFE y estados de cuenta bancarios.

En el análisis realizado a las diferencias detectadas entre las cifras de los estados financieros de la CFE y las de los estados de cuenta de las dos instituciones bancarias mencionadas, se observó lo siguiente:

- El saldo inicial en 2014 revelado en los estados financieros incluyó indebidamente, como Activos del Plan, 0.1 millones de pesos, toda vez que los mismos correspondían a las aportaciones de pensiones del esquema CIJUBILA

- Por lo que hace a los rendimientos obtenidos en 2014, de igual forma, en los estados financieros se incluyeron indebidamente 110.1 millones de pesos, ya que éstos correspondían a recursos recibidos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para destinarse a un fondo de emergencias médicas, los cuales no tenían relación alguna con los Activos del Plan de la CFE para hacer frente al pago de pensiones y jubilaciones.

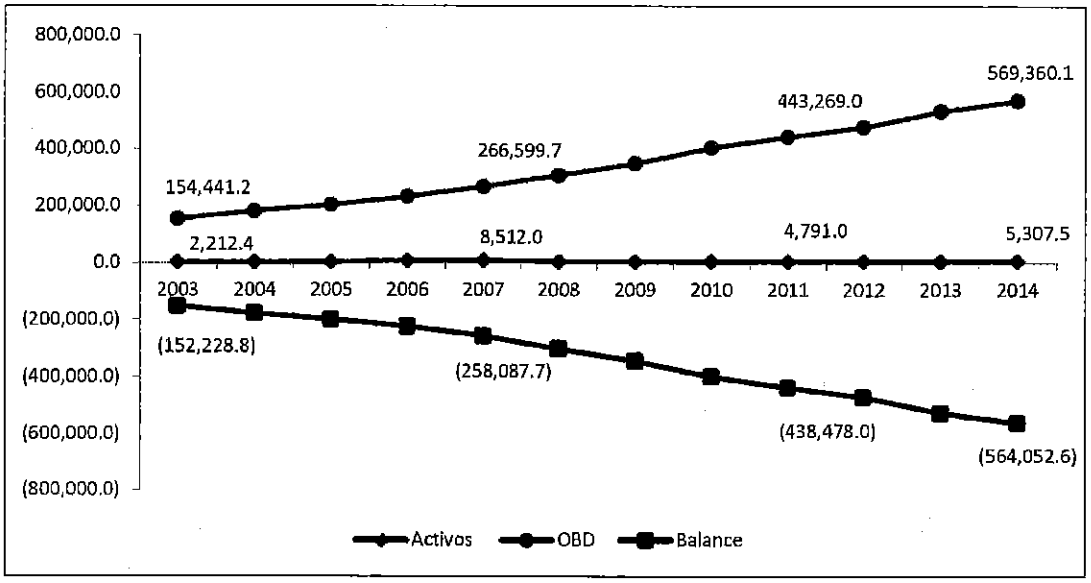
Las observaciones señaladas anteriormente fueron hechas del conocimiento de la CFE, la que indicó que efectuaría los ajustes contables pertinentes a fin de reflejar correctamente en los estados financieros los recursos relativos a los Activos del Plan de la entidad.

Por otra parte, con el análisis de las valuaciones actuariales del plan de pensiones de la CFE del periodo 2003-2014 (ver apéndice No. 4), se verificó que en este lapso el plan no ha estado fondeado, ya que el saldo de los Activos del Plan de la entidad pasó de 2,212.4 millones de pesos en 2003 a 5,307.5 millones de pesos en 2014, en tanto el monto de las obligaciones por beneficio definido pasó de 154,441.2 millones de pesos en 2003 a 569,360.1 millones de pesos en 2014, lo cual significa que la CFE no contó con un fondo de reserva que permitiera maximizar los recursos destinados a solventar en el mediano y largo plazos los compromisos generados por el creciente número de jubilados y pensionados.

En efecto, las obligaciones de pago y el déficit del plan pensionario de la CFE han mantenido un crecimiento constante con tasas del 12.6% en promedio anual, en tanto los Activos del Plan crecieron en un 8.3% anual, es decir, en menor proporción que las obligaciones de pago, de manera que en 2003, los 2,212.4 millones de pesos de Activos del Plan equivalían al 1.4% de las obligaciones (154,441.2 millones de pesos), mientras que para 2014, los 5,307.5 millones de pesos de los mismos representaron el 0.9% de las obligaciones (569,360.1 millones de pesos).

El comportamiento de los activos, obligaciones y déficit del plan de pensiones de la CFE se presenta a continuación:

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN FINANCIERA Y ACTUARIAL DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LA CFE, 2003-2014 (Millones de pesos)



FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la CFE.
OBD: Obligaciones por Beneficio Definido.
Nota: El balance se refiere a la resta del valor de los activos menos el monto de las obligaciones por beneficio definido.

Conforme a la gráfica anterior, en el periodo de análisis, el comportamiento de la situación financiera mostró que el déficit actuarial del plan de pensiones se agravó a medida en que se incrementaron las obligaciones pensionarias, ya que mientras en 2003 a los 154,441.2 millones de pesos de pasivo les correspondía un déficit de 152,228.8 millones de pesos, para 2014, a los 569,360.1 millones de pesos de obligaciones les correspondió un déficit de 564,052.6 millones de pesos.

Los factores que han incrementado el pasivo laboral de la CFE corresponden fundamentalmente al aumento del 47.7% que registró la población total de la CFE en el periodo 2003-2014, con un ritmo de crecimiento anual del 3.6%, toda vez que mientras en 2003 había una población total de 77,458, para 2014 ésta ascendió a 114,386. Asimismo, la pensión promedio mensual se incrementó en un 172.1%, ya que en 2003 un pensionado recibía, en promedio, 12.2 miles de pesos, y para 2014, el monto medio de la pensión fue de 33.2 miles de pesos.

Por lo anterior, el plan pensionario de la CFE ha mostrado a lo largo del tiempo una sensible insuficiencia económica para cubrir las obligaciones pensionarias a cargo de la entidad, lo que presumiblemente continuará en el mediano y largo plazos.

Conclusiones:

- La CFE no realiza aportaciones a los Activos del Plan, cuyos saldos sólo aumentan por los rendimientos que generan las inversiones de los recursos disponibles.

- La CFE no aplica los recursos disponibles de los Activos del Plan para hacer frente al pago de pensiones en curso.

- Los Activos del Plan que la CFE tiene disponibles son insuficientes para hacer frente a las obligaciones de pago de pensiones y jubilaciones a cargo de la entidad.

- En el periodo 2003-2014, el plan pensionario de la CFE no contó con una reserva que permita solventar en el mediano y largo plazos los compromisos generados por el número de jubilados y pensionados, ya que el saldo de los Activos del Plan pasó de 2,212.4 millones de pesos en 2003 a 5,307.5 millones de pesos en 2014, en tanto que el monto de las obligaciones por beneficio definido pasó de 154,441.2 millones de pesos en 2003 a 569,360.1 millones de pesos en 2014, lo que generó un déficit actuarial que creció paralelamente y en la misma medida en que lo hizo el monto de las obligaciones pensionarias; en consecuencia, no se cumplió con el objetivo establecido de dicha reserva de maximizar los recursos destinados a solventar las obligaciones que la CFE tiene con sus trabajadores respecto del pago de beneficios al retiro consignados en el CCT y en el MTSPM.

- La situación en que se encuentra el plan de pensiones de Beneficio Definido de la CFE ha provocado que su pasivo laboral creciera en el periodo 2003-2014 a una tasa del 12.6% promedio anual ante el crecimiento de los beneficios pensionarios; asimismo, existe el riesgo de que en las negociaciones contractuales que se efectúen en el futuro se incorporen más beneficios que incrementen aún más el monto de las obligaciones pensionarias y aceleren el crecimiento del déficit actuarial, de tal forma que resulte difícil su financiamiento y se presenten mayores contingencias laborales, así como problemas legales, de solvencia y de liquidez.

8. Proyecciones del pasivo laboral

El análisis del comportamiento futuro de la población incorporada al plan de Beneficio Definido, así como de los flujos de gasto esperados para el pago de pensiones y jubilaciones a cargo de la CFE, comprendió lo siguiente:

a) El comportamiento anual del número de trabajadores activos y pensionados hasta su extinción.
b) El gasto anual que se espera en el corto, mediano y largo plazos para cubrir las obligaciones laborales hasta su extinción.

En relación con el comportamiento esperado de la población, se determinó que la generación actual de trabajadores activos se extinguirá en el año 2039, año en el que se espera que se jubilen los últimos 1,840 trabajadores bajo el plan pensionario de Beneficio Definido, como se presenta en los cuadros siguientes:

NÚMERO DE TRABAJADORES ACTIVOS Y PENSIONADOS DEL ESQUEMA DE BENEFICIO DEFINIDO DE LA CFE, 2015-2090 (Personas)

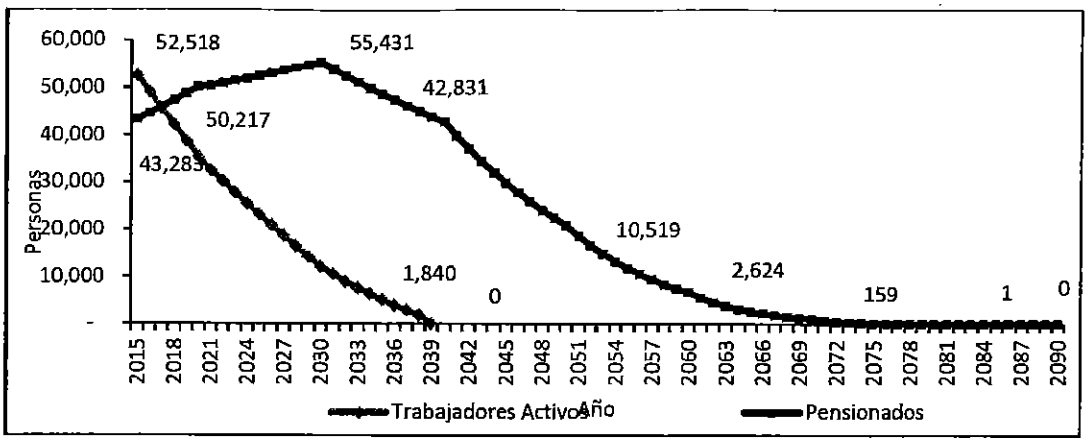
Año	Trabajadores activos	Pensionados	Total
2015	52,518	43,283	95,801
2020	35,246	50,217	85,463
2025	23,134	52,576	75,709
2030	12,108	55,431	67,539
			2035
			5,075
			48,725
			53,801
2040	0	42,831	42,831
2045	0	29,865	29,865
2050	0	20,812	20,812
2055	0	11,786	11,786
2060	0	6,675	6,675
2065	0	2,624	2,624
2070	0	1,032	1,032
2075	0	159	159
2080	0	25	25
2085	0	3	3
2089	0	1	1
2090	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la Comisión Federal de Electricidad.

En cuanto al número de pensionados, se espera que su tendencia continúe creciente hasta el año 2030, y posteriormente disminuya gradualmente para extinguirse en el año 2090. La población total que a 2015 se estima en 95,801 personas, presentará un comportamiento decreciente que se acentuará a lo largo del tiempo, y se espera que disminuya a tasas promedio anual de entre 5.2% y 26.1%.

El comportamiento gráfico del número de trabajadores activos y pensionados incorporados al plan de Beneficio Definido de la CFE se presenta en la gráfica siguiente:

COMPORTAMIENTO DEL NÚMERO DE TRABAJADORES ACTIVOS Y PENSIONADOS DEL ESQUEMA DE BENEFICIO DEFINIDO DE LA CFE, 2015-2090N (Personas)



FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la Comisión Federal de Electricidad.

De acuerdo con la gráfica anterior, el número de trabajadores activos decrecerá a una tasa promedio anual del 13.6%, ya que en 2015 se estima una población de 52,518 personas y se espera que para el 2038 queden activos 1,840 trabajadores, quienes deberían jubilarse en 2039, al cumplir con el requisito de 30 años de servicio.

Entre 2015 y 2030, la población activa y la pensionada se comportará de manera inversa pues los trabajadores se pensionarán y provocarán que el número de pensionados crezca. En 2017, las poblaciones serán similares con 45,590 trabajadores activos y 45,934 pensionados.

En cuanto a la población de pensionados, se espera que en el periodo 2015-2030 mantenga una tendencia creciente y que en ese periodo se jubilen entre 536 y 1,470 trabajadores anualmente; en 2030 se estima tener el número máximo de jubilados con 55,431 personas; posteriormente, la población pensionada iniciará una trayectoria descendente a una tasa promedio anual de 6.3% en el periodo 2031-2056, y de 24.9% para el periodo 2057-2089. De acuerdo con lo anterior, el número de jubilados se extinguirá en 2090 al fallecer el último pensionado.

Por su parte, las obligaciones laborales por concepto de beneficio definido a cargo de la CFE al cierre de 2014 registraron un valor presente de 569,360.1 millones de pesos, monto que se irá pagando anualmente hasta el 2090, año en el que se espera que se extingan las obligaciones pensionarias de la entidad, como se presenta en el cuadro siguiente:

GASTO ANUAL ESPERADO PARA EL PAGO DE PENSIONES
DEL ESQUEMA DE BENEFICIO DEFINIDO DE LA CFE, 2015-2097
(Millones de pesos)

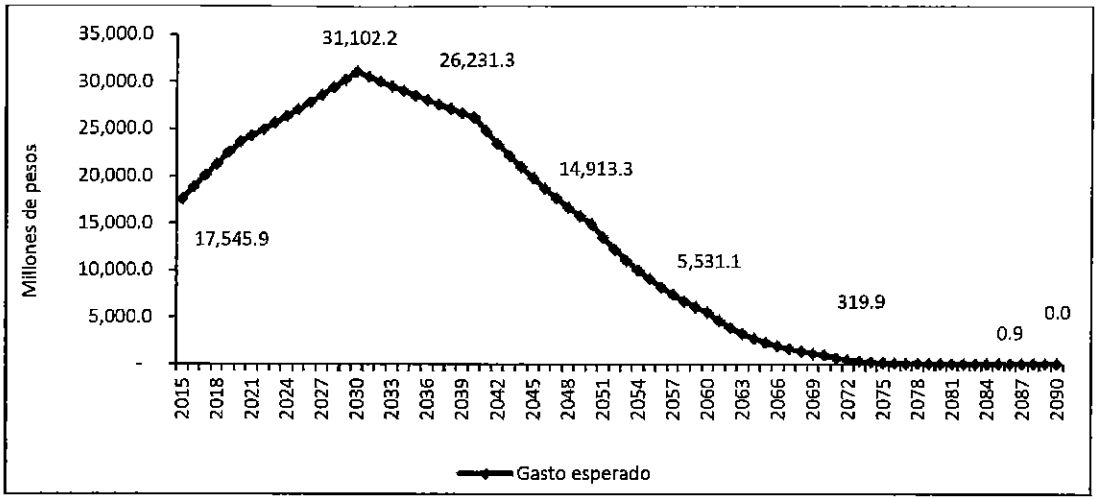
Año	Gasto esperado
Valor presente	569,360.1
2015	17,545.9
2020	23,644.3
2025	27,118.0
2030	31,102.2
2031	30,576.9
2035	28,563.1
2040	26,231.3
2045	19,778.7
2050	14,913.3
2055	9,082.2
2060	5,531.1
2065	2,317.3
2070	970.8
2075	152.6
2080	24.0
2085	3.8
2090-2097	0.0

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la Comisión Federal de Electricidad.

De acuerdo con el cuadro anterior, se espera que el año en que se erogarán más recursos será 2030, con obligaciones por 31,102.2 millones de pesos, monto asociado al número de pensionados que también será el máximo en ese año, a partir del cual se reflejará el ahorro de la reforma realizada al plan pensionario de Contribución Definida constituido en 2008.

El comportamiento gráfico del gasto anual esperado en el corto, mediano y largo plazos para cubrir las obligaciones pensionarias a cargo de la CFE, se presenta a continuación:

GASTO ANUAL ESPERADO PARA EL PAGO DE PENSIONES DEL ESQUEMA DE BENEFICIO DEFINIDO DE LA CFE, 2015-2090
(Millones de pesos)



FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en información proporcionada por la Comisión Federal de Electricidad.

De acuerdo con el cuadro anterior, el flujo de gasto anual de la CFE presentará dos comportamientos, el primero de los cuales será creciente y se presentará en el periodo 2015-2030, en el que se espera erogar recursos anuales entre 17,545.9 millones de pesos y 31,102.2 millones de pesos para cubrir las obligaciones pensionarias de la entidad fiscalizada; en ese periodo se espera que el gasto crezca en 3.9% en promedio anual. El segundo comportamiento será decreciente y se registrará a partir del 2031 y hasta la extinción del plan pensionario en el 2090; así, se estima erogar desde 30,576.9 millones de pesos en 2031 a 0.9 millones de pesos en 2089, por lo que la tasa de decrecimiento promedio anual esperada es del 16.5%.

Conclusiones

Se espera que la generación actual de trabajadores activos del plan de pensiones de Beneficio Definido de la CFE, estimada en 52,518 personas en 2015, se jubile gradualmente a una tasa promedio anual de 13.6% hasta el 2038, y se estima que en 2039 se jubilen los últimos 1,840 trabajadores bajo ese plan pensionario. El número de pensionados pasará de 43,283 personas en 2015 a 55,431 personas en 2030, para posteriormente decrecer a una tasa promedio anual de 6.3% en el periodo 2031-2056, y del 24.9% para el periodo 2057-2089. El número de jubilados se extinguirá en el 2090.

Por su parte, el monto de las obligaciones laborales por concepto de beneficio definido registró un valor presente de 569,360.1 millones de pesos al cierre de 2014. Con base en ello, y conforme a una proyección de pagos realizada, en el periodo 2015-2030 se espera erogar recursos anuales entre 17,545.9 millones de pesos y 31,102.2 millones de pesos, con un crecimiento del gasto de 3.9% en promedio anual. El año 2030 será en el que se erogarán más recursos con obligaciones por 31,102.2 millones de pesos, y a partir de

2031 los montos requeridos para el pago de pensiones comenzarán a disminuir hasta que finalmente se extingan en 2090 debido a los ahorros obtenidos por medio de la reforma del plan pensionario realizada en 2008 (Contribución Definida), mediante la cual se redujo el riesgo de su viabilidad financiera.

9. Sistemas de información y de control interno

El control interno es un proceso efectuado por el Órgano de Gobierno, el Titular, la Administración y los demás servidores públicos de una institución, con objeto de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir la corrupción. Estos objetivos y sus riesgos relacionados pueden ser clasificados en una o más de las categorías siguientes: 1) Operación. Se refiere a la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones; 2) Información. Consiste en la confiabilidad de los informes internos y externos, y 3) Cumplimiento. Se relaciona con el cumplimiento de las disposiciones jurídicas y normativas.[7]

- Conformación de los sistemas

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2010 y reformadas el 2 de mayo de 2014, emitido por la Secretaría de la Función Pública, el "Sistema de Control Interno comprende el conjunto de procesos, mecanismos y elementos organizados y relacionados que interactúan entre si, y que se aplican de manera específica por una institución a nivel de planeación, organización, ejecución, dirección, información y seguimiento de sus procesos de gestión, para dar certidumbre a la toma de decisiones y conducirla con una seguridad razonable al logro de sus objetivos y metas en un ambiente ético, de calidad, mejora continua, eficiencia y de cumplimiento de las disposiciones normativas".

Asimismo, en el documento de referencia se dispone que el diseño, la implementación y la actualización del Sistema de Control Interno, por nivel de responsabilidad, se divide en Estratégico, Directivo y Operativo, cuyas funciones están definidas en el marco de las Normas Generales de Control Interno, las cuales están vinculadas a los cinco elementos del Marco Integrado denominado COSO emitido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO por sus siglas en ingles), mismos que guardan correspondencia con los componentes adoptados conceptualmente por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés) en sus Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI GOV 9100), como se muestra a continuación:

7 Marco Integrado de Control Interno propuesto en el Sistema Nacional de Fiscalización, Noviembre 2014.

COMPONENTES DE CONTROL INTERNO

Normas Generales de Control Interno [1/]	COSO [2/]	ISSAI GOV 9100 [3/]
Ambiente de Control	Ambiente de Control	Entorno de Control
Administración de Riesgos	Evaluación de Riesgo	Evaluación de Riesgo
Actividades de Control	Actividades de Control	Actividades de Control
Información y Comunicación	Información y Comunicación	Información y Comunicación
Supervisión y Mejora Continua	Actividades de Supervisión	Seguimiento

FUENTE: Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno, Marco Integrado COSO de la Comisión Treadway, Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público.
1 Referidas en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno.
2 Marco Integrado COSO del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway.
3 Contenida en la Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público de la INTOSAI.

A fin de validar el control interno que la CFE tiene implementado para la determinación y administración del pasivo laboral por nivel de responsabilidad en los componentes antes citados, se analizó, entre otra información, la Matriz de Administración de Riesgos Institucionales, los Criterios y Políticas del Modelo de Administración de Riesgos Institucionales 2012-2017, el Informe Anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional, el Programa de Trabajo de Control Interno, el Mapa de Riesgos Institucional, el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos, así como los manuales de organización General e Institucional de procedimientos de relaciones laborales y de personal que regulan los procesos de recursos humanos y las actividades relacionadas con la extracción e integración de la información proporcionada al actuario para realizar las valuaciones del pasivo laboral.

Con su revisión se verificó lo siguiente:

1. La CFE, con la elaboración y difusión de los documentos informativos de la situación que guarda el control interno institucional, dio cumplimiento a lo establecido en el ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno.

2. La Matriz de Administración de Riesgos Institucionales de la CFE es una herramienta informática de apoyo para la administración de riesgos de sus operaciones, la cual es monitoreada por la alta dirección (Nivel Estratégico).

Asimismo, se identificó que en dicha matriz, la CFE reportó el riesgo de "Descapitalización de la CFE derivada de factores laborales, operativos y tarifarios", y lo calificó de "alto" al ubicarlo en un grado de impacto de 100 puntos y una probabilidad de ocurrencia de 90 puntos, en una escala de 1 al 100.

Con respecto al factor laboral, la CFE estimó que el crecimiento de su pasivo laboral podría verse impactado por las demandas de reconocimiento de antigüedad del personal temporal y eventual, considerando que en 2011 y 2012 representó un flujo de 7.7 y 2.5 mil millones de pesos, por lo que a efecto de reducir el riesgo, definió, entre otras, las acciones siguientes:

- Integración de la base de datos con el total del personal permanente que fue contratado antes del 18 de agosto de 2008 para el cálculo de la reserva.

- Elaboración del Manual Institucional de Procedimientos de Trabajadores Eventuales para el establecimiento de mecanismos de control (a enero de 2015 la CFE contaba ya con un proyecto).

- Visitas de supervisión en áreas foráneas para verificar, entre otras acciones, la integración de expedientes de personal temporal y eventual en las regiones de mayor incidencia de demandas de reconocimiento de antigüedad (la CFE proporcionó copia de las minutas suscritas en las divisiones de distribución, transformación y producción).

3. Con la autorización y publicación en la intranet institucional de los manuales antes citados, la CFE cumplió con lo establecido en la Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público respecto de las actividades del componente Entorno de Control a nivel Directivo, relacionadas con la definición de la estructura organizacional, las responsabilidades, la segregación y delegación de funciones, y las líneas de comunicación, entre otras.

4. En el ámbito operativo, el control interno se realiza con base en la normativa que regula los procesos, los cuales fueron revisados y documentados, con los resultados se detallan posteriormente.

Por otra parte, se conoció que en los Criterios y Políticas del Modelo de Administración de Riesgos Institucionales 2012-2017, se designó a la Dirección de Finanzas como responsable del establecimiento, implementación, operación, monitoreo, revisión, mantenimiento y mejora del Modelo de Administración de Riesgos Institucionales.

- Registro de los procesos de recursos humanos vinculados con el pasivo laboral

A fin de verificar los mecanismos que la CFE implementó para el registro de las operaciones relacionadas con la administración de recursos humanos en materia laboral en cuanto a percepciones y permanencia, se revisaron los manuales de organización general de la CFE; los institucionales de procedimientos de Administración Técnica del Sistema Integral de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales; los de procedimientos de Personal y del Departamento de Autorización de Pagos, y los de Trabajo para Servidores Públicos de Mando de la CFE, con los resultados que se indican a continuación:

1. Se identificó que el registro de la información tanto administrativa y laboral como de percepciones de los trabajadores de la CFE, se realiza por parte de los centros de trabajo en el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH), los cuales están distribuidos en 64 áreas operativas y administrativas de distribución, transformación, transmisión, producción y proyectos.

   Asimismo, se conoció que vía sistema no existe vinculación operativa del SIRH de los centros de trabajo con el de oficinas nacionales, lo que constituye un riesgo de

que la información que se entrega al despacho actuarial sea incompleta, como se explicó en el Apéndice No. 5.

2. Se conoció que la CFE, como ya también se indicó, utiliza el Sistema de Información de Estadística de Personal (SIEP) para integrar la base de datos, y la información registrada en éste, en algunos casos, puede no estar actualizada por razones de temporalidad en las fechas de extracción.

Por otra parte, y de conformidad con la información contenida en la base de datos que la CFE entregó al actuario para la valuación del pasivo laboral de 2014, se identificaron los procesos de recursos humanos que generan información para la determinación de dicho pasivo, los cuales se indican a continuación:

- Altas de personal.
- Bajas y movimientos de personal (cambios de adscripción, de puesto, de sueldo, etc.).
- Jubilaciones.
- Comprobación de supervivencia de jubilados.
- Asistencia (control de ausencias e incapacidades, vacaciones, registro de horas extras, etc.).
- Generación de la nómina.

Los resultados de las pruebas de cumplimiento de dichos procesos se presentan posteriormente en el apartado "Pruebas de cumplimiento de las operaciones vinculadas con el pasivo laboral".

- Integración y control de la información relativa al pasivo laboral

Como se mencionó con anterioridad, se conoció que la información que la CFE entregó al actuario para la valuación del pasivo laboral se extrajo del SIEP, y que, en algunos casos, pudo no haber estado actualizada por razones de temporalidad al momento de su extracción.

A fin verificar el proceso de integración de la base de datos que la CFE entregó al actuario para la valuación del pasivo laboral, se realizaron entrevistas con los responsables de las áreas involucradas, se solicitaron y validaron las operaciones mediante la recreación de procesos, y se obtuvieron impresiones de pantallas de las fases de la extracción del SIEP.

Asimismo, se conoció que el área que realiza la integración de las bases de datos recibe, por correo electrónico, las indicaciones de la Subdirección de Control Financiero de la CFE, y hace la entrega de las bases de datos para la elaboración del estudio actuarial y, por este mismo medio atiende las aclaraciones solicitadas por el actuario.

Con el propósito de validar el proceso, se solicitó la normativa que faculta al área para la extracción de datos, así como la metodología utilizada para ese efecto, y se informó que esta actividad se encomendó a dicha área en 2011, cuyas funciones, a la fecha, aún no están definidas en la normativa ni tampoco en los lineamientos respectivos.

Aunado a lo anterior, y como se indicó en el Apéndice No. 5, la CFE, mediante los centros de trabajo distribuidos en las 64 unidades de operación y administración, registra la información laboral y de percepciones de sus trabajadores en el SIRH, el cual no es un sistema centralizado.

- Pruebas de cumplimiento en las operaciones vinculadas con el pasivo laboral.

A fin de verificar que la CFE realizó, conforme a lo establecido en sus manuales, las operaciones de los diversos procesos de recursos humanos que tienen injerencia en el pasivo laboral, y que aseguró el cumplimiento de los elementos de control interno, se realizaron entrevistas con los responsables de las áreas involucradas, se validaron las operaciones mediante la recreación de los procesos, se obtuvieron impresiones de las pantallas del SIRH, de circulares, correos electrónicos, reportes y registros, y se revisó la normativa aplicable a dichas operaciones.

Al respecto, se realizaron 60 pruebas de cumplimiento a las operaciones relacionadas con los procesos de altas, bajas y movimientos del personal (cambios de adscripción, de puesto, de sueldo, etc.), jubilaciones y comprobación de supervivencia, asistencia (control de ausencias e incapacidades, vacaciones, registro de horas extras, etc.), y generación de la nómina, en las gerencias de Administración y Servicios, y de Relaciones Laborales de oficinas nacionales; en las subdirecciones de Distribución, Generación y de Transmisión de las gerencias divisionales de Distribución Noroeste, Golfo Norte y Jalisco; en las gerencias regionales de producción Noroeste, Norte y Occidente, y en las gerencias regionales de Transmisión Noroeste, Norte y Occidente.

Los resultados de las pruebas de cumplimiento fueron los siguientes:

- Se conocieron y documentaron las fases que los integran, las cuales se identificaron en los manuales específicos.

- Se verificó que las responsabilidades de las operaciones de registro, revisión y supervisión de la información que se captura en el SIRH están segregadas y normadas.

Se comprobó que los procesos de altas, bajas y movimientos del personal están regulados y controlados.

- Se constató que la generación de la nómina es automática y está restringida a personal de mando autorizado.

- Se verificó que existe comunicación entre las áreas que suministran información y las responsables de su registro y procesamiento.

- Se determinó que la CFE cuenta con el Manual Institucional de Procedimientos de Personal, en el cual se detallan los procedimientos de integración y mantenimiento de expedientes de los trabajadores, así como los documentos que deben incluir.

Adicionalmente, se realizaron 10 pruebas de control del registro contable en las áreas de operación y administrativas antes referidas, y se verificó lo siguiente:

- Que existe comunicación de las áreas contables de los distintos centros de trabajo con las oficinas nacionales para el seguimiento y control de las actividades señaladas en la circular emitida por el área contable central para el registro del pasivo laboral correspondiente, en la que se indica el importe del pasivo laboral por centro de trabajo y el factor por utilizar mensualmente para su actualización.

- El registro y control del pasivo laboral por centro de trabajo con base en la circular antes citada.

- Que el área contable central valida que la suma de los registros de pasivos de cada centro de trabajo integren la cifra reportada al actuario en la valuación, y que ésta corresponda con la registrada en los estados financieros.

- Análisis de la integración y calidad de las bases de datos de los Sistemas de Nómina y Recursos Humanos

1.- Alcance

- Análisis de la integración de las bases de datos de las nóminas de pago del personal con derecho a jubilación.

Universo correspondiente a 114,764 RPE (Registro Permanente del Empleado), de los cuales 72,161 son permanentes y 42,603 son jubilados, mismos que se distribuyen en 15 subdirecciones administrativas a nivel nacional.

La revisión consistió en integrar los salarios y las bases de datos entregadas al actuario para el cálculo del pasivo laboral al cierre del mes de noviembre de 2014, en las cuales se consideraron los conceptos siguientes: salario tabulado; renta de casa; despensa; energía eléctrica; transporte; prima vacacional; fidelidad; fondo de ahorro aportado por la CFE; fondo de previsión; aguinaldo; incentivo de actuación y compensación garantizada. Los datos fueron agrupados por tipo de empleado (permanente y jubilado).

- Análisis de la integración de las bases de datos utilizadas por el actuario.

Con el propósito de validar la razonabilidad de los cambios de datos personales, contractuales y de nómina de un año a otro, se integró la información reportada al actuario, así como las bases de datos del SIRH y del SIEP de personal permanente y jubilado.

- Evaluación de la calidad de los datos y controles de acceso a los sistemas.

Se verificó la calidad del 100% de los datos de la base del SIEP al cierre del mes de noviembre de 2014.

2.- Resultados de la aplicación de pruebas

- Revisión del proceso para la integración del pasivo laboral

El SIRH tiene un modelo operativo desconcentrado en 57 servidores; cada unidad regional administra su base de datos, pudiendo modificar de manera local la información con el riesgo de pérdida de su integridad y consistencia.

La CFE no cuenta con un sistema integral para la gestión de la información del personal permanente y jubilado que permita dar trazabilidad a las operaciones de las nóminas de todas las unidades regionales.

El SIEP consolida los datos para fines de análisis de todas las áreas de la CFE después de cada proceso de nómina, sin embargo, no cuenta con toda la información para determinar las prestaciones, por lo que se realizan estimaciones y ajustes manuales para integrar la información que se proporciona al actuario.

- Análisis de la integración de las bases de datos de las nóminas de pago.

Como resultado de la revisión de las bases del SIEP, al cierre de noviembre de 2014 se detectaron diferencias en los salarios entregados al despacho actuarial para la proyección del pasivo laboral; asimismo, dentro del padrón entregado al actuario, se identificaron empleados sin registro de pago en las bases de datos, como sigue:

Empleados sin registro de pago en SIEP
Total de la muestra de empleados: 114,764

Tipo	Muestra	Empleados	% Diferencias
Permanentes	72,161	31	0.04%
Jubilados	42,603	50	0.1%
Totales:	114,764	81	

FUENTE: Base de datos de nómina entregada por la CFE.

De igual forma, como resultado de la integración de las bases de datos del SIRH, al cierre del mes de noviembre de 2014 se detectaron también diferencias en los salarios entregados al despacho actuarial para la proyección del pasivo laboral, de acuerdo con lo siguiente:

Empleados con diferencias en el salario en SIRH
Total de la muestra de empleados: 42,088

Año	Tipo Empleado	Empleados entregados por CFE al actuario	Empleados con diferencias en el salario	% Diferencias
2014	Permanentes	26,680	15,757	59.1%[1]
	Jubilados	15,408	13,893	90.2%[2]
	Totales	**42,088**	**29,650**	

FUENTE: Bases de datos de las nóminas entregadas por la CFE.

NOTA 1: Si bien las variaciones en número de empleados permanentes son importantes, las diferencias en el salario se distribuyen como sigue: 3 (0.02%) de 113,000 a 121,000 pesos, 16 (0.10%) de 50,000 a 100,000 pesos, 2,054 (13.04%) de10,000 a 50,000 pesos, 9,176 (58.23%) de 1,000 a 10,000 pesos y 4,508 (28.61%) menores a 1,000 pesos; representan el 6.84 % del monto total de las nóminas

NOTA 2: De igual forma, si bien las variaciones en el número de jubilados son importantes, las diferencias en el salario se distribuyen como sigue: 4 (0.03%) de 165,000 a 196,000 pesos, 1 (0.01%) de 50,000 a 100,000 pesos, 59 (0.42%) de10,000 a 50,000 pesos, 11,705 (84.25%) de 1,000 a 10,000 pesos y 2,124 (15.29%) menores a 1,000 pesos; representan el 5.71 % del monto total de las nóminas

- Análisis de la integración de las bases de datos utilizadas por el actuario.

La desconcentración de la operación del SIRH impide que se cuente con información disponible y actualizada, ya que no se asegura que todas las regiones envíen la información de manera oportuna; esto ocasiona que el SIEP no tenga la información de todas las nóminas y existan diferencias con el SIRH.

Comparativo SIEP – SIRH

Descripción	Muestra	Registros con diferencias	% Diferencias
Permanentes no localizados en el SIEP	64,544	872	1.4%
Jubilados no localizados en el SIEP	38,568	209	0.5%
Total	**103,112**	**1,081**	

FUENTE: Base de datos de nómina entregada por la CFE.

El análisis de la información extraída por la ASF comparada contra la entregada al actuario arrojó deficiencias en su manejo e integridad; además, durante el proceso de consolidación se realizan ajustes manuales, lo que ocasiona que no se pueda reconstruir la base de datos a partir del SIRH para su consolidación en el SIEP.

Evaluación de la calidad de los datos y controles de acceso a los sistemas
Como resultado de la revisión de las bases de datos entregadas al actuario al cierre del mes de noviembre de 2014, se obtuvieron los resultados siguientes:

Análisis de calidad del SIEP		
Total de la muestra de empleados permanentes: 72,161		
Validación	**Total**	**Porcentaje**
RPE duplicado	175	0.2%
RPE duplicado y nombre diferente	10	0.01%
RFC duplicado	163	0.2%
CURP duplicado	164	0.2%

FUENTE: Base de datos de nómina entregada por la CFE
NOTA: El CURP duplicado es el único campo que puede no afectar al cálculo del pasivo laboral

Análisis de calidad del SIEP		
Total de la muestra de jubilados: 42,603		
Validación	**Total**	**Porcentaje**
RPE duplicado	114	0.3%
RPE duplicado y con nombre del jubilado diferente	8	0.02%
RFC duplicado	90	0.2%
CURP duplicado	105	0.2%
Jubilados que también se encuentran en permanentes	21	0.05%

FUENTE: Base de datos de nómina entregada por la CFE
NOTA: El CURP duplicado es el único campo que puede no afectar al cálculo del pasivo laboral

Es importante señalar que en todos los casos anteriores, se proporcionó a la entidad cada uno de los registros que tuvieron discrepancias en las pruebas realizadas.

Cabe señalar, que en la auditoría de la Cuenta Pública 2013 se revisaron los controles para el acceso a la información de los sistemas SIRH y SIEP, y se determinó lo siguiente:

- No se tienen implementados controles para elaborar, mantener y conservar las bitácoras de seguridad en los sistemas involucrados en el proceso de nómina, y se carece de un control efectivo de las actividades realizadas por los usuarios.

- No se cuenta con registros de auditoría, por lo que pueden presentarse accesos no autorizados a los sistemas sin que éstos puedan investigarse; adicionalmente, no existe una política institucional de asignación de usuarios, roles y contraseñas.

De acuerdo con los resultados de la aplicación de las pruebas realizadas, y tomando en consideración los objetivos de integridad, disponibilidad y calidad de la información, la alineación de la auditoría con los criterios de COBIT® 5 "Habilitando la Información" es la siguiente:

ASF	Criterio COBIT	Definición	Observaciones
Integridad	Integridad	Mantener con exactitud la información tal cual fue generada, sin ser alterada por personas o procesos no autorizados.	Debido a que cada unidad regional administra su base de datos de SIRH, se observó que se puede manipular de manera local la información.
	Consistencia	Se mantiene el mismo formato en los datos al pasar de una representación a otra.	Durante la revisión se constató que no toda la información que se maneja en el SIRH es colocada en el SIEP, como es el caso de las nóminas.
	De fácil manejo	La actualización de la información se realiza de forma sencilla, además de que su extracción es fácil y se puede procesar en otros sistemas.	El manejo de la información resulta complicado debido a la descentralización que registra la administración del sistema SIRH.
Disponibilidad	Actualizada	La información se encuentra actualizada en el momento en el que se requiere ser consultada; cuando esto no ocurre, se pueden generar retrasos en la ejecución de los procesos.	La desconcentración de la operación del SIRH impide que se cuente con información actualizada, ya que no asegura que todas las regiones envíen la información de manera oportuna; esto ocasiona que el SIEP no tenga la información de todas las nóminas y existan diferencias contra el SIRH.
	Disponibilidad	Condición de la información de encontrarse a la disposición para acceder a ella, ya sean personas, procesos o aplicaciones.	La falta de envío oportuno del SIRH provoca la carencia de información en los sistemas centralizados para la toma de decisiones, y causa dependencia en los administradores locales para su explotación.
Calidad	Precisión	La información no tiene error y no produce dudas en quien la utiliza.	Se observó que la información contenía inconsistencias como es el caso de datos personales erróneos o fechas imprecisas, entre otros.
	Interpretabilidad	Las definiciones son claras, por tanto, la interpretación de los datos es rápida y oportuna.	La documentación revisada es confusa, ya que las definiciones son escuetas y no contienen el rango de valores para los campos en el caso de los catálogos.
Control de Accesos	Seguridad de la Información	Evaluación del nivel de riesgo en los controles de acceso a los aplicativos sustantivos, en la asignación de privilegios de acuerdo con el nivel de responsabilidad de los operadores y en la vigencia de las credenciales de acceso a los sistemas	Se carece de controles para elaborar, mantener y conservar las bitácoras de seguridad en la infraestructura tecnológica crítica de la entidad, por lo que no se lleva un adecuado control de las actividades realizadas por los usuarios; asimismo, no existe una política institucional de asignación de usuarios, roles y contraseñas, las cuales se entregan a cada centro regional con criterios discrecionales.

Conclusiones

Se verificó que en 2014 la CFE cumplió con lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno, ya que elaboró los documentos informativos sobre el estado que guarda su Sistema de Control Interno; asimismo, se comprobó que la entidad cumplió con lo dispuesto en dicho Acuerdo y en los documentos Marco Integrado COSO de la Comisión Treadway y la Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público respecto de los niveles de responsabilidad en la implementación del control interno, al emitir su Matriz de Administración de Riesgos Institucionales (monitoreada por el Nivel Estratégico), autorizar y difundir los manuales de operación de los procesos vinculados con el pasivo laboral (revisados y autorizados por el Nivel Directivo), y realizar las actividades

conforme a la segregación de funciones (Nivel Operativo), lo cual se constató con las 60 pruebas de cumplimiento efectuadas a los procesos de recursos humanos y con las 10 aplicadas a los registros contables.

Sin embargo, se determinó que en la CFE no están normados los procesos de extracción, integración, consolidación y revisión de las bases de datos entregadas al despacho actuarial para la valuación del pasivo laboral, ni tampoco está definida el área responsable de dichos procesos que garantice la calidad y fiabilidad de la información que se proporciona, lo cual denota una insuficiencia en los controles de estos procesos.

El SIEP consolida los datos para fines de análisis de todas las áreas de la CFE después de cada proceso de nómina; sin embargo, no cuenta con toda la información para determinar las prestaciones, por lo que es necesario realizar estimaciones y ajustes manuales para integrar la información que se proporciona al actuario.

La desconcentración de la operación del SIRH impide asegurar que se cuente con información actualizada, ya que no se garantiza que todas las regiones envíen su información de manera oportuna; ello ocasiona que el SIEP no capture la información de la totalidad de las nóminas y, en consecuencia, se presenten diferencias con respecto al SIRH.

No se cuenta con un sistema integral para la gestión de la información del personal permanente y jubilado que permita dar trazabilidad a las transacciones de las nóminas de todas las unidades regionales.

No se tienen implementados controles para elaborar, mantener y conservar las bitácoras de seguridad en los sistemas involucrados en el proceso de nómina, y se carece de un control efectivo de las actividades realizadas por los usuarios.

Finalmente, no se cuenta con registros de auditoría, por lo que pueden presentarse accesos no autorizados a los sistemas sin que éstos puedan investigarse; adicionalmente, no existe una política institucional de asignación de usuarios, roles y contraseñas.