

00324
63



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

ANALISIS FORMAL DE LOS PLANES PRIVADOS DE
PENSIONES QUE EXISTEN EN MEXICO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
A C T U A R I O
P R E S E N T A
M I G U E L M O N T E R O L O P E Z

ACT. MARIA AURORA VALDES MICHELL



2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

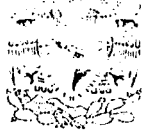
DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PAGINACION DISCONTINUA



Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: Miguel Montero Lopez
 FECHA: 04-enero-2003
 FIRMA: [Signature]

DRA. MARÍA DE LOURDES ESTEVA PERALTA
 Jefa de la División de Estudios Profesionales de la Facultad de Ciencias
 Presente

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo escrito:

"ANALISIS FORMAL DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES QUE EXISTEN EN MEXICO"
 realizado por MIGUEL MONTERO LOPEZ

con número de cuenta 09515899-6 , quien cubrió los créditos de la carrera de:

Actuaría

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

- Director de Tesis
- Propietario ACT. MARIA AURORA VALDES MICHELL
- Propietario ACT. LAURA MIRIAM QUEROL GONZALEZ
- Propietario ACT. MARINA CASTILLO GARDUÑO
- Suplente ACT. NOEMI VELAZQUEZ SANCHEZ
- Suplente ACT. FELIPE ZAMORA RAMOS

[Signature]

L. Q. G.

[Signature]

Noemi Velázquez Sandoval

[Signature]

Consejo Departamental de Matemáticas



M. en C. JOSE ANTONIO [Signature]

SECRETARÍA DE CIENCIAS
 CONSEJO DEPARTAMENTAL
 DE MATEMÁTICAS

2

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A MI ALMA MATER
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

A MIS PADRES . . . SOFIA LÓPEZ
GALLEGOS Y VICTOR MONTERO LÓPEZ
INFINITAS GRACIAS POR TODO EL
AMOR , APOYO Y COMPRESIÓN.

CON TODO EL CARIÑO Y ADMIRACIÓN
A MI TIO EVERARDO MONTERO LÓPEZ.
EN MEMORIA DE MIS ABUELITAS
NIEVES LÓPEZ Y MARIA GALLEGOS.

4

A MI HERMANA CECILIA
MONTERO LÓPEZ MI
AGRADECIMIENTO Y
ADMIRACIÓN.

A MIS HERMANOS LIDIA ,
VICTOR Y PAULINA , COMO
INVITACIÓN A QUE SE SIGAN
SUPERANDO EN TODOS LOS
NIVELES.

A TODOS MIS FAMILIARES.

ANÁLISIS FORMAL DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES QUE EXISTEN EN MÉXICO

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES

1.1 ASPECTOS ECONÓMICOS Y LABORALES DE MÉXICO	
1.1.1 Población	1
1.1.2 Economía	3
1.1.3 Seguridad Social	8
1.1.4 Acontecimientos recientes	12
1.2 DESCRIPCIÓN DE LOS ESQUEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO	
1.2.1 Situación Actual	13
1.2.2 Planes de Beneficio Fijo	14
1.2.3 Planes de Contribuciones Definidas	14

CAPITULO 2

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y POBLACIÓN ENCUESTADA

2.1 Muestra de Empresas	18
2.2 Actuarios Consultores	21
2.3 Instituciones Financieras	21

CAPITULO 3

DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

2.4 Muestra de Empresas	22
2.5 Actuarios Consultores	25
2.6 Instituciones Financieras	33

CONCLUSIONES	43
--------------------	----

ANEXO A. METODOLOGÍA ESTADÍSTICA UTILIZADA	47
--	----

ANEXO B. GLOSARIO	50
-------------------------	----

6

ANEXO C. CUESTIONARIOS UTILIZADOS	52
Cuestionarios para entidades financieras	52
Cuestionarios para firmas de actuarios consultores	54
Cuestionarios para empresas en general	56
ANEXO D. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE PENSIONES EN MÉXICO	58
Ley del Impuesto sobre la Renta	58
Exención de Ingresos	61
Otros estímulos fiscales	62
Nueva Ley del IMSS y Reglamento	63
Ley, Reglamento y Circulares de la CONSAR	64
Ley Federal del Trabajo	65
Boletín D-3 del Instituto Mexicano de Contadores Públicos	66
Artículos relacionados con el marco fiscal de los Planes Privados de Pensiones	68
Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta	73
Resolución Miscelánea Fiscal 2000 y Reglamento del Código Fiscal De La Federación	79
Análisis Esquemático del Marco Normativo de los Planes Privados de Pensiones en México.	81
ANEXO E. LISTA DE BANCOS, ASEGURADORAS Y CASA DE BOLSA QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO	85
ANEXO F. CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE EMPRESAS EN MÉXICO	89
ANEXO G. LISTA DE CIUDADES IMPORTANTES , SEGÚN INEGI, POR ORDEN ALFABETICO DE ESTADO	90
ANEXO H. FIRMAS DE CONSULTORES ACTUARIALES PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA	92
ANEXO I. PLANES DE PENSIONES REGISTRADOS ANTE LA CONSAR	93
ANEXO J. AGREGADOS MONETARIOS M2	96
BIBLIOGRAFIA	98

INTRODUCCIÓN

Dentro de las políticas mexicanas para el diseño de programas de seguridad, sobresale por su importancia la seguridad para la vejez. Siendo este uno de los grandes retos para el sistema de pensiones que en combinación con el sistema de seguridad social y el ahorro voluntario del trabajador deben conformar un esquema sólido para sustituir el ingreso de los trabajadores una vez que han dejado de laborar. En nuestro país, tan sólo cuatro de cada 10 adultos mayores cuentan con algún tipo de pensión que oscila entre 500 y mil 500 pesos mensuales, mismos que tienen que repartir entre alimentación, vestido y aparatos de rehabilitación. Es por lo anterior que el estado deberá prestar mayor atención a las demandas que involucren el envejecimiento de la población.

En México la estadística sobre los programas de pensiones otorgados por los trabajadores es prácticamente nula. A pesar de los requerimientos estipulados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, actualmente no se cuenta en nuestro país con una cifra oficial ni confiable del número y características de los planes de pensiones formalmente instalados. Existen solamente 12 planes de pensiones registrados ante la CONSAR¹ y aun cuando se presentan avisos de la implantación de dichos planes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no se tiene un registro o padrón confiable de los mismos.

El objetivo principal del presente estudio fue realizar un conteo y análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México y que hayan sido implantados por las empresas privadas. Esto se realizó a través de tres encuestas:

- a) Un muestreo aleatorio de empresas que puedan otorgar un plan de pensiones.
- b) Una encuesta en las firmas de consultoría actuarial que asesoran a empresas para el establecimiento y administración de planes de pensiones.
- c) Una encuesta a instituciones financieras que administran fondos de pensiones.

A partir de estas encuestas se obtuvo información sobre las principales características de los planes de pensiones, tales como:

- Tipología de las empresas patrocinadoras (giro, tamaño, origen de capital, etc.)
- Esquema de financiamiento.

¹ Ver Anexol.

- Tipo de institución financiera que administra los activos.
- Características demográficas de los participantes (activos y jubilados)
- Monto de los activos en los fondos de pensiones.
- Tipo de plan (contribución definida o de beneficio definido)
- Composición de las carteras de inversión de los fondos de pensiones
- Formas de pagos de los beneficios.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente forma: En el capítulo 1 se muestran, a manera de preámbulo, el marco económico, laboral y la situación actual de las pensiones en México, así como los principales esquemas de pensiones, tales como: Planes de Beneficio Fijo y de Contribuciones Definidas.

En el capítulo 2 se describen las características de las poblaciones encuestadas, considerando la muestra de empresas, los actuarios consultores agremiados en la Asociación Mexicana de Actuarios e instituciones financieras como son: Bancos, Casa de Bolsa y Compañías de Seguros que tienen implantado algún plan de pensiones, posteriormente en el capítulo 3 se hace una descripción estadística de las empresas encuestadas así como un resumen de resultados.

En el primer anexo se describe la metodología estadística utilizada que se necesito para determinar el número de empresas a encuestar.

Finalmente se presentan las conclusiones del presente trabajo.

A fin de proporcionar una clara idea de la realidad en la que vive México es necesario realizar diversos estudios que puedan profundizar en la problemática de garantizar un futuro menos incierto, es por ello que espero que el presente trabajo pueda ofrecer una visión más clara de nuestro país en materia de pensiones.

CAPITULO 1.

ASPECTOS ECONOMICOS Y LABORALES DE MÉXICO

Población

México es un país altamente poblado, situándose de hecho entre los países más poblados del mundo, sólo por debajo de países como China, Japón y la India y por arriba de Argentina y Australia.

Una de las características de la población mexicana ha sido su rápido crecimiento que de acuerdo a expertos se estabilizará a mediados del siglo XXI, gracias a la disminución de la tasa de mortalidad explicada por la mejora de servicios de seguridad social y servicios de salud. La población ha crecido a una tasa promedio de 1.6% en el último lustro, cifra que es menor 0.5% al lustro inmediato anterior, lo que confirma la paulatina disminución en el crecimiento demográfico de nuestro país.

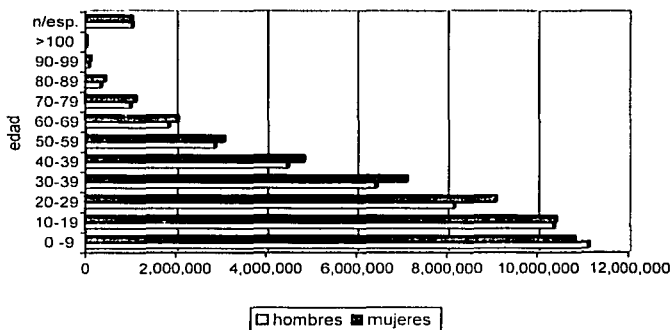
De acuerdo a los resultados del XII Censo de Población y Vivienda, al 14 de febrero del año 2000, residían 97,361,711 personas en la República Mexicana, siendo 47.4 millones del sexo masculino y 49.9 millones del sexo femenino. La densidad de población a nivel nacional de población a nivel nacional es de 50 habitantes por km², sin embargo; al interior de la Republica Mexicana se observan marcadas diferencias, por ejemplo, el número de habitantes por km² en el Distrito Federal es de 5,634 cifra que eleva el promedio considerablemente.

Según cifras oficiales, la región céntrica del país formada por 13 entidades (el 18% del territorio nacional) es el lugar de la residencia para el 58% de la población y produce el 60% del PIB. En el norte que comprende el 62% del territorio, reside el 26% de la población y genera el 30% del PIB. La región sureste abarca el 20% del territorio nacional y en ella vive el 16% de la población, generando el 10% del PIB.

Se observa que la población se concentra en grandes centros urbanos como son la Ciudad de México, de Guadalajara y de Monterrey, ciudades que representan tan sólo el 25 del territorio nacional, pero el 25% de la población. El estado de México es la entidad más poblada del país con 13.1 millones de habitantes participando con el 13.4% de la población total. En contraste, poco más de la cuarta parte de los habitantes reside en localidades rurales con menos de 2,500 habitantes.

Desde el punto de vista demográfico, el país se compone por una población marcadamente joven lo cual nos indica que el número de habitantes en edad de trabajar es del 61.5%. Por lo que respecta al sexo, en el 2000 la población presenta una marcada tendencia al equilibrio (48.64% son hombres y 51.36% son mujeres), es decir que de cada 100 mujeres había 95 hombres. En edades menores es mayor la proporción de hombres en comparación con las mujeres, explicado esto por la tasa de mortalidad mayor para el sexo masculino. De hecho es conocido que nacen más hombres que mujeres, pero sobrevive un mayor número de mujeres de edad avanzada.

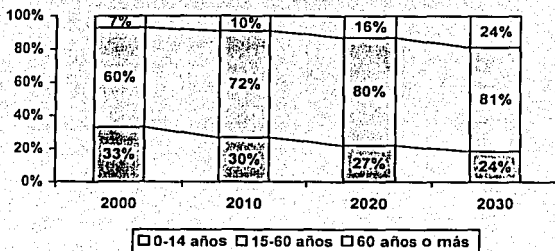
Gráfica 1. Distribución de la población por edad y sexo. México 2000



Fuente: INEGI XII Censo de Población y Vivienda

Actualmente cerca del 8% de la población mexicana tiene más de 60 años de edad, sin embargo se espera que en el año 2030 este porcentaje aumente al 24% de la población, según se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 2. Distribución de la población por edad. México 2000-2030



Fuente: IMSS

Otro fenómeno demográfico es la migración hacia la frontera norte, motivada por la búsqueda de mejores oportunidades de empleo. Se considera que entre 4 y 8 millones emigraron ilegalmente a Estados Unidos de los años de 1970 a 1985 según la Secretaría de Relaciones Exteriores; esta migración ha sido señalada como una válvula de escape de importantes problemas económicos y sociales en México generando la urgencia de un tratado de migración entre ambos países.

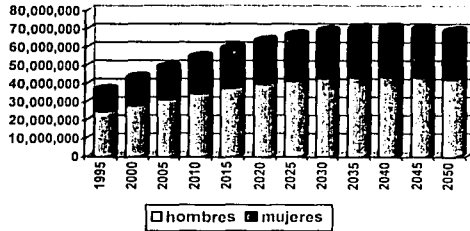
ECONOMÍA

Durante la segunda mitad del siglo XX la economía mexicana atravesó por etapas de crecimiento sostenido, crisis y reestructuración. Mientras la primera término hace casi 20 años, las dos restantes han incidido en la importancia relativa de los diferentes sectores en la generación del producto interno bruto, así como en la dinámica y la estructura del empleo. La capacidad de la economía mexicana para generar puestos de trabajo productivos, al menos a la misma velocidad que crece la población en edades laborales, será uno de los principales retos que enfrentará el país en los próximos años.

La población económicamente activa (PEA) crece año con año y en su crecimiento influye la evolución demográfica de nuestro país, el comportamiento de la estructura productiva y los cambios en el mercado de trabajo. Asimismo, las políticas laborales juegan un papel fundamental en el equilibrio entre oferta y demanda de mano de

obra. De esta manera, en la evolución de la PEA convergen distintos aspectos: el crecimiento de la inversión pública y privada, la evolución del ingreso, los cambios tecnológicos, las políticas de las empresas para elevar la productividad, la edad de jubilación de los trabajadores, los beneficios de la seguridad social, las posibilidades existentes para la ampliación del trabajo por cuenta propia, los niveles de escolaridad, la migración internacional y el crecimiento demográfico del pasado, entre otros.

Gráfica 3. Población Económicamente Activa. 1995 - 2050



Fuente: Consejo Nacional de Población

El grado en que la población en edad de trabajar participa en la actividad económica está directamente relacionado con la estructura demográfica, con el nivel socioeconómico que han alcanzado las entidades federativas y con la presencia que tiene el sector primario de la economía. Así se tiene que la tasa de participación de estados como Quintana Roo supera en casi 20 puntos porcentuales a la correspondiente a Zacatecas. Los ingresos que tiene la población ocupada están también relacionadas con el grado de desarrollo de las entidades. Si se relacionan ambas variables, se observa que algunas entidades federativas, como Baja California, Baja California Sur y Quintana Roo se distinguen por tener una alta participación y un elevado porcentaje de población ocupada con ingresos mayores a tres salarios mínimos. En el extremo opuesto Chiapas, Zacatecas y Guerrero tienen la más baja participación económica y porcentajes de población con ingresos superiores a tres salarios mínimos inferiores a la media nacional. Chiapas es la entidad con el menor porcentaje en este último aspecto.



Uno de los rasgos más sobresalientes de la pasada década es la mayor participación de las mujeres dentro de la actividad económica. Mientras en 1990 dos de cada diez mujeres formaban parte de la población económicamente activa, en el año 2000 la proporción aumentó de tres de cada diez. Hace algunos años las mujeres participaban en la actividad económica mientras permanecían solteras, se retiraban al contraer matrimonio y en una proporción pequeña regresaban una vez que sus hijos superaban la infancia. Al presente la participación es creciente a todas las edades, siendo más notable de los 30 a los 45 años.

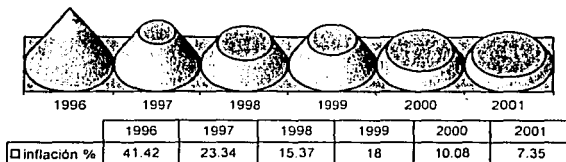
En 1999 la fuerza de trabajo mexicana estaba compuesta por alrededor del 42% de la población total. Entre 1990 y 1998 esta fuerza ha crecido anualmente en un 31% por lo que más de un millón de personas se incorporan anualmente a la población económicamente activa, que es mayoritariamente masculina concentrada en las zonas urbanas y en el sector de servicios. Desde 1982 los salarios reales han disminuido más de 68% y el poder adquisitivo del salario mínimo ha decrecido en 47.6%. El 44% de la población urbana percibe hasta dos salarios mínimos y el 14.7% gana menos de 1 salario mínimo.

Dentro de la economía mexicana, se aprecia un significativo aumento de la población ocupada en el sector del comercio y servicios que pasó del 47.7% en 1990 al 55% a principios del año 2000, mientras que la del sector primario disminuyó de 23.5% a 16.3%, y la del sector industrial permanece relativamente estable alrededor del 29%.

Una de los principales logros de la política del "desarrollo estabilizador" fue un crecimiento promedio de 6% anual del PIB (1940-1970). A partir de 1987, el gobierno se puso como meta controlar la inflación. Aprovechando la estructura corporativa del PRI, se negociaron importantes concesiones de las organizaciones obreras y campesinas, así como de los empresarios, para forzar el control de los precios y salarios.

La inflación en 1994 bajó a 7% en comparación con 1990 que fue del 30%, ya que era la primera vez en 20 años que el incremento de los precios anual fue de un dígito.

Gráfica 4. Inflación promedio. México 1996 - 2001

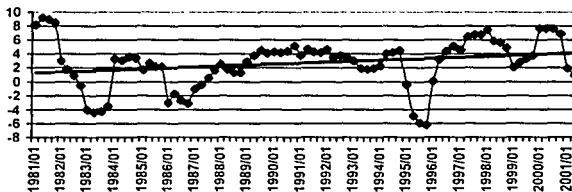


Fuente: INEGI

En 1999 el crecimiento del PIB ubica a la economía mexicana entre las 15 más vigorosas del mundo, sin embargo el ingreso per cápita nos ubica en el lugar 76 con \$3,970 dólares anuales.

En 1998 México tuvo una de las tasas más altas de crecimiento de América Latina, con un valor de 4.8%, mientras que en 1999 fue de 3.7%. El crecimiento de los últimos años se ha sustentado en el sector privado.

Gráfica 5. Producto Interno Bruto Trimestral a precios de 1993 (variación porcentual)



Fuente: INEGI

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para 1999 la participación del sector privado en la generación del PIB ascendía a cerca del 85% y fue el principal motor de crecimiento económico.

El sector privado tiene una mayor productividad por empleado en valor agregado, mientras que los empleados públicos en las áreas de industria y servicios tienen ingresos sustancialmente más elevados que los del sector privado, ya que tienen algún tipo de seguridad social, a la que los otros no están afiliados

Tabla 1. Empresas por sector y tamaño

SECTOR	MICRO	PEQUEÑA INDUSTRIA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIAL					
Agropecuario	189	50	17	3	259
Minería	197	27	39	21	284
Industria Manufacturera	39,143	6,070	3,998	1,291	50,502
Construcción	12,469	1,031	314	64	13,878
Total Industrial	51,998	7,178	4,368	1,379	64,923
COMERCIAL					
Comercial	379,413	27,076	7,032	1,598	415,119
Total Comercial	379,413	27,076	7,032	1,598	415,119
SERVICIOS					
Comunicaciones	5,512	715	318	368	6,913
Servicios	119,750	4,773	1,897	1,521	127,941
Total Servicios	125,262	5,488	2,215	1,889	134,854
Total	556,673	39,742	13,615	4,866	614,896

Fuente: INEGI.

Las micro y pequeñas empresas equivalen a más de 94% de los establecimientos empresariales proveyendo el 35% del empleo total, mientras que las empresas grandes a pesar de ser solamente el 1% de los establecimientos tienen un peso económico de gran importancia.

Existen organizaciones para representar al sector privado y defender sus intereses tales como cámaras, asociaciones y confederaciones empresariales.

El Distrito Federal, el Estado de México y Jalisco cuentan con el mayor número de cámaras y empresas registradas.

Tabla 2. Principales Asociaciones, Cámaras y Confederaciones

CONSEJO	COORDINADOR	EMPRESARIAL	ASOCIACIÓN DE BANQUEROS DE MÉXICO
---------	-------------	-------------	-----------------------------------

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

(CCE): Tiene el fin de agrupar, representar y defender los intereses de los empresarios mexicanos, además de coordinar las actividades y fungir como principal vocero, puente e instrumento de negociación del sector privado con el gobierno.	(ABM): Funge como organismo cúpula de las instituciones de crédito con el propósito de representar los intereses de la banca y ofrecer a sus socios servicios técnicos especializados.
ASOCIACIÓN MEXICANA DE INTERMEDIARIOS BURSÁTILES: Organismo de representación de las casas de bolsa que operan en México. Su propósito es promover el crecimiento, desarrollo y consolidación de las empresas bursátiles.	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO (CANACO): Agrupa a comerciantes o prestadores de servicios comerciales o turísticos en el Distrito Federal.
CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION (CANACINTRA): Representa y defiende los intereses de la industria asociada y fungue como interlocutora frente al gobierno donde participan empresas industriales no agremiadas en cámaras específicas de su actividad y tienen jurisdicción nacional.	CONFEDERACIÓN DE CÁMARAS NACIONALES DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO (CONCANACO): Integrada por las cámaras nacionales de comercio y de comercio en pequeño del país, cuyo objetivo principal es defender los intereses generales de los empresarios del sector comercio, servicio y turismo, ante instancias públicas y privadas.
CONFEDERACIÓN DE CÁMARAS INDUSTRIALES (CONCAMIN): Centro de coordinación de todas las cámaras industriales del país. Es por ley, órgano de consulta del Estado para la resolución de problemas que interesan a la industria.	CONSEJO MEXICANO DE HOMBRES DE NEGOCIOS (CMIIN): Agrupa a los 37 empresarios más poderosos del país. Funciona con gran hermetismo, sin estatutos, oficina o presupuesto, y procura activamente que los medios de información lo mencionen. Su influencia colectiva es inmensa y es el verdadero órgano de poder dentro del CCE con mayor capacidad de negocios y presión frente al gobierno.
CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA (COPARMEX): Organización de empresarios, que acepta voluntariamente a todo tipo de empresarios de la iniciativa privada que solicita afiliación sin importar su rama o actividad, para pugnar por el establecimiento de una economía de mercado con responsabilidad social.	CONSEJO NACIONAL AGROPECUARIO (CNA): Asociación civil de representación, defensa y fomento de la actividad agropecuaria que integra como organismo cúpula a los productores y empresas de los sectores agrícola, pecuario agroindustrial y de servicios al campo, con carácter nacional y afiliación voluntaria..

SEGURIDAD SOCIAL

De los 97.4 millones de residentes en la República Mexicana, 39.1 millones están inscritos en algún programa de Seguridad Social, lo que representa el 43.0% de la población total, el 57.0% restante no recibe este beneficio. Del total de la población derechohabiente el 80.6% está inscrita en el IMSS, el 14.7% en el ISSSTE, el 2.7% recibe los servicios de Pemex, la Secretaría de Defensa o la Secretaría de Marina y una proporción igual está inscrita a otra institución pública o privada. Es importante

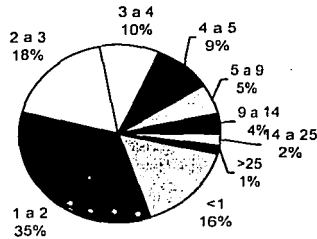
destacar que el 0.6% de la población con servicios de seguridad social está inscrita en más de una institución.

En el IMSS están registradas más de 700 mil empresas privadas en las que laboran los trabajadores asegurados.

A marzo del 2001 el IMSS tuvo una cobertura de 12,732,000 trabajadores asegurados (cifra récord), lo que se traduce en un total de 46 millones 534 mil derechohabientes. Además el Programa IMSS Solidaridad cuenta con 10 millones 900 mil "solidariohabientes".

La distribución de los cotizantes al IMSS muestra que más del 50% tiene un salario base de cotización menor a 4 veces el salario mínimo:

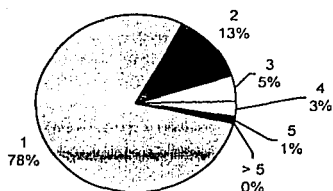
Gráfica 6. Distribución de asegurados en el IMSS por nivel de salario de cotización. 2000



Fuente: IMSS. Anuario Estadístico (www.imss.gob.mx)

Por otro lado el número de pensionados asciende a 1,861,000 personas. Sin embargo, el ingreso promedio de estos jubilados en más del 90% de los casos no supera los 2 salarios mínimos, por lo que es importante impulsar medidas que permitan una mejor calidad de vida de aquellas personas que han dejado de pertenecer a la fuerza productiva.

Gráfica 6. Distribución de pensiones IMSS 2001 (en salarios mínimos)



Fuente: IMSS

En las siguientes tablas se muestran las tasas de reemplazo del salario obtenidas bajo la ley del Seguro Social, tanto para el anterior sistema como para el nuevo. Se observa que para los trabajadores de menos de 4 salarios mínimos la pensión del IMSS será más del 50% de su salario al retiro, dependiendo de su antigüedad en el sistema. Sin embargo, para los trabajadores que tengan mayor salario las pensiones que otorga el Seguro Social serán insuficientes para compensar el sueldo que tenían antes del retiro.

De ahí la necesidad de implantar esquemas de pensiones complementarios, a nivel individual, como a nivel empresarial.

Tabla 3. Tasas de reemplazo bajo la anterior Ley del Seguro Social (cifras en salarios mínimos)

Salario pensionable (sal. Min.)	Años de cotización						
	10	15	20	25	30	40	50
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	33%	38%	48%	58%	68%	89%	100%
5	20%	28%	40%	52%	64%	87%	100%
6 a 25	17%	26%	38%	50%	62%	87%	100%
30	11%	21%	32%	42%	52%	72%	83%
40	9%	16%	24%	31%	39%	54%	63%
50	7%	13%	19%	25%	31%	43%	50%
60	6%	11%	16%	21%	26%	36%	42%

Fuente: Buck Actuarios Consultores

Tabla 4. Tasas de reemplazo bajo el nuevo sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social (cifras en salarios mínimos)

Salario (en s.min)	Años de cotización					
	20	25	30	35	40	50
1	100%	100%	100%	100%	100%	148%
3	33%	36%	47%	59%	73%	109%
5	26%	34%	44%	55%	68%	101%
10	24%	32%	42%	52%	65%	95%
20	24%	32%	41%	51%	63%	92%
30	6%	4%	20%	26%	34%	42%
40	4%	3%	15%	20%	25%	32%
50	3%	3%	12%	16%	20%	25%
60	3%	2%	10%	13%	17%	21%

Fuente: Buck Actuarios Consultores

ACONTECIMIENTOS RECIENTES

En el mes de abril del 2001, el Poder Ejecutivo Federal presentó iniciativas de reformas a diversas disposiciones fiscales y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. La nueva Hacienda Pública que se plantea en esta iniciativa se agrupa en cinco grandes líneas:

- a) Adoptar medidas distributivas para compensar la ampliación de la base del impuesto al valor agregado.
- b) Apoyar a la inversión, el ahorro y el empleo.
- c) Facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales.
- d) Otorgar mayor seguridad jurídica.
- e) Combatir a la economía informal.

Esta iniciativa de reformas está siendo analizada actualmente por el Poder Legislativo y se espera que para fin del presente año se tengan aprobadas las nuevas disposiciones de orden fiscal.

Debido a la recesión mundial y particularmente a partir de los acontecimientos ocurridos el 11 de septiembre en las ciudades de Nueva York y Washington D.C., la economía de México se ha debilitado. Según expertos, la recuperación de México comenzará hasta mediados del 2002, aunque dependerá de la evolución en la economía de Estados Unidos.

El 7 de octubre del 2001, se firmó el Acuerdo Político para el Desarrollo Nacional por parte del titular del Poder Ejecutivo Federal, Vicente Fox Quesada y los presidentes de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional, Revolución Democrática, del Trabajo, Verde Ecologista de México, Convergencia por la Democracia, Sociedad Nacionalista y Alianza Social.

Este acuerdo considera que la situación actual requiere la construcción de acuerdos básicos a fin de que México enfrente con éxito los retos planteados por el entorno internacional prevaiente, un entorno caracterizado con nuevas normas y desaceleración de la economía mundial. En este sentido, se resolvió suscribir el acuerdo antes mencionado con el propósito de impulsar el cumplimiento de una agenda encaminada a satisfacer las demandas ciudadanas de seguridad, de bienestar social y la democracia. Uno de los puntos de esta agenda es mejorar el sistema de pensiones para constituirlo en un pilar fundamental de la seguridad social.

DESCRIPCIÓN DE LOS ESQUEMAS DE PENSIONES

A principios de los años sesenta empiezan a aparecer los primeros planes privados de pensiones en México y actualmente no se cuenta con una cifra oficial de planes formalmente instalados.

Las principales ventajas que lleva consigo la implantación de un plan de pensiones tanto para la empresa como para el trabajador y el Estado (como un fin social), se mencionan a continuación.

1. Ventajas para la empresa

- Es una prestación que sirve como un estímulo para el personal reduciendo su rotación. Sobre todo para el personal más calificado, ya que al ver que la empresa les ofrece una seguridad a la jubilación pueden pensar en la posibilidad de hacer carrera dentro de la misma.
- Es un mecanismo de renovación del personal, ya que en la medida en que el plan ofrezca atractivos beneficios puede motivar a los trabajadores en edad de jubilación a retirarse, dando oportunidad a que trabajadores más jóvenes ingresen a la empresa. En este punto se debe considerar además que de acuerdo a la legislación vigente en México, la vejez no es causa justificada de despido.
- Las aportaciones de la empresa al fondo del plan de pensiones son deducibles de impuestos en su totalidad y los rendimientos generados por dicho fondo no son acumulables a sus propios ingresos, siempre y cuando estén instalados los planes de acuerdo a las condiciones establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y su Reglamento (RLISR).

2. Ventajas para el trabajador

- Es una prestación adicional que le ofrece la empresa, la cual le garantiza un ingreso en su vejez, siempre que cumpla con los requisitos del plan.
- La pensión que recibirá en su jubilación está exenta hasta 9 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el D.F., o bien su equivalente en pago único, si el plan está establecido conforme a la LISR.

3. Ventajas para el Estado

- La empresa que establezca un plan de pensiones para sus trabajadores, con independencia del beneficio que ofrezca, proporciona una ayuda al Estado con las personas que ya no son productivas por su edad avanzada, ya que complementa la pensión que disfrutaban por parte del IMSS, para que tengan un mejor nivel de vida en su jubilación. Es por ello que el Estado por su parte otorga las ya mencionadas ventajas fiscales a las empresas que establezcan un plan privado de pensiones.

De acuerdo al tipo de beneficio que ofrecen y al costo que generan los planes de pensiones se clasifican en dos grupos: (1) planes de beneficio fijo y costo variable y (2) planes de beneficio variable y costo o contribución fija.

PLANES DE BENEFICIO FIJO – COSTO VARIABLE

En este tipo de planes se establecen previamente las características y el monto de los beneficios y su costo se calcula mediante la aplicación de los Métodos Actuariales de Financiamiento.

Estos planes son todavía los más comunes en México, y como ejemplos se pueden citar los beneficios por jubilación que otorgan las instituciones financieras. El beneficio otorgado por estas empresas está en función de un porcentaje sobre el salario promedio del trabajador, conocido como salario pensionable, en un determinado periodo de tiempo inmediatamente anterior a la jubilación, aplicado a los años de servicio prestados a la empresa.

Otro ejemplo es el de la mayoría de las empresas privadas que otorgan como prestación un plan de pensiones a sus empleados, es decir, no tienen el carácter de obligatoriedad, aunque sí tienen ventajas de tipo fiscal, tanto para la propia empresa como para el empleado.

El beneficio es igual a un porcentaje aplicado al salario promedio (en general el del último año) por los años de antigüedad del trabajador. En algunos casos el beneficio del plan en términos de valor presente tiene como mínimo el valor de la indemnización legal que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado.

PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS – BENEFICIO VARIABLE

El objetivo de estos planes es constituir un fondo mediante aportaciones periódicas y fijas, con base en un porcentaje del salario del trabajador, o bien en una cantidad fija

determinada por la empresa, con el fin de otorgar un beneficio en el momento de la jubilación del participante, cuya cuantía dependerá tanto del número y monto de dichas aportaciones, como de los rendimientos generados por la inversión de las mismas.

Un ejemplo de este tipo de planes es el que se lleva a cabo en el nuevo sistema mexicano de pensiones, cuya base son contribuciones definidas a las cuentas individuales de los trabajadores, a fin de obtener un beneficio variable a la jubilación.

Tabla 1. Comparación entre planes de beneficio definido y de contribuciones definidas.

Concepto	Beneficio Definido	Contribución Definida
Papel del patrón	Promete un beneficio vitalicio determinado según una fórmula preestablecida.	Promete realizar contribuciones a cada cuenta individual. No hay garantía en el monto de los beneficios.
Administración	La empresa maneja el plan y decide sobre las inversiones asumiendo la responsabilidad de pérdidas o ganancias.	Los empleados pueden compartir el control del plan.
Acceso de los empleados	Los empleados no pueden acceder a los activos del plan antes de su retiro.	Se pueden realizar préstamos del fondo y/o retiros parciales
Portabilidad	Los beneficios del plan generalmente se basan en el salario final.	Los activos pueden permanecer invertidos si un trabajador cambia de trabajo.
Contribuciones de los empleados	Generalmente no aplica	Pueden manejarse aportaciones voluntarias.
Riesgo de longevidad	Normalmente se otorga una pensión vitalicia o con una garantía mínima.	No existe garantía de que los recursos ahorrados no se agotarán por longevidad
Apreciación del trabajador	Baja. Los fondos están ocultos. Se prefiere más a las relaciones laborales de largo plazo	Alta. Los fondos son evidentes, inmediatos y en ocasiones portátiles.
Flexibilidad en el financiamiento	A través de la selección del método de financiamiento,	Con algunas limitaciones y a costa de los niveles futuros de

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

	supuestos y amortización de obligaciones.	beneficios
Integración con la nueva Ley del Seguro Social	Baja	Alta

Existe otra clasificación de los planes de pensiones, considerando la forma en que se cubre su costo:

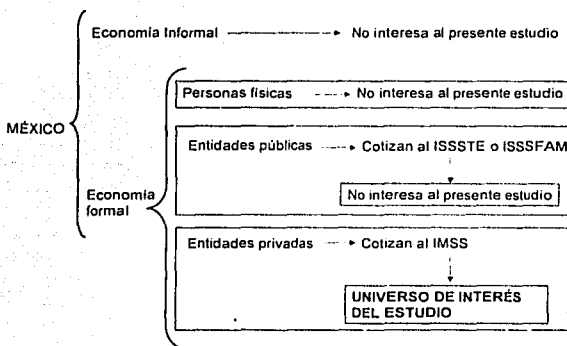
1. Planes Contributivos.- Son aquéllos en los que una parte del costo es cubierta por el empleado.
2. Planes No Contributivos.- Son aquéllos en los que el costo es cubierto en su totalidad por la empresa o patrocinador del plan.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO

El universo de interés para recabar información relativa a las pensiones privadas en México se circunscribe a las empresas que cotizan al IMSS, por ser ellas las que tienen empleados que son sus potenciales clientes. Consecuentemente, la estratificación de la economía y las empresas es como se describe en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Empresas a considerar en el proyecto.



La información estadística de las empresas y sus planes privados de pensiones fue obtenida de varias fuentes, dependiendo de la naturaleza o giro de la empresa, el conocimiento que se tiene del mercado de las pensiones privadas y/o la legislación o reglamentación a que están sujetas algunas empresas.

- a. Empresas que cotizan al IMSS a nivel nacional. El levantamiento de información se realizó por medio de un muestreo estadístico sistemático, bietápico y de muestras incompletas; los datos de las empresas se obtuvieron del Sistema de Información Empresarial de México (SIEM) de la Secretaría de Economía y se les aplicaron cuestionarios abiertos.
- b. Empresas que, con base en la información que se posee del mercado, se sabe que tienen implantado algún plan de pensiones.

- c. Empresas que reciben consultoría especializada de los Actuarios Consultores agremiados en la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. La lista de empresas de consultoría que proporcionaron información se muestra en el Anexo H. Los datos se obtuvieron por medio de cuestionarios enviados a los consultores.
- d. Instituciones financieras. Se consideraron Bancos, Casas de Bolsa y Compañías de Seguros que otorgan esta prestación a sus trabajadores (Anexo E). También se hizo un cuestionario especial para este tipo de empresas que además administran los fondos derivados de planes de pensiones.

Es importante señalar que se realizó un análisis cuidadoso a fin de evitar repeticiones de empresas, ya que obviamente existen traslapes entre los subgrupos mencionados en los anteriores incisos.

MUESTRA DE EMPRESAS

Con el fin de obtener resultados estadísticos con el más alto nivel de veracidad y que representaran fielmente la realidad que existe en nuestro país en cuanto a la existencia y características de los planes de pensiones que las empresas otorgan a sus empleados adicionalmente a los beneficios que otorga el IMSS, se recurrió al SIEM (Sistema de Información Empresarial Mexicano), el más completo y confiable padrón que existe en nuestro país en donde se registran las empresas de todos los tamaños y sectores.

En el SIEM deben estar todos los empresarios que venden, fabrican, comercian o dan un servicio. La nueva ley de Cámaras Empresariales y Confederaciones establece que todas las empresas deben cumplir con la obligación de registrarse en el SIEM. La captación de la información y operación de dicho sistema son de interés público.

La confiabilidad del registro en el SIEM también se debe a que las empresas deberán proporcionar, dentro del primer bimestre de cada año, la información actualizada en atención a la ubicación de cada establecimiento, a la actividad, giro y región correspondientes. Las empresas de nueva creación deberán proporcionar dicha información dentro de los dos siguientes meses a la fecha de su constitución; además, cuando una empresa cese parcial o totalmente en sus actividades, o cambie su giro o su domicilio, deberá manifestarlo así al sistema, en un plazo de dos meses contados a partir de la fecha en que estos hechos se produzcan.

En complemento a estos hechos, la Secretaría de Economía es la dependencia pública que determina la información que deberá proporcionarse al SIEM, y será aquella necesaria para identificar las características de las empresas que participen en la

actividad económica del país, a fin de conocer su oferta y demanda de bienes y servicios, y procesos productivos en que intervienen.

Asimismo, con respecto a la base de datos del SIEM, se sabe que la inscripción de las empresas es obligatoria, sin embargo se ha registrado un número de empresas inferior a las que cotizan al IMSS. Con cifras del SIEM a octubre del 2000, existieron 507,990 empresas registradas y un universo de 772,807 empleadores registrados al IMSS. Esta disparidad, a pesar de ser numéricamente considerable, se estimó que no afectaría esta estadística de Planes de Pensiones dado que si una empresa obligada a registrarse al SIEM no lo hace, probablemente tampoco cumpla en tiempo y forma con la totalidad de sus obligaciones patronales derivadas de la Ley del Seguro Social, y con mayor razón no contará con la infraestructura, interés y formalidad requerida para establecer un plan privado de pensiones.

La experiencia en el ramo y las condiciones económicas que una empresa requiere para considerar otorgar este tipo de prestaciones a sus empleados, nos guió a limitar la selección del modo siguiente:

La base de datos del SIEM se encuestó por grupos según tres criterios:

1. Según su ubicación geográfica; para ello se utilizaron las 66 ciudades importantes según la clasificación del INEGI. En el Anexo G se muestra la lista de ellas.
2. Según su tamaño, para lo cual se consideraron empresas pequeñas, medianas y grandes (Ver Anexo F), de acuerdo a lo siguiente:

Tabla 3. Empresas incluidas en la muestra.

SECTOR	MICRO	PEQUEÑO	MEDIANO	GRANDE
Industria	No incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Comercio	No incluido	No incluido	Incluido	Incluido
Servicios	No incluido	No incluido	Incluido	Incluido

3. Según el tipo de actividad (giro), donde se consideraron industria, comercio y servicios.

El nuevo subconjunto arriba especificado arrojó un total de 57,582 empresas distribuidas en la República Mexicana con las características que se buscaron cumpliera la muestra a encuestar.

El paso siguiente fue elaborar un muestreo estadístico sistemático, bietápico y de muestras incompletas; el proceso arrojó una muestra de 5,074 empresas de acuerdo a la metodología descrita en el capítulo 5.

A estas empresas se les preguntó en una primera etapa si contaban con plan de pensiones adicional a las prestaciones del IMSS. En esta etapa 723 empresas afirmaron contar con esta prestación.

De las 723 empresas que en un principio indicaron sí tener plan de pensiones, 272 pertenecen al Distrito Federal y Área Metropolitana. Con la finalidad de verificar los resultados obtenidos en el primer contacto, se concertaron citas personales en cada empresa. Los resultados obtenidos en esta segunda etapa indicaron que sería conveniente verificar la información de las empresas que habían mencionado tener plan en el primer contacto.

Los cuestionarios correspondientes a estas empresas fueron levantados durante tres meses por un equipo de 8 encuestadores que recibió capacitación en el tema de pensiones y en las técnicas para el levantamiento de encuestas. Este equipo se encargó de verificar vía telefónica la existencia de algún plan privado de pensiones en estas empresas y, en su caso, concertaron citas para el llenado de los cuestionarios. La respuesta fue verificada, para el área metropolitana, con por lo menos 2 personas por empresa: el responsable del área de Recursos Humanos y el Contador General. En los casos en que la empresa contaba con área de finanzas, planeación o prestaciones, se contactó también a los responsables de las mismas.

Para el área metropolitana y de la ciudad de México, dada la importancia de los resultados que se pudieran obtener de ella, se levantaron los datos dos veces para verificar la información recabada en la primera etapa, sin haberse observado cambios significativos.

Con los criterios ya mencionados y con la experiencia obtenida para el área metropolitana, se levantaron los 451 cuestionarios del resto del país, ofreciéndole a los encargados de los departamentos ya mencionados el envío por fax o correo electrónico del formato del cuestionario. También se ofreció reducir el tiempo de la encuesta haciéndoles las preguntas vía telefónica, la cuál fue la más socorrida opción entre las personas que ofrecieron contestar la encuesta.

Este proceso tomó poco más de cuatro meses. La información recabada en esta etapa del proyecto se revisó antes de su captura para su análisis y depuración, llamando una vez más a la persona que contestó el cuestionario y verificando que lo capturado fuese correcto o corrigiendo lo que pudiera haber estado mal en el levantamiento.

Una vez levantada, revisada y verificada la información, se capturó el total de encuestas y se verificó campo por campo para evitar errores tipográficos o de redacción. El programa utilizado para la captura permitía validar el contenido de los campos numéricos, con lo que la información era revisada una cuarta ocasión. Los resultados estadísticos, por ende, serán apegados totalmente a la información que las empresas compartieron para este proyecto.

ACTUARIOS CONSULTORES

Se invitó a participar a las firmas de consultoría actuarial que en su gran mayoría forman parte de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores. Los datos que se solicitaron a los despachos de actuarios consultores, están enfocadas a delinear el perfil de los planes (e. g., tipos y fórmulas de beneficio, población cubierta, etc.), así como la evolución de esos planes en el tiempo y la penetración que tienen en términos de población económicamente activa.

Cada despacho participante entregó la información de las empresas que asesoran y que cuentan con un plan de pensiones. Es muy importante recalcar que esta información es confidencial, esto es que no podrán identificarse empresas en particular ni se desplegarán nombres, direcciones, teléfonos ni ningún otro dato que permita localizar a dichas empresas.

En total participaron 19 firmas de consultoría actuarial, entre las que se encuentran las más representativas de este sector (ver anexo H).

INSTITUCIONES FINANCIERAS

Los bancos, casas de bolsa y aseguradoras están autorizadas por la SHCP para manejar fondos destinados a financiar las obligaciones derivadas de planes de pensiones patronales. En este sentido se solicitó la colaboración de estas instituciones para recabar la información para la presente encuesta.

Se solicitó información tanto de los planes de pensiones que estas empresas otorgan como prestación a sus empleados, como de los fondos que administran. Con este fin la Dirección de Seguros y Valores de la SHCP emitió un oficio donde invitó a las empresas financieras que custodian fondos de pensiones, a participar con información. Al igual que la información solicitada a los actuarios consultores, las encuestas de las instituciones financieras no permiten identificar a ninguna empresa en particular, tampoco se señalan nombres, direcciones, teléfonos ni ningún otro dato que permita localizar a las empresas que tengan fondos de pensiones.

CAPITULO 3

DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

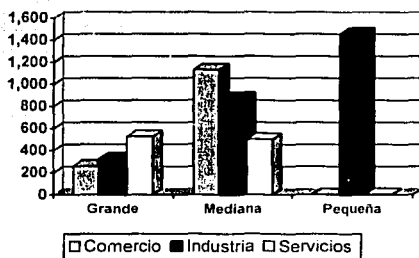
MUESTRA DE EMPRESAS

En total se entrevistaron a 5,074 empresas a nivel nacional, distribuidas de acuerdo a la siguiente tabla, según su tamaño y sector:

Tabla 4. Distribución de Empresas Encuestadas por Tamaño y Sector.

SECTOR	TAMAÑO			Total
	Grande	Mediana	Pequeña	
Comercio	258	1,133	3	1,394
Industria	323	869	1,457	2,649
Servicios	526	501	4	1,031
Total general	1,107	2,503	1,464	5,074

Gráfica 7. Distribución de empresas encuestadas por tamaño y sector

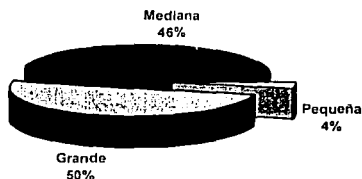


De estas 5,074 empresas, contestaron el cuestionario 3,652. Estas empresas se distribuyen por tamaño y sector de acuerdo a lo siguiente:

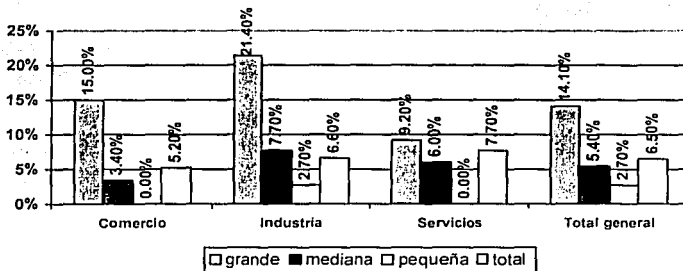
Gráfica 9. Distribución de empresas que otorgan la prestación por sector



Gráfica 10. Distribución de empresas que otorgan la prestación por tamaño



Gráfica 11. Porcentaje de empresas que otorgan la prestación por tamaño y sector (respecto del total que sí contestó la encuesta)



Las entidades que presentaron mayor incidencia de empresas con planes de pensiones son el Distrito Federal y Nuevo León. En los estados de Campeche, Hidalgo, Oaxaca, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas no se encontraron empresas con esta prestación.

CAPITULO 3

DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

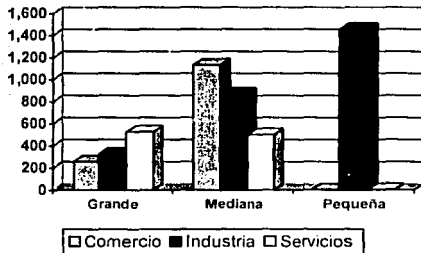
MUESTRA DE EMPRESAS

En total se entrevistaron a 5,074 empresas a nivel nacional, distribuidas de acuerdo a la siguiente tabla, según su tamaño y sector:

Tabla 4. Distribución de Empresas Encuestadas por Tamaño y Sector.

SECTOR	TAMAÑO			Total
	Grande	Mediana	Pequeña	
Comercio	258	1,133	3	1,394
Industria	323	869	1,457	2,649
Servicios	526	501	4	1,031
Total general	1,107	2,503	1,464	5,074

Gráfica 7. Distribución de empresas encuestadas por tamaño y sector



De estas 5,074 empresas, contestaron el cuestionario 3,652. Estas empresas se distribuyen por tamaño y sector de acuerdo a lo siguiente:

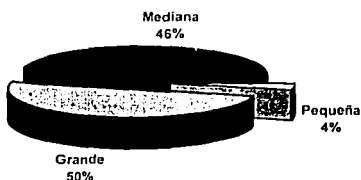
FALTA
PAGINA

23

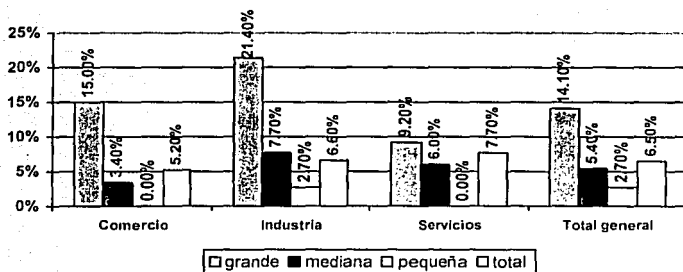
Gráfica 9. Distribución de empresas que otorgan la prestación por sector



Gráfica 10. Distribución de empresas que otorgan la prestación por tamaño

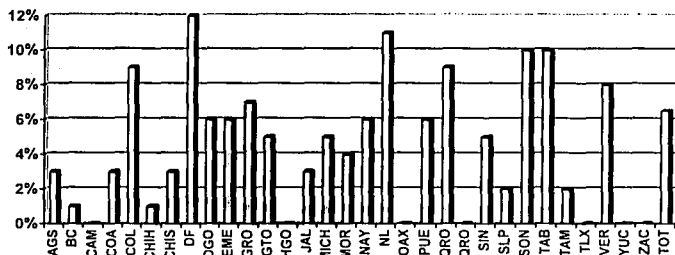


Gráfica 11. Porcentaje de empresas que otorgan la prestación por tamaño y sector (respecto del total que sí contestó la encuesta)



Las entidades que presentaron mayor incidencia de empresas con planes de pensiones son el Distrito Federal y Nuevo León. En los estados de Campeche, Hidalgo, Oaxaca, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas no se encontraron empresas con esta prestación.

Gráfica 12. Porcentaje de empresas que otorgan Planes de Pensiones por Estado (respecto del total que sí contestó la encuesta)



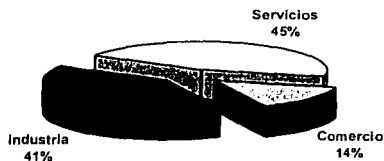
ACTUARIOS CONSULTORES

En total participaron 19 firmas de consultoría actuarial, las cuales proporcionaron los datos de 552 planes de pensiones. De estos datos se desprende que cerca de la mitad de las empresas que otorgan esta prestación son industrias y servicios de tamaño grande, como se muestra en las siguientes gráficas y tablas:

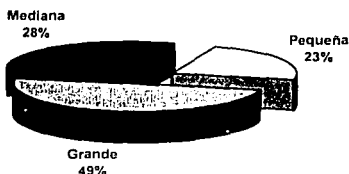
Tabla 7. Distribución de las empresas que otorgan plan de pensiones por sector y tamaño.

Sector / tamaño	Grande	Mediana	Pequeña	Total general
Comercio	42	25	12	79
Industria	86	90	49	225
Servicios	145	38	65	248
Total general	273	153	126	552

Gráfica 13. Distribución de empresas que otorgan la prestación por sector

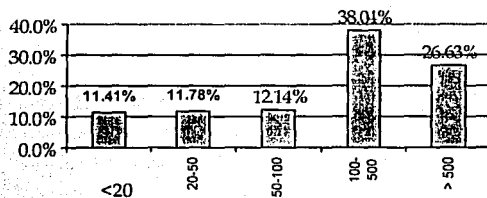


Gráfica 14. Distribución de empresas que otorgan la prestación por tamaño



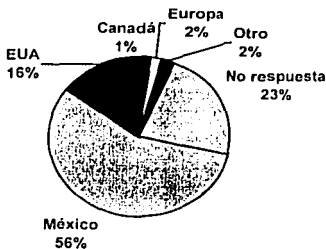
La mayoría de las empresas que otorgan esta prestación tiene más de 500 trabajadores.

Gráfica 15. Distribución de las empresas que otorgan plan de pensiones por número de trabajadores no temporales.



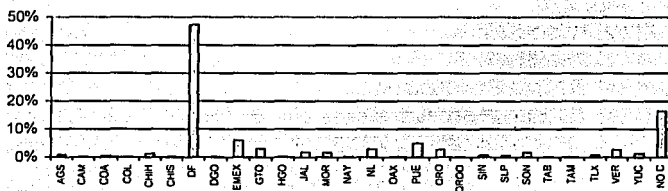
El origen de capital de las empresas que otorgan esta prestación en su mayoría es mexicano, aunque un alto porcentaje es de capital de Estados Unidos.

Gráfica 16. Origen de capital de las empresas que otorgan un plan de pensiones



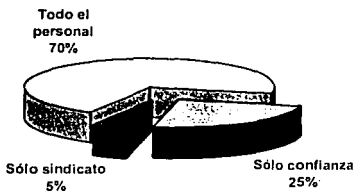
En cuanto a la distribución geográfica de estas empresas la gran mayoría está en el Distrito Federal y el Estado de México.

Gráfica 17. Distribución de las empresas con plan de pensiones por estado



El total de empleados cubiertos por los planes de pensiones reportados asciende a 745,229. El 70% de las empresas que otorgan esta prestación, consideran a todos sus trabajadores, mientras que una cuarta parte sólo otorga la prestación a su personal de confianza.

Gráfica 18. Personal cubierto por el plan



Los planes de beneficio definido son los que más prevalecen en el presente estudio. Sin embargo existen algunos casos importantes de planes de contribución definida.

Gráfica 19. Tipo de esquema de pensiones

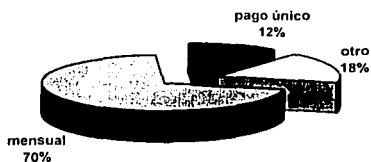


El beneficio a otorgar por los planes de pensiones en dos terceras partes de los planes reportados, está definido como un porcentaje, entre 0.5% y 1% del salario promedio del último año por cada año de servicio. Sin embargo existen otros esquemas muy variados de determinación de la pensión, entre ellos están:

- Una tabla de porcentajes del salario pensionable, según la antigüedad en la empresa.
- El monto equivalente en una renta vitalicia a la indemnización legal.
- Número de días de salario diario por cada año de servicio.
- Una pensión básica equivalente a un porcentaje del salario pensionable por cada año de servicio más otro porcentaje por el salario que exceda al máximo de cotización del IMSS, por cada año antigüedad.
- Un porcentaje determinado, entre el 80% y el 100%, del salario pensionable menos la pensión del seguro social.
- Un porcentaje del salario por los primeros n años de servicio, más otro porcentaje del salario por los siguientes años de antigüedad.

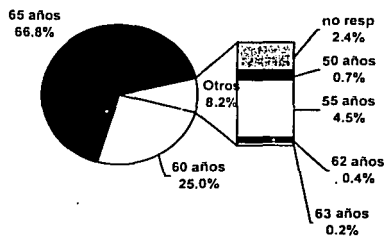
Los beneficios del plan son pagados en su mayoría en forma mensual, aunque existe una tercera parte de las empresas que otorgan la pensión en otra forma de pago.

Gráfica 20. Forma de pago del beneficio



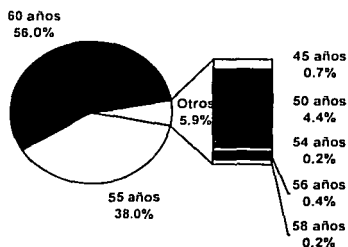
La edad de retiro normal definida en los planes de pensiones en la mayoría de los casos es de 65 años, sin embargo existen algunos planes que otorgan la prestación a trabajadores en edades menores.

Gráfica 21. Edad normal de retiro



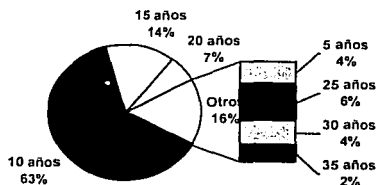
El 82% de los planes reportaron una edad anticipada de retiro, que va desde los 45 a los 60 años de edad.

Gráfica 22. Edad anticipada de retiro



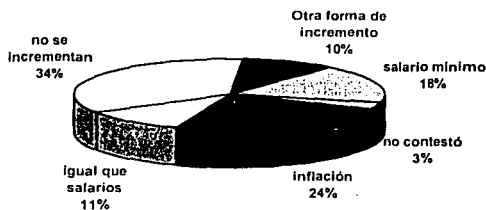
En cuanto a la antigüedad mínima para tener derecho a la pensión, la mayoría de los planes considera los 10 años de servicio como requisito mínimo. De cualquier forma, existen también planes que consideran un número mayor de años para otorgar esta prestación, llegando hasta los 30 años de servicio:

Gráfica 23. Antigüedad mínima de retiro



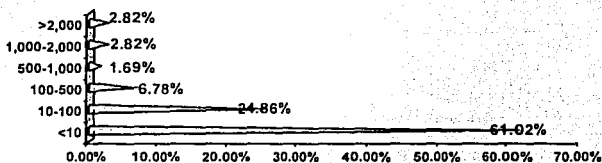
Los planes de pensiones pueden establecer un incremento periódico de las pensiones. De la información proporcionada por las empresas de consultoría actuarial se desprende que cerca de una tercera parte de los planes de pensiones no consideran incrementos a las pensiones, otra tercera parte otorga incrementos conforme a la inflación y el resto otorga otra forma de incremento a los salarios.

Gráfica 24. Incremento de las pensiones



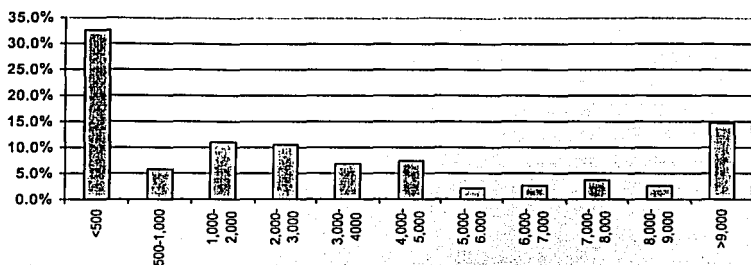
El 34% de los planes de pensiones reportados tienen personal jubilado. En promedio el número de jubilados es de 243, destacando el hecho de que existen 4 empresas con más de 5,000 jubilados.

Gráfica 25. Distribución por número de pensionados



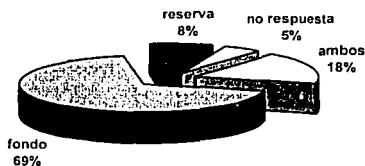
En cuanto al monto de las pensiones mensuales, éstas promedian \$5,136 y se distribuyen de la siguiente forma:

Gráfica 26. Distribución de la pensión mensual promedio por empresa



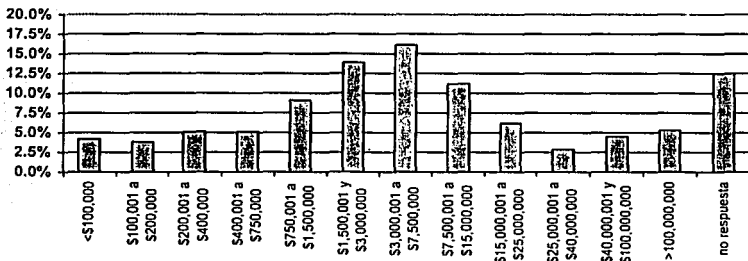
La mayoría de las empresas que otorga la prestación tiene un fondo para hacer frente a las obligaciones derivadas del plan de pensiones. No obstante, el 8% de estos planes no tienen un fondo específico para este fin.

Gráfica 27. Planes de pensiones con reserva en libros o con fondo



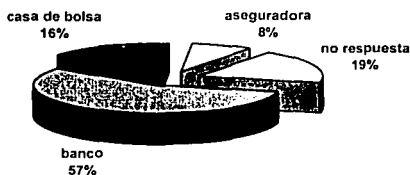
El promedio de los fondos para planes de pensiones es de \$13 millones de pesos. Destaca el hecho de que cerca del 10% de los fondos para planes de pensiones tienen más de 40 millones de pesos al 31 de diciembre de 2000.

Gráfica 28. Distribución de los fondos de pensiones por monto al 31 de diciembre de 2000



La mayoría de los fondos de pensiones son administrados por bancos. Sin embargo, existe una fuerte presencia de casas de bolsa y aseguradoras que administran estos fondos.

Gráfica 29. Institución financiera que maneja el fondo de pensiones

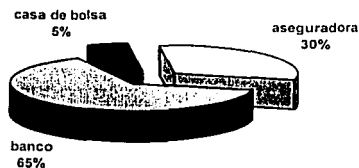


INSTITUCIONES FINANCIERAS

En total participaron 7 bancos, 5 casas de bolsa y 7 aseguradoras que administran fondos de pensiones. Cabe mencionar que 3 de las aseguradoras que contestaron la encuesta solamente administran su propios planes de pensiones y de prima de antigüedad, es decir, no administran fondos de pensiones de terceros.

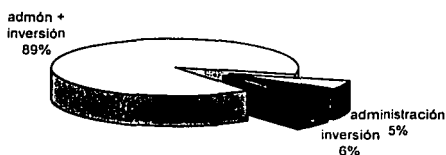
Se reportaron en total 838 contratos de los cuales el 65% correspondían a bancos (fideicomisos), el 5% a casas de bolsa y poco menos de una tercera parte a aseguradoras.

Gráfica 30. Distribución de contratos según tipo de institución financiera



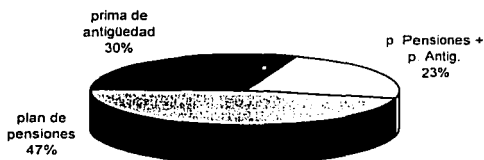
La mayoría de los contratos tienen como objeto la administración e inversión de los recursos, mientras que el 5% tiene como objeto solamente la inversión del mismo; sólo 6% tiene como fin la administración del fondo.

Gráfica 31. Distribución según el objeto del contrato



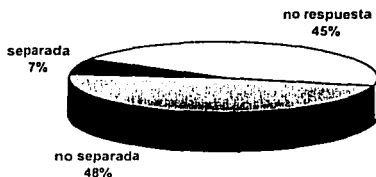
En cuanto a la obligación a financiar por medio del fondo, poco menos de la mitad son exclusivamente para planes de pensiones, una tercera parte es para prima de antigüedad y el resto combinan en un sólo contrato plan de pensiones y la prima de antigüedad.

Gráfica 32. Distribución según la obligación a financiar



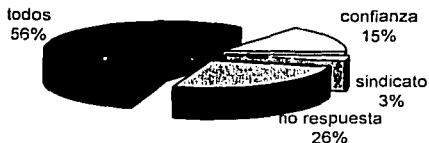
De los contratos que combinan plan de pensiones y prima de antigüedad en muy pocos casos se reporta que se maneja contabilidad separada para cada uno de los planes, a pesar de ser requisito de ley.

Gráfica 33. Proporción de contratos con contabilidad separada para prima de antigüedad y plan de pensiones



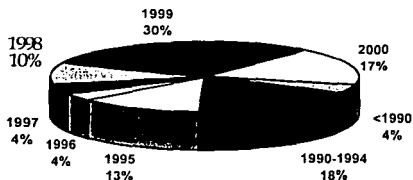
La mayoría de los contratos considera a todo el personal (56%). El resto considera ya sea a personal de confianza o sindicalizado únicamente.

Gráfica 34. Tipo de personal cubierto por el contrato



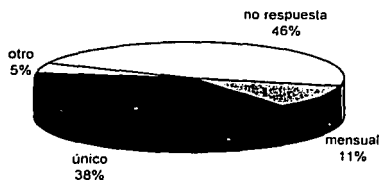
En cuanto al año en que se inició el contrato, la gran mayoría reportó haber iniciado después de 1990, siendo una tercera parte implantados en el año 1999. Aunque hay algunos pocos contratos que iniciaron antes de 1980.

Gráfica 35. Año de implantación



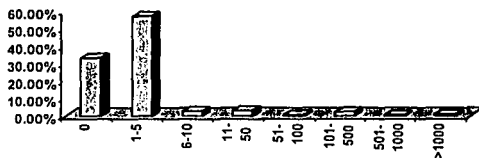
En cuanto a la forma de pago, en los contratos que son exclusivamente para plan de pensiones, el 38% otorga el beneficio en una sola exhibición, mientras que sólo el 11% lo hace en forma mensual.

Gráfica 36. Forma de pago - Plan de Pensiones



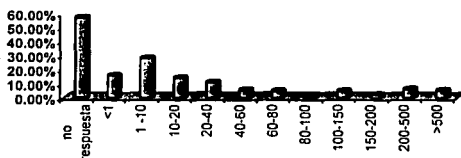
El número de pensionados promedio es de 80. En la mayoría de los contratos no se tienen pensionados.

Gráfica 37. Distribución por número de pensionados



En cuanto a las comisiones, éstas son en promedio de \$88,765 al año. Como porcentaje del valor de activos al 31 de diciembre de 2000, las comisiones cobradas en promedio fueron del orden de 1.38% del valor del fondo, y se distribuyen de acuerdo a la siguiente gráfica:

Gráfica 38. Distribución de comisiones en el ejercicio 2000 (cifras en miles de pesos)



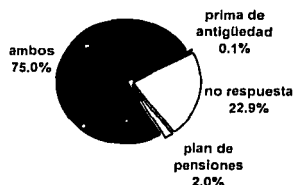
El valor de mercado total de los contratos analizados asciende a \$56,579 millones, de los cuales \$52,004 millones corresponden a fondos que están en bancos, \$826 millones en casa de bolsa y \$3,748 millones en aseguradoras.

Gráfica 39. Distribución de los activos para fondos de pensiones según tipo de institución financiera



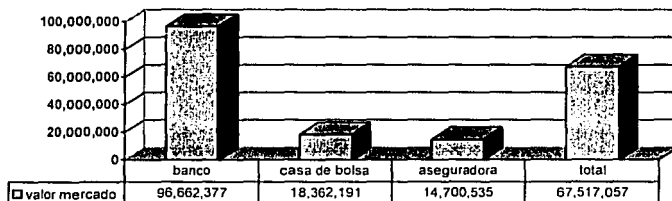
El valor de estos fondos se dividen de la siguiente forma en cuanto a la obligación que financian:

Gráfica 40. Distribución de los activos para fondos de pensiones según tipo de obligación que financian



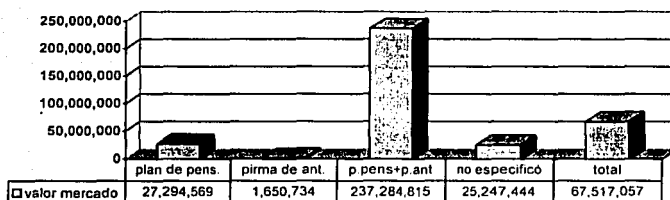
El valor promedio de mercado de los contratos reportados es de \$67.5 millones. Los contratos con mayores recursos están en los bancos; en estas instituciones se encuentran 8 de los 10 contratos con mayores recursos. El valor de mercado promedio de los contratos en bancos es de \$96.6 millones. Las aseguradoras manejan contratos cuyo valor de mercado promedio es de \$14.7 millones y las casas de bolsa tienen un valor promedio de mercado en sus contratos de \$18.3 millones.

Gráfica 41. Valor de mercado promedio por institución financiera



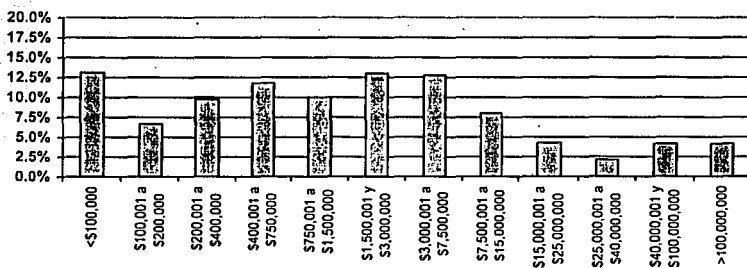
El valor promedio de los fondos para prima de antigüedad es de \$1.6 millones y el de plan de pensiones de \$27.3 millones. Los fondos que combinan prima de antigüedad con plan de pensiones tienen un valor de mercado promedio de \$237.3 millones. Esto se debe principalmente a que hay un contrato que tiene un valor superior a \$40,000 millones.

Gráfica 42. Valor de mercado promedio por tipo de plan



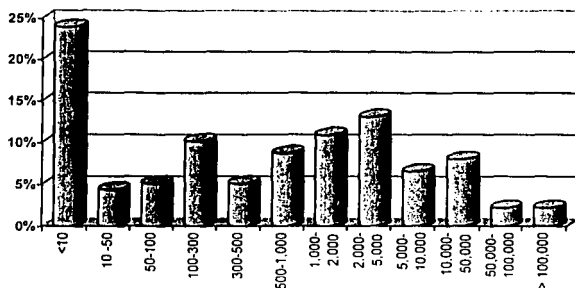
La distribución de los contratos según su valor de mercado al 31 de diciembre de 2000, se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 43. Distribución por valor de mercado del fondo



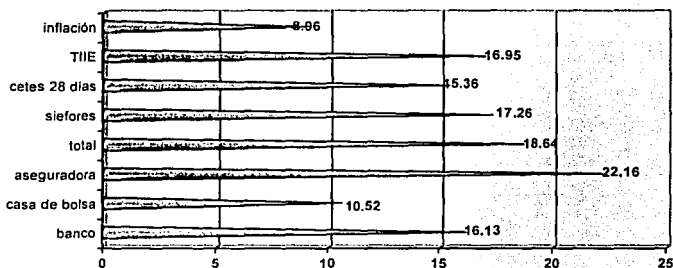
Las aportaciones totales en el ejercicio 2000 de los contratos reportados fueron \$1,450 millones. Las aportaciones promedio del ejercicio 2000 fueron de \$8.8 millones en los contratos que sólo corresponden a plan de pensiones, de \$118,040 para los de prima de antigüedad, y de \$2.3 millones en los que se combina la prima de antigüedad y el plan de pensiones. La aportación promedio del total de contratos es de \$3.4 millones. Estas aportaciones se distribuyen según se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 44. Distribución de aportaciones al fondo (cifras en miles de pesos)



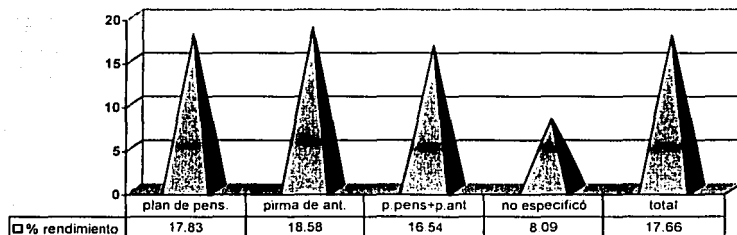
El rendimiento promedio de todos los contratos reportados fue de 17.66% anual. Las aseguradoras reportan un rendimiento promedio mayor a las casas de bolsa y a los bancos. El rendimiento promedio de los fondos en las casas de bolsa es superior a la inflación, pero menor al rendimiento promedio de los CETES a 28 días y a la tasa interbancaria de equilibrio (TIIE) en el ejercicio 2000. El rendimiento reportado por los bancos es superior a los CETES a 28 días pero menor a la TIIE. Sólo los rendimientos reportados por las aseguradoras sobrepasan estos tres indicadores.

Gráfica 45. Rendimiento promedio por institución financiera (%) – Año 2000



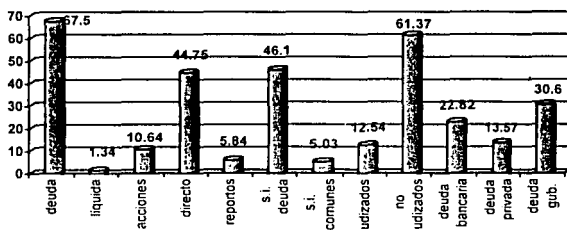
En cuanto a los rendimientos promedio por tipo de plan, los contratos de prima de antigüedad son los que tienen mayores rendimientos, seguidos por los que combinan plan de pensiones y prima de antigüedad, y los de sólo plan de pensiones.

Gráfica 46. Rendimiento promedio por tipo de plan (%)



En cuanto a los instrumentos en que se invierten los recursos de los fondos para prima de antigüedad y plan de pensiones, el 67% en promedio está en instrumentos de deuda. La mayoría de estos están en deuda gubernamental, seguidos de deuda bancaria y deuda privada. Sólo el 10.6% en promedio está invertido en acciones. La mayoría de los instrumentos de estos fondos son "no utilizados". El 46.14% en promedio está en acciones de sociedades de inversión de deuda, y sólo el 5% está en sociedades comunes.

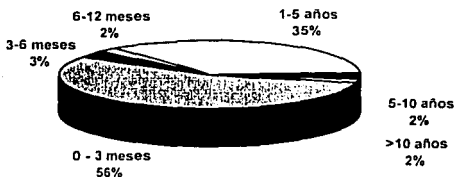
Gráfica 47. Distribución de la cartera promedio por tipo de instrumento



De los recursos de los planes de pensiones y de primas de antigüedad más de la mitad está en instrumentos cuyo plazo es menor a 3 meses. Poco más de la tercera parte está

en instrumentos con plazo de 1 a 5 años. Cerca del 4% está en plazos mayores a cinco años.

Gráfica 48. Distribución de los fondos por plazos



CONCLUSIONES

Ante la necesidad de proteger a los trabajadores por las contingencias que enfrentan durante su vida, se han desarrollado seguros, tanto públicos como privados, que buscan reducir las consecuencias económicas que sufre el individuo y su familia por la ocurrencia de sucesos como los accidentes, las enfermedades, el fallecimiento y la vejez.

Los seguros públicos que se distribuyen a través de las instituciones de seguridad social, ofrecen una solución limitada a esta problemática, por lo que se ha requerido que las empresas, buscando ofrecer condiciones de trabajo competitivas, establezcan esquemas que complementen los beneficios de la seguridad social y que además ayuden al empleado a desarrollar sus capacidades al encontrarse sin la preocupación de tener que enfrentarse solo a las contingencias de la vida.

Gracias a los servicios profesionales ofrecidos por firmas especializadas en el diseño y la administración de estos programas, ha sido posible que las empresas optimicen los recursos destinados a este fin.

La práctica de otorgar la prestación de plan de pensiones en nuestro país es muy reducida. Una mínima proporción de las empresas tiene establecida esta prestación y la mayoría de estos planes están en industrias grandes. El número total de trabajadores que cuenta con esta prestación es del orden del 8% del total de los afiliados al IMSS, a través de cerca de 600 planes de pensiones.

En cuanto a los fondos de pensiones, se estima que alrededor de un 92% de los Planes de Pensiones se encuentran fondeados (tienen un fondo constituido para hacer frente a los pagos), esto es debido a que de acuerdo con la LISR, serán deducibles la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del seguro Social y de primas de antigüedad.¹ Sin embargo, existen algunas empresas de gran tamaño, especialmente paraestatales, que no cuentan con un fondo específico para esta prestación.

Los fondos de los planes de pensiones de las empresas son administrados por tres tipos de instituciones: bancos, casas de bolsa o aseguradoras, siendo en la actualidad los bancos los que tienen la mayoría de los contratos y de los recursos para pensiones y jubilaciones.

¹ Artículo 22 - VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta



Los recursos de estos fondos están en su mayoría invertidos en instrumentos de deuda. De estos, la mayor parte corresponde a deuda gubernamental y una pequeña parte a deuda bancaria o deuda privada.

En cuanto a las comisiones que cobran los administradores de fondos, para el caso de planes de pensiones, éstas van desde el 0.01% del saldo hasta el 40%. Esto se debe a que algunas instituciones cobran un monto fijo por comisiones, independientemente del saldo en el fondo. La comisión promedio en relación a los saldos promedio anual equivale a 0.86%. La variación de este porcentaje es muy grande y depende tanto de los montos en dichos fondos, como de los trabajos que realizará el administrador.

La mayoría de los planes de pensiones otorgan un beneficio definido, basado en los siguientes conceptos: el salario promedio del trabajador del último año de servicios, en la antigüedad acumulada y en un porcentaje determinado por cada año. Entre los principales resultados obtenidos en el presente proyecto destacan los siguientes:

- Aproximadamente 6% de los patrones afiliados al IMSS otorga un plan de pensiones, siendo la mayoría industrias de gran tamaño.
- La cobertura de estos planes es menor al 8% de los trabajadores afiliados al IMSS y 3% de la población económicamente activa.
- La característica principal de las empresas que otorgan planes de pensiones adicionales al IMSS es que son industrias de gran tamaño y localizadas en el D.F. y Nuevo León principalmente.
- Más del 95% de los planes tienen el esquema de beneficio definido - costo variable.
- la mayoría de los contratos de administración de fondos de pensiones no consideran cuentas individuales.
- El 73% de los planes cuentan con un fondo específico para hacer frente a sus obligaciones, aunque ello no prejuzga sobre la solvencia del plan de pensiones.
- Los bancos son las instituciones que custodian el 60% de los fondos de pensiones, mientras que las casas de bolsa administran el 18% y las aseguradoras el 9%.



- Es notoria la diferencia de rendimientos promedio de los fondos manejados por aseguradoras en comparación con casas de bolsa y bancos, siendo la primeras las que otorgan mayores rendimientos a pesar de tener la menor cuota de mercado.

- El valor de mercado de los contratos para financiar planes de pensiones y primas de antigüedad al 31 de diciembre del 2001 es del orden de \$60,000 millones, de los cuales cerca de \$44,000 millones corresponden a los tres contratos con mayores recursos reportados.

- El monto total de los activos de los planes de pensiones equivale a 2.6 veces del valor de los fondos acumulados en las subcuentas de retiro del SAR del ISSSTE, los cuales ascendían al cierre de 2001 a \$22,956 millones. Asimismo, representan cerca de tres veces el monto en el SAR 1992 - 1997 del IMSS administrado por instituciones bancarias (\$19,890 millones) a esa misma fecha.

- El monto en los contratos para planes de pensiones es superior al monto administrado por Afore Bancomer al 31 de diciembre del 2000, siendo esta administradora el líder del mercado. Esto nos indica el importante potencial que representa los planes privados de pensiones como mercado para las Afores, una vez que sean aprobadas las reformas a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

- El valor de mercado de los planes de pensiones representa el 3.4% de los activos financieros internos en poder de residentes del país a la misma fecha (\$1,765,649 millones), y el 8.6% de la captación interna de bancos residentes en el país (\$724,566 millones)².

- La mayoría de los planes de pensiones otorgan un beneficio definido, basado en los siguientes conceptos: el salario promedio del trabajador del último año de servicios, la antigüedad acumulada y un porcentaje determinado por cada año.

En materia de planes privados de pensiones, se observan las siguientes características como dominantes:

- Planes de beneficio definido, no contributivos
- Edad normal de jubilación a los 65 años
- Beneficio pagadero en forma de pago único

Cabe resaltar que estas consideraciones se ven matizadas con los siguientes aspectos:

- Por lo general, los planes ofrecen la posibilidad de una jubilación anticipada, dando así la flexibilidad que requieren tanto las empresas como los participantes;
- En el 45% de los planes analizados, se ofrece alguna forma de revaluaciones de las pensiones que no han sido suficientemente atractivas (probablemente se requieren de otros esquemas como el pago mixto, anticipar una parte del capital y pagar una pensión indizada reducida),
- La reforma a la Ley del Seguro Social ha dado como resultado la aparición de planes de contribución definida, pudiendo ser ésta la tendencia a seguir en el futuro, ya sea en forma pura o combinada:
- Por otra parte, cabe resaltar que en el 43% de los planes de jubilación el beneficio se otorga tanto al personal de confianza como al personal sindicalizado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo a. Metodología estadística utilizada

Para determinar el número de empresas a encuestar, se utilizó la metodología de muestreo estadístico sistemático, bietápico y de muestras incompletas.

La metodología de muestras incompletas se aplica cuando se sabe que algunas empresas no contestarán el cuestionario, por cualquier razón, en la primera ocasión y es necesario entonces aplicar cuestionarios en segunda, tercera o más ocasiones. Ese encuestamiento repetido aumenta los costos pero disminuye el sesgo. Además, con la formulación utilizada, se permitió obtener una estimación insesgada de las características de la población con la precisión deseada a un costo mínimo.

La encuesta se realizó bajo el procedimiento bietápico, ya que se consideraron dos etapas dentro de la metodología de muestras incompletas.

Las fórmulas siguientes fueron aplicadas:

$$C = c_0n + c_1n_1 + c_2h_2$$

$$n = \frac{S^2 + \frac{N_2}{N} \times (f-1) \times S_2^2}{V_0 + \frac{S^2}{N}}$$

$$f = \sqrt{\frac{C_2 \left(S^2 - \frac{N_2}{N} S_2^2 \right)}{S_2^2 \left(C_0 + \frac{N_1}{N} C_1 \right)}}$$

Los valores y notación científica se muestran de inmediato:

Notación	Significado	Valor
N	número de elementos en la población	57,582
N_1	tamaño estimado del subgrupo que responde en la población	40,307
N_2	tamaño estimado del subgrupo que no responde en la población	17,275
n	tamaño de muestra	1,093
n_1	elementos que responden en la etapa 1 (muestra aleatoria de N_1)	765
n_2	elementos que no responden en la etapa 1 (muestra aleatoria de N_2)	328
h_2	sub-muestra de n_2 a encuestarse en la etapa 2	257
n_t	número total de elementos encuestados	1,350
r	proporción de elementos que responden	0.7000
C	Costo de la encuesta	
C_0	Costo de localizar un elemento de la muestra en la etapa 1	
C_1	Costo medio de obtener información de un elemento de la muestra, del grupo que si responde	
C_2	Costo medio de obtener información de un elemento de la muestra, del grupo que no responde	
f	proporción de los elementos de n_2 respecto a h_2	1.2743
	proporción de la varianza muestral del grupo que no responde respecto a la varianza poblacional	80%
	valor de la varianza (V_0) con la cual se desea estimar la media poblacional	0.015%
S^2	cuadrado medio de la población ó varianza poblacional	10%
y_w	Estimador de la media de la población	

Una vez determinada el tamaño de muestra, el muestreo (selección de las empresas que van a ser encuestadas) se realizó con el método sistemático (modificado), que consiste en determinar en forma aleatoria el primer elemento a encuestarse, habiendo ordenado los elementos según alfabeto o algún otro criterio simple, y después se selecciona el resto de acuerdo a un criterio determinado. Este método se utiliza ampliamente en la práctica por su bajo costo y a la simplicidad en la selección de la muestra. La modificación al método estriba en que el número de elementos a ser seleccionados no se obtiene como un divisor de la muestra, sino por el desarrollo mencionado con anterioridad.

El tamaño de muestra, conforme a lo anterior, resultó de 1,350 empresas (1,093 en la etapa 1 y 257 en la etapa 2). Este número permite establecer inferencias sobre la cantidad de empresas que tienen planes de pensiones privados en México. Sin embargo, dada la baja proporción de empresas que resultaron tener plan, se consideró que para obtener información útil de las características de esos planes, debíamos

extender el número de empresas a encuestarse. En consecuencia, se encuestaron tantas empresas como el presupuesto y tiempo del proyecto lo permitió; esto es, se multiplicó el tamaño de muestra por un factor de 5.

Es importante recalcar que, en un mundo teórico, la mejor estimación de las características de una población se logra con un censo completo. Ese ejercicio muy rara vez es posible realizarse en la vida real por obvias razones de tiempo y costo. Sin embargo, aumentar el tamaño de muestra una vez que éste ha sido determinado en forma técnica, no sólo no afecta negativamente al estudio, sino que permite hacer mejores inferencias y mostrar resultados más confiables. En atención a ello, se concluyó que era mejor extender la muestra hasta donde los recursos de tiempo y dinero lo hicieran factible.

Para mayor abundamiento, la encuesta por muestreo anteriormente descrita fue enriquecida con dos ejercicios censales que resultaron bastante afortunados. El primero de ellos fue aplicado a todas las entidades del sector financiero que están autorizadas a custodiar fondos de pensiones (bancos, aseguradoras y casas de bolsa). La oportuna intervención de la SHCP y la amable respuesta de dichas entidades, resultó en una gran cantidad de información útil para este estudio.

En segunda instancia, la mayoría de los despachos de consultores actuariales proporcionaron la información necesaria. De hecho, el censo aplicado a estos despachos arrojó la mayor calidad de información de todo el proyecto, al ser ellos los mejores conocedores de muchos aspectos técnicos de los propios planes que asesoran.

Anexo b. Glosario

AFORE	Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro. Empresa financiera especializada en el manejo de los ahorros para el retiro de los trabajadores.
Anualidad	Pago a un pensionado, en forma periódica
Antigüedad	Número de años de servicio en la empresa
Censo	Levantamiento de información demográfica y económica, que se realiza por medio de diversos instrumentos; se aplica a todas las personas o entidades existentes en una demarcación
CON SAR	Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro
Cuantil	valor bajo el cual se encuentra una determinada proporción de los valores de la distribución (e. g., cuartiles, percentiles, deciles)
Desviación Estándar	Raíz cuadrada de la varianza
Edad anticipada de retiro	Primera edad a la que el plan de pensiones permite el retiro
Edad normal de retiro	Edad estipulada como la edad a la que puede retirarse el trabajador, conforme al texto del plan de pensiones.
Encuesta	Proceso de recopilación de información de una muestra seleccionada de observaciones
Fideicomiso de pensiones	Instrumento legal que permite la custodia e inversión de los activos del plan
Fondeado	Término utilizado comúnmente para referirse a planes de pensiones que tienen constituido un fondo para hacer frente a las obligaciones del plan
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
Instrumento financiero	Son contratos que amparan dinero y definen las condiciones en que éste se invirtió o prestó
ISSSTE	Instituto de Servicios de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
Media	Promedio aritmético de las observaciones o datos
Mediana	El valor que divide en dos partes iguales la distribución de frecuencia relativa (para datos agrupados)
Moda	Es el valor de la observación que ocurre con mayor frecuencia
Muestra	Fracción de la población que representa a la población entera

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

PEA	Población económicamente activa
Pensión	Cantidad monetaria que se paga a una persona, una vez que alcanza la edad avanzada o alguna otra condición contemplada en el plan de pensiones
Plan de beneficio definido – costo variable	Plan de pensiones que otorga un beneficio futuro, determinado en forma anticipada, pero cuyo costo es variable a lo largo de los años de vigencia del plan
Plan de costo definido – beneficio variable (o plan de contribuciones definidas)	Plan de pensiones que otorga un beneficio futuro con base en el monto acumulado al momento del pago, cuyo costo es conocido de antemano a lo largo de los años de vigencia del plan
Plan privado de pensiones	Arreglo contractual o por costumbre, que la empresa establece y financia, total o parcialmente, en beneficio de sus trabajadores; el tipo y monto del beneficio, así como las condiciones para recibirlo, se estipulan en el Texto del Plan; es adicional a las prestaciones de la Seguridad Social
Rendimiento	Ganancia que produce una inversión o negocio, el cual usualmente se expresa como porcentaje anual sobre la cantidad invertida.
Renta vitalicia	Forma de pago de una pensión a lo largo de la vida del pensionado.
Renta garantizada	Forma de pago de una pensión considerando un periodo de pagos fijo
Reserva en libros	Cantidad que se registra y revela en la contabilidad de la empresa patrocinadora del plan de pensiones, sin que exista un fondo segregado para el pago de las pensiones
Retiro voluntario	Acto por el cual un empleado activo se acoge al plan de pensiones y adquiere el estatus de jubilado
Tamaño de muestra	Número de observaciones que serán consideradas para hacer inferencias del universo estadístico
Tasa de reemplazo	Proporción de la pensión entre el salario al retiro
Universo estadístico	Grupo total de observaciones potenciales
Varianza	Promedio del cuadrado de las distancias entre cada observación y la media del conjunto de observaciones

Anexo C. Cuestionarios utilizados

CUESTIONARIO PARA ENTIDADES FINANCIERAS

Datos de la empresa			
Especialidad: Aseguradora <input type="checkbox"/> Banco <input type="checkbox"/> Casa de Bolsa <input type="checkbox"/>		Número de empleados no temporales	
Afinanzadora <input type="checkbox"/> Casa de Cambio <input type="checkbox"/> Arrendadora <input type="checkbox"/>			
Factoraje <input type="checkbox"/> SOFOLE <input type="checkbox"/> Unión de Crédito <input type="checkbox"/> Almacén de Depósito <input type="checkbox"/> Sociedad de Ahorro y Préstamo <input type="checkbox"/>			
Operadora de Sociedades de Inversión <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>			
(especificar)			
Origen del capital		Grupo Financiero	
Calle y número		Colonia / Municipio	
Estado	C.P.	Fecha	
Nombre de la persona que contesta:		Puesto	Tel. + extensión

Preguntas	
P#1: ¿Tiene la empresa un plan de pensiones adicional a los beneficios del IMSS? SI → pase a la P#2 NO → FIN DEL CUESTIONARIO	P#2: ¿El plan es de beneficio definido o contribución definida? Beneficio Definido <input type="checkbox"/> Contribución Definida <input type="checkbox"/>
P#3: ¿El plan cubre a todo el personal o sólo personal de confianza o sólo sindicato? Todos <input type="checkbox"/> Sólo confianza <input type="checkbox"/> Sólo sindicato <input type="checkbox"/>	P#4: ¿Desde cuando se instauró el plan (año)
P#5: describa la fórmula para definir el beneficio de jubilación:	
P#6: ¿El plan es contributivo o no contributivo? Contributivo <input type="checkbox"/> No Contributivo → pase a P#8	P#7: Diga el porcentaje (promedio) de contribución del empleado ____% de la empresa ____%
P#8: ¿Cómo se paga la pensión? Mensual <input type="checkbox"/> Pago único <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> (describir)	
P#9: Elementos que integran el salario pensionable Salario base <input type="checkbox"/> Aguinaldo <input type="checkbox"/> Fondo de Ahorro <input type="checkbox"/> Vales <input type="checkbox"/> Comisiones <input type="checkbox"/> Prima Vacacional <input type="checkbox"/> Otras prestaciones <input type="checkbox"/> (describir)	
P#10: El salario pensionable es el promedio de los últimos 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> 3 años <input type="checkbox"/> último sueldo <input type="checkbox"/> otro <input type="checkbox"/> (describir)	P#11: Monto aproximado de la nómina base anual del personal cubierto por el plan \$

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

<p>P#12: ¿Cuál es la edad de retiro normal? 55 años <input type="checkbox"/> 60 años <input type="checkbox"/> 65 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____</p>	<p>P#13: ¿Cuál es la antigüedad para tener derecho al retiro normal? 5 años <input type="checkbox"/> 10 años <input type="checkbox"/> 15 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____</p>	<p>P#14: ¿Existe la edad anticipada de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/></p>	<p>P#15: ¿Existe la edad diferida de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/></p>
<p>P#16: Proporcione el número de empleados de confianza y sindicato de la empresa. Confianza _____ Sindicato _____</p>		<p>P#17: Proporcione la edad promedio (aproximada) de los empleados de confianza y sindicato. Confianza _____ Sindicato _____</p>	
<p>P#18: ¿El plan tiene jubilados actualmente? Si <input type="checkbox"/> Pase a la P#19 No <input type="checkbox"/> Pase a la P#21</p>		<p>P#19: Número de jubilados</p>	<p>P#20: Pensión promedio mensual pagada \$ _____</p>
<p>P#21: ¿Tiene fondos para pagar el plan o sólo es reserva en libros? Tiene fondos → pase a P#22 Sólo reserva en libros → pase a P#26</p>	<p>P#22: Al 31 /diciembre/2000, ¿cuanto era el monto de los fondos? <input type="checkbox"/> Menores a \$100,000 <input type="checkbox"/> de \$100,001 a \$200,000 <input type="checkbox"/> de \$200,001 a \$400,000 <input type="checkbox"/> de \$400,001 a \$750,000 <input type="checkbox"/> de \$750,001 a \$1,500,000 <input type="checkbox"/> de \$1,500,001 y \$3,000,000 <input type="checkbox"/> de \$3,000,001 a \$7,500,000 <input type="checkbox"/> de \$7,500,001 a \$15,000,000 <input type="checkbox"/> de \$15,000,001 a \$25,000,000 <input type="checkbox"/> de \$25,000,001 a \$40,000,000 <input type="checkbox"/> de \$40,000,001 y \$100,000,000 <input type="checkbox"/> Más de \$100,000,000</p>		
<p>P#23: Las aportaciones al fondo, ¿las hacen deducibles? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	<p>P#24: Los fondos que tienen, ¿dónde están invertidos? Banco <input type="checkbox"/> Casa de Bolsa <input type="checkbox"/> Aseguradora <input type="checkbox"/></p>	<p>P#25: Porcentaje de los activos que son renta fija y renta variable: Fija _____%/ Variable _____%</p>	
<p>P#26: ¿Cómo se incrementan las pensiones? No aumentan <input type="checkbox"/> Aumentan por inflación <input type="checkbox"/> Igual que los salarios de los trabajadores <input type="checkbox"/> Otro criterio <input type="checkbox"/></p>		<p>P#27 Monto de la reserva en libros: \$ _____</p>	
<p>COMENTARIOS</p>			

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

CUESTIONARIO PARA FIRMAS DE ACTUARIOS CONSULTORES

Datos de la empresa	
Giro: <input type="checkbox"/> Industria <input type="checkbox"/> Comercio <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/>	Número de empleados no temporales
Origen del capital	
Ciudad y Estado donde se ubica la empresa	
Nombre de la empresa consultora:	Fecha

Preguntas			
P#1: ¿La empresa pertenece a algún grupo o consorcio (no considerar cámaras industriales o sindicatos patronales)?		P#2: ¿El plan es de beneficio definido o contribución definida? Beneficio Definido <input type="checkbox"/> Contribución Definida <input type="checkbox"/>	
P#3: ¿El plan cubre a todo el personal o sólo personal de confianza o sólo sindicato? Todos <input type="checkbox"/> Sólo confianza <input type="checkbox"/> Sólo sindicato <input type="checkbox"/>		P#4: ¿Desde cuando se instauró el plan (año)?	
P#5: describa la fórmula para definir el beneficio de jubilación:			
P#6: ¿El plan es contributivo o no contributivo? Contributivo <input type="checkbox"/> No Contributivo → pase a P#8		P#7: Diga el porcentaje (promedio) de contribución del empleado _____% de la empresa _____%	
P#8: ¿Cómo se paga la pensión? Mensual <input type="checkbox"/> Pago único <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> (describir)			
P#9: Elementos que integran el salario pensionable Salario base <input type="checkbox"/> Aguinaldo <input type="checkbox"/> Fondo de Ahorro <input type="checkbox"/> Vales <input type="checkbox"/> Comisiones <input type="checkbox"/> Prima Vacacional <input type="checkbox"/> Otras prestaciones <input type="checkbox"/> (describir)			
P#10: El salario pensionable es el promedio de los últimos 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> 3 años <input type="checkbox"/> último sueldo <input type="checkbox"/> otro <input type="checkbox"/>		P#11: Monto aproximado de la nómina base anual del personal cubierto por el plan \$	
P#12: ¿Cuál es la edad de retiro normal? 55 años <input type="checkbox"/> 60 años <input type="checkbox"/> 65 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____	P#13: ¿Cuál es la antigüedad para tener derecho al retiro normal? 5 años <input type="checkbox"/> 10 años <input type="checkbox"/> 15 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____	P#14: ¿Existe la edad anticipada de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/>	P#15: ¿Existe la edad diferida de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

P#16: Proporcione el número de empleados de confianza y sindicato de la empresa. Confianza _____ Sindicato _____		P#17: Proporcione la edad promedio (aproximada) de los empleados de confianza y sindicato. Confianza _____ Sindicato _____	
P#18: ¿El plan tiene jubilados actualmente? Si <input type="checkbox"/> Pase a la P#19 No <input type="checkbox"/> Pase a la P#21		P# 19 Número de Jubilados	P# 20 Pensión promedio mensual pagada \$ _____
P#21: ¿Tiene fondos para pagar el plan o sólo es reserva en libros? Tiene fondos → pase a P#22 Sólo reserva en libros → pase a P#26	P#22: Al 31 /diciembre/20000, ¿cuanto era el monto de los fondos? <input type="checkbox"/> Menores a \$100,000 <input type="checkbox"/> de \$100,001 a \$200,000 <input type="checkbox"/> de \$200,001 a \$400,000 <input type="checkbox"/> de \$400,001 a \$750,000 <input type="checkbox"/> de \$750,001 a \$1,500,000 <input type="checkbox"/> de \$1,500,001 y \$3,000,000		
P#23: Las aportaciones al fondo, ¿las hacen deducibles? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		P#24: Los fondos que tienen, ¿dónde están invertidos? Banco <input type="checkbox"/> Casa de Bolsa <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Aseguradora <input type="checkbox"/>	P#25: Porcentaje de los activos que son renta fija y renta variable: Fija _____% / Variable _____%
P#26: ¿Cómo se incrementan las pensiones? No aumentan <input type="checkbox"/> Aumentan por inflación <input type="checkbox"/> Igual que los salarios de los trabajadores <input type="checkbox"/> Otro criterio <input type="checkbox"/>		P#27 Monto de la reserva en libros: \$ _____	
COMENTARIOS			

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

CUESTIONARIO PARA EMPRESAS EN GENERAL

Datos de la empresa	
Giro: Industria <input type="checkbox"/> Comercio <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/>	Número de empleados no temporales
Origen del capital	
Ciudad y Estado donde se ubica la empresa	C.P.
Nombre de la empresa consultora:	Fecha

Preguntas			
P#1: ¿Tiene la empresa un plan de pensiones adicional a los beneficios del IMSS? SI → pase a la P#3		P#2: ¿El plan es de beneficio definido o contribución definida? Beneficio Definido <input type="checkbox"/> Contribución Definida <input type="checkbox"/>	
P#3: ¿El plan cubre a todo el personal o sólo personal de confianza o sólo sindicato? Todos <input type="checkbox"/> Sólo confianza <input type="checkbox"/> Sólo sindicato <input type="checkbox"/>		P#4: ¿Desde cuando se instauró el plan (año)	
P#5: describa la fórmula para definir el beneficio de jubilación:			
P#6: ¿El plan es contributivo o no contributivo? Contributivo <input type="checkbox"/> No Contributivo → pase a P#8		P#7: Diga el porcentaje (promedio) de contribución del empleado _____% de la empresa _____%	
P#8: ¿Cómo se paga la pensión? Mensual <input type="checkbox"/> Pago único <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> (describir)			
P#9: Elementos que integran el salario pensionable Salario base <input type="checkbox"/> Aguinaldo <input type="checkbox"/> Fondo de Ahorro <input type="checkbox"/> Vales <input type="checkbox"/> Comisiones <input type="checkbox"/> Prima Vacacional <input type="checkbox"/> Otras prestaciones <input type="checkbox"/> (describir)			
P#10: El salario pensionable es el promedio de los últimos 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> 3 años <input type="checkbox"/> último sueldo <input type="checkbox"/> otro <input type="checkbox"/>		P#11: Monto aproximado de la nómina base anual del personal cubierto por el plan \$	
P#12: ¿Cuál es la edad de retiro normal? 55 años <input type="checkbox"/> 60 años <input type="checkbox"/> 65 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____	P#13: ¿Cuál es la antigüedad para tener derecho al retiro normal? 5 años <input type="checkbox"/> 10 años <input type="checkbox"/> 15 años <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> _____	P#14: ¿Existe la edad anticipada de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/>	P#15: ¿Existe la edad diferida de retiro? SI <input type="checkbox"/> ¿cuál? _____ NO <input type="checkbox"/>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

P#16: Proporcione el número de empleados de confianza y sindicato de la empresa. Confianza _____ Sindicato _____		P#17: Proporcione la edad promedio (aproximada) de los empleados de confianza y sindicato. Confianza _____ Sindicato _____			
P#18: ¿El plan tiene jubilados actualmente? Si <input type="checkbox"/> Pase a la P#19 No <input type="checkbox"/> Pase a la P#21		P#19: Número de jubilados	P#20: Pensión promedio mensual pagada \$ _____		
P#21: ¿Tiene fondos para pagar el plan o sólo es reserva en libros? Tiene fondos → pase a P#22 Sólo reserva en libros → pase a P#26	P#22: Al 31 /diciembre/20000, ¿cuanto era el monto de los fondos? <table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="width:50%; border:none;"> <input type="checkbox"/> Menores a \$100,000 <input type="checkbox"/> de \$100,001 a \$200,000 <input type="checkbox"/> de \$200,001 a \$400,000 <input type="checkbox"/> de \$400,001 a \$750,000 <input type="checkbox"/> de \$750,001 a \$1,500,000 <input type="checkbox"/> de \$1,500,001 y \$3,000,000 </td> <td style="width:50%; border:none;"> <input type="checkbox"/> de \$3,000,001 a \$7,500,000 <input type="checkbox"/> de \$7,500,001 a \$15,000,000 <input type="checkbox"/> de \$15,000,001 a \$25,000,000 <input type="checkbox"/> de \$25,000,001 a \$40,000,000 <input type="checkbox"/> de \$40,000,001 y \$100,000,000 <input type="checkbox"/> Más de \$100,000,000 </td> </tr> </table>			<input type="checkbox"/> Menores a \$100,000 <input type="checkbox"/> de \$100,001 a \$200,000 <input type="checkbox"/> de \$200,001 a \$400,000 <input type="checkbox"/> de \$400,001 a \$750,000 <input type="checkbox"/> de \$750,001 a \$1,500,000 <input type="checkbox"/> de \$1,500,001 y \$3,000,000	<input type="checkbox"/> de \$3,000,001 a \$7,500,000 <input type="checkbox"/> de \$7,500,001 a \$15,000,000 <input type="checkbox"/> de \$15,000,001 a \$25,000,000 <input type="checkbox"/> de \$25,000,001 a \$40,000,000 <input type="checkbox"/> de \$40,000,001 y \$100,000,000 <input type="checkbox"/> Más de \$100,000,000
<input type="checkbox"/> Menores a \$100,000 <input type="checkbox"/> de \$100,001 a \$200,000 <input type="checkbox"/> de \$200,001 a \$400,000 <input type="checkbox"/> de \$400,001 a \$750,000 <input type="checkbox"/> de \$750,001 a \$1,500,000 <input type="checkbox"/> de \$1,500,001 y \$3,000,000	<input type="checkbox"/> de \$3,000,001 a \$7,500,000 <input type="checkbox"/> de \$7,500,001 a \$15,000,000 <input type="checkbox"/> de \$15,000,001 a \$25,000,000 <input type="checkbox"/> de \$25,000,001 a \$40,000,000 <input type="checkbox"/> de \$40,000,001 y \$100,000,000 <input type="checkbox"/> Más de \$100,000,000				
P#23: Las aportaciones al fondo, ¿las hacen deducibles? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	P#24: Los fondos que tienen, ¿dónde están invertidos? Banco <input type="checkbox"/> Casa de Bolsa <input type="checkbox"/> Aseguradora <input type="checkbox"/>	P#25: Porcentaje de los activos que son renta fija y renta variable: Fija _____%/Variable _____%			
P#26: ¿Cómo se incrementan las pensiones? No aumentan <input type="checkbox"/> Aumentan por inflación <input type="checkbox"/> Igual que los salarios de los trabajadores <input type="checkbox"/> Otro criterio <input type="checkbox"/>		P#27 Monto de la reserva en libros: \$ _____			
P#28 ¿Otorga el plan beneficios en los siguientes casos? Invalidez <input type="checkbox"/> Fallecimiento de personal activo <input type="checkbox"/> Fallecimiento de pensionados <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/>	P#29: ¿El plan de pensiones es derivado de un contrato colectivo de trabajo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	P#30: ¿Utiliza los servicios de un actuario consultor independiente? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
COMENTARIOS					

Anexo D. Marco Legal de los planes privados de pensiones en México

En la actualidad no existe una ley única que regule a los Planes Privados de Pensiones en México, sino que varias de las leyes que existen en nuestro país tienen artículos relacionados, donde con la unión de todas ellas se constituye el marco legal correspondiente. Las leyes que constituyen el marco legal de los Planes Privados de Pensiones son las siguientes:

- Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)
- Ley del Seguro Social (LSS)
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito (LTOC)
- Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros (LGISMS)
- Ley del Mercado de Valores (LMV)
- Resolución Miscelánea Fiscal 2000 (RMF)
- Código Fiscal de la Federación (CFF)

Por lo que se refiere a la regulación de los planes privados de pensiones, a continuación se resume lo señalado en los ordenamientos más importantes:

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) define las reglas para hacer deducibles tanto los beneficios como las reservas y aportaciones a planes de pensiones. En esta Ley no se hace mención específica a los esquemas de beneficio o de contribuciones definidas, por lo que se puede inferir que tienen el mismo tratamiento fiscal.

Para la empresa los pagos por las indemnizaciones por separación y las primas de antigüedad son totalmente deducibles, mientras se mantengan en los límites y reglas que establece la LISR.

Una de estas reglas es que las prestaciones de previsión social, incluyendo a las relacionadas con jubilaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.² El concepto de generalidad ha tenido diferentes interpretaciones. Algunas empresas otorgan las mismas prestaciones a todos sus trabajadores, mientras que algunos hacen diferencias entre personal sindicalizado y no sindicalizado, o bien al personal que pertenece a diferentes sindicatos o ubicaciones.

Por otra parte la LISR establece que no serán deducibles las reservas que se creen para indemnizaciones al personal.³ Sin embargo, es una práctica común de los planes de pensiones en México, incluir una cláusula en que se indica que en ningún caso el equivalente actuarial de la pensión otorgada por el plan será menor a la indemnización legal que hubiera correspondido al trabajador en caso de despido injustificado. De tal forma que se financia la indemnización legal a través de un plan de pensiones, haciendo deducibles las aportaciones al fondo.

En cuanto a los beneficios de los planes de pensiones, estos deberán otorgarse en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. No obstante, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida por el plan, siempre que no exceda el valor presente actuarial de la misma.⁴

Asimismo, si se trata de un plan para empleados no sindicalizados, el monto de la pensión se calculará con base en el promedio del salario al menos del último año. Para los sindicalizados se puede usar el último sueldo percibido.

La posibilidad de otorgar las pensiones en formas alternativas de pago ha ocasionado que la mayoría de las pensiones se otorguen en un sólo pago, sustituyendo la indemnización legal por un pago derivado del plan de pensiones.

² Art. 24 XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

³ Art. 25-X LISR

⁴ Art. 21 y 75 RISR

Esto ha sido particularmente frecuente en épocas de alta inflación en que el trabajador prefiere obtener un pago único, en vez de una pensión mensual que en la mayoría de los casos no se actualiza con la inflación.

Otras reglas importantes de deducibilidad de planes de pensiones son:

Estos planes deben otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios unos y otros; planes de una misma empresa en que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios para cada sindicato podrán ser diferentes; personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el riesgo debe tener relación con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o sindicalizados; o el personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero.⁵

Para hacer deducibles las aportaciones y rendimientos de un fondo de pensiones éste deberá crearse y calcularse en los términos de la LISR y repartirse uniformemente en varios ejercicios. Las reservas del plan deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sean compatibles con la naturaleza de las prestaciones a otorgar.

Los fondos de un plan de pensiones, deben estar afectados en fideicomiso irrevocable, o bien ser manejados por compañías de seguros o por casas de bolsa. Los rendimientos que se obtengan por las inversiones de dichos fondos no serán acumulables para la empresa que otorga la prestación.

El régimen de inversión de las reservas de planes de pensiones es al menos el 30% en valores gubernamentales o en sociedades de inversión de renta fija. El resto deberá ser invertido en valores aprobados como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores de la empresa que tengan las características de vivienda de interés social.

En caso de que se utilicen los recursos del fondo de pensiones para fines distintos al pago de pensiones o primas de antigüedad del personal, se deberá cubrir sobre dicha cantidad la tasa el impuesto sobre la renta correspondiente al resultado fiscal del ejercicio (actualmente 35%).

Si los trabajadores también contribuyen al financiamiento del plan, deberán hacerlo todos en el mismo porcentaje de sus percepciones. El retiro de sus aportaciones y los

⁵ Art. 19 RISR

rendimientos correspondientes sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador se retire de la empresa.

Podrá distinguirse para efectos del cálculo de la reserva entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios pasados o por servicios futuros.⁶ Cuando se haga la distinción, por los servicios pasados no se podrá hacer una aportación mayor al 10% anual del valor del pasivo que corresponda. La utilidad o pérdida actuarial del ejercicio, será distribuida en los siguientes ejercicios, según el método de financiamiento utilizado.

EXENCIÓN DE INGRESOS

Están exentas del Impuesto Sobre la Renta las pensiones cuyo monto sea menor de nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.⁷

En caso de que la pensión se cubra en un sólo pago para el cálculo del pago provisional se calculará el impuesto sobre la cantidad gravable que hubiera correspondido en caso de pago mensual (*pensión menos 9 salarios mínimos*). Este impuesto se multiplicará por el cociente del pago único entre la pensión mensual.⁸

El impuesto total del ejercicio cuando el trabajador opta por recibir su pensión en un sólo pago se calcula de la forma siguiente:⁹

Determinar cuál es la proporción del pago único que no está sujeta al pago de impuestos:

$$a) E = \frac{9 \times s \text{ min} \times \text{días}}{\text{pensión} \times \text{días}} \times \text{pago único}$$

Donde:

E = Proporción exenta del pago de impuestos

$Días$ = Número de días entre la fecha en que se realice el pago y el cierre del ejercicio (31 de diciembre)

$Pensión$ = Pensión que hubiera recibido en ese periodo de no haber pago único.

El ingreso gravable es la resta del pago único y la parte exenta calculada en a)

Determinar el monto a acumular a los ingresos del año:

$$b) A = (9 \times s \text{ min} \times \text{días}) - (\text{pensión} \times \text{días})$$

⁶ Art. 35 RISR

⁷ Art. 77 III LISR

⁸ Art. 85 RLISR

⁹ Art. 84 RLISR

Esta cantidad se deberá sumar a los ingresos del año y aplicar el impuesto correspondiente.

Impuesto de la parte no acumulable:

c) *Parte no acumulable = Pago único - E - A*

A esta cantidad se aplicará la misma tasa de impuesto aplicada al monto obtenido en c).

OTROS ESTÍMULOS FISCALES

Además de los planes de pensiones establecidos por los patrones como una prestación para sus trabajadores, la LISR incluye el concepto de cuentas especiales para el ahorro.

Estas se refieren a cuentas de ahorro, contratos de seguro o acciones de sociedades de inversión, para pensiones relacionadas con la edad, jubilación o retiro.

Los depósitos realizados a estas cuentas podrán deducirse de los ingresos gravables en el ejercicio si dichas cuentas cumplen con las siguientes condiciones:

- El importe máximo deducible es de \$122,297 en el año, actualizándose por inflación.
- Las acciones de las sociedades de inversión no pueden ser enajenadas, reembolsadas o recompradas en un periodo de 5 años, a partir de su adquisición, excepto en el caso del fallecimiento del titular.
- El monto de estos depósitos, más las reservas, dividendos, rendimientos y cualquier cantidad que se obtenga por su inversión, deberán considerarse como ingresos acumulables en el año en que sean retiradas de la cuenta personal de ahorro.
- En ningún caso la tasa aplicable será mayor a la que hubiera correspondido en el año en que se efectuaron los depósitos o el pago de primas.
- En caso de fallecimiento del titular de la cuenta el beneficiario o heredero acumulará a sus ingresos la cantidad de la cuenta especial de ahorro.
- Si se trata de un seguro que además cubra la vida del contratante, también se deberán cumplir las siguientes condiciones:¹⁰

¹⁰ Art. 165 LISR y 3.33 de la Resolución Miscelánea Fiscal de 2000.

- o No se podrá deducir la parte de la prima correspondiente al componente de vida.
- o No se pagará impuesto sobre la cantidad que pague la aseguradora como consecuencia del fallecimiento del contratante de ese mismo seguro.
- o Los contratos deberán contener el texto del artículo 165 de la LISR.
- o Se deberá especificar que el seguro tiene como base un plan que se asemeja a pensiones bajo la modalidad de jubilación o retiro.
- o Deberá tratarse de seguro individual, cubrir el riesgo de sobrevivencia y estar basado en anualidades diferidas.
- o Se podrán cubrir además los riesgos de fallecimiento o invalidez.
- o La duración del seguro no podrá ser menor a 5 años.
- o La edad de jubilación deberá ser mayor o igual a los 55 años.

NUEVA LEY DEL IMSS Y REGLAMENTO

La Nueva Ley del IMSS señala que el trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho de disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la CONSAR, tendrá derecho a que la AFORE que opere su cuenta individual le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión bajo cualquiera de las siguientes alternativas:

- Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados. El asegurado que opte por esta alternativa podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la alternativa anterior siempre y cuando la renta mensual vitalicia a convenirse sea mayor o igual a la pensión garantizada.

Cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la mínima garantizada, la AFORE podrá entregar al trabajador los recursos de su cuenta individual en una exhibición.

La pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos para adquirir una pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, y su monto mensual será equivalente a un salario mínimo general del Distrito Federal al 1° de Julio de 1997. Esta cantidad se actualizará anualmente, en el mes de febrero conforme al INPC para garantizar el poder adquisitivo de la pensión. Actualmente esta pensión equivale a \$1,351.41.

El Salario Base de Cotización, para los efectos de la Nueva Ley, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Uno de los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, son las cantidades aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.

Del punto anterior, se deduce que cuando un patrón constituya un plan de pensiones que no cumpla con los requisitos que señala la CONSAR, las aportaciones que se hagan para efectos de crear o incrementar la reserva, deberán integrarse a los sueldos de los trabajadores para efectos del pago de la cuota del IMSS.

Si se trata de un plan de beneficio definido, el sueldo de los trabajadores deberá incrementarse en la misma proporción que represente el monto de la contribución sobre la nómina del personal.

LEY, REGLAMENTO Y CIRCULARES DE LA CONSAR

De acuerdo con lo señalado en las leyes de seguridad social, en México se podrán establecer planes de pensiones en beneficio de los trabajadores, por parte de los patrones o derivados de contratación colectiva, o por dependencias o entidades gubernamentales.

Los planes de pensiones podrán fijar edad y periodos de servicio diferentes a los establecidos en la Ley del Seguro Social o en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, según sea el caso.

Los planes de pensiones que se registren ante la CONSAR, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores.
- Encontrarse dictaminados por actuarios autorizados y registrados ante la CONSAR.

Para el registro de los planes de pensiones ante la CONSAR se deberá presentar la siguiente documentación:

- Solicitud de registro de los planes de pensiones, firmada por el interesado o su representante legal, así como por el actuario autorizado que dictaminó el plan de pensiones.
- Texto del Plan de Pensiones, señalando las definiciones de los términos aplicados, la estructura de beneficios, fecha de instalación, forma de pago, condiciones generales y particulares en relación a la implantación del plan y, en su caso, terminación del plan de pensiones.
- Nota Técnica, en la que se sustenten las bases del cálculo actuarial para la determinación de las obligaciones y el costo inherente a su financiamiento, misma que debe apegarse a las guías y principios de la práctica actuarial generalmente aceptados.
- Valuación actuarial: elaborada por un actuario autorizado, en el que se determinen, analicen y certifiquen las obligaciones y costos de acuerdo con lo establecido en el Texto del Plan y en la Nota Técnica correspondiente.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no a la designación que se le dé al puesto.

Las funciones de los trabajadores de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos profesionales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Según la forma en que se encuentra estructurada la Ley Federal del Trabajo, existen dos tipos de extinción de la relación laboral: terminación y rescisión. La terminación no da derecho al trabajador a solicitar el pago de indemnización alguna, salvo que la

fuente de trabajo vaya a ser cerrada total o parcialmente en forma definitiva. La rescisión puede ejercitarse por el patrón y por el trabajador, y ser justificada o no. Quien ejercite el derecho de rescindir la relación laboral deberá probar que fue justificada, ya que de no hacerlo será responsable de las consecuencias legales que ello implica. El patrón deberá aportar los elementos de prueba cuando exista controversia.

En la fracción XXII del artículo 123 constitucional, se señala que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, según lo elija el trabajador.

El artículo 50 de la LFT prevé tres distintos tipos de indemnizaciones, según sea la duración de la relación del trabajo: menor a un año, por tiempo determinado mayor a un año y por tiempo indeterminado. En este último caso se pagarán 20 días por cada año de servicios prestados o la parte proporcional, dependiendo de la fecha en que ocurra el despido. Además se pagarán tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones que correspondan en cada caso. Estos pagos se deben realizar cuando el patrón se niegue a reinstalar al trabajador.

Es importante destacar que LA EDAD AVANZADA O VEJEZ NO ES UNA CAUSA JUSTIFICADA de rescisión de la relación laboral.

El salario que se toma como base para el cálculo de la indemnización debe ser el último salario percibido por el trabajador, incluyendo en éste la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

BOLETÍN D-3 DEL INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS

Por lo que se refiere al registro contable de los pasivos contingentes de las empresas, en 1992 el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., emitió el Boletín D-3, titulado "Obligaciones Laborales", el cual establece una serie de principios y reglas a seguir. Los objetivos del Boletín D-3 son:

- Establecer las bases para cuantificar el monto del pasivo generado por obligaciones laborales.
- Establecer las bases para cuantificar el costo neto del ejercicio, correspondiente a las obligaciones laborales.

- Establecer las reglas de reconocimiento y revelación.

Asimismo, dicho Boletín señala que las entidades deben revelar en los estados financieros o en las notas a los mismos, los efectos, las características principales de los planes de remuneraciones al retiro y cualquier situación que afecte la consistencia o comparación de la información presentada, así como el monto por lo siguientes conceptos:

- Obligaciones por Beneficios Actuales
- Obligaciones por Beneficios Proyectados
- Activos del Plan
- Servicios anteriores y modificaciones al Plan, aún no amortizados
- Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia, aún no amortizados
- Ajuste por pasivo adicional
- Pasivo / Activo de Transición, aún no amortizado
- Costo neto del período y en su caso, el importe de la contribución del período
- Así como señalar el período de amortización de las partidas pendientes de amortizar e indicar si los cálculos fueron efectuados por actuarios independientes o por la propia entidad.

Es a partir de enero de 1997, que la Comisión de Principios de Contabilidad del Instituto Mexicano de Contadores Públicos emitió la Circular 50. "Tasas de interés a utilizar para la valuación de obligaciones laborales y aplicación supletoria de Principios de Contabilidad, relativa a las obligaciones laborales", donde se incluyen reglas adicionales para la aplicación del Boletín D-3, en lo que se refiere a la selección de supuestos financieros a considerar en la valuación actuarial.

Esta nueva reglamentación obligó al recálculo de las partidas pendientes por amortizar, así como a consideraciones adicionales relacionadas con el incremento de los pasivos por obligaciones laborales.

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

ARTÍCULOS RELACIONADOS CON EL MARCO FISCAL DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley/ Regla- mento	Ar t.	Fracc.	Correlación	Descripción
LISR	10			"CÁLCULO DEL IMPUESTO RESULTADO FISCAL Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 35%."
LISR	22	VIII		"DEDUCCIONES AUTORIZADAS Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes: ...VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley."
LISR	24	XII	77 LISR (Ingresos de personas físicas que no originan pago del ISR); 19 RLISR (Gastos de previsión social. Requisitos); 20 RLISR (normas para deducir gastos de previsión social); 21 RLISR (Deducciones de pensiones y jubilaciones); 22 RLISR (Deducción de aportaciones al fondo de ahorro); 23 RLISR (Gastos de previsión social deducibles)	REQUISITOS PARA LAS DEDUCCIONES "Previsión social Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta Ley."
LISR	25	X		"DEDUCCIONES AUTORIZADAS Reservas creadas para la Indemnización al personal No serán deducibles: X. Las Reservas que se creen para indemnizar al personal, para pagos de antigüedad o cualquiera otras de naturaleza análoga, con excepción de las que se constituyan en los términos de esta ley.
LISR	28		22 LISR fracc. VII; 19 RLISR (Gastos de previsión social y sus requisitos); 35 RLISR (Reservas para	"RESERVAS PARA PENSIONES, JUBILACIONES Y ANTIGÜEDAD Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas: I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta Ley y repartirse

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Ar t.	Fracc.	Correlación	Descripción
			fondos de pensiones y otros); 36 RLISR (Requisitos para las reservas de pensiones y otros); 37 RLISR (Participación de los trabajadores en la integración de fondos de pensiones y otros); 39 RLISR (Inversión del 70/100 del fondo para pensiones y otros); 40 RLISR (Disponibilidad de los fondos para pensiones y otros)	<p>uniformemente en varios ejercicios.</p> <p>II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.</p> <p>III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por asociaciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán acumulables.</p> <p>IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiera de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de esta Ley."</p>
LISR	77	III	Art. 84 RLISR (Pensiones en un solo pago)	<p>INGRESOS EVENTOS</p> <p>"Jubilaciones, pensiones y retiros del SAR</p> <p>III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título."</p>
LISR	77	V		<p>INGRESOS EVENTOS</p> <p>"Prestaciones de la seguridad social</p> <p>V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas."</p>
LISR	77	X		<p>INGRESOS EVENTOS</p> <p>"Compensaciones por separación y con cargo al SAR</p> <p>X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargos a las subcuentas de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título."</p>
LISR	77 A			<p>INGRESOS EVENTOS</p> <p>"Régimen fiscal del SAR</p> <p>Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro de retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, incluyendo los intereses que generen dichas</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley / Reglamento	Ar t.	Fracc.	Correlación	Descripción
				subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda. Se pagará el impuesto en los términos del Capítulo I de este Título, en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes."
LISR	79		77 LISR (Ingresos de personas físicas exentas del pago del ISR); 80 LISR (Retenciones y pagos provisionales a cuenta del impuesto anual) 83 LISR (obligaciones de los receptores de un servicio personal subordinado) 83 RLISR (Noción de "total de percepciones")	"COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas: I. Del total de percepciones por este concepto, se separa una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título (De las personas físicas), el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo. II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede. La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento."
LISR	80			COMPENSACIONES POR SEPARACIÓN "Retención del ISR en casos de separación Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo."
LISR	10 8	VIII		"DEDUCCIONES AUTORIZADAS Las personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales, podrán efectuar las deducciones siguientes: VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos del artículo 28 de esta Ley. Si los contribuyentes disponen para fines diversos de estos fondos o de sus rendimientos, cubrirán sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del artículo 10 de esta Ley."
LISR	13 3	XII	165 LISR	INGRESOS GRAVABLES "Cuentas especiales para el ahorro Se entiende que entre otros, en términos de este capítulo, los siguientes. XII. Las cantidades acumulables en los términos de la fracción II del artículo 165 de esta Ley"
LISR	13 5		80 LISR (Retenciones y pagos provisionales a cuenta del impuesto anual); 86 penúltimo párrafo LISR (Obligación para retenedores de presentar	PAGOS PROVISIONALES MENSUALES "Cuentas especiales para el ahorro Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción XII del artículo 133 de esta Ley las personas que efectúen los pagos deberán retener como pago provisional el 35% del monto acumulable. ...Declaraciones informativas Las personas que efectúen las retenciones a que se refieren los párrafos tercero y cuarto de este artículo, así como las instituciones

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Ar. t.	Frac.	Corrección	Descripción:
			declaración informativa); 165 LISR (estímulos para personas físicas).	de crédito ante las cuales se constituyan las cuentas personales para el ahorro a que se refiere el artículo 165 de esta Ley, deberán presentar declaración ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año proporcionando la información correspondiente de las personas a las que les hubieran efectuado retenciones en el año de calendario anterior, debiendo aclarar en el caso de las instituciones de crédito, el monto que corresponda al retiro que se efectúe de las citadas cuentas."
LISR	14 0	V	87 RLISS (Determinación del salario mínimo deducible); 161-A RLISS (Cantidad acreditable contra el impuesto anual)	"DEDUCCIONES PERSONALES V. Aportaciones al SAR La cantidad que voluntariamente los trabajadores aporten a la subcuenta del seguro de retiro en términos de lo señalado en la Ley del Seguro Social o a las cuentas individuales de ahorro en términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por un monto que no exceda del 2% de su salario base de cotización, sin que este último pueda ser superior a 10 veces el salario mínimo general que rige en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores cuyo patrón efectúe aportaciones a un fondo de ahorro, de los señalados en la fracción XII del artículo 24 de esta Ley, la deducción a que se refiere el párrafo anterior sólo podrá llevarse a cabo cuando la misma, sumada a la que realice el propio patrón a los citados fondos de ahorro, no exceda del límite establecido para la deducción de las aportaciones a dicho fondo."
LISR	16 5		Art. 77 XXII, 133 XII LISR; 135 LISR	"Cuentas especiales para el ahorro Los contribuyentes a que se refiere el Título IV de esta Ley, que efectúen depósitos en las cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro, que al efecto autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante disposiciones de carácter general, o bien adquieran acciones de las sociedades de inversión que sean identificables en los términos que también señala al propia Secretaría mediante disposiciones de carácter general, podrán restar el importe de dichos depósitos, pagos o adquisiciones, de la cantidad a la que se le aplicará la tarifa del artículo 141 de esta ley de no haber efectuado las operaciones mencionadas, correspondiente al ejercicio en que estos se efectuaron o al ejercicio inmediato anterior, cuando estos se efectúen antes de que se presente la declaración respectiva, de conformidad con las reglas que a continuación se señalan. I. El importe de los depósitos, pagos o adquisiciones a que se refiere este artículo no podrán exceder el año de calendario de que se trate del equivalente a \$122,297.00, considerando todos los conceptos. Las acciones de las sociedades de inversión a que se refiere este artículo quedarán en custodia de la sociedad de inversión a la que correspondan, no pudiendo ser enajenadas a terceros, reembolsadas o recompradas por dicha sociedad, antes de haber transcurrido un plazo de 5 años contado a partir de la fecha de su adquisición salvo en el caso de fallecimiento del titular de las acciones, a II. Las cantidades que se depositen en las cuentas personales, se paguen por los contratos de seguros, o se inviertan en acciones de las sociedades de inversión, a que se refiere este artículo, así como los intereses, reservas, sumas o cualquier cantidad que obtengan por concepto de dividendos, enajenación de las acciones de las sociedades de inversión, indemnizaciones o préstamos que deriven de estas cuentas, de los contratos respectivos o de las acciones de las sociedades de inversión, deberán considerarse, como ingresos acumulables del contribuyente en su declaración correspondiente al año de calendario en que sean recibidas o retiradas de su cuenta personal especial para el ahorro, del contrato de seguro de que se trate o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido las acciones. En ningún caso la tasa aplicable a las cantidades acumulables en los términos de la fracción será mayor que la tasa de impuesto que hubiera correspondido al contribuyente en el año en que se efectuó los depósitos, los pagos de la prima o la adquisición de las acciones, de no haberlos recibido. Fallecimiento del titular En los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, del asegurado o del adquirente de las acciones, a que se refiere este artículo, el beneficiario designado o heredero estará obligado a acumular sus ingresos, los retiros que efectúe de la cuenta, contrato o sociedad de inversión, según sea el caso.

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Ar. t.	Fracc.	Correlación	Descripción
				<p>Sociedad conyugal Las personas que hubieran contraído matrimonio bajo régimen de sociedad conyugal, podrán considerar la cuenta especial o la inversión en acciones a que se refiere este artículo, como de ambos cónyuges en la proporción que les corresponda, o bien de uno solo de ellos, en cuyo caso los depósitos, inversiones y retiros se considerarán en su totalidad de dichas personas. Esta opción se deberá ejercer para cada cuenta o inversión al momento de su apertura o realización y no podrá variarse.</p> <p>Primas de contratos de seguro Los contribuyentes que realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro y además aseguren la vida del contratante, no podrán efectuar la deducción a que se refiere el primer párrafo de este artículo por la parte de la prima que corresponda al componente de vida. La institución de seguros deberá desglosar en el contrato de seguro respectivo la parte de prima que cubre el seguro de vida. A la cantidad que pague la institución de seguros a los beneficiarios designados o a los herederos como consecuencia del fallecimiento del asegurado se le dará el tratamiento que establece el artículo 77, fracción XXII, primer párrafo de esta Ley por la parte que corresponde al seguro de vida. Las instituciones de seguros que efectúen pagos para cubrir la prima que corresponda al componente de vida con cargo a los fondos constituidos para cubrir la pensión, jubilación o retiro del asegurado, deberán retener como pago provisional el impuesto que resulte en los términos del artículo 135 de esta Ley."</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Ley/ Regla- mento	Art.	Fracc.	Correlación	Descripción
RLISR	2		RCFF ART. 3	AVISOS Y SOLICITUDES Presentación de avisos "Cuando en la Ley o en este Reglamento se señale la obligación de presentar avisos ante las autoridades fiscales, éstos deberán presentarse ante las autoridades, plazos y formas que correspondan en los términos del Reglamento del Código Fiscal de la Federación."
RLISR	4 Tra nsit ori o			VIGENCIA "Los planes de pensiones, jubilaciones o haberes de retiro que hubieran sido autorizados a título particular por autoridad fiscal competente con anterioridad al 19 de octubre de 1977, continuarán vigentes en tanto no se modifiquen las condiciones bajo las cuales se constituyeron dichos planes."
RLISR	5 Tra nsit ori o			INVERSIÓN DE LOS FONDOS PARA PENSIONES Y JUBILACIONES "Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal a que se refiere el artículo 38 de este reglamento, que con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, se hubieran invertido conforme a lo previsto por el artículo 28 de la ley, podrán cambiarse por las empresas a inversionistas certificados de Tesorería de la Federación, a partir del ejercicio que se inicie en 1984, hasta en un 20% del total de la reserva en cada ejercicio."
RLISR	19		24 - XII LISR, (Requisitos que deben reunir las deducciones)	GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Requisitos de los gastos de previsión social "Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos: I. Que se otorguen en forma general. II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de: a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros; b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes; c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores; d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país. III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores"
RLISR	20		19 RISR (Requisitos de los gastos de previsión social)	GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL "Normas para deducir gastos de previsión social Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente: I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondiera si se les hubiera

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Art.	Fracc.	Correlación	Descripción
				<p>otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, incisos c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.</p> <p>II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.</p> <p>III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.</p> <p>IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicia cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio."</p>
RLISR	21		22 - VIII LISR (Deducciones de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones); 24 - XII LISR (Requisito que deben reunir las deducciones); 28 - II LISR (Reservas para las pensiones, jubilaciones y prima de antigüedad); 22 RLISR (Deducciones de aportaciones a fondos de retiro)	<p>GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL "Pensiones o jubilaciones mediante rentas vitalicias Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo. Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas."</p>
RLISR	23		Artis 22 LISR (Deducciones que pueden efectuar los contribuyentes); 24 LISR (Requisitos que deben reunir las deducciones).	<p>GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL DEDUCIBLES Previsión social erogada en el extranjero Beneficiarios de la previsión social "Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción II de la Ley, deberán cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.</p> <p>II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil así como los menores de edad que satisficando el requisito de dependencia vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica"</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley / Reglamento	Art.	Frac.	Correlación	Descripción
RLISR	35		Arts. 22 - VIII y 28 - II LISR y 36, 37 y 40 RLISR (Fondos y reservas para pensiones y otros)	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES</p> <p>"Las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.</p> <p>Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.</p> <p>La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen el contribuyente y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancias de capital que se obtengan con las inversiones del fondo y se disminuirá con los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas del capital de las inversiones del fondo.</p> <p>En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.</p> <p>Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios adicionales a dicho plan."</p>
RLISR	36		Arts. 22 fracc. VIII LISR (Reservas para fondos de pensiones o jubilaciones); 28 LISR; 35, 37 y 40 RLISR (Fondos y reservas para pensiones y otros.)	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES</p> <p>Información anual a la SHCP</p> <p>"Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:</p> <ul style="list-style-type: none"> I Balance actuarial del plan; II Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta; III Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente. <p>Cuando se contribuyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado."</p>
RLISR	37		Art. 28 LISR (Reservas de pensiones o jubilaciones)	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES</p> <p>Fondos para jubilaciones con participación de trabajadores</p> <p>Separación de trabajadores</p> <p>"Para los efectos del artículo 28 de la Ley, podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un por ciento obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes solo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.</p> <p>Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas a que se refiere la fracción III del artículo 28 de la Ley y el trabajador lo solicite."</p>
RLISR	39		Art. 28 fracc. II LISR	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES</p> <p>Inversión del 70% del fondo</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Art.	Fracc.	Correlación	Descripción
				<p>"Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 fracción II de la Ley, en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.</p> <p>Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica de la ubicación del inmueble, elevado al año. II. Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insulso y seguro contra incendio. III. Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior."
RLISR	40		Arts. 22 - VIII RLISR (Reservas para fondos de pensiones y otros); 28 - IV; 35 a 37 RLISR (Fondos y reservas para pensiones y otros).	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES Transferencia de fondos de pensiones o jubilaciones</p> <p>"Para los efectos de la fracción IV del artículo 28 de la Ley, se considera que no se dispone de los bienes o de los rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones del personal, cuando los bienes, valores o efectivo que constituyen dichos fondos sean transferidos de la institución de crédito, institución o sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa de las mencionadas y siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Que el contribuyente dentro de los 15 días anteriores a la transferencia de dichos fondos y sus rendimientos en los términos de este artículo, presente aviso ante la autoridad administradora que corresponda a su domicilio, informando la institución, sociedad o casa de bolsa que ha venido manejando el fondo y a la que será transferido, debiendo entregar una copia sellada del aviso a la que venía manejando el fondo, y II. La institución, sociedad o casa de bolsa que hubiera venido manejando el fondo, hará entrega de los bienes, valores o efectivo directamente a la nueva institución, sociedad o casa de bolsa, acompañando a dicha entrega documento en el que señale expresamente que tales bienes, valores o efectivo constituyen fondo de pensiones o jubilaciones en los términos del artículo 28 de la Ley. En el caso de entrega de efectivo, ésta deberá ser mediante cheque no negociable a nombre de la institución, sociedad o casa de bolsa que vaya a manejar el fondo."
RLISR	75		Arts. 77 - III RLISR; 84 RLISR (Gravámenes por pensiones y jubilaciones); 85 RLISR (Retención por jubilaciones, pensiones o haberes de retiro)	<p>PENSIONES Y JUBILACIONES Jubilaciones y pensiones en uno o varios pagos</p> <p>"Para efectos de lo establecido en la fracción III del artículo 77 de la Ley, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos."</p>
RLISR	83		Arts. 77 - X RLISR; 79 - II RLISR	<p>Impuesto anual en compensaciones por separación</p> <p>"El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley, será la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto por el artículo 77 fracción X de la Ley."</p>
RLISR	84		Arts. 77 - III RLISR (Requisitos para que sean ingresos exentos del pago	<p>PENSIONES Y JUBILACIONES Jubilaciones o pensiones en un sólo pago</p> <p>"Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro se cubra mediante pago</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Art.	Fracc.	Correlación	Descripción
			del ISR, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte).	<p>único, no se pagará impuesto por éste, cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes; cuando exceda, el impuesto anual se calculará acumulando a sus demás ingresos del año de calendario de que se trate, la parte gravada del monto anual que por jubilación, pensión o haber de retiro hubiera percibido en dicho año de calendario, y aplicando la tasa que a dichos ingresos corresponda al monto gravado que percibiría en los siguientes años de no haber pago único. El cálculo se hará como sigue:</p> <p>Para determinar cuál es la proporción del pago único que no está sujeta al pago del impuesto se procederá de la siguiente manera: el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, se multiplicará por el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, el resultado se dividirá entre la cantidad que se hubiera percibido por el periodo citado, de no haber pago único; el cociente se multiplicará por el pago único y la cantidad que resulte será el ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la fracción III del artículo 77 de la Ley.</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Para calcular el ingreso gravable se restará del pago único la cantidad que haya resultado en los términos de la fracción anterior. II. Para la determinación de la parte que se debe acumular a los demás ingresos del año de calendario, se restará de la cantidad que se hubiera percibido en el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, en el caso de no haber pago único, el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente multiplicado por el número de días que comprenda el mismo periodo, el resultado así obtenido será la cantidad que se debe acumular a los demás ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate, y se calculará el impuesto correspondiente a los ingresos acumulables en los términos del Título IV de la Ley. III. Para determinar el impuesto que corresponda a la parte no acumulable, se restará del ingreso gravable calculado conforme a la fracción II de este artículo, la cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos del año de calendario de que se trate, al resultado se le aplicará la tasa que corresponda al impuesto que señala la fracción III. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la citada fracción III. <p>La tasa a que se refiere la fracción IV se calculará en la siguiente forma: el impuesto señalado en la fracción III se dividirá entre la cantidad a la cual se le aplicó la Tarifa del artículo 141 de la Ley; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento."</p>
RLISR	85		Arts. 75 RLISR (Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro)	<p>PENSIONES Y JUBILACIONES</p> <p>Retención del impuesto sobre el pago único</p> <p>"Quiénes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención a que se refiere el artículo 80 de la Ley, como sigue:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes II. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual"
RLISR	100		Arts. 28 - I a III LISR; 84 LISR; 35 a 39 RLISR	<p>RESERVAS PARA PENSIONES O JUBILACIONES</p> <p>Aportaciones a fondos de pensiones, jubilaciones o antigüedad</p> <p>"Las personas que obtengan ingresos de los señalados en el artículo 84 de la Ley, podrán deducir las cantidades que destinen a crear o incrementar la reserva para fondos de pensiones o jubilaciones de los trabajadores, adicionales a las que establece la Ley del Seguro</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Art.	Frac.	Correlación	Descripción
				Social, y de primas de antigüedad, siempre y cuando se ajusten a las reglas que se señalen en las fracciones I a III del artículo 28 de la Ley y en los artículos 35 a 39 de este Reglamento. Podrá disponer de los bienes y valores que integran el fondo, así como de sus rendimientos, sólo para hacer pagos de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad a los trabajadores; si se dispusiere de ellos para fines diversos, se cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del 35%."
RLISR	147			INGRESOS POR CÓNYUGES O COPROPIETARIOS "Ingresos percibidos en copropiedad o sociedad conyugal Los ingresos a que se refiere el Capítulo X del Título IV de la Ley, percibidos en copropiedad o sociedad conyugal, corresponderán a cada persona física en la proporción a que tenga derecho En estos casos, los pagos provisionales a que se refiere el artículo 135 de la Ley y las declaraciones, deberá efectuarse por cada persona física por la parte de ingresos que corresponda."
RLISR	174		Arts. 135 LISR (Obligaciones Por Ingresos Esporádicos). 165 LISR	CONCEPTO DE CUENTAS PERSONALES ESPECIALES PARA EL AHORRO "Para los efectos del artículo 165 de la Ley, se consideran cuentas personales especiales para el ahorro de cualquier depósito o inversión que efectúe el contribuyente en una institución de crédito, siempre que éste manifieste por escrito a dicha institución que el depósito o la inversión se efectúa en los términos del artículo señalado. En este caso, la institución de crédito deberá asentar en la documentación que ampare la operación respectiva la leyenda "se constituye en los términos del artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta" y estará obligada a efectuar las retenciones que procedan en los términos de la Ley referida. Las cantidades depositadas o invertidas en las cuentas a que se refiere este artículo y los intereses que generen, en ningún caso se podrán ceder o dar en garantía."

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL 2000 Y REGLAMENTO DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Ley/ Regla- mento	Art. .	Fracc.	Correlación	Descripción
RMF 200	3.6, 16		Art. 28 LISR	<p>DEDUCCIONES</p> <p>"Los contribuyentes que hayan constituido en exceso reservas para fondos de pensiones o antigüedades y de primas de antigüedad del personal a que se refiere el artículo 28 de la Ley del ISR, podrán disponer de dicho excedente para cubrir las cuotas en el ramo de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que establece la Ley del Seguro Social. En este caso, se pagará el 35% sobre la diferencia entre el monto de lo dispuesto de las mencionadas reservas y el monto de las cuotas a que se refiere este precepto."</p>
RMF 2000	3.2 4.3		Art. 28 LISR	<p>INGRESOS POR INTERESES</p> <p>"Para efectos de los artículos 28, fracción III, 69 y 77, fracciones XIX y XXI de la Ley del ISR, no se efectuará la retención a que se refiere el artículo 126 de esa Ley, por los intereses devengados que a continuación se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Los que se paguen a personas físicas o morales residentes en el país o en el extranjero, que provengan de valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, siempre que se cumpla con los requisitos a que se refiere el segundo párrafo de la fracción XXI del artículo 77 de la Ley del ISR. B. Los que se paguen entre el Banco de México, instituciones de crédito, empresas de factoraje financiero, uniones de crédito, arrendadoras financieras, sociedades de ahorro y préstamo, sociedades financieras de objeto limitado y/o casas de bolsa del país y administradoras de fondos de ahorro para el retiro. No será aplicable lo previsto en este rubro, tratándose de pasivos que no sean a cargo de dichas instituciones o casas de bolsa, así como cuando estas actúen por cuenta de terceros C. Los que se paguen a fondos o Instituciones de fomento económico del Gobierno Federal. D. Los que se paguen a fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, constituidos en los términos del artículo 28 de la Ley del ISR."
RMF- 2000	3.2 4.5		Art. 28 LISR	<p>INGRESOS POR INTERESES</p> <p>"Para efectos de los artículos 28, fracción III, 69 y 77, fracciones XIX y XXI de la Ley del ISR, no se efectuará la retención a que se refiere el artículo 126 de esa Ley, por los intereses devengados que a continuación se mencionan</p> <p>Las instituciones de crédito o casas de bolsa que intervengan como intermediarias en las operaciones de préstamo de títulos o valores a que se refiere la regla 216, efectuarán la retención del impuesto señalada en los artículos 126, 134-A, 135 y 135-A de la Ley del ISR, que corresponda por los intereses que como contraprestación o premio convenido o como pago del producto de los derechos patrimoniales que durante la vigencia del contrato de préstamo, hubieren generado los títulos o valores transferidos. Se libera a los prestamistas de efectuar la retención del impuesto sobre los intereses, premios o pago del producto de los derechos patrimoniales generados por el préstamo de títulos o valores, cuando las instituciones de crédito o casas de bolsa hubieren intervenido como intermediarios en el préstamo</p> <p>Cuando el prestamista en las operaciones de préstamo de títulos o valores a que se refiere la regla 216, sea un contribuyente del Título II, Título II-A o del Capítulo VI del Título IV de la Ley del ISR, las retenciones que le efectúen los intermediarios, tendrán el carácter de pagos provisionales.</p> <p>Los intermediarios que intervengan en operaciones de préstamo de títulos o valores en los términos de la regla 216, no efectuarán la retención del impuesto, cuando los intereses que como contraprestación o premio convenido o como pago del producto de los derechos patrimoniales que durante la vigencia del contrato de préstamo, hubieren generado los títulos o valores transferidos, se paguen en su carácter de prestamistas a instituciones de crédito, empresas de factoraje financiero, uniones de crédito, arrendadoras financieras,</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley/ Regla- mento	Art.	Frac.	Correlación	Descripción
				sociedades financieras de objeto limitado, casas de bolsa, fondos y fideicomisos de fomento económico del Gobierno Federal, a fondos de pensiones y jubilaciones de personal, complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social y primas de antigüedad, constituidos en los términos del artículo 28 de la Ley del ISR, así como los que se paguen a sociedades de inversión en instrumentos de deuda que administren en forma exclusiva inversiones de los citados fondos. Lo dispuesto en esta regla, se aplica de conformidad con lo señalado en el artículo 26 del Código."
RMF 2000	3.3 3.1		Art. 165 LISR	CUENTAS DE AHORRO Y PRIMAS DE SEGUROS "Para efectos del artículo 165 de la Ley del ISR, las acciones de sociedades de inversión a que se refiere el citado precepto, son las emitidas por sociedades de inversión en instrumentos de deuda que se relacionan en el Anexo 7 de la presente Resolución."
RMF 2000	3.3 3.2		Art. 165 LISR	CUENTAS DE AHORRO Y PRIMAS DE SEGUROS "Para efectos del artículo 165 de la Ley del ISR, los contratos de seguros que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, la jubilación o el retiro de personas, cuyas primas sean deducibles para efectos del ISR, deberán ajustarse a lo dispuesto por la Ley sobre el Contrato de Seguro y a lo establecido por la presente regla de conformidad con lo siguiente: A. Los contratos deberán contener el texto íntegro del artículo 165 de la Ley del ISR y sólo podrán ser celebrados con las instituciones de seguros facultadas para practicar en seguros la operación de vida, en los términos de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, debiendo contar los mismos con el registro de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas B. En la denominación de estos contratos se deberá especificar que se trata de aquellos que tienen como base pagar un plan que se asemeje a pensiones bajo la modalidad de jubilación o retiro, según sea el caso C. Los planes de pensiones que se contengan en los contratos de seguro a que se refiere la presente regla, deberán ser individuales, cubrir el riesgo de sobrevivencia y estarán basados en anualidades diferidas, pudiendo además amparar los riesgos de invalidez o fallecimiento del asegurado D. El plazo de duración de los planes establecidos en el contrato de seguro, estará comprendido entre la fecha de contratación y el inicio del beneficio de la pensión, sin que en ningún caso pueda ser menor a cinco años. E. La edad de jubilación o retiro para efectos de los contratos de seguros a que se refiere esta regla, en ningún caso podrá ser inferior a cincuenta y cinco años. La edad de jubilación o retiro que se establezca en el contrato de seguro, se considerará como límite para el financiamiento de los planes a que se refiere la presente regla. F. El asegurado podrá ejercer su derecho a modificar el esquema de anualidades por el del pago en una sola exhibición, o bien, a otro actuarialmente equivalente y que la institución de seguros opere en ese momento. G. En caso de fallecimiento del asegurado antes de la edad de jubilación o retiro que se establezca en los términos del contrato de seguro, se podrá incluir el beneficio de devolución de reservas. H. Los planes de pensiones que se establezcan en los contratos de seguro, podrán comprender el beneficio de anticipación de anualidades en los casos de invalidez o fallecimiento del asegurado. Asimismo, podrán prever el pago de rentas por viudez u orfandad como consecuencia de la muerte del asegurado. I. En los planes de pensiones que se establezcan en el contrato de seguro, se podrá establecer el pago de dividendos, los que podrán aplicarse a cualquiera de las opciones que se señalen en la póliza respectiva. J. A solicitud del asegurado, los planes de pensiones contenidos en el contrato de seguro podrán cancelarse, siempre y cuando las anualidades no se encuentren en curso de pago. K. En caso de rescate, pago de dividendos o indemnizaciones, los mismos serán acumulables en los términos de lo dispuesto por el artículo 165 de la Ley del ISR.

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Ley / Reglamento	Art .	Fracc.	Correlación	Descripción
				<p>L Los planes de pensiones contenidos en el contrato de seguro, no podrán otorgar préstamos con garantía de las reservas matemáticas y en administración.</p> <p>Las cantidades que los contratantes, asegurados o beneficiarios reciban por concepto de indemnizaciones, dividendos o préstamos que deriven de los contratos de seguros a que se refiere esta regla, no podrán considerarse como pago de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en los términos de la fracción III del artículo 77 de la Ley del ISR.</p>
RCFF	3	Párrafo 3		<p>REGLAS PARA LA PRESENTACIÓN DE AVISOS ANTE LAS AUTORIDADES FISCALES</p> <p>"Tratándose de avisos relacionados con aportaciones de seguridad social, si en las disposiciones respectivas no se establece plazo para presentarlos, la prestación deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a aquél en que se realice la situación jurídica o de hecho que lo motive."</p>

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

ANÁLISIS ESQUEMÁTICO DEL MARCO NORMATIVO DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES EN MÉXICO

Ingresos exentos

	LISR	LSS	SAR	LFT	RM-00/01
Jubilaciones, Pensiones y Retiros del SAR	L77 - III L80 R75 R84 R85	119-126 152-164 191-II	L78 L83 R23 R52	91	3.24.3 3.24.5 3.24.6
Retiro de trabajadores	L77-X L79 L80 R83	L159-I	L78 R23 R52	50 91 162	
Prestaciones de Seguridad Social	L77-V	58-67 112-118 127-148 154- 164			
Retiros de la subcuenta de retiro y traspasos de las cuentas	L77-XXXII	L159-I L165 L178			
Aportaciones a las subcuentas de retiro	L77-A	L159-I	R23		
Aportaciones voluntarias al SAR	L108-VIII L77-III L140-V	192	L79 R23 R40 R51 - R52		

LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta

LSS: Ley del Seguro Social

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

SAR: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

LFT: Ley Federal del Trabajo

RMF 00: Resolución Miscelánea 2000

Deducibilidad

	LISR	LSS	SAR	LFT	LGTOC	LGISMS	LMV	RM-00/01	CFE
Pensiones y Jubilaciones	L22-VIII L24-XII L25-X L28 R2 R19-R21 R35-R37 R39 R40	119-126154- 160 161-164			346-359	34-IV93-11	22-VII	3.6.7 3.6.16	R3 Párrafo 3
Aportaciones voluntarias al SAR	L22-XII R22 R100	27192	L79 R23	91					

Otros estímulos fiscales

	LISR	RMF 00
Cuentas personales de ahorro	L165 L133-XII L135-4º párrafo R147 R174	3.33.1 3.33.2

LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta

LSS: Ley del Seguro Social

SAR: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

LFT: Ley Federal del Trabajo

LGTOC: Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

LGISMS: Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros

LMV: Ley del Mercado de valores

RMF 00: Resolución Miscelánea 2000

CFF: Código Fiscal de la Federación

Anexo E. Lista de bancos, aseguradoras y casas de bolsa que participaron en el proyecto

BANCOS	cuentan con un plan de pensiones	administran fondos de pensiones
Abn Amor Bank México	No	No
Banamex	No respuesta	No
Banca Mifel	No respuesta	No respuesta
Banco Afirme	No respuesta	No respuesta
Banco Del Bajío	No respuesta	No respuesta
Banco Interacciones	No respuesta	No respuesta
Banco Invex	No respuesta	No respuesta
Bancomer	No respuesta	Sí
Bank Of America Mexico	Sí	No
Bank Of Tokyo-Mitsubishi	No	No
Bank One México	No	No
Banorte	No respuesta	No respuesta
Banregio	No respuesta	No respuesta
Bansi	No respuesta	No respuesta
Bitel	No respuesta	Sí
Citibank	No respuesta	Sí
Comerica Bank México	No respuesta	No respuesta
Deutsche Bank México	No	No
Dresdner Bank México	No respuesta	No respuesta
Ge Capital Bank México	No	No
Hsbc Bank México	No respuesta	No respuesta
Ingursa	No respuesta	Sí
Ing Bank	No respuesta	No respuesta
Ixe Banco	No respuesta	Sí
Santander	No respuesta	Sí
Scotiabank Inverlat	Sí	No

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Aseguradoras	Cuentan con un plan de pensiones	Adminstran fondos de pensiones
Comercial América	Sí	Sí
G. N. P.	Sí	Sí
Aba/Seguros	No	No
ACE Seguros	No respuesta	No respuesta
Afirme	No	No
Agroasemex	No respuesta	No
AIG México	Sí	No
Allianz México	Sí	No
Allianz Rentas Vitalicias	Sí	No aplica
American National	No	No
ANA	No	No aplica
Atlas	Sí	No
Banamex Aegon	Sí	No
Bancomer	No respuesta	No
Banorte Generali	No respuesta	No respuesta
BBV Probursa	Sí	No
Bital	Sí	No
C. B. I.	Sí	No
Comesec	No respuesta	No
Chubb de México	No respuesta	No respuesta
Del Centro	No respuesta	No respuesta
El Águila	No respuesta	No respuesta
El Potosí	Sí	No
GBM Atlántico, S. A.	Sí	No
General de Seguros.	No respuesta	No respuesta
Generali	No respuesta	No respuesta
Génesis	No	Sí
Gerling	No respuesta	No respuesta
Hidalgo	No respuesta	No respuesta
Inbursa	Sí	No respuesta
ING Seguros Bital	Sí	No

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Aseguradoras	Cuentan con un plan de pensiones	Adminstran fondos de pensiones
Interacciones	No	No
La Latinoamericana	Sí	Sí
La Peninsular	No respuesta	No respuesta
La Territorial/KEMPER	No respuesta	No respuesta
Liberty México	No respuesta	No respuesta
Metropolitana	No respuesta	No
Monterrey New York Life	No	No
Pensiones Bancomer	No respuesta	No aplica
Pensiones Banorte Generali	No respuesta	No aplica
Pensiones Bital	Sí	No aplica
Pensiones Comercial América	No	No aplica
Pensiones Principal	No	No aplica
Plan Seguro	No	No
Porvenir GNP	No respuesta	No aplica
Principal	No	No
Qualitas	No respuesta	No
Reliance	Sí	No
Santander	Sí	No respuesta
Serfín	Sí	No
Skandia	No respuesta	Sí
St. Paul	No respuesta	No respuesta
Tepeyac	Sí	No
Tokio Marine	No respuesta	No aplica
Yasuda Kasai	No respuesta	No respuesta
Zurich	No respuesta	No respuesta

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Casas de Bolsa	Cuentan con un plan de pensiones	Administrar fondos de pensiones
Accival	No respuesta	No respuesta
Arka	No	No
Bbv Probursa	No respuesta	No respuesta
Bital	No respuesta	Sí
Bursamex	No respuesta	No respuesta
Cb Bancomer	No	Sí
Cb Banorte	No respuesta	Sí
Cbi	No	No
Estrategia Bursátil	No	No
GBM	No	Sí
Goldman Sachs	No	No
Ing Baring México	No respuesta	No respuesta
Interacciones	No respuesta	No respuesta
Inverlat	No respuesta	No respuesta
Inversora Bursátil	No respuesta	No respuesta
Invex	No respuesta	No respuesta
Ixe	No respuesta	No respuesta
Merril Lynch	No respuesta	No respuesta
Multivalores	No respuesta	No respuesta
Santander Mexicano	No respuesta	No respuesta
Valmex	No respuesta	No respuesta
Valores Finamex	No respuesta	No respuesta
Value	No respuesta	No respuesta
Vector	No respuesta	Sí

Anexo F. Clasificación de empresas según el Sistema de Información de Empresas en México

La selección de las empresas para ser encuestadas se hizo con base en la base de datos generada por el Sistema de Información Empresarial de México (SIEM), dependiente de la Secretaría de Economía (antes SECOFI). Dicha base de datos mostró, a octubre de 2000, un registro de 507,990 empresas.

Utilizando el criterio de clasificación del propio Gobierno Federal, publicado el 30 de marzo de 1999 en el Diario Oficial de la Federación, se tiene que se entiende por empresa pequeña, mediana y grande, para los sectores comercio, servicios e industria, lo siguiente:

Tabla 8. Clasificación de las empresas por número de empleados.

	Industria	Comercio	Servicios
Micro	de 1 a 30	de 1 a 5	de 1 a 20
Pequeña	de 31 a 100	de 6 a 20	de 21 a 50
Mediana	de 101 a 500	de 21 a 100	de 51 a 100
Grande	más de 501	más de 101	más de 100

Tabla 9. Base de datos SIEM, a octubre del año 2000.

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Micro	221,245	207,046	214,654	642,945
Pequeña	15,352	60,155	12,125	87,632
Mediana	7,714	19,216	4,649	31,579
Grande	1,976	4,044	4,631	10,651
Total	246,287	290,461	236,059	772,807

Anexo G. Lista de ciudades importantes, según INEGI, por orden alfabético de Estado.

No.	Ciudad	Estado	No.	Ciudad	Estado
1	Aguascalientes	Aguascalientes	34	Cuernavaca	Morelos
2	Ensenada	Baja California	35	Tepic	Nayarit
3	Mexicali	Baja California	36	Monterrey	Nuevo León
4	Tijuana	Baja California	37	Oaxaca	Oaxaca
5	La Paz	Baja California Sur	38	Puebla	Puebla
6	Campeche	Campeche	39	Querétaro	Querétaro
7	Monclova	Coahuila	40	Chetumal	Quintana Roo
8	Saltillo	Coahuila	41	San Luis Potosí	San Luis Potosí
9	Torreón	Coahuila	42	Culiacán	Sinaloa
10	Colima	Colima	43	Los Mochis	Sinaloa
11	Tapachula	Chiapas	44	Mazatlán	Sinaloa
12	Tuxtla Gutiérrez	Chiapas	45	Ciudad Obregón	Sonora
13	Ciudad Delicias	Chihuahua	46	Guaymas	Sonora
14	Ciudad Juárez	Chihuahua	47	Hermosillo	Sonora
15	Chihuahua	Chihuahua	48	Nogales	Sonora
16	Parral	Chihuahua	49	Villahermosa	Tabasco
17	Ciudad de México	DF	50	Ciudad Madero	Tamaulipas
18	Durango	Durango	51	Ciudad Mante	Tamaulipas
19	Gómez Palacio	Durango	52	Ciudad Victoria	Tamaulipas
20	Toluca	Estado de México	53	Matamoros	Tamaulipas
21	Celaya	Guanajuato	54	Nuevo Laredo	Tamaulipas
22	Guanajuato	Guanajuato	55	Reynosa	Tamaulipas
23	Irapuato	Guanajuato	56	Tampico	Tamaulipas
24	León	Guanajuato	57	Tlaxcala	Tlaxcala
25	Salamanca	Guanajuato	58	Coatzacoalcos	Veracruz
26	Acapulco	Guerrero	59	Córdoba	Veracruz
27	Chilpancingo	Guerrero	60	Minatitlán	Veracruz
28	Pachuca	Hidalgo	61	Orizaba	Veracruz

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

29	Ciudad Guzmán	Jalisco	62	Poza Rica	Veracruz
30	Guadalajara	Jalisco	63	Veracruz	Veracruz
31	Morelia	Michoacán	64	Xalapa	Veracruz
32	Uruapan	Michoacán	65	Mérida	Yucatán
33	Zamora	Michoacán	66	Zacatecas	Zacatecas

Anexo II. Firmas de Consultores Actuariales participantes en la encuesta

Administración de Riesgos

AON Consulting,

Asesores Actuariales Asociados, S. C.

BMZ Willis

Buck Actuarios Consultores, S.A. de C.V.

Bufete de Consultoría Actuarial, S.C.

Bufete Matemático Actuarial, S.C.

Casares y Bravo Actuarios Consultores

Consultores Asociados de México

Consejeros Técnicos y Consultores, S.A. de C.V.

Consultores Técnicos Mexicanos, S.A. de C.V.

Grupo ABS

Grupo Asesores, S.A. de C.V.

Hewitt Farell Associates

Mancera / Ernst & Young

Nathal Consultores, S. A. de C.V.

Despacho de Actuarios y Consultores TBA

Vitalis

William M. Mercer

Anexo I. Planes de Pensiones Registrados ante la CONSAR

Nombre de la empresa	Tipo de plan	Número de registro
Aceros DM, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0005/99-R/2000
Aceros San Luis, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0006/99-R/2000
S.C.P.P. Pescadores Nacionales de Abulón, S.C.L.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0012/99-R/2°
Mcgraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0013/99-R/2°
Controladora de Farmacias, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0014/98-R/2°
Nadro, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0015/98-R/2°
Calzado Sandak, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0016/98-R/2°
Concretos APASCO, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0019/98-R/2°
Cementos APASCO, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0020/98-R/2°
Avon Cosmetics, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0021/98-R/2°
Becton Dickinson de México S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0022/98-R/2°
Iizayuca Textil Vuva, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación, fallecimiento e invalidez	CNSAR/PP/0023/99-R/1°
Serono de México, S.A. de C.V.	Pensiones por jubilación	CNSAR/PP/0024/99-R/99°

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

Estadísticas principales de los planes de pensiones registrados ante la CON SAR

	Media	Mediana	Desviación estándar	Rango	Mínimo	Máximo	Suma
<i>Participantes activos</i>							
Número de participantes	991	666	1,089	3,873	96	3,969	12,886
Número de participantes elegibles	975	471	1,094	3,873	96	3,969	12,675
Edad promedio (años)	33.08	34.25	3.82	11.44	27.23	38.67	n/a
Antigüedad promedio (años)	6.49	5.79	2.52	9.72	3.15	12.87	n/a
Sueldo Mensual prom. (pesos)	9,643.00	8,164.00	6,425.22	22,263.00	1,692.00	23,955.00	n/a
<i>Jubilados</i>							
Número de Jubilados	4.54	-	16.36	59.00	-	59.00	59.00
Edad promedio (años)	5.15	-	18.57	66.97	-	66.97	n/a
Antigüedad promedio (años)	0.37	-	1.32	4.76	-	4.76	n/a
Pensión Mensual (pesos)	210	-	756	2,726	-	2,726	n/a
Monto anual de las pensiones (pesos)	71,164.37	-	256,586.77	925,136.75	-	925,136.75	925,136.75
<i>Requisitos de elegibilidad</i>							
Edad (años)	6.15	-	11.75	30.00	-	30.00	n/a
Antigüedad (años)	1.15	-	1.52	3.00	-	3.00	n/a
<i>Requisitos para pensión</i>							
Edad (años)	64.23	65.00	1.88	5.00	60.00	65.00	n/a
Antigüedad (años)	9.23	10.00	4.49	15.00	-	15.00	n/a
<i>Valor presente de obligaciones</i>							
a) Por pensiones en curso de pago (millones de pesos)	0.87	-	3.12	11.26	-	11.26	11.26
b) Por servicios pasados (VPSP) (millones de pesos)	29.21	8.53	49.42	180.70	1.78	182.48	380
c) Totales (VPOT) (millones de pesos)	55.08	28.24	76.38	261.27	4.29	265.56	716
d) Valor de mercado de los activos (millones de pesos)	72.08	6.59	218.54	798.12	0.55	798.67	937
Monto de la última aportación anual (pesos)	3,768,449	1,014,118	6,217,874	22,244,328	-	22,244,328	48,989,838
Fecha de Instalación del Plan	1987	1987	9.8	27	1971	1998	n/a
<i>Diversificación de cartera por tipo de instrumentos</i>							
Gubernamentales	38%	31%	36%	100%	0%	100%	n/a
Bancarios	35%	35%	27%	100%	0%	100%	n/a

Análisis formal de los planes privados de pensiones que existen en México

	Media	Mediana	Desviación estándar	Rango	Mínimo	Máximo	Suma
Privados	8%	0%	18%	55%	0%	55%	n/a
Subtotal Mercado de Dinero	82%	84%	18%	49%	51%	100%	n/a
Acciones	18%	16%	18%	49%	0%	49%	n/a
<i>Diversificación de carteras por plazos</i>							
De 0 a 3 meses	82%	100%	24%	65%	35%	100%	n/a
De 3 a 6 meses	1%	0%	3%	8%	0%	8%	n/a
De 6 meses a 1 año	4%	0%	15%	54%	0%	54%	n/a
De 1 a 3 años	10%	0%	18%	49%	0%	49%	n/a
Más de 3 años	3%	0%	8%	27%	0%	27%	n/a

Anexo J. Agregados monetarios M2.

Tabla 10. Agregados Monetarios. Nueva Metodología. M2 Activos Financieros Internos en Poder de Residentes del País (Millones de Pesos a Precios Corrientes)

Periodo	Valor a/
2000/01	1,569,813
2000/02	1,600,392
2000/03	1,619,165
2000/04	1,639,738
2000/05	1,661,461
2000/06	1,669,111
2000/07	1,703,019
2000/08	1,744,176
2000/09	1,757,637
2000/10	1,781,181
2000/11	1,784,414
2000/12	1,765,649
2001/01	1,795,072
2001/02	1,842,237
2001/03	1,874,694
2001/04	1,897,169
2001/05	1,911,642
2001/06	1,928,320
2001/07	1,969,271

a/ Las cifras se refieren al fin del período

FUENTE: Banco de México. Indicadores Económicos.

Tabla 11. Actividad Bancaria. Agregados Monetarios. Nueva Metodología. M2. Activos Financieros Internos en Poder de Residentes del País. Captación Interna de Bancos Residentes del País. (Millones de Pesos a Precios Corrientes)

PERIODO	Total a/
2000/01	803,342
2000/02	817,160
2000/03	806,284
2000/04	799,228
2000/05	783,465
2000/06	764,576
2000/07	770,114
2000/08	753,637
2000/09	759,073
2000/10	748,624
2000/11	724,566
2000/12	692,876
2001/01	706,136
2001/02	721,424
2001/03	736,426
2001/04	745,833
2001/05	740,138
2001/06	732,876
2001/07	736,206

a/ Las cifras se refieren al fin del período

FUENTE: Banco de México. Indicadores Económicos.

BIBLIOGRAFÍA

Anguiano Equihua Roberto. " Las finanzas en México".
Textos Universitarios. UNAM. México 1996.

Circular CONSAR 01-1,01-2. " Reglas generales que establecen el
Procedimiento para la constitución y operación de administradoras
De fondos para el retiro", México, D.F. agosto del 2000.

Circulares CONSAR 03-1, 04-1, 05-1, 06-1, 07-1, 08-1, 09-1, 10-1, 11-1,
12-1, 13-1, 14-1 y 15-1. México, D.F. de febrero de 1997 hasta agosto 2002.

" El Manual de Organización de la CONSAR" México ,D.F. . marzo del 2002.

Carrasco JL. El método estadístico en la investigación . 5ª ed. Madrid. Editorial
Ciencia.

Hulley SB, Cummings SR. Diseño de la investigación . Ed Doyma. Barcelona 1993.

Paginas Consultadas en Internet

<http://ags.inegi.gob.mx>

<http://www.shcp.gob.mx>

<http://www.buckactuarios.mx>

<http://www.metlifemexico.com>

<http://www.consar.gob.mx>

<http://www.inegi.gob.mx>

LEGISLACIÓN

Boletín D-3 del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, D.F. 1997.

Código Fiscal de la Federación

México 1998, pags 45 y sigs.

Ley del Impuesto sobre La renta y su Reglamentación. México, D.F. 2000.

Pags 34-39 y sigs.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamentación

Capítulo I-VI, México, D.F. 2000.

Ley Federal del Trabajo

México, 1999; pags 56 y sigs.



Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
México, 2000; pags 34, 45-67.

Ley del Mercado de Valores
México, 1998; pags 65,76.

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito
Capitulo I y II.

Ley de protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros
México, 1997; pags 34,35 y 36.

Nueva Ley del IMSS y Reglamento del IMSS . México, D.F. enero 1999
Capitulo I artículo 11 y sigs. Capitulo III, Capitulo V, Capitulo VII y Capitulo X.