

00661



# **Universidad Nacional Autónoma de México**

**Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

**Facultad de Contaduría y Administración**

**Facultad de Química**

**Instituto de Investigaciones Sociales**

**Instituto de Investigaciones Jurídicas**

## **Examen General de Conocimientos**

### **Trabajo escrito**

#### **Diseño de un Plan de Pensiones Flexible**

**Que para obtener el grado de:**

### **Maestro en: Administración (Organizaciones)**

**Presenta: Hilda María Teresa Rubio Pérez**

**Tutor: Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

*Le agradezco a Dios por todo lo que he recibido en esta vida.*

*A Hilda y Tomás por darme la vida y el inmenso amor con el me han formado para ser lo que soy. Por su apoyo y ejemplo de nunca dejarse vencer que me alienta a esforzarme cada día.*

*A Marcos Eduardo por su amor, compañía, apoyo, comprensión y por todo lo que hemos logrado y vivido juntos.*

*A mis hijos María Carolina y Eduardo por existir y hacerme sentir tanto amor incondicional, por compartir conmigo su presencia, sus juegos y sonrisas con los que transforman en felicidad completa todos los momentos de mi vida.*

# ÍNDICE

Introducción .....	I
<b>Capítulo I. Antecedentes</b>	
I.1 Generalidades .....	1
I.2 Marco Jurídico de la Seguridad Social .....	2
Resumen .....	8
<b>Capítulo II. Cambios de la Ley del Seguro Social en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez</b>	
II.1 Generalidades .....	9
II.2 Descripción de las prestaciones cubiertas por el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez .....	10
II.3 Cambios en la Ley del Seguro Social .....	13
II.4 Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) .....	16
II.5 Comparación de beneficios otorgados por el Seguro Social antes y después del cambio de la Ley .....	20
II.6 Consecuencias de los cambios de la Ley .....	29
Resumen .....	30
<b>Capítulo III. Planes de pensiones</b>	
III.1 Filosofía de las pensiones .....	31
III.2 Planes de pensiones .....	31
III.3 Clasificación de los planes privados de pensiones (ventajas y desventajas) .....	37

III.3.1 Planes de Beneficio Definido .....	37
III.3.2 Planes de Contribución Definida .....	37
III.3.3 Planes Contributorios .....	38
III.3.4 Planes no Contributorios .....	39
III.4 Importancia del ahorro a largo plazo .....	39
Resumen .....	41

#### Capítulo IV. Diseño del plan de pensiones flexible

IV.1 Introducción .....	43
IV.2 Resultados del censo de la población .....	43
IV.3 Bases y provisiones del plan .....	45
IV.4 Ventajas del plan de pensiones flexible .....	54
Resumen .....	56

Conclusiones .....	57
--------------------	----

#### Anexos

- A. Artículos relevantes de la Ley del Seguro Social
- B. Artículos relevantes de la Ley del Impuesto sobre de Renta y su Reglamento

#### Bibliografía

## **INTRODUCCIÓN**

La Ley del Seguro Social ha sufrido varias modificaciones, pero ninguna había cambiado por completo el esquema de beneficios del Ramo de Jubilación (cesantía en edad avanzada y vejez), como el hecho a partir del 1° de mayo de 1992, cuando se integró en la Ley que regula la operación del IMSS, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

En este cambio se contempló la idea de contribuir a un fondo para el retiro, sin embargo no fue hasta el más reciente cambio hecho el 1° de julio de 1997 que quedó manifiesta la necesidad de hacer cambios en los beneficios otorgados a los trabajadores, los cuales pasaron de un beneficio en función de los años cotizados y del salario del trabajador a el monto acumulado de las aportaciones hechas por las empresa, el gobierno y los trabajadores (voluntarias) a una cuenta individual.

Es importante señalar que cuando el IMSS inició sus operaciones, las condiciones demográficas de la población en México eran muy diferentes a las actuales y la esperanza de vida de un mexicano al nacer era aproximadamente de 12 a 15 años menor que la actual.

Los cambios a la Ley del Seguro Social, obedecen a los problemas financieros de la Institución, ya que para garantizar los beneficios descritos en ésta era necesario aumentar las contribuciones o disminuir el nivel de beneficios, lo primero no era viable dada la situación del país, así que se hizo lo segundo.

Además de lo anterior, los recursos que eran para pagar jubilaciones fueron destinados para otros rubros como son: construcción de clínicas, ramo de enfermedades y maternidad, etc., lo cual fue muy útil pero desfinanció el ramo de Invalidez, vejez, cesantía y muerte (es como se llamaba al ramo antes del cambio a la Ley del 1° de julio de 1997).

Los beneficios mencionados sufrieron modificaciones sustanciales que afectan considerablemente el ingreso al retiro de los trabajadores que cotizan al Instituto.

Se requiere que el retiro sea planeado desde que la persona se encuentra activa en su empleo, por lo cual es necesaria la implementación de planes de beneficio para empleados que garanticen una pensión al retiro adicional a la otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El tema de los planes privados de pensiones ha despertado un creciente interés en nuestro país, debido a la necesidad de apoyo económico que se ha percibido en los jubilados y que en la mayor parte de ellos no se ha cubierto, además de las ventajas fiscales que se han constituido por la instalación de planes de esta índole. Parece ser que los esquemas de compensación finalmente comienzan a dar importancia a los beneficios diferidos.

Esto resalta la importancia que tiene el diseño de un plan de pensiones, ya que a través del mismo deben identificarse tales problemas con el fin de encontrar soluciones factibles y acordes con las exigencias presentes. Es aquí donde el papel del consultor actuarial, resulta ser importante como directriz de una empresa en el diseño de un plan adecuado a sus necesidades y objetivos en beneficio de los jubilados, por lo que en el diseño se deben contemplar todos los factores que lo afectan.

De hecho, el principal objetivo del presente trabajo es diseñar un plan de pensiones flexible para el personal al servicio de una empresa privada, por lo que el presente trabajo tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar los cambios a la Ley del Seguro Social en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
2. Describir qué son los planes de pensiones y cómo se clasifican.
3. Determinar qué tipo de plan de pensiones es el que se diseñará, tomando en cuenta las necesidades y objetivos de los empleados según su edad y antigüedad en la empresa; así como los recursos con los que cuenta la empresa en la que se pretende implementar el plan.
4. Ejemplificar a través de un caso práctico el diseño de un plan de pensiones flexible.

La estructura del presente trabajo contempla la cobertura de los objetivos señalados, de acuerdo con lo siguiente:

En el Capítulo I se presenta el marco jurídico de la Ley del Seguro Social y se mencionan algunos artículos de otras leyes que contemplan también aspectos relacionados con la Ley del Seguro Social, como son el Código Fiscal de la Federación y la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Una vez descrito el marco jurídico de la Ley del Seguro Social, en el segundo Capítulo se describen las prestaciones del ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que contempla dicha Ley y se mencionan los cambios en el ramo a partir del 1º de julio de 1997. Asimismo, se mencionan los conceptos utilizados en la ley vigente como son

rentas vitalicias, retiros programados, y se hace una descripción de lo que son las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Posteriormente, se hace una comparación de los beneficios otorgados antes y después del cambio a la Ley hecho el 1º. de julio de 1997 y se hace una reflexión sobre las consecuencias de los cambios en la Ley y de la necesidad de los planes privados de pensiones.

En el Capítulo III se define lo que es una pensión y además comprende la filosofía de los planes de pensiones y la forma de clasificarlos.

El Capítulo IV comprende un caso práctico, en el que se destaca el diseño de un plan de pensiones flexible que contempla un menú de beneficios acorde a la necesidad de los empleados de una empresa privada.

Por último se presentan las conclusiones y dos anexos; el primero de ellos contiene algunos artículos de la Ley del Seguro Social referentes al ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. En el segundo anexo se muestran los artículos que intervienen en el diseño de los planes de pensiones referidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.

Es importante mencionar que el presente trabajo pretende analizar el por qué es necesario que la empresa establezca un plan de pensiones flexible.



# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **I.I. Generalidades**

El Seguro Social es el instrumento de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

La organización y la administración del seguro social en los términos consignados por la Ley del Seguro Social, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El IMSS inició sus actividades en nuestro país en el año de 1944, y fue haciendo extensiva su cobertura en todo el territorio nacional durante los primeros 25 años de su existencia.

El Instituto al situarse dentro del marco de la seguridad social en nuestro país, como uno de los órganos rectores de la misma, actualmente alcanza un volumen de cobertura a nuestra población, de aproximadamente 50 millones de mexicanos, cantidad que desde luego no tiene precedente alguno en el mundo.

El 21 de diciembre de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley del Seguro Social que en su artículo primero transitorio, señalaba la entrada en vigor el 1° de enero de 1997, sin embargo 11 meses después, el 21 de noviembre de 1996, se publica en el Diario Oficial el decreto que modifica el mencionado artículo transitorio, postergándose la entrada en vigor hasta el 1° de julio de 1997, lo que significa que la Ley anterior estaría vigente hasta el 30 de junio de 1997 con todas las disposiciones que la atañen, así como los acuerdos respectivos que complementan las disposiciones de la ley, emitidos por el H. Consejo Técnico.

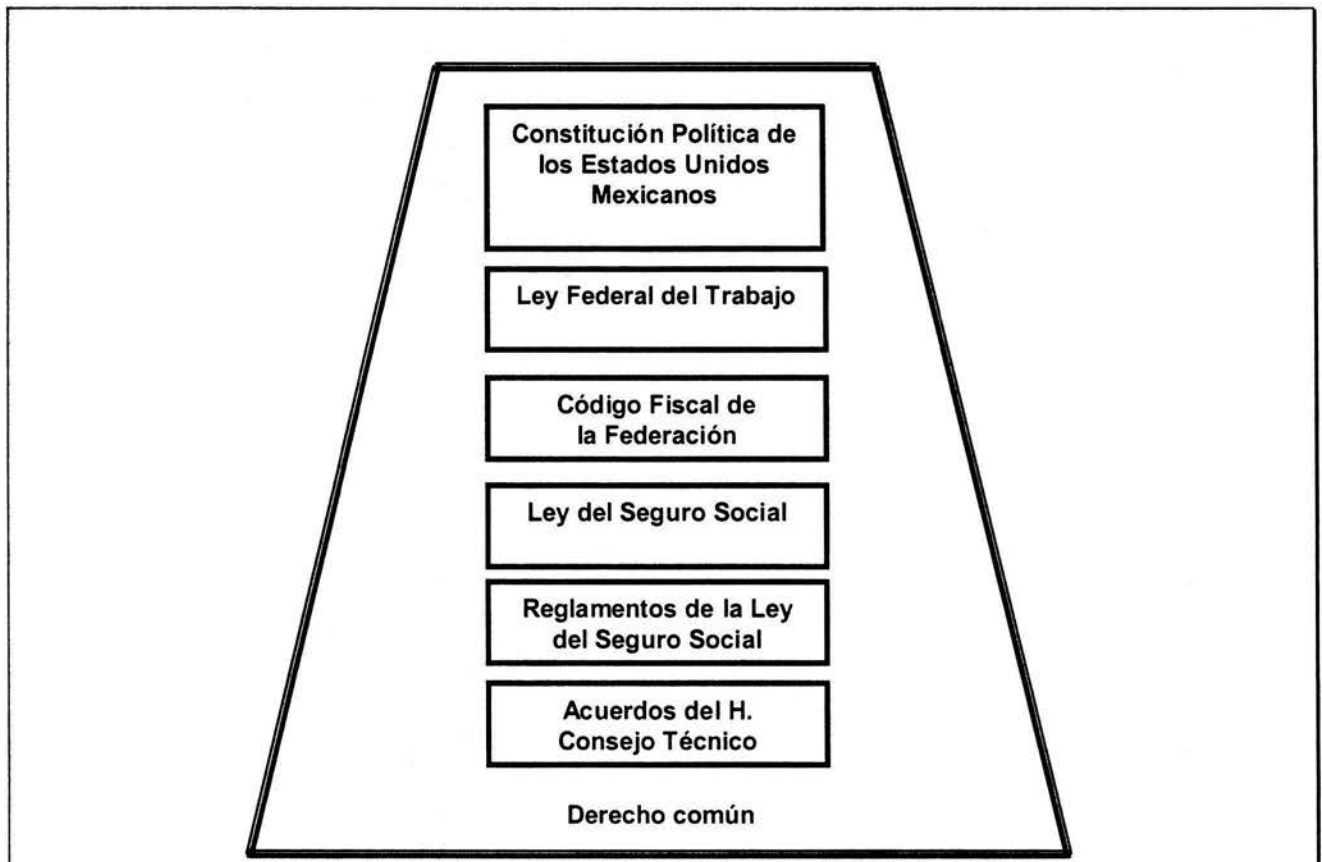
La Ley del Seguro Social señala cambios en relación con la anterior, sin embargo conserva las 5 ramas que operaba, con una estructura diferente, como se muestra a continuación:

- I. Riesgos de Trabajo
- II. Enfermedades y Maternidad
- III. Guarderías y prestaciones sociales
- IV. Retiro, cesantía y vejez
- V. Invalidez y vida

Como se mencionó la nueva Ley del Seguro Social contempla diversas reformas, sin embargo, la presente investigación se ubica específicamente en el Ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

## I.2 Marco Jurídico de la Seguridad Social

La Seguridad Social ha constituido una de las mayores preocupaciones sociales en nuestro país, razón por la cual se ha legislado ampliamente acerca de ella. La estructura jurídica de la Seguridad Social es la siguiente:



Como se puede observar el Marco Jurídico de la Seguridad Social tiene en la punta de la pirámide a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es la carta magna de donde emanan las diversas leyes y reglamentos en México, los cuales por ningún motivo deben contravenir disposición alguna contenida en la citada constitución, so pena de violentar las garantías individuales consignadas en ella, lo que podría derivar en amparos o juicios.

## **Disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La seguridad social del trabajador como ya se ha mencionado es de gran importancia, es por ello que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos existen disposiciones relativas al trabajo y la seguridad social, para proporcionar tranquilidad tanto al trabajador como al patrón en el desarrollo de su relación de trabajo, ya que por un lado el trabajador al sufrir enfermedad, incapacidad por ejemplo, se encuentra protegido económicamente, asimismo para el patrón al ocurrir este tipo de eventualidades a sus trabajadores se protege también, ya que ésto implicaría un costo elevado y una erogación excesiva dentro de su empresa, debido a que es responsable de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus trabajadores, y como consecuencia deberá pagar la indemnización correspondiente, ya sea la muerte o incapacidad temporal o permanente para trabajar. Dentro de las disposiciones relativas dentro de nuestra Carta Magna, respecto a esto, se encuentran las siguientes:

**Artículo 123** *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.*

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.”

“XXVII. Serán condiciones nulas y obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.”

“XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;”

**Artículo 31. "Son obligaciones de los mexicanos:"**

"IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes."

**Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo, otorga un especial cuidado a la seguridad social, a la salud y la higiene y a todos aquellos elementos que dan al trabajador la tranquilidad en la realización de su trabajo, lo cual ocasiona tranquilidad, reducción de costos extraordinarios y mayor productividad. Dentro de las disposiciones relativas a la Seguridad Social dentro de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran:

**Artículo 132 "Son obligaciones de los patrones:"**

"XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades."

"XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra"

**Disposiciones del Código Fiscal de la Federación**

Dentro del Código Fiscal de la Federación, se encuentran las disposiciones acerca de:

- I. Contribuciones de Seguridad Social
- II. Momento de causación de las contribuciones
- III. Obligación del Retenedor
- IV. Determinación presuntiva de Contribuciones Retenibles
- V. Presunción de Retenciones sobre Sueldos

### I. Contribuciones de Seguridad Social

**Artículo 2o.:** “ Las contribuciones se clasifican en impuestos, **aportaciones de seguridad social**, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:”

“II. **Aportaciones de seguridad social** son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”

### II. Momento de Causación de las Contribuciones

**Artículo 6o.** “Las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.”

Dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimiento que se expidan con posterioridad.

Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario. Si las autoridades fiscales deben hacer la determinación, los contribuyentes les proporcionarán la información necesaria dentro de los 15 primeros días siguientes a la fecha de su causación.

### III. Obligación del Retenedor

“En el caso de contribuciones que se deben pagar mediante retención, aún cuando quién deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.”

### IV. Determinación presuntiva de contribuciones retenibles

**Artículo 57.** “ Las autoridades fiscales podrán determinar presuntivamente las contribuciones que se debieron haber retenido, cuando aparezca omisión en la retención y entero, por más del 3% sobre las retenciones enteradas.”

### V. Presunción de Retenciones sobre Sueldos

Si las retenciones no enteradas corresponden a pagos a que se refiere el Capítulo I Título IV de la LISR y el retenedor tiene más de 20 trabajadores a su servicio, se presumirá que las contribuciones que deben enterarse son las siguientes:

- I. Las que resulten de aplicar la tarifa que corresponda sobre el límite máximo del grupo en que, para efectos de pago de cotizaciones al IMSS, se encuentre cada trabajador al servicio del retenedor, elevado al periodo que se revisa.

II. En el caso de que el retenedor no hubiera efectuado pago de cotizaciones por sus trabajadores al IMSS, se considerará que las retenciones no enteradas son las que resulten de aplicar la tarifa que corresponda sobre una cantidad equivalente a cuatro veces el salario mínimo general de la zona económica del trabajador elevado al periodo que se revisa, por cada trabajador a su servicio.

## **Disposiciones de la Ley del Seguro Social**

Dentro de las disposiciones relativas a la Ley del Seguro Social se encuentran:

**Artículo 2o.** “ La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo...”

**Artículo 4to.** “El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de ésta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.”

**Artículo 5o.** “La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonios propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley.”

**Artículo 7o.** “ El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito en cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta ley y sus reglamentos.”

**Artículo 9o.** “Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.”

**Sujeto:** Son los señalados en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y se muestran más adelante.

**Objeto:** La seguridad social.

**Base de cotización:** Salario diario integrado por el número de días del periodo.

**Tasa:** Aplicables según la Ley del Seguro Social.

El Seguro Social comprende dos regímenes:

- **Régimen Obligatorio**
- **Régimen Voluntario**

En este trabajo solamente se estudiará el Régimen Obligatorio, para el cual son sujetos de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los siguientes:

- I. "Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuesto o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley."

En lo relativo a las bases y tasas que señala el artículo 9o. antes mencionado, se estudiarán solamente aquellas exclusivas para el Ramo de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Luego de mencionar el marco jurídico de la Seguridad Social y las disposiciones al respecto dentro de la Ley Federal del Trabajo y el Código Fiscal de la Federación, en el capítulo siguiente se estudiará el ramo de la Ley del Seguro Social relativo a Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que es el Ramo en el que se centra este trabajo.

## **Resumen del primer capítulo**

La Seguridad Social ha constituido una de las mayores preocupaciones sociales en nuestro país, razón por la cual se ha legislado ampliamente acerca de ella. La estructura jurídica de la Seguridad Social es la siguiente: Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Código Fiscal de la Federación, Ley del Seguro Social.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es la carta magna de donde emanan las diversas leyes y reglamentos en México, entre los cuales se encuentra la Ley del Seguro Social, específicamente en el artículo 123 de la carta magna se establecen derechos de los trabajadores y obligaciones de los patrones en lo referente a indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; además de los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo se establecen los lineamientos de la seguridad social, a la salud y la higiene y a todos aquellos elementos que dan al trabajador la tranquilidad en la realización de su trabajo, lo cual ocasiona tranquilidad, reducción de costos extraordinarios y mayor productividad. Dentro del Código Fiscal de la Federación, se encuentran las disposiciones acerca de contribuciones de Seguridad Social.

En la Ley del Seguro Social se establece que el estado tiene la obligación de garantizar la seguridad social de los trabajadores y ésta tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión. A este respecto, dentro del Régimen Obligatorio, se encuentra el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que es rubro en el que se centra este trabajo.



## **CAPÍTULO II. CAMBIOS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN EL RAMO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

### **II.1 Generalidades**

A lo largo del tiempo, se han hecho modificaciones a la Ley del Seguro Social, pero ninguna había cambiado por completo el esquema de beneficios del Ramo de Jubilación (cesantía en edad avanzada y vejez).

El cambio mencionado, inició hace algunos años, para ser más precisos a partir del 1° de mayo de 1992, cuando se integró en la Ley que regula la operación del IMSS, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Hasta 1992 en México no existía la idea del ahorro por parte de un trabajador, la entrada en vigor de esta disposición en la Ley del Seguro Social arrastró problemas del pasado, tales como:

- Cuentas múltiples para un solo trabajador
- Diversidad de números de afiliación al Seguro Social
- Confusión y errores en el registro federal de contribuyentes
- Pérdida de los estados de cuenta o del seguimiento del movimiento de la cuenta del SAR
- Evasión por parte de los patrones al no existir un mecanismo de identificación y sanción para aquellos que no cubrieran puntualmente su contribución.

Por otra parte, la iniciativa de Ley al Seguro Social se refiere al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez como de carácter “típicamente previsional; más que proteger una contingencia, busca prever ante el futuro a efecto de que un trabajador al cumplir un proceso natural de su existencia, como la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa.”

Es importante señalar que cuando el IMSS inició sus operaciones, las condiciones demográficas de la población en México eran muy diferentes a las actuales y la esperanza de vida de un mexicano al nacer era aproximadamente de 12 a 15 años menor que la actual. En este sentido, es conveniente recordar que la esperanza de vida es una variable muy importante que deben considerar las instituciones públicas de seguridad social ya que cuando ésta se incrementa, el costo de los beneficios es significativamente mayor.

Adicionalmente, es interesante mencionar que los regímenes financieros de las instituciones públicas de seguridad social no operan en el mismo sentido que aquel que utilizan las empresas privadas, donde el nivel de financiamiento de un programa se fundamenta en la solidez de la empresa.

Los sistemas públicos de seguridad social, se fundamentan en garantizar que durante un periodo de tiempo previamente definido, el flujo total de cuotas cobradas será suficiente para cubrir los beneficios que se otorgarán a los usuarios.

Cuando el análisis de dicho periodo muestra que en el corto o mediano plazo existirá insuficiencia de recursos para pagar los beneficios establecidos en el programa, es necesario realizar un cambio sustancial en el nivel de beneficios que se otorgan.

Básicamente el cambio de esta Ley es el resultado de la inviabilidad financiera del Instituto para cumplir la promesa de pago de los beneficios ofrecidos bajo el esquema anterior, esto es, como ya se había comentado debido a:

- Cambios en la conformación demográfica del país e incremento de las expectativas de vida de la población.
- Las cuotas que se cobraban eran menores al valor de los beneficios que se proporcionaban.
- Los recursos captados para el pago de pensiones se habían utilizado para cubrir el costo de la atención médica.

El mecanismo que se establece en la ley requirió de modificaciones en el sistema de pensiones, tributario y recaudatorio con mira a un futuro cercano y lejano con el ánimo de generar una mentalidad de ahorro en el trabajador, de generar conciencia social sobre un futuro cuando ya no esté en posibilidades de trabajar, pero también de erradicar la idea de evasión y las prácticas delictivas por parte de los patrones al no pagar su contribución por concepto de retiro.

A continuación se mostrará los diversos riesgos protegidos por el Ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

## **II.2 Descripción de las prestaciones cubiertas por el Ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez**

Los riesgos protegidos en el Ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez son los siguientes:

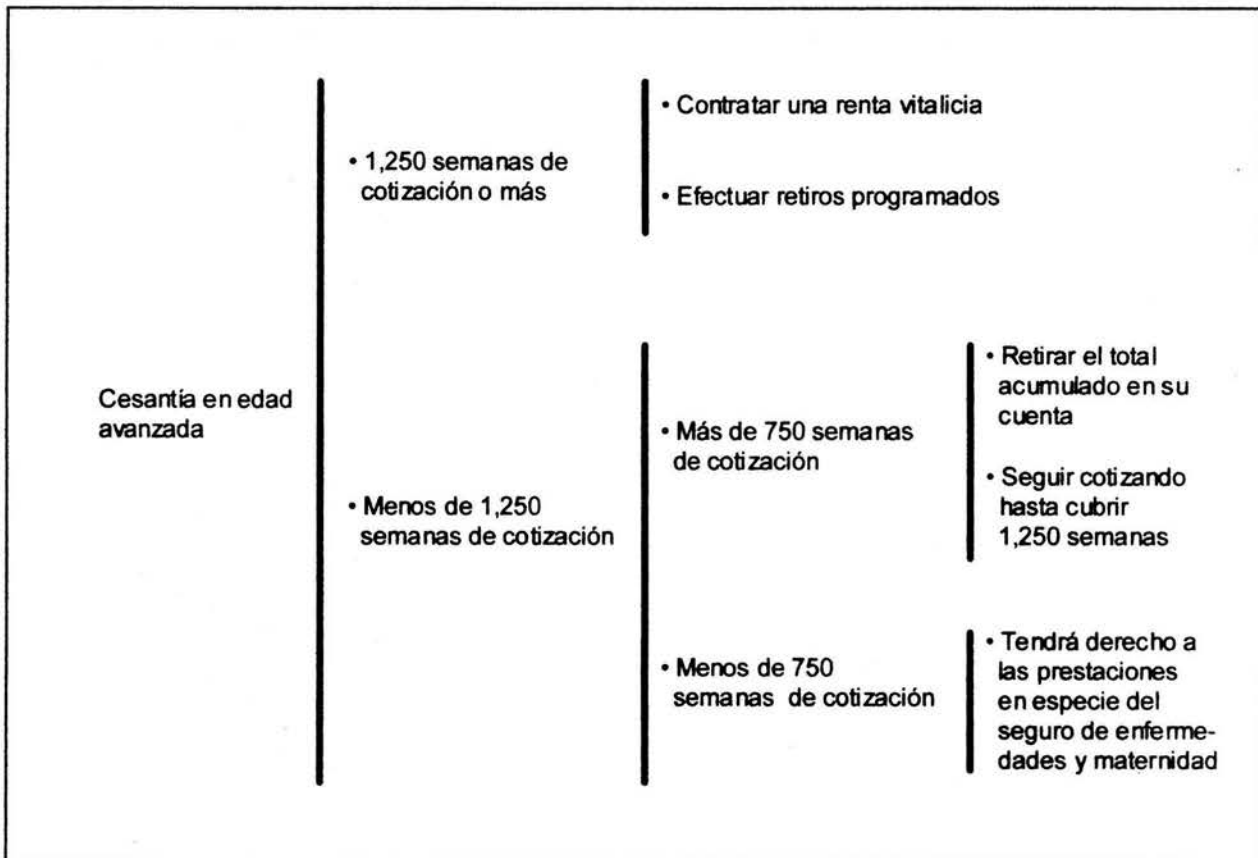
- Retiro
- Cesantía en edad avanzada
- Vejez
- Muerte de los pensionados

Para tener derecho a las prestaciones contenidas en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el IMSS. Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el IMSS, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

**Cesantía en Edad Avanzada:**

Existe Cesantía en Edad Avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad, ya que cumplida esta condición tendrá derecho a: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares, ayuda asistencial.

Para adquirir este beneficio se requiere un mínimo de 1,250 semanas de cotización. Las prestaciones en este riesgo se muestran a continuación:

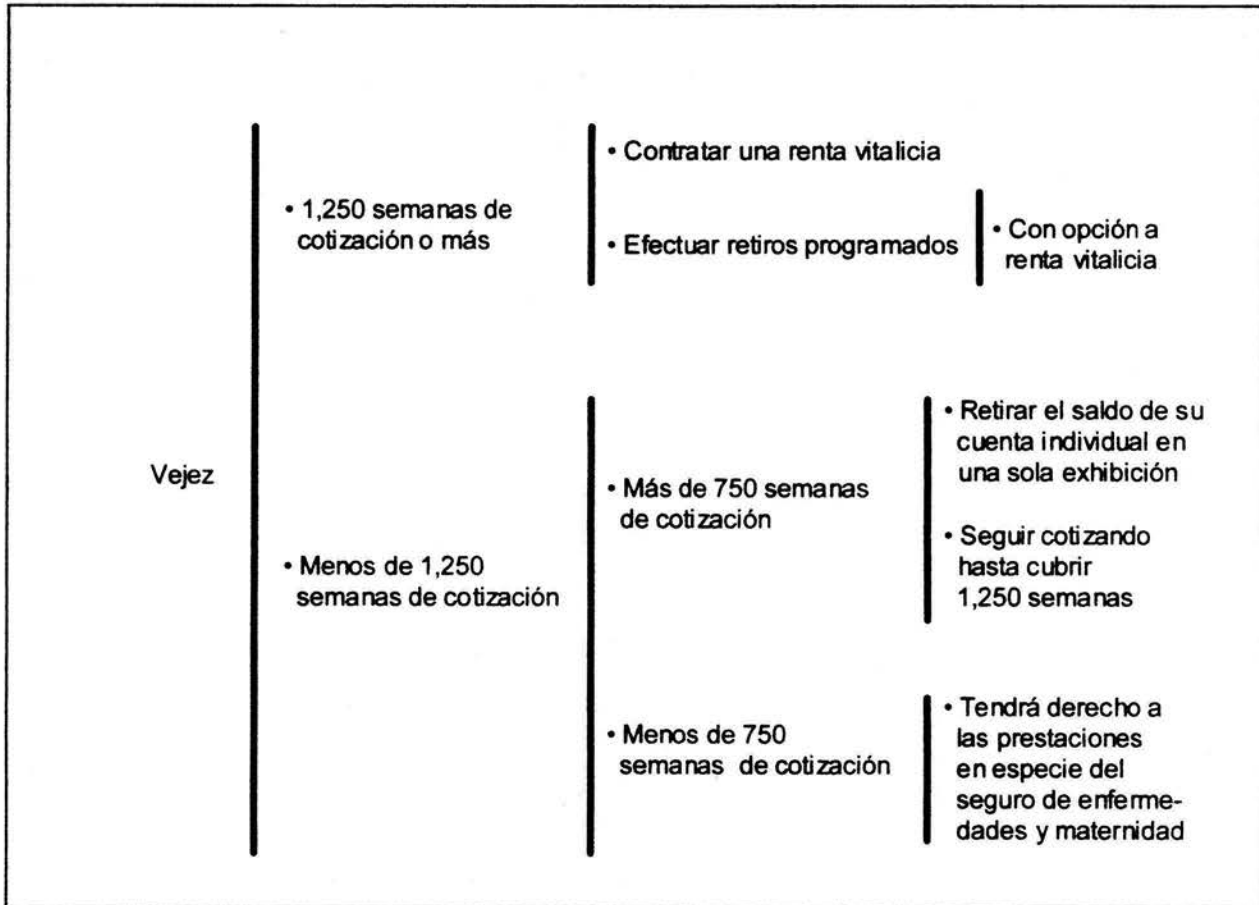


## Vejez

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere:

- Que el asegurado hay cumplido 65 años o más
- Un mínimo de 1,250 semanas de cotización

Las prestaciones en este riesgo se muestran a continuación:



Al analizar las prestaciones otorgadas por estos ramos surgen dos conceptos importantes que son Renta Vitalicia y Retiros programados, los cuales se definen como:

**Renta vitalicia:** Es el contrato por el cual la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado (artículo 159 LSS).

**Retiros programados:** Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos (artículo 159 LSS).

Para efectos del retiro programado se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de la cuenta individual entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios, y por lo menos igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha anualidad.

### **II.3 Cambios en la Ley del Seguro Social**

Las características más importantes de las nuevas condiciones de operación del Seguro Social son las siguientes:

1. El IMSS cambia para garantizar su viabilidad financiera reduciendo el nivel de beneficios al retiro para que éstos correspondan a las contribuciones que se realizarán.
2. En la nueva Ley los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez fueron separados del ramo de IVCM (invalidez, vejez, cesantía y muerte).
3. Las edades de retiro (60 - 64 en el caso de cesantía y 65 en el caso de vejez) no fueron modificadas<sup>1</sup>.
4. Las semanas de cotización mínimas al retiro se modificaron de 500 (aproximadamente 9.6 años pues cada año se considera de 52 semanas) a 1,250 (24 años).
5. El sueldo máximo de cotización cambia de 10 a 25 veces el salario mínimo general del D.F., en este punto cabe mencionar que el cambio de 10 a 25 veces es paulatino ya que en la Ley del Seguro Social se menciona que fue de 10 a 15 al 1º. de julio de 1997 y de 15 a 25 veces en 10 años de 1997 al 2007, 1 vez más cada año, es decir que actualmente es de 21 veces el salario mínimo general del D.F. y el 1º. de julio de 2004 cambiará a 24 veces. Por otro lado, el sueldo mínimo permaneció igual (1 salario mínimo general del D.F.).

---

<sup>1</sup> Las edades de retiro no fueron modificados sin embargo, en el artículo 158 de la Ley del Seguro Social vigente a la fecha se menciona que si el asegurado tiene en su cuenta individual una cantidad que sea suficiente para obtener una pensión igual a 1.3 salarios mínimos, puede contratar una renta vitalicia, es decir que puede retirarse (ver Anexo A).

6. La pensión mínima es 1 salario mínimo general del D.F. y la máxima es el sueldo de cotización (permaneció igual).
7. La política de incremento a las pensiones se modificó, antes aumentaban conforme al salario mínimo, ahora de acuerdo con el índice nacional de precios al consumidor (inflación).
8. El beneficio al retiro es igual al monto acumulado de las contribuciones a la cuenta individual más intereses menos comisiones de la AFORE<sup>2</sup> (más adelante se habla del funcionamiento de estas empresas).
9. Los trabajadores afiliados al IMSS tienen que tomar decisiones como: seleccionar una AFORE y seleccionar una compañía de seguros que administre su capital constitutivo al momento del retiro.
10. Las contribuciones a la cuenta individual están constituidas por: una cuota patronal del 2% sobre el salario base de cotización para el seguro de retiro, una cuota del 3.15% del salario base de cotización a cargo del patrón y una cuota a cargo del trabajador del 1.125%, el estado aporta un 7.143% de la cuota patronal y un 5.5% sobre un salario mínimo general del Distrito Federal por concepto de cuota social.

De acuerdo con el punto número 8, la nueva Ley del Seguro Social introduce un nuevo esquema de retiro, donde se establece un fondo de ahorro de largo plazo, similar al SAR transfiriendo el riesgo del plan a los participantes (trabajadores).

Lo anterior significa que el beneficio al retiro es el otorgado por un plan de contribución definida<sup>3</sup>: el monto del ahorro acumulado de las contribuciones más los intereses generados durante los años de vida activa de los derechohabientes menos el costo de la administración es decir, las comisiones que cobren las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

---

<sup>2</sup> AFORE (Administradora de Fondos para el Retiro).

<sup>3</sup> El capítulo III contiene una descripción de los planes de pensiones y se muestra la forma en que se clasifican.

Las contribuciones mencionadas en el punto 10 están constituidas por los siguientes recursos:

<b>Cuenta Individual</b>	•Retiro	•2.% patronal
	•Cesantía en Edad •Avanzada y Vejez	•3.150% patronal •1.125% trabajador •0.225% Estado
	•Vivienda	•5% lo administra Infonavit
	•Aportaciones voluntarias	•Variable
	•Cuota social	•5.5.% del SMG
	•Rendimientos	•Variable

Nota: En el caso de la aportación para retiro, se tiene un tope de 25 veces el salario mínimo general del D.F. Para cesantía en edad avanzada y vivienda la aportación comenzó con un tope de 15 veces el salario mínimo general del D.F. al 1º. de julio de 1997, luego se incrementa cada año y a la fecha tiene un tope de 22 veces el salario mínimo general del D.F.; y el 1º. de julio de 2005 será de 23 veces, hasta llegar a 25 veces el 1º. de julio de 2007.

Con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador, la Administradora de Fondos para el Retiro adquirirá a nombre de éste y en favor de sus beneficiarios legales, en el momento de otorgarse la pensión, un seguro de supervivencia, en los términos que al efecto determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, en los mismos porcentajes y condiciones para que tal efecto establece el Capítulo V Sección Quinta del Artículo 189 de la Ley del Seguro Social.

En el párrafo anterior se mencionaron las Administradoras de Fondos para el Retiro, las cuales se definen a continuación.

## **II.4 Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES)**

Para efectos de la administración del nuevo programa existen nuevas empresas denominadas Administradora de Fondos para el Retiro (AFORES).

Las AFORES, para constituirse, debieron contar con la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad en los términos de la ley para la coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Las AFORES tienen como finalidad exclusiva, llevar los registros de las contribuciones que efectúan las empresas, los trabajadores y el gobierno de acuerdo con lo establecido por la nueva Ley; además de informar y proporcionar un estado de cuenta.

Asimismo, las AFORES son responsables de constituir sociedades de inversión especializadas en el manejo de fondos de retiro las cuales, son conocidas como SIEFORES, mismas que jurídicamente son propiedad de los trabajadores y en las cuales se debe invertir el ahorro del trabajador.

Por lo anterior, el nivel del beneficio que percibirá al trabajador a la fecha de retiro, dependerá de la eficiencia de la administración de la AFORE.

La selección de la AFORE es un derecho que cada trabajador, por lo que puede cambiarse de AFORE por lo menos una vez al año.

La AFORE sólo administrará el fondo para el retiro durante el periodo de la vida laboral activa.

Una vez que se ejerce el retiro, el trabajador deberá seleccionar una compañía de seguros que administre el ahorro acumulado comprando una renta vitalicia o en su defecto optar por el retiro programado, cuya mecánica de operación es similar a la de la renta vitalicia.

Por lo tanto, el monto de la pensión por jubilación al retiro, también dependerá de lo eficiente que sea la compañía de seguros al ofrecer una atractiva tasa de interés en la compra de la renta vitalicia y al cobrar una baja comisión.



Los factores fundamentales para seleccionar una administradora de fondos para el retiro que garantice un nivel competitivo de acumulación de ahorro a la fecha de retiro son los siguientes:

### **A) Rendimiento**

En la elección de una AFORE es importante conocer los rendimientos que la institución brinda, cabe mencionar que el rendimiento histórico de una institución no garantiza un resultado similar en el futuro sin embargo permite tener un punto de referencia sobre la capacidad del departamento de análisis y la estrategia de inversión de las diferentes empresas autorizadas para constituir AFORES.

El régimen de inversión de las AFORES es regulado por la CONSAR situación que puede afectar el rendimiento de los fondos por las limitaciones que la autoridad establezca sobre dichas inversiones.

La variable más importante en la acumulación del capital, es el rendimiento ya que un 1% de rendimiento real anual adicional en el largo plazo, puede representar una diferencia en el nivel de ahorro personal de un 20%, situación que se traduce directamente en la pensión por jubilación que se percibiría a la fecha del retiro, incrementándola en dicho 20%.

En inversiones de largo plazo es recomendable optar por la diversificación, la cual significa que es conveniente invertir parte del ahorro en el mercado de renta variable (bolsa de valores). Esta consideración es importante puesto que está comprobado que en el largo plazo la inversión en renta variable garantiza mayores rendimientos.

### **B) Costo del servicio**

El costo del servicio representa el segundo factor de importancia en el monto de ahorro que se podrá acumular a la fecha del retiro dado que el costo de las comisiones puede significar en el largo plazo, una diferencia del 15% al 20% (en casos extremos hasta 50%) de la pensión que se puede llegar a percibir en un sistema de retiro como el instrumentado a través de las AFORES.

### **C) Solidez de la institución**

Las AFORES son instituciones independientes de los bancos o compañías de seguros que son accionistas de las mismas. Por lo tanto su solidez debe ser medida en los siguientes términos:

- Participación de Mercado
- Eficiencia en Superación
- Capital Invertido en la AFORE

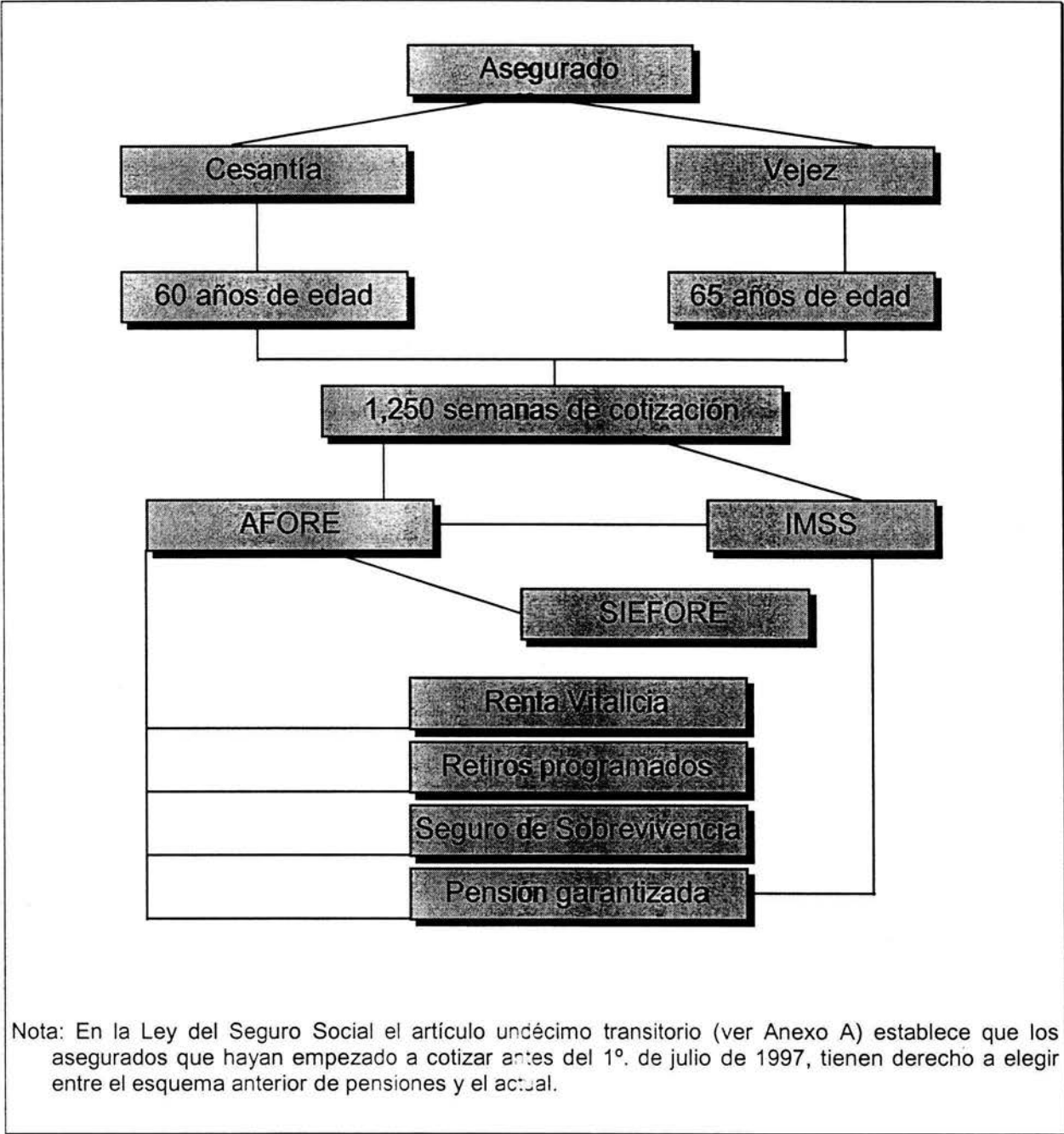
### **D) La calidad del servicio.**

El servicio está asociado con la capacidad tecnológica de las AFORES para emitir información de calidad a costos competitivos a través de:

- Correo
- Medios electrónicos
- Asesoría
- Otros

En este sentido es conveniente señalar como elementos a considerar frecuencia de los estados de cuenta y transparencia en la información que presente.

Analizados los riesgos protegidos en el Ramo de Retiro de cesantía en edad avanzada y vejez, las prestaciones que otorgan, y conceptos como AFORE, SIEFORE, Renta Vitalicia, Retiros programados, finalmente se muestra un diagrama de la forma como opera el nuevo esquema de retiro.



Como se mencionó, el 1º de julio de 1997 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, ésta se centra en modificar el esquema de pensiones.

## **II.5 Comparación de beneficios otorgados por el Seguro Social antes y después del cambio de la Ley**

En la Ley vigente hasta el pasado 30 de junio de 1997 (ley anterior) los beneficios por retiro eran cubiertos por el ramo de IVCM (Invalidez, Vejez Cesantía y Muerte).

Para efectos de realizar la comparación del beneficio por jubilación que bajo la ley anterior se otorgaba y la que rige actualmente, describiremos brevemente el beneficio al retiro otorgado por la ley anterior.

Los requisitos para recibir la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, es necesario contar con 60 a 64 años de edad, en el caso de cesantía; y con 65 años en el caso de vejez y ambos casos con 500 semanas de cotización como mínimo (10 años).

La pensión a recibir es la que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{PIMSS} = \text{SC} \times (\text{CB} + \text{IA} (\text{ACOT} - 10)) \times 1.15$$

donde:

PIMSS	= Pensión que otorga el Seguro Social.
SC	= Sueldo de cotización promedio de los últimos 5 años anteriores al retiro (con un tope máximo de 10 salarios mínimos del D.F.).
CB	= Cuantía básica.
IA	= Incremento anual.
ACOT	= Años cotizados al IMSS a la fecha de retiro.

El factor 1.15, se refiere al incremento por asignaciones familiares.

Por otra parte, los valores de la cuantía básica y del incremento anual se obtienen del artículo 80 de la Ley del Seguro Social anterior (antes del 1º. de julio de 1997), éstos están en función de las veces que el sueldo de cotización promedio de los últimos 5 años anteriores al retiro representa del salario mínimo general del D.F.

La tabla<sup>4</sup> mencionada es la que sigue:

<b>Límite Inferior</b>	<b>Límite Superior</b>	<b>Cuota Básica</b>	<b>Incremento Anual</b>
0.00	<1.00	80.00%	0.563%
1.00	<1.25	77.11%	0.814%
1.25	<1.50	58.18%	1.178%
1.50	<1.75	49.23%	1.430%
1.75	<2.00	42.67%	1.615%
2.00	<2.25	37.65%	1.756%
2.25	<2.50	33.68%	1.808%
2.50	<2.75	30.48%	1.958%
2.75	<3.00	27.03%	2.033%
3.00	<3.25	25.60%	2.096%
3.25	<3.50	23.70%	2.149%
3.50	<3.75	22.07%	2.195%
3.75	<4.00	20.65%	2.235%
4.00	<4.25	19.39%	2.271%
4.25	<4.50	18.29%	2.302%
4.50	<4.75	17.30%	2.330%
4.75	<5.00	16.41%	2.355%
5.00	<5.25	15.61%	2.377%
5.25	<5.50	14.88%	2.398%
5.50	<5.75	14.22%	2.416%
5.75	<6	13.62%	2.433%
6 o más		13.00%	2.450%

Cabe mencionar que la pensión resultante (PIMSS) es la otorgada por vejez, por cesantía en edad avanzada debe aplicarse un porcentaje de reducción, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Edad</b>	<b>%</b>
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%
65	100%

Como puede observarse, bajo la ley anterior, la fórmula estaba en función de los años de cotización, es decir, mientras más años cotizados mayor es la pensión. Esto no sucede en el nuevo esquema de pensiones del Seguro Social, los años cotizados no se toman en cuenta, ya que el beneficio es el monto acumulado de las aportaciones a la cuenta individual más los intereses generados menos la comisión de la AFORE.

<sup>4</sup> Ley del Seguro Social, Edit. Porrúa, México, 1995.

Esto es una desventaja para las personas que a la fecha del cambio de la Ley del Seguro Social estaban cerca de la edad de retiro, debido a que no existe tiempo suficiente para acumular el capital necesario que alcance para otorgar una pensión como la de la Ley anterior.

Existe un artículo transitorio dentro de la nueva Ley de Seguro Social que dice que el trabajador tiene el derecho de escoger la pensión que más le convenga. Sin embargo, quedan fuera las personas que hayan comenzado a cotizar al IMSS después del 1° de julio de 1997.

Para ver más claramente la diferencia entre los dos esquemas de pensiones, a continuación se muestran unos ejemplos:

Supóngase que se calculará la pensión de una persona que se jubila el **1° de julio de 1998** (a un año del cambio de la ley) y que sus datos son los siguientes:

Edad = 60 años

Años de cotización = 30 años

Sueldo promedio de los últimos 5 años anteriores a la fecha retiro = \$ 8,450

Como puede observarse, el sueldo sobre pasa el límite del promedio de los últimos cinco años de 10 veces el salario mínimo (\$7,500 aproximadamente a la fecha indicada), por lo que de acuerdo con la tabla de cuantía básica e incremento anual, la primera es igual al 13% y la segunda a 2.45%.

Entonces, la pensión sería:

$$\begin{aligned} \text{PIMSS} &= 8,450 ( .13 \times .0245 ( 30 - 10) ) \times 1.15 \\ &= 6,024.85 \end{aligned}$$

La anterior sería la pensión por vejez, pero como la persona tiene 60 años, la pensión por cesantía será el 75% de la pensión anterior.

$$\text{PIMSS (por cesantía)} = 4,518.64$$

Ahora, para conocer el beneficio que otorgará la nueva ley, al final de esta sección se encuentra una tabla que muestra el análisis de la acumulación de capital en algunas de la AFORES, esta tabla muestra el capital constitutivo más intereses menos las comisiones de cada una de la AFORES (excepto la columna llamado "sin comisiones"), utilizando tasas reales para los cálculos (tasas sin considerar inflación). Las cantidades de cada una de las columnas al ser dividida entre un factor (117.78 para edad 60 y 104.83 para edad 65, estos factores están calculados bajo bases actuariales y probabilísticas), nos da como resultado la pensión equivalente al monto constitutivo.

De acuerdo con la tabla de análisis de la acumulación de capital, el capital constitutivo bajo los preceptos de la nueva ley, en el primer año de aplicación es \$10,046 (ver columna que dice: "sin comisiones"), cantidad que al dividirla entre 117.78, nos da como resultado una pensión de \$85.29, la cual ni siquiera alcanza para la pensión mínima, esto sucede pues la nueva ley no toma en cuenta los años cotizados para calcular el beneficio y, en este caso sólo ha pasado un año, en el cual el jubilado no ha alcanzado a ahorrar lo suficiente en su cuenta individual.

Sin embargo como se contempla en la nueva ley una pensión mínima, el jubilado recibirá como pensión un salario mínimo general del D.F. (\$918.08 a la fecha de cálculo del ejemplo).

Para ser consistentes con los cálculos hechos en la tabla del análisis comparativo, (ubicada al final de esta sección), se hará la comparación calculando los dos beneficios con los mismos años de cotización.

Supóngase que el 1° de julio del año 2022 se jubilará una persona con 60 años de edad, 25 de cotización (de 1997 a 2022) y un sueldo de \$13,591.29 (proyectando \$8,450 a 24 años, con una tasa de incremento salarial del 2% real); su pensión siguiendo la metodología descrita en el ejemplo anterior, ascendería a \$5,831.94.

Bajo la nueva ley, el capital constitutivo que tendría una persona luego de cotizar 25 años es \$578,983 y la pensión correspondiente sería \$4,915.80, pensión que es menor a la que recibiría el jubilado bajo el esquema anterior, es decir, \$5,831.94.

En el caso de que hubieran transcurrido más años, digamos el 1° de julio de 2037, una persona con 60 años de edad, 40 de cotización y un sueldo de \$18,292.09, recibiría una pensión de \$13,647.04 bajo la ley anterior; y bajo la nueva ley \$13,213.

Asimismo, el 1° de julio de 2042, una persona con 60 años de edad, 45 de cotización y un sueldo de \$20,196, recibiría bajo la ley anterior una pensión de \$17,201; y bajo la nueva ley \$17,631. Lo anterior indica que hasta que transcurran entre 40 y 45 años, el nuevo esquema de pensiones da un beneficio igual o mayor que el que otorgaba el Seguro Social bajo la ley anterior, lo cual significa que es necesario un ingreso adicional al otorgado por el Seguro Social, el cual puede ser un plan de pensiones privado.

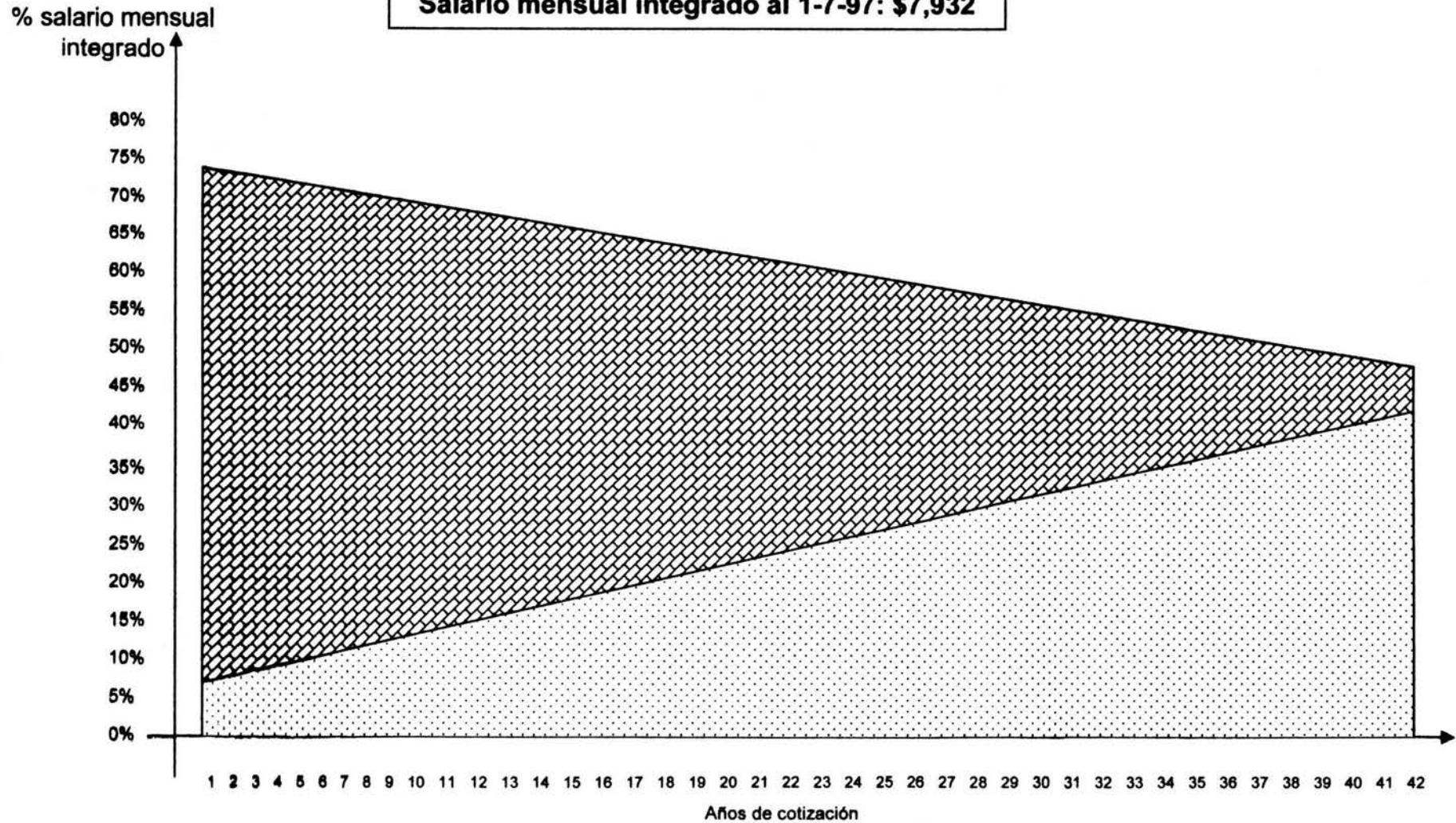
En las siguientes páginas (25 y 26) se muestra gráficamente una comparación entre el esquema anterior y el esquema actual de pensiones, para ser consistentes en los cálculos se tomó un sueldo ubicado en el tope de 10 veces el salario mínimo general del D.F. y un sueldo mayor al mencionado. El monto constitutivo se convirtió en pensión mensual y se tomó de la tabla presentada en la página 27.

La gráficas de la siguientes página muestran como el beneficio otorgado por la ley vigente actualmente no supera al de la ley anterior, ni siquiera después de entre 37 y 40 años de cotización.

Asimismo, con el objeto de ver cuál sería el monto constitutivo que tendrían los trabajadores luego de distintos años de cotización, en la página 27 se muestra una tabla del análisis de acumulación de capital en las 17 AFORES autorizadas en la fecha de cambio de la Ley.



**Pensión Mensual a los 65 años**  
**Salario mensual integrado al 1-7-97: \$7,932**



Pensión mensual como % del sueldo (Ley actual)

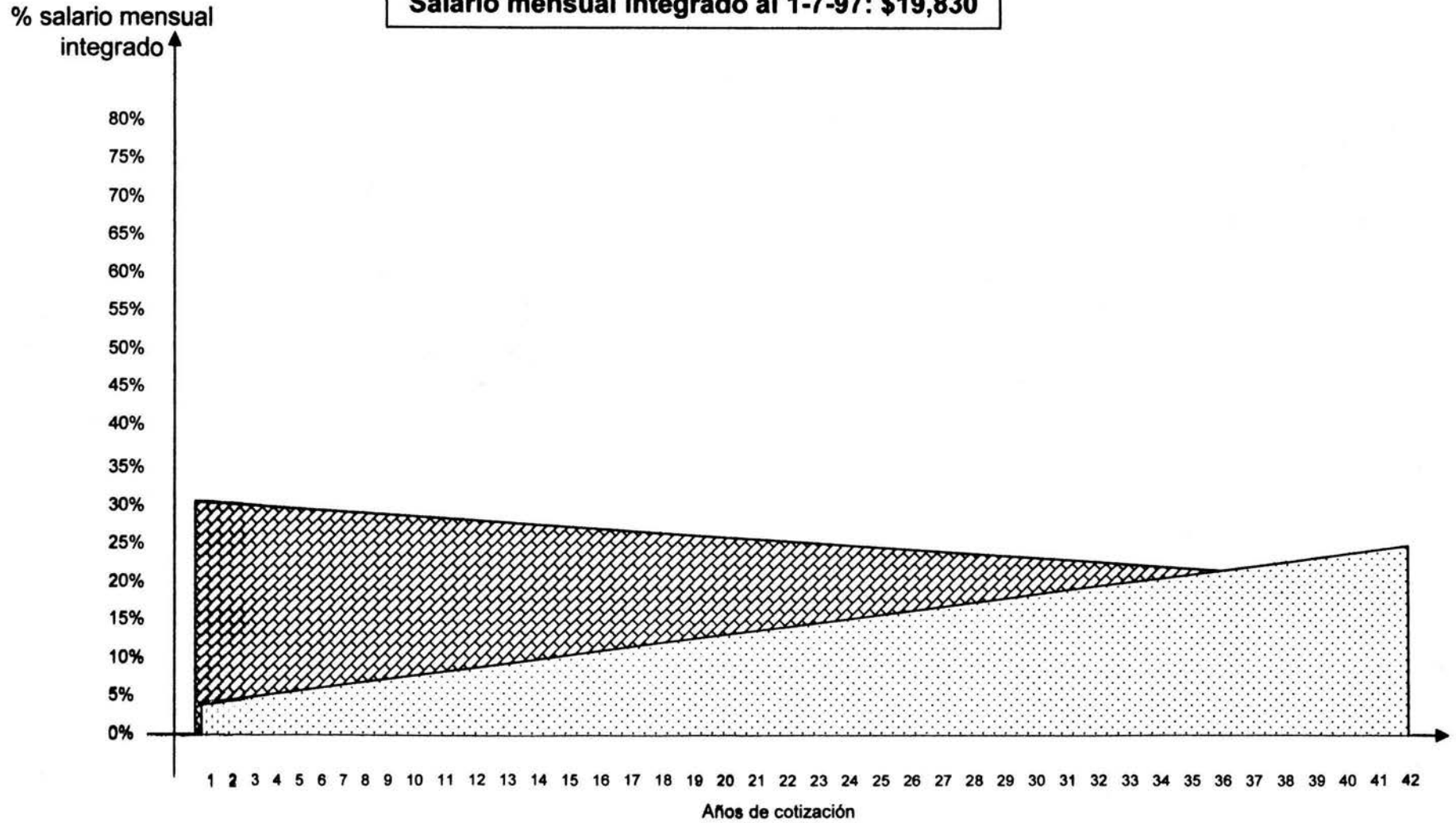
Pensión mensual como % del sueldo (ley anterior)

Tasa de incremento salarial 2%  
 Tasa real de incremento del salario mínimo: 0%

Tasa de rendimiento del ahorro: 5%  
 Tasa real para el cálculo de la anualidad: 3.5%

Fuente: WATSON WYATT MÉXICO, "Análisis y Guía para la toma de decisiones en la Selección de una AFORE", México, 1997

**Pensión Mensual a los 65 años**  
**Salario mensual integrado al 1-7-97: \$19,830**



Pensión mensual como % del sueldo (Ley actual)
     
 
 Pensión mensual como % del sueldo (ley anterior)

Tasa de incremento salarial 2%                      Tasa de rendimiento del ahorro: 5%  
 Tasa real de incremento del salario mínimo: 0%      Tasa real para el cálculo de la anualidad: 3.5%

Fuente: WATSON WYATT MÉXICO, "Análisis y Guía para la toma de decisiones en la Selección de una AFORE", México, 1997

### Análisis de acumulación de capital en las 17 AFORES autorizadas

#### Hipótesis de cálculo

Nivel salarial: 15 salarios mínimos del Distrito Federal: \$11,902.50

Salario mínimo del Distrito Federal inicial: \$793.50

Tasa de incremento de los activos: 5.00%

Tasa de incremento salarial: 2.00%

Tasa de incremento del salario mínimo: 0%

Número de meses de ajuste: 12.

Fecha de inicio de las aportaciones a la AFORE: 17 de septiembre de 1997.

Comisiones al 18 de abril de 1997.

Saldo inicial de la cuenta: \$0.00

Año	ATLANTICO				BANCRECER			CONFIA		GARANTE
	AFORE XXI	PROMEX	BANAMEX	BANCOMER	DRESDNER	BITAL	CAPITALIZA	PRINCIPAL		
1	7,563	7,962	9,753	7,559	9,610	7,588	7,851	8,649	7,588	
5	42,426	44,682	47,494	43,272	49,939	43,766	45,040	49,327	43,440	
10	98,072	103,353	108,629	102,694	104,890	104,798	107,607	116,239	103,094	
15	170,205	179,473	192,367	183,167	185,375	188,104	189,684	204,110	183,882	
20	262,835	277,309	305,655	290,987	231,971	299,775	290,938	317,042	292,126	
25	380,883	402,093	457,441	434,242	305,311	448,204	415,005	461,048	435,945	
30	528,624	558,390	657,296	621,543	383,893	642,312	563,836	641,307	623,985	
35	708,265	748,591	913,934	860,796	462,820	890,262	735,857	860,381	864,181	
40	926,455	979,802	1,242,821	1,166,150	541,877	1,206,717	934,393	1,126,333	1,170,740	
45	1,191,467	1,206,861	1,670,947	1,555,868	621,063	1,610,601	1,163,530	1,449,193	1,561,994	

Año	PROFUTURO			SANTANDER		SOLIDA		SIN		COMISIONES
	GENESIS	INBURSA	PREVINTER	GNP	MEXICANO	BANORTE	TEPEYAC	ZURICH		
1	7,632	9,972	7,645	7,524	7,490	8,465	8,258	8,557	10,046	
5	43,692	55,277	43,012	42,634	42,005	47,319	46,326	47,763	57,549	
10	103,694	125,875	99,800	99,840	97,072	110,285	107,088	109,696	136,679	
15	184,954	218,573	173,871	175,616	168,419	193,537	185,846	189,102	243,945	
20	293,833	336,611	269,564	274,982	259,998	301,612	286,969	289,991	387,772	
25	438,500	485,776	392,234	404,238	376,654	440,799	415,818	417,228	578,983	
30	627,647	670,738	546,706	569,528	522,587	616,891	577,028	574,703	829,070	
35	869,259	893,117	735,852	775,484	699,940	833,590	772,949	763,704	1,148,528	
40	1,177,624	1,160,168	967,207	1,031,862	915,244	1,099,983	1,010,793	990,277	1,556,247	
45	1,571,184	1,480,864	1,250,194	1,351,005	176,618	1,427,466	1,299,532	1,261,891	2,076,610	

Fuente: WATSON WYATT MÉXICO, "Análisis y Guía para la toma de decisiones en la Selección de una AFORE", México, 1997.

Cabe mencionar que las AFORES que continúan operando a la fecha son: Inbursa, Banamex, Afore XXI, Bancomer, Santander, HSBC (antes Bital), Banorte, Profuturo GNP, Principal, ING; aunque algunas tienen nombre distintos debido a la fusión de algunas instituciones financieras. Las nuevas AFORES son Azteca y Actinver.

A continuación se muestra un Comparativo de Comisiones de cada una de las AFORES, obtenido de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Esta información es un cálculo basado en la estructura de comisiones vigente y rendimientos estimados. No se garantiza que estos resultados se mantendrán en el futuro. Las comisiones y los rendimientos de las AFORES pueden variar

COMISIONES EQUIVALENTES		SALDO PROYECTADO PARA EL RETIRO			
AFORE	Porcentaje anual sobre el saldo (25 años)	AFORE	Saldo proyectado a 25 años		
Menores Comisiones Mayor saldo y pensión ↓ Mayores Comisiones Menor saldo y pensión	Azteca	0.56	Azteca	276,280	Menores Comisiones Mayor saldo y pensión ↓ Mayores Comisiones Menor saldo y pensión
	Actinver	0.60	Actinver	274,427	
	Inbursa	0.64	Inbursa	272,066	
	Banamex	0.68	Banamex	270,469	
	XXI	0.71	XXI	268,880	
	ING	0.75	ING	267,117	
	Bancomer	0.77	Bancomer	266,095	
	Santander Mexicano	0.79	Santander Mexicano	264,982	
	Principal	0.80	Principal	264,291	
	HSBC	0.89	HSBC	260,370	
	Banorte Generali	0.98	Banorte Generali	256,037	
	Profuturo GNP	1.06	Profuturo GNP	252,630	
<b>Promedio</b>	<b>0.77</b>				

Saldo proyectado de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) con las comisiones vigentes en cada AFORE.

Supuestos: Tasa de rentabilidad de 5% anual en términos reales, Periodo de cotización 25 años, nivel de ingreso igual a 3 veces el Salario mínimo, un saldo inicial de \$30,112.02, crecimiento real del Salario de 0% y 6 años cumplidos de permanencia.

El saldo de los recursos acumulados no incluye la subcuenta de Vivienda administrada por el INFONAVIT. Cifras a marzo de 2004.

Saldo estimado en la AFORE con la comisión más baja	\$276,280
Saldo estimado en la AFORE con la comisión más alta	\$252,630
<b>Diferencia en pesos</b>	<b>\$ 23,650</b>
<b>Diferencia en porcentaje</b>	<b>9.36%</b>

Fuente: Página de la CONSAR: [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

## **II.6 Consecuencias de los cambios a la Ley**

Los cambios a la Ley del Seguro Social, obedecen a los problemas financieros de la Institución, ya que para garantizar los beneficios descritos en ésta era necesario aumentar las contribuciones o disminuir el nivel de beneficios, lo primero no era viable dada la situación del país, así que se hizo lo segundo.

Además de lo anterior, los recursos que eran para pagar jubilaciones fueron destinados para otros rubros como son: construcción de clínicas, ramo de enfermedades y maternidad, etc., lo cual fue muy útil pero desfinanció el ramo de IVCM (Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte).

Los cambios hechos a la ley perjudican principalmente a aquellos trabajadores que se encuentran cerca de la edad de retiro (60 años), pues no cuentan con el tiempo suficiente para acumular el capital necesario para tener una pensión igual a la que les hubieran otorgado bajo la ley anterior. Acerca de este punto, cabe mencionar que aunque existe un artículo transitorio que garantiza que el empleado podrá escoger el beneficio que más convenga a sus intereses, en realidad pocos son los jubilados que conocen esta disposición.

El nuevo esquema de pensiones es una buena opción a largo plazo, siempre y cuando la situación del país ayude a que los rendimientos de la cuenta individual superen a la inflación, lo cual no sucede en México que es un país que se encuentra en una crisis económica constante; simplemente hace nueve años la inflación creció a niveles considerablemente elevados, llegando a ubicarse en niveles del 51.97% en 1995 y aunque actualmente la tasa de inflación es baja, los rendimientos para los ahorradores no son atractivos.

Asimismo, el nuevo esquema transfiere el riesgo a los trabajadores, ya que ellos deben elegir su AFORE, elegir compañía de seguros, depender del buen manejo de su dinero por parte de la AFORE y depender de la situación económica del país. Lo anterior es un problema, pues la mayoría de los trabajadores no están familiarizados con este tipo de decisiones, las cuales requieren conocimientos que faciliten la toma de decisiones sobre el destino de su dinero.

Anteriormente los trabajadores tenían garantizado su beneficio, el cual era calculado en función de su salario y de los años de cotización en el IMSS, lo cual significa que a mayores años de cotización el beneficio se incrementaba, lo que ya no sucede con el nuevo esquema.

Por lo anterior, es necesario que nosotros como futuros Maestros en Administración y en mi caso como Consultora Actuarial, difundamos esta información para el adecuado manejo de los recursos de los trabajadores, pues al llegar a la jubilación, por su edad las personas requieren un ingreso que les permita vivir igual que cuando se encontraban activos, lo cual no se cumple con las pensiones que actualmente reciben los jubilados por parte del Seguro Social. Para que sea más claro este punto, en el siguiente capítulo se describirá lo que son los planes de pensiones.

## **Resumen del segundo capítulo**

En varias ocasiones en el pasado se hecho modificaciones a la Ley del Seguro Social, sin embargo, el 1° de mayo de 1992 se llevó a cabo una modificación sustancial, cuando se integró en la Ley que regula la operación del IMSS, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), hasta entonces en México no existía la idea del ahorro por parte de un trabajador; además este cambio trajo consigo una serie de problemas en cuestión de administración del sistema.

Hace algunos años, para ser más precisos el 1°. de julio de 1997, se cambió por completo el esquema de beneficios del Ramo de Jubilación en la Ley del Seguro Social (cesantía en edad avanzada y vejez).

Básicamente este cambio es el resultado de la inviabilidad financiera del Instituto para cumplir la promesa de pago de los beneficios ofrecidos bajo el esquema anterior, por cambios en la conformación demográfica del país e incremento de las expectativas de vida de la población; además porque las cuotas que se cobraban eran menores al valor de los beneficios que se proporcionaban y porque los recursos captados para el pago de pensiones se habían utilizado para cubrir el costo de la atención médica, construcción de clínicas, etc.

Los cambios en el ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez incluyen modificaciones en las semanas de cotización mínimas al retiro de 500 a 1250, el sueldo máximo de cotización cambia de 10 a 25 veces el salario mínimo general del D.F., la política de incremento a las pensiones ya que antes aumentaban conforme al salario mínimo, ahora de acuerdo con el índice nacional de precios al consumidor, el esquema de contribuciones, etc. Pero el cambio sustancial fue en lo que se refiere al beneficio al retiro, que cambio de ser calculado en función al sueldo y a las semanas cotizadas a ser igual al monto acumulado de las contribuciones a la cuenta individual más intereses menos comisiones, con lo cual se transfirió el riesgo del plan a los trabajadores. Esto es una desventaja para las personas que a la fecha del cambio de la Ley del Seguro Social estaban cerca de la edad de retiro, debido a que no existe tiempo suficiente para acumular el capital necesario que alcance para otorgar una pensión como la de la Ley anterior.

## **CAPÍTULO III. PLANES DE PENSIONES**

### **III.1 Filosofía de las Pensiones**

Las pensiones pueden ser definidas como pagos periódicos otorgados a un empleado y/o a sus beneficiarios; su objetivo principal es el ayudar a mantener un nivel de vida decoroso en la etapa de la jubilación.

La función de una pensión es el otorgar ingresos que sean suficientes para satisfacer las necesidades económicas de un jubilado y/o de sus beneficiarios, que por alguna razón (invalidez, retiro, muerte, etc.) ya no pueden continuar en una empresa o Institución.

Las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez, desde el punto de vista social podrían considerarse como un derecho que tiene un empleado por haber participado en el desarrollo económico, tanto de la empresa como del país, y por lo tanto en mi opinión, deben ser justas y suficientes para él.

Una pensión, desde el punto de vista de Seguridad Social, tiene por objeto el evitar la indigencia en cualquier país. En muchos países se han creado Sistemas o Institutos de Seguridad Social para cumplir con tal objetivo; México no es la excepción, ya que como se mencionó en el capítulo I, en 1944 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); mismo que otorga pensiones entre otras, por Vejez y Cesantía en edad avanzada. Sin embargo, en cuanto a los beneficios que otorga el Seguro Social, no pueden considerarse como suficientes o adecuados, lo cual se mostró al final del capítulo II, con el análisis de la pensión otorgada por el Seguro Social antes y después del cambio de la Ley.

Por lo anterior, es necesario un ingreso adicional al otorgado por el Seguro Social, el originado por un plan privado de pensiones.

### **III.2 Planes Privados de Pensiones**

Las pensiones privadas en México han tenido un desarrollo lento y en general, podemos decir que los planes de pensiones en nuestro país han provocado incertidumbre a la población próxima a jubilarse debido a la mala experiencia de los jubilados actuales.

Los planes de pensiones en México tuvieron un origen distinto al de otros países, pues a diferencia de ellos, se originaron no con la intención de otorgar un Ingreso adecuado, sino como una forma de sustituir la Indemnización Legal a la que de acuerdo con el Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo tiene derecho todo empleado cuando es destituido de su empleo sin causa justificada.

Hace más de 40 años en México se vivía un clima de prosperidad y un ambiente económico estable y sin inflación. Basta mencionar que durante las décadas de los 50 y 60 la inflación promedio era de un dígito anual, lo cual puede considerarse como un índice adecuado.

Los Planes Privados de Pensiones por Jubilación son programas de previsión social que otorgan a un empleado un beneficio cuando se retira, es decir, son sistemas de compensación diferida en reconocimiento al desempeño del empleado durante su vida activa en la empresa. En México, generalmente son prestaciones de carácter voluntario y forman parte de los planes de beneficios para empleados.

Podemos decir que el desarrollo de estos planes comienza a principios de los años 60. Tres factores que dieron impulso al desarrollo de los planes privados de pensiones fueron los siguientes:

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Impuesto sobre la Renta
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

La Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) especifica que todo empleado que se separa de la empresa sin causa justificada tiene derecho al pago de una Indemnización Legal equivalente a tres meses de sueldo más 20 días por cada año de servicios prestados.

Debido a que la L.F.T. no considera la edad avanzada como una causa justificada de despido, podemos decir que todas las empresas tienen la obligación de pagar al menos la Indemnización legal al retiro, de lo contrario, el empleado no se jubilará y la empresa por consiguiente tendrá la problemática de continuar con una persona mayor que posiblemente ya no le es tan productiva. Por todo lo anterior, concluimos que independientemente de que se tenga establecido un plan formal de pensiones, toda empresa tiene la obligación mínima de pagar un beneficio equivalente a la Indemnización legal.

La Ley del Impuesto sobre la Renta por su parte, establece que las pensiones del I.M.S.S. son totalmente deducibles. Así mismo, establece que las pensiones mensuales que otorguen los planes establecidos por las empresas tendrán una exención de hasta 9 veces el salario mínimo mensual.

En cuanto a la empresa, también establece que las aportaciones que se realicen para la creación e incremento de fondos o reservas en fideicomiso destinadas al pago exclusivo de pensiones serán deducibles en su totalidad de acuerdo con lo que establezca el estudio actuarial.



Estas disposiciones de carácter fiscal, traen consigo una serie de ventajas tanto para la empresa por el establecimiento de un plan de pensiones, como para el empleado.

En el caso de la empresa, la regulación fiscal no establece límites mínimos de financiamiento, por lo que puede considerarse muy flexible dicha disposición. El límite máximo está establecido por lo que se determine en un estudio actuarial, que a su vez, dadas las distintas metodologías que existen de financiamiento desde el punto de vista actuarial y todas las variables que influyen en la determinación de las obligaciones generadas por un plan de esta índole, apoya la opinión sobre la flexibilidad y conveniencia como estrategia fiscal, sobre el establecimiento de un fondo para financiar este tipo de esquemas.

En el caso del empleado, el pago de una indemnización causa impuestos por el excedente de 90 veces el salario mínimo diario por año de servicio en la empresa, mientras que si el mismo monto es pagado a través de un plan de pensiones el monto de exención es mayor, lo cual lógicamente es un punto muy importante en el desarrollo de los planes de pensiones en nuestro país.

Como ya se mencionó, cuando nacen los primeros planes de pensiones, en México se vivía un periodo de estabilidad económica con niveles de Inflación de un dígito. Por lo anterior, las pensiones que se otorgaban en las décadas de los 50 y 60 eran decorosas, a pesar de que era necesario complementar sus beneficios con algún esquema adicional. Posteriormente, la necesidad de la creación de los planes de pensiones privados aumentó de la mano con el incremento en los índices de Inflación y por ende, el deterioro del nivel de vida de los jubilados por el descenso en términos reales de las pensiones del Seguro Social.

Actualmente, las empresas quieren obtener un mayor rendimiento de su personal, para lo cual es importante atraer y mantener personal de calidad, y es aquí donde el diseño de un plan de beneficio o compensación cobra importancia, pues significa una fuerte herramienta de motivación, permitiendo a la empresa mantener y aumentar su nivel productivo, así como proporcionar al empleado mejores beneficios cuando se retiren.

La parte fundamental de cualquier diseño es el establecimiento de los objetivos o los motivos por los cuales se desea establecer un plan.

"En el caso de las pensiones por jubilación, debemos entenderlas como un justo y merecido reconocimiento generado por la productividad de los jubilados, que les permita vivir digna y decorosamente los años restantes de su existencia, asegurando a sus dependientes su subsistencia<sup>5</sup>, y no como un regalo de la empresa"<sup>6</sup>. Asimismo, podemos definir las como una compensación diferida generada durante la vida activa del individuo.

---

<sup>5</sup> De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española subsistencia significa "provisión de los alimentos y medios necesarios para el sustento de la vida humana"

En muchos países industrializados como Estados Unidos, Gran Bretaña, en general países que por la constitución de su población pertenecen a países "viejos" (Alemania, Finlandia, etc. son países cuyos habitantes son en su mayoría personas de la tercera edad), estos esquemas de ahorro, como son los planes privados de pensiones, son muy comunes y forman parte relevante dentro de los esquemas de compensación. Esto se debe principalmente, a que en esos países resulta ser que la vejez es un tema de importancia y que debe de preverse.

Por el contrario, en nuestro país difícilmente se llegan a valorar estos esquemas establecidos por las empresas para sus trabajadores, sin embargo es necesario un cambio de mentalidad respecto a el ahorro para el retiro, precisamente el objetivo del presente trabajo es el de proponer un esquema de compensación que contemple el ahorro para el retiro con ventajas fiscales para el trabajador y la empresa.

La conciencia sobre la vejez debe ser un tema importante para la población mexicana, sobretodo por los cambios demográficos que sufrirá nuestro país en las próximas décadas; ya que la problemática que existe por los jubilados actuales se acrecentará en el futuro, por lo que hay que tomar en cuenta la difícil situación que viven en la actualidad muchos jubilados y las expectativas que se presentan para los trabajadores al término de su etapa económicamente activa.

En muchas ocasiones los empleados próximos a jubilarse prefieren que su pensión les sea pagada en una sola exhibición. En ese momento es muy importante que el jubilado entienda que el capital que recibe debe servir para que viva en su etapa de retiro. Comúnmente lo que sucede es que el jubilado gasta su dinero en poco tiempo y después, comienzan los problemas.

La jubilación es una etapa de descanso en la que se pueden desarrollar otras actividades en la vida del hombre. En el momento en el que una persona se jubila, no debe entenderse que se "retira de" un trabajo, sino que se "retira a" desarrollar o ejercer otras actividades que quizá hubiera deseado o no pudo realizar antes de su retiro.

Como ya se mencionó, los planes privados de pensiones son programas de previsión social que en México son por lo general financiados por las empresas, permitiendo al trabajador complementar aquellos beneficios provistos por la seguridad social o adquiridos personalmente, para lograr así una cobertura integral de sus necesidades al retiro.

---

<sup>6</sup> ACOSTA, Víctor. "Plan de Vida y Carrera como Instrumento auxiliar para el mejoramiento del personal de una empresa", ENEP Acatlán, UNAM, México.

Por lo que, un plan privado de pensiones es posible definirlo como una prestación que concede la empresa <sup>7</sup>, en forma voluntaria, aunque cabe mencionar que actualmente existen esquemas de compensación en los cuales se incluye la contribución por parte del empleado a planes de pensiones.

Los planes de pensiones son diseñados generalmente por consultores expertos en el ramo, el diseño depende de las necesidades de la empresa, pueden variar en la fórmula para calcular el beneficio, tipo de plan, los requisitos necesarios para otorgar la pensión como son: edad de retiro mínima y máxima, años de servicio mínimo al retiro, forma de incremento a las pensiones, años que se garantiza la pensión, beneficiarios en caso de la muerte del jubilado, porcentaje de contribución, etc.

### **Necesidad de un Plan Privado de Pensiones**

La implantación de un Plan Privado de Pensiones responde a las necesidades de dos lados opuestos pero complementarlos: la empresa y el empleado.

Por un lado, en el transcurso de los años y a lo largo de la carrera de un individuo, los empresarios se han percatado que la productividad de los trabajadores que llegan a una edad avanzada (generalmente 60-65 años) ha disminuido y que el despedirlos implicaría el pago de la Indemnización Legal señalada en la Ley Federal del Trabajo, aunado a que si no se hace, se tendría que suplir la baja productividad por nuevas contrataciones de personal.

Por otro lado, la actitud y preocupación de los trabajadores que han laborado durante su vida activa, por obtener un ingreso suficiente para cubrir sus necesidades como generalmente lo acostumbraban, cuando se retiren de su empleo.

Por tanto, es posible identificar que en la creación de un Plan Privado de Pensiones se deben conciliar ambas partes, con el fin de minimizar costos y maximizar los beneficios.

Los objetivos de un plan privado de pensiones por jubilación están en función de las características, necesidades y posibilidades de la empresa. De esta manera, es importante que el actuario consultor al diseñar un plan contemple todas las variables que lo influyen, así como las ventajas que por él se pueden obtener, adaptándolas al diseño con ética y sensibilidad sin olvidar el propósito de una pensión y las necesidades de los empleados.

---

<sup>7</sup> Los planes privados de pensiones no siempre son financiados por la empresa, ya que existen planes en donde empresa y empleados realizan contribuciones al plan.

Las ventajas que se pueden encontrar en el establecimiento de un esquema de retiro difieren de un plan a otro; sin embargo es posible mencionar algunas de ellas:

a) Empresa

1. Aumentar la productividad, reemplazando los trabajadores de edad avanzada por personal joven (menos costoso y con posibilidad de desarrollar más funciones).
2. Incentivar al personal más productivo a continuar prestando sus servicios a la empresa, permitiendo a ésta contar con personas experimentadas que le darán mayores beneficios al mejorar la calidad de sus productos.
3. Deducción sobre las aportaciones al fondo.
4. Buena imagen para sus empleados.
5. Mantenerse en un mercado competitivo en cuanto a compensación diferida se refiere.

b) Gobierno

1. Socialmente se complementan los beneficios del Seguro Social y se mejora el nivel de vida de los jubilados <sup>8</sup>.
2. Evitar la presión de los jubilados sobre la reincorporación al mercado de trabajo, disminuyendo así las tasas de desempleo.
3. Fomentar a través de la legislación el ahorro interno del país. En este caso, el ahorro es a largo plazo, lo cual ayuda en gran medida a la estabilización y solidez de la economía.

c) Empleado

1. Obtener un ingreso (en gran medida exento) al retiro <sup>9</sup>.
2. Realizar actividades que en otro momento no pudo realizar en su etapa laboral, y así tener la oportunidad de continuar con un nivel de vida parecido al que tenía cuando laboraba <sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> CANO, Ignacio. "Efectos Actuariales de la Cesión de Derechos de un Plan Privado de Pensiones" ENEP-UNAM, Acatlán, 1989.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> CANO, Ignacio Op. Cit.

### **III.3 Clasificación de los planes privados de pensiones (Ventajas y Desventajas)**

Antes de comenzar con el procedimiento de diseño del plan de pensiones flexible, considero importante hacer mención sobre los diferentes tipos de planes de pensiones que existen, pues el diseño del plan requiere de la selección de alguno o algunos de ellos.

Existen dos formas de clasificar a los planes privados de pensiones, de acuerdo con la determinación del monto de la contribución y de acuerdo con quien las realiza.

De acuerdo con la determinación del monto de la contribución se dividen en: Planes de Beneficio Definido y Planes de Contribución Definida.

#### **III.3.1 Planes de Beneficio Definido**

“Son aquellos en los cuales los beneficios se fijan a través de una fórmula, y las contribuciones al fondo son variables dependiendo de un estudio actuarial”<sup>11</sup>. A continuación se muestran algunas de las ventajas y desventajas de estos tipos de planes.

##### **Ventajas**

- Garantizan un porcentaje del último ingreso al retiro del empleado independientemente de las variables que afectan al plan.
- Logran un mayor arraigo del personal a la empresa.

##### **Desventajas**

- Dependen de fórmulas que en ocasiones no son muy claras para el personal.
- El personal no lo toma muy en cuenta porque no se percibe como un beneficio que se pueda obtener a corto plazo.

#### **III.3.2 Planes de Contribución Definida**

“Son planes que proveen una cuenta individual para cada participante y basan sus beneficios solamente en el monto contribuido. Es decir, definen la cantidad de contribución que será asignada a la cuenta del participante y que de acuerdo al monto acumulado que se tenga a la edad de retiro será el beneficio otorgado”<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Mc GILL, Dan. “Fundamentals of Private Pensions”. Pension Research Council, University of Pennsylvania, 5a. edición, U.S.A., 1984.

<sup>12</sup> Mc GILL, Dan Op. Cit.

## **Ventajas**

- Son fáciles de comprender por el personal.
- Se percibe el beneficio como de mediano plazo y la asignación individual de reservas genera satisfacción.

## **Desventajas**

- Se desconoce el nivel de beneficio que se podrá comprar con el ahorro generado.
- Los empleados que comienzan sus labores cuando se están acercando, a la edad de retiro no pueden generar un nivel de reemplazo<sup>13</sup> adecuado.
- No son convenientes para empleados con carreras exitosas después de los 40 ó 45 años.

De acuerdo con quien realiza las contribuciones, que son el principal recurso de financiamiento del plan, y que pueden ser quincenales, mensuales, bimestrales o anuales; los planes se definen en contributorios y no contributorios.

### **III.3.3 Planes Contributorios**

"Son aquellos donde los empleados participan en el financiamiento del plan ya sea en su totalidad o en forma parcial"<sup>14</sup>.

Generalmente las aportaciones de los empleados son voluntarias, aunque en algunas ocasiones la empresa lo puede implantar como una política del plan. Las contribuciones de los empleados tienen como propósito el aumentar el nivel de beneficios otorgados.

Los cambios a la Ley del Seguro Social han propiciado que este tipo de planes comience a implantarse en nuestro país ya que resulta atractivo para los empleados el no tener que esperar a llegar a la edad de retiro para recibir su beneficio, pues los planes contributorios prevén las bases necesarias para que se reembolsen las aportaciones que hubieran hecho los participantes, más intereses cuando por alguna causa justificada el empleado llegara a retirarse de la empresa.

En otros países como es el caso de los Estados Unidos, es muy común que una empresa establezca dos planes de pensiones, uno donde se establece un beneficio definido (renta mensual) que ayudará a mantener el nivel de vida el jubilado y otro

---

<sup>13</sup> El nivel de reemplazo es el porcentaje que representa la pensión del último sueldo neto percibido por el empleado hasta antes del retiro.

<sup>14</sup> Mc GILL, Dan Op. Cit.

beneficio por medio de un plan adicional donde participan activamente en su financiamiento los empleados y tiene por objeto ayudarles a planear su retiro mediante el ahorro personal, y así estar en posibilidades de mejorar su nivel de vida en su jubilación.

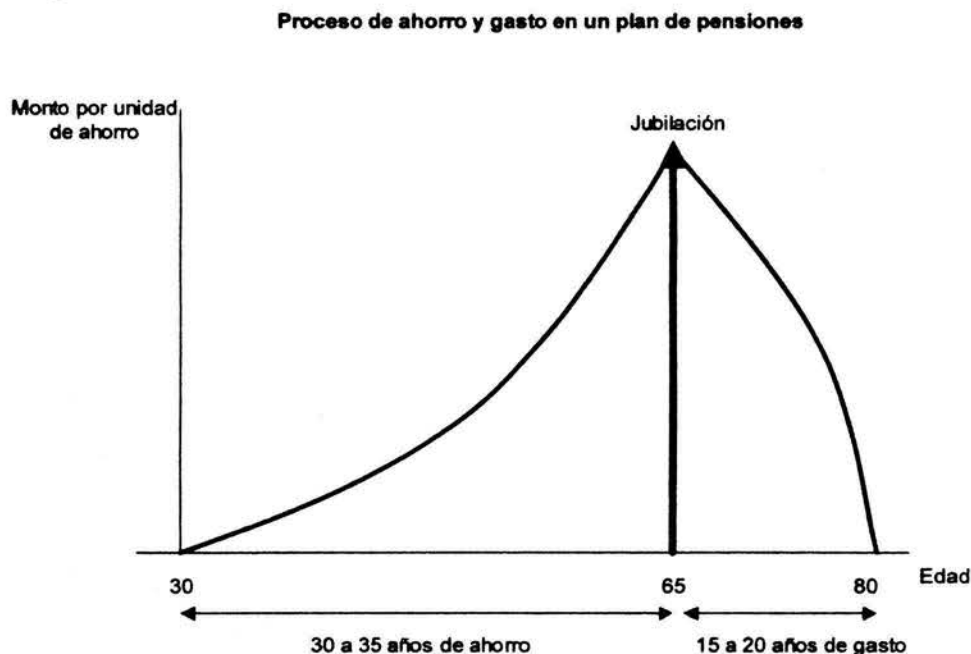
### III.3.4 Planes no contributivos

"Son aquellos cuyo costo total está cubierto sólo por la empresa que lo establece"<sup>15</sup>. Este tipo de planes son los que prevalecen en México, y se dan básicamente por las ventajas fiscales que se obtienen y porque en México la conciencia y la responsabilidad sobre la vejez no es un factor importante para los empleados. Lo cual, arroja como resultado que el ahorro personal a largo plazo sea un punto sin gran importancia para la mayor parte de la población. Sin embargo, es necesario un cambio de mentalidad que fomente el ahorro para el retiro; para lo cual a continuación se verá la importancia del ahorro a largo plazo.

### III.4 Importancia del ahorro a largo plazo

En México desde que la Ley del Seguro Social cambió el esquema de los beneficios que otorga al retiro, la tendencia de los planes privados de pensiones en México es convertirlos poco a poco de planes de beneficio definido a planes de contribución definida. Lo anterior, implica que se tome en cuenta el ahorro a largo plazo.

El proceso de ahorro y gasto en un plan de pensiones funciona como se muestra en la siguiente gráfica:



<sup>15</sup> HERNANDEZ, Arturo "Proyecto de libro de texto para la materia de pensiones", UNAM, 1982.

Como se ve en la gráfica en la etapa en la que el empleado se encuentra activo es el periodo de ahorro, para después pasar a la etapa de gasto después de la jubilación, en la cual es necesario tener un ingreso adicional al otorgado por el Seguro Social.

### Importancia del ahorro a largo plazo:

- Condiciones de retiro a edades más tempranas.
- Incremento en la expectativa de vida.
- El beneficio otorgado por el Seguro Social no es suficiente para lograr una solución total a la problemática de retiro.
- Existe la necesidad de contar con ingresos adicionales.
- Dificultad para que los hijos “carguen” con la responsabilidad de los padres.

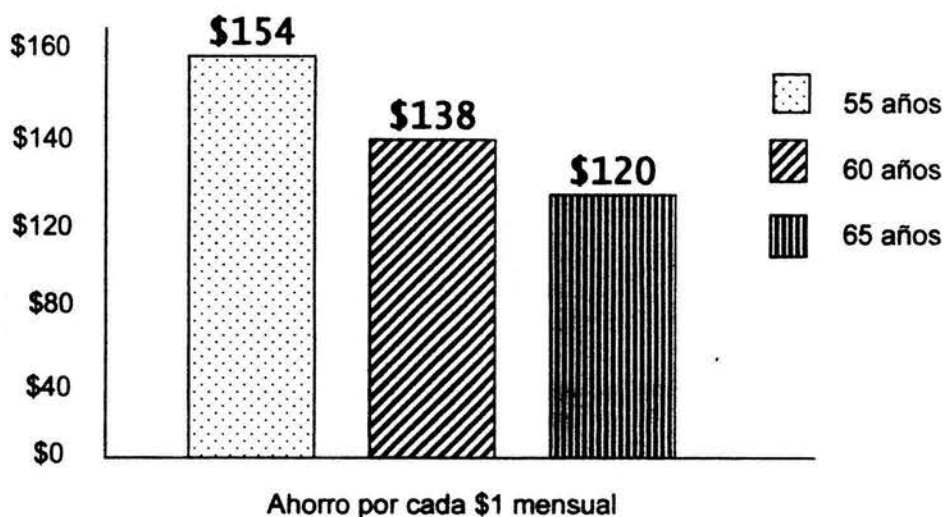
En resumen en los últimos años se ha incrementado la necesidad de ahorrar para el retiro.

Para que se vea más claro, la gráfica que se presenta a continuación indica el ahorro con el que se debe contar por cada peso de pensión que se pretenda recibir.

### Monto que se requiere para el retiro

Supuestos:

- Tasa de interés: 5% real anual.
- Forma de pago de la pensión: vitalicia.





Por ejemplo: si una persona que tiene 55 años de edad desea tener una pensión vitalicia de \$3,000 mensuales, requiere tener ahorrado  $154 \times 3,000 = \$462,000$ . Si esa misma persona desea una pensión más alta, por ejemplo de \$10,000 mensuales, debe contar con un ahorro de \$1,540,000.

Lo anterior resulta imposible lograrlo debido a la situación actual del país, ya que la mayoría de los trabajadores no perciben un ingreso que sea suficiente para tener una pensión mensual decorosa por medio del ahorro personal; además aunque esto fuera posible las tasas de interés a las que tienen acceso los ahorradores no son lo suficientemente altas para lograr que su capital se incremente.

Luego de revisar lo relativo a la clasificación y descripción de los planes de pensiones y la problemática surgida a partir de los cambios a la Ley del Seguro Social en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y la necesidad del ahorro a largo plazo, en el siguiente capítulo se propone una solución por medio de un plan de pensiones flexible que contempla la posibilidad de que los participantes del plan decidan en qué tipo de beneficio utilizar la contribución que realiza la empresa al plan y por supuesto se incluye un beneficio al retiro que complementa el beneficio del IMSS (AFORE).

## **Resumen del tercer capítulo**

Las pensiones pueden ser definidas como pagos periódicos otorgados a un empleado y/o a sus beneficiarios; su objetivo principal es el ayudar a mantener un nivel de vida decoroso en la etapa de la jubilación.

Los planes privados de pensiones por jubilación son programas de previsión social que otorgan a un empleado un beneficio cuando se retira, es decir, son sistemas de compensación diferida en reconocimiento al desempeño del empleado durante su vida activa en la empresa. En México, generalmente son prestaciones de carácter voluntario y forman parte de los planes de beneficios para empleados. Los planes privados de pensiones tiene su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, la cual especifica que todo empleado que se separa de la empresa sin causa justificada tiene derecho al pago de una Indemnización Legal; además esta Ley no considera la edad avanzada como una causa justificada de despido. Por otro lado, la Ley del Impuesto sobre la Renta establece ventajas fiscales para empleados y empresas con respecto a la implementación de planes privados de pensiones.

Los planes de pensiones son diseñados generalmente por consultores expertos en el ramo, el diseño depende de las necesidades de la empresa, pueden variar en la fórmula

para calcular el beneficio, tipo de plan, los requisitos necesarios para otorgar la pensión como son: edad de retiro mínima y máxima, años de servicio mínimo al retiro, forma de incremento a las pensiones, años que se garantiza la pensión, beneficiarios en caso de la muerte del jubilado, porcentaje de contribución, etc. se diseñan en función de las características, necesidades y posibilidades de la empresa.

Existen dos formas de clasificar a los planes privados de pensiones, de acuerdo con la determinación del monto de la contribución: planes de beneficio definido y planes de contribución definida; y de acuerdo con quien la realiza las contribuciones: planes contributivos y no contributivos.

Los planes de beneficio definido son aquellos en los cuales los beneficios se fijan a través de una fórmula, y las contribuciones al fondo son variables dependiendo de un estudio actuarial.

Por otra parte, los planes de contribución definida son planes que proveen una cuenta individual para cada participante y basan sus beneficios solamente en el monto contribuido. Es decir, definen la cantidad de contribución que será asignada a la cuenta del participante y que de acuerdo al monto acumulado que se tenga a la edad de retiro será el beneficio otorgado.

Los planes contributivos son aquellos donde los empleados participan en el financiamiento del plan ya sea en su totalidad o en forma parcial.

Los planes no contributivos son aquellos cuyo costo total está cubierto sólo por la empresa que lo establece.

## **CAPÍTULO IV. DISEÑO DEL PLAN DE PENSIONES FLEXIBLE**

### **IV.1 Introducción**

El presente capítulo tiene como objetivo el diseño de un plan de pensiones flexible para la empresa CEM, S.A. de C.V.; cabe mencionar que el plan se diseñó para una empresa real pero el nombre de ésta se cambió por razones de confidencialidad. Los datos del personal presentados son también reales, sin embargo no se mencionarán los nombres de los empleados.

Primeramente se mostrarán los resultados del censo de la población al servicio de la empresa, esto con el fin de conocer la estructura de la población y tener datos para determinar las bases y provisiones del plan adecuadas.

Asimismo, se describirán las bases y provisiones del plan que fueron diseñadas a lo largo de varias reuniones con la dirección general, dirección de administración y finanzas, dirección de recursos humanos de la empresa y el actuario consultor encargado del diseño del plan.

Por último se presentará un ejemplo representativo donde se hace una comparación del beneficio fiscal que obtiene el empleado y se mencionarán las ventajas del plan de pensiones flexible para los empleados de la empresa CEM, S.A. de C.V.

### **IV.2 Resultados del censo de la población**

Con el fin de que la empresa conozca la estructura de su población, se realiza un censo tomando los datos de los empleados activos como son: fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la empresa, año de ingreso al Seguro Social y el salario a la fecha de valuación.

Lo anterior se toma en cuenta para el diseño del plan, claro que la parte más importante son las reuniones con la dirección de la empresa que sirven para saber qué tipo de plan requieren; ésto aunado a la experiencia del consultor actuarial sobre los planes existentes en el mercado es esencial para establecer las bases del plan.

En la siguiente tabla se presentan en forma detallada los resultados obtenidos en el análisis de la información del personal.

**CEM, S.A. de C.V.**  
**Resultados del censo de la población**  
**al 1º. de enero de 2004**

---

Número de empleados	243
Nómina anual	29,521,584
Sueldo mensual promedio	10,124
Edades promedio	
Ingreso	22.10
Actual	27.54
Retiro*	60.00
Servicios promedio	
Pasados	5.44
Futuros (retiro anticipado)	22.46
Futuros (retiro normal)	32.46

\*Nota: Se tomaron 50 años de edad para retiro anticipado y 60 años para retiro normal, ya que en las reuniones con la dirección de la empresa se estableció esta edad de retiro.

---

En lo que se refiere a los resultados del censo de la población de la empresa CEM, se obtuvo lo siguiente:

CEM cuenta actualmente con una planta de personal que asciende a 243 empleados. En cuanto a salarios se refiere, la nómina anual y el salario mensual promedio es \$29,521.58 miles de pesos y \$10,124.00 pesos respectivamente.

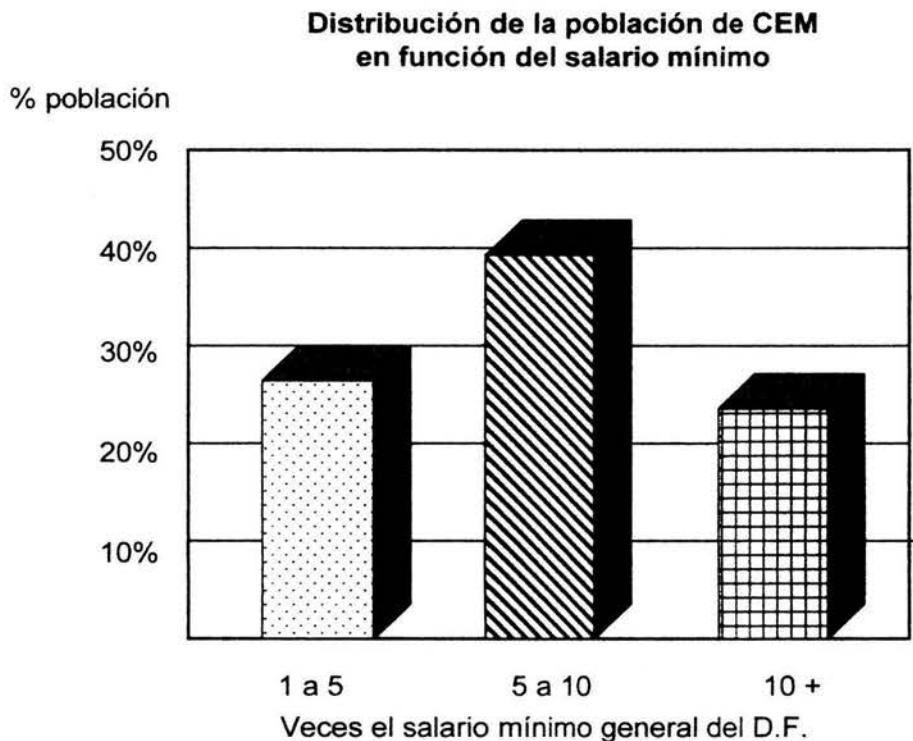
La edad promedio de los empleados es de 27.54 años y su antigüedad promedio es de 5.44 años. Por otra parte, no existe actualmente laborando ningún empleado con edad mayor a los 60 años (que es la edad de retiro normal establecida en la Ley del Seguro Social). La edad y la antigüedad promedio se encuentran cercanas a la edad y antigüedad promedio del mercado mexicano.<sup>16</sup>

De acuerdo con las cifras anteriores, es necesario tomar en cuenta que debido a que en la empresa se encuentra laborando gente a quien le faltan varios años para el retiro, se debe diseñar un plan que sea atractivo para todos los empleados. Asimismo, existen aproximadamente 10 personas entre 45 y 52 años de edad, para quienes es necesario contemplar un beneficio en el que se otorgue una pensión mensual y el plan también sea atractivo para ellos.

---

<sup>16</sup> Watson Wyatt México, *Encuesta de Sueldos y Beneficios*, México, Diciembre de 2003.

Por otro lado, con el fin de observar cómo se encuentran distribuidos los ingresos de la población, a continuación se muestra gráficamente el porcentaje de la población con respecto al número de veces el salario mínimo.



De la gráfica se infiere que el 73% de los empleados tiene un ingreso menor a 10 veces el salario mínimo y que la mayor parte de la población (43%) gana entre 5 y 10 salarios mínimos; por otro lado el 27% gana más de 10 veces el salario mínimo general del D.F.

### IV.3 Bases y provisiones del plan

Luego de analizar los requerimientos de la empresa CEM, se decidió que se establecerá un plan de pensiones flexible en el cual la empresa aportará un porcentaje del sueldo que se definirá más adelante y se denomina plan flexible pues los empleados según sus necesidades particulares podrá decidir cómo distribuir su ingreso incluyendo varios beneficios de distinto tipo de acuerdo con un menú que se describirá a continuación.

Asimismo, el plan contempla la posibilidad de que los empleados decidan obtener su ingreso flexible excedente en forma quincenal en la opción denominada ingreso gravable. La selección de beneficios se podrá hacer una vez al año.



- **Gastos médicos de dependientes económicos de los participantes.**

Las contribuciones que realice la empresa al Plan de Pensiones previa solicitud escrita de los participantes, serán complementarias a los beneficios que por este mismo concepto otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

### **Plan**

La prestación que consiste en el Plan de Pensiones Flexible conformada por el siguiente "menú" de beneficios: Vales de despensa, Becas para los empleados participantes y/o sus hijos, reembolso de membresías para asistir a clubes deportivos, Contribuciones de la empresa al Plan de Pensiones por Jubilación, Gastos funerarios y Gastos médicos para los dependientes económicos de los participantes.

### **Fecha Efectiva**

La fecha a partir de la cual entrará en vigor el Plan es decir, el 1o. de enero de 2004.

### **Compañía**

CEM, S.A. de C.V. que constituye el Plan que en este documento se describe. Cualquier decisión que a futuro se tome y que pueda modificar el Plan, deberá ser autorizada por la Dirección General y el Comité de Beneficios de la propia Compañía.

### **Comité de Beneficios**

El grupo de personas nombradas por la Compañía para administrar el Plan en sus términos.

### **Empleado**

Toda persona que preste sus servicios a la Compañía en forma personal y subordinada habiendo firmado un contrato individual de trabajo.

### **Participante**

Todo empleado de la Compañía que cumpla con los siguientes requisitos:

- Ser empleado con un contrato individual de planta.
- Llenar el formato de selección de beneficios y de ingreso al plan.

No se considerarán como participantes aquellos empleados eventuales, que presten sus servicios a la compañía bajo contratos de tiempo determinado o para una obra determinada, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

## **Beneficiario**

Toda persona que de acuerdo con el Plan tenga derecho a recibir algún beneficio en caso de que un participante fallezca.

## **Beneficios**

Las prestaciones establecidas en el Plan en favor de los participantes o de sus beneficiarios mismas que, serán seleccionadas por los propios participantes de acuerdo con el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante.

## **Contribuciones de la Compañía**

Las cantidades de dinero que sean entregadas periódicamente por la Compañía a los Intermediarios Financieros, Compañías de Seguros o Administradores de beneficios en general con el propósito de financiar los beneficios previstos por el Plan de Pensiones Flexible.

## **Despensa**

Los cupones canjeables por alimentos de la canasta básica que le sean entregados al empleado para cumplir con los beneficios establecidos en el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante.

## **Becas**

El pago de una pensión mensual una vez comprobado el status de estudiante por parte de un hijo de un participante o del propio participante en una Institución de educación reconocida por la SEP o por la UNAM que la Compañía otorgue para cumplir lo dispuesto por el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante.

## **Reembolso de la Membresía de un club deportivo**

El reembolso en efectivo que la Compañía le otorgue a un participante que compruebe con recibo expedido a su nombre, haber cubierto el pago de cuotas o membresías para poder hacer uso de las instalaciones de un club deportivo para cumplir lo dispuesto por el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante.



### **Gastos médicos de dependientes económicos de los participantes**

El pago de primas de seguros que la Compañía realice para cumplir lo dispuesto por el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante, siempre y cuando, dichas primas se realicen a un tercero autorizado para operar como Institución de Seguros Especializada en Salud y cubran a un dependiente económico directo: cónyuge o hijos.

### **Gastos funerarios**

El pago de primas que la Compañía realice para cumplir lo dispuesto por el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante, siempre y cuando cubra el riesgo derivado del pago de gastos funerarios de un participante o sus dependientes económicos directos.

### **Seguro de Vida complementario**

El seguro de vida que para cumplir lo establecido por el apartado denominado "monto de beneficios previstos por el plan", que se presenta más adelante; sea contratado por la Compañía en beneficio de un participante.

### **Contribuciones de la Compañía al Plan de Pensiones por Jubilación**

Las contribuciones que la Compañía realice para cumplir lo establecido por el Plan.

### **Terminación definitiva de la participación en el Plan**

Un empleado dejará de ser considerado como participante del Plan cuando deje de prestar sus servicios a la Compañía por muerte, invalidez total y permanente, despido, separación voluntaria o jubilación.

### **Terminación de las relaciones laborales**

Un Participante deja de prestar sus servicios a la Compañía por muerte, invalidez total y permanente, rescisión de contrato, renuncia voluntaria o jubilación.

### **Suspensión temporal de las aportaciones al Plan**

La suspensión temporal de aportaciones de la Compañía al Plan, por las siguientes causas: incapacidad temporal, permisos de ausencia sin goce de sueldo, faltas injustificadas que deriven en la suspensión temporal del sueldo.

## **Empleo**

La relación de trabajo permanente que existe entre un participante y la Compañía.

## **Salario Base**

El salario base contractual mensual excluyendo cualquier otro ingreso adicional como es el caso de: la prima de vacaciones, el aguinaldo, las horas extras, los bonos por actuación, el reparto de utilidades y en general cualquier otra percepción extraordinaria.

## **Salario para efectos del Plan**

El salario base incluyendo aguinaldo y prima de vacaciones mismo que dará derecho a percibir el beneficio del Plan sobre dichos ingresos de la siguiente manera:

Tratándose de contribuciones realizadas por la Compañía al Plan de Pensiones por Jubilación: a la fecha de pago del beneficio.

Tratándose de los demás beneficios, el monto correspondiente será prorrateado durante los doce meses del año fiscal.

## **Permisos**

Se considerará como permiso todo periodo en que un participante deje de prestar sus servicios a la Compañía, sin goce de sueldo, y por habérselo concedido ésta bajo las reglas uniformemente aplicables a todos los participantes que se encuentren en situaciones similares. En este caso y mientras dure el permiso, se suspenderán todas las aportaciones previstas por el Plan.

## **Monto de los Beneficios Previstos por el Plan.**

Todo empleado Participante tendrá derecho a percibir el 5% del sueldo definido para efectos del Plan como ingreso flexible.

Para ello, podrá elegir dentro de las siguientes prestaciones aquellas que más convengan a sus intereses siempre y cuando lo comunique al Comité Técnico a través del formato de instrucción:

- Vales de despensa.
- Becas para los empleados participantes o sus hijos.
- Membresías de los participantes para asistir a clubes deportivos.

- **Contribuciones de la Compañía al plan de pensiones por jubilación.**
- **Gastos funerarios.**
- **Seguro de vida complementario y**
- **Gastos médicos de dependientes económicos de los participantes.**

En ningún caso, los beneficios seleccionados podrán exceder los límites legales que individualmente tiene cada prestación razón por la cual, si lo excede el Comité Técnico deberá comunicarle el pago del impuesto que en su caso corresponda.

Cualquier diferencia entre el 5% del sueldo definido para efectos del Plan y los beneficios que sean seleccionados por un participante, será pagada una vez retenido el ISPT correspondiente.

### **Operación de los Vales de Despensa**

Los empleados participantes que decidan obtener los beneficios definidos a través de Vales de Despensa, recibirán cupones canjeables por artículos de la canasta básica de alimentos.

El monto de los Vales de Despensa NO podrá exceder 1 salario mínimo conjuntamente con las Becas y el reembolso de membresía o cuotas de clubes deportivos.

### **Operación del Plan de Becas para los Participantes o sus hijos.**

Los empleados participantes que decidan percibir parcial o totalmente los beneficios del Plan a través de Becas tendrán derecho a una pensión mensual equivalente a 1 salario mínimo siempre y cuando demuestren su calidad de estudiante o la calidad de estudiante de un hijo en una Institución educativa reconocida por la SEP o la UNAM.

Los documentos probatorios deberán presentarse al Comité Técnico y ratificarse en periodos NO mayores a 1 año cada vez.

El monto de las Becas NO podrá exceder 1 salario mínimo conjuntamente con los Vales de Despensa y el reembolso de membresía o cuotas de clubes deportivos.

### **Operación del reembolso de gastos por membresías o cuotas de clubes deportivos.**

Los empleados participantes podrán elegir el reembolso de membresía o cuotas de clubes deportivos siempre y cuando presenten los siguientes documentos:

- Pago de membresía o cuotas siempre y cuando los recibos sean expedidos a nombre del participante.
- Ratificación del objeto social de la Institución que emite el recibo para certificar que se trata de un club deportivo.

El monto del reembolso de membresía o cuotas de clubes deportivos NO podrá exceder 1 salario mínimo conjuntamente con los Vales de Despensa y las Becas.

### **Operación de los Gastos médicos de beneficiarios de un participante.**

Los participantes podrán seleccionar percibir parcial o totalmente el beneficio del Plan a través de la contratación de una póliza de gastos médicos para sus beneficiarios directos: cónyuge e hijos.

En éste caso, el participante deberá instruir al Comité Técnico para que éste a su vez, coordine con la Compañía de Seguros el pago de las primas anuales que correspondan.

### **Operación del Plan de gastos funerarios**

Los participantes del Plan, podrán optar por obtener parcial o totalmente la cobertura del Plan a través de la contratación de un seguro de gastos funerarios para el propio participante o sus beneficiarios directos: cónyuge e hijos.

En éste caso, el participante deberá instruir al Comité Técnico para que éste a su vez, coordine con la Compañía de Seguros el pago de las primas anuales que correspondan.

### **Operación de las contribuciones de la Compañía al Plan de pensiones por jubilación.**

Los participantes del Plan, podrán optar por obtener parcial o totalmente, la cobertura del Plan a través de contribuciones que la Compañía realizará a su nombre para complementar los beneficios que por éste mismo concepto otorga el IMSS.

En este caso, se constituirá un fondo externo bajo la modalidad de "**asignación individual**" de reservas las cuales, conformarán el capital constitutivo de la pensión que se pagará a la fecha normal de retiro (60 a 65 años) o anticipado (50 a 59 años).

De esta forma, a la fecha de dicho retiro, el participante podrá optar por recibir el valor actuarial equivalente de la pensión en las siguientes formas:

- Forma normal: Una pensión mensual vitalicia durante 13 meses al año, con garantía de 240 mensualidades y mancomunada al 100% con el cónyuge que se determinará utilizando una tasa de interés del 3.5% anual y la tabla de mortalidad EMSA.
- Forma opcional: Cualquier otra actuarialmente equivalente incluyendo el pago único.

Asimismo, en casos de fallecimiento o la declaración de un estado de invalidez total y permanente, los participantes o sus beneficiarios según sea el caso, recibirán un pago único equivalente al saldo de la cuenta acumulado a la fecha del evento.

Además de lo anterior, para aquellos empleados que a la fecha de establecimiento del plan estén cerca a la edad de retiro, se contempla el otorgamiento de una pensión mensual vitalicia durante 13 meses al año, con garantía de 240 mensualidades y mancomunada al 100% con el cónyuge que se determinará utilizando una tasa de interés del 3.5% anual y la tabla de mortalidad EMSA. La pensión es equivalente a la indemnización legal.

### **Operación del Seguro de Vida complementario**

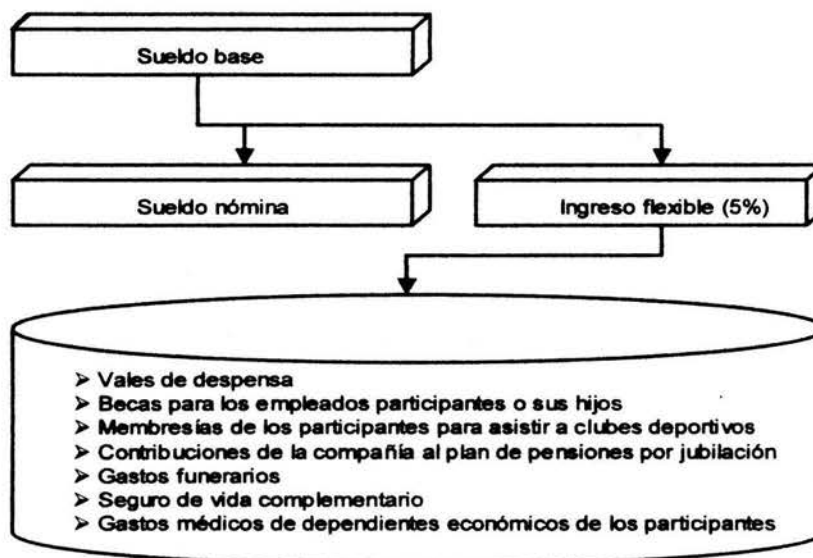
Los participantes del Plan, podrán optar por obtener parcial o totalmente, la cobertura del Plan de Pensiones Flexible a través de la contratación de un Seguro de Vida complementario al que otorga la Compañía.

Dicho seguro, permitirá incrementar 6, 12 ó hasta 18 meses la suma asegurada de un participante bajo el Plan.

El incremento de la suma asegurada una vez realizada la primera selección sólo podrá realizarse en forma anual en múltiplos de 6 meses en los términos previstos por la Compañía de Seguros.

Una vez descritas las bases y provisiones del plan, a continuación se muestra como resumen el esquema de operación del plan de pensiones flexible.

**Esquema de operación general del Plan de Pensiones Flexible**



Luego de que se describieron las bases y provisiones del plan a continuación se presenta un ejemplo en el que se ven las ventajas fiscales del plan.

#### IV.4 Ventajas del plan de pensiones flexible

El incremento de sueldos para los empleados de CEM al inicio de 2004 fue del 6%, luego de la implementación del plan de pensiones flexible, una parte del incremento de sueldos (5%), se otorgará al empleado a través del plan flexible.

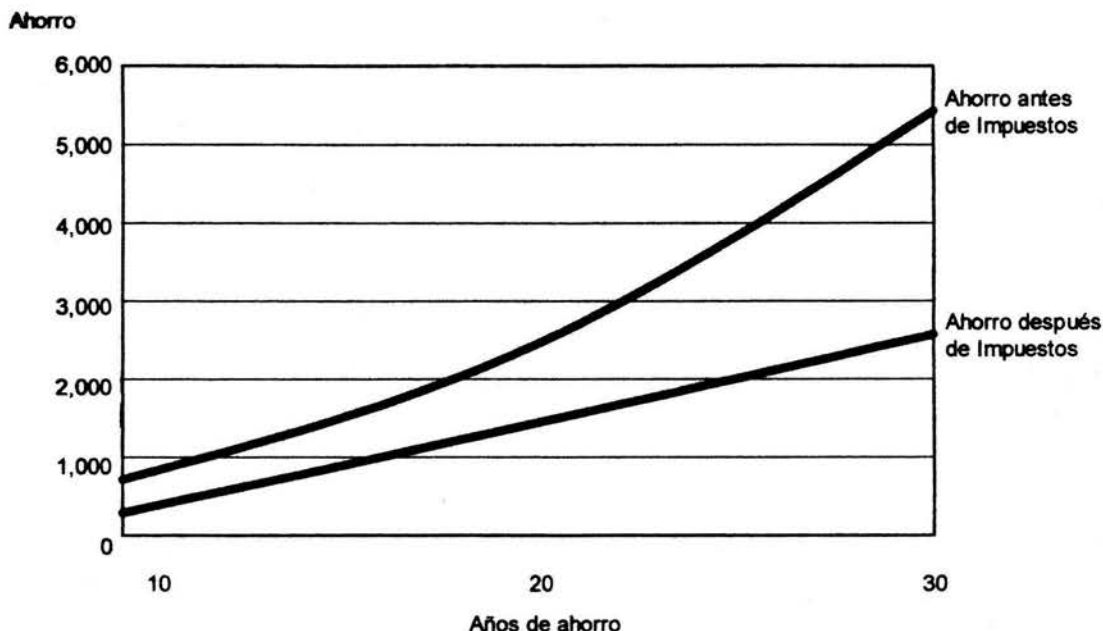
	Antes del incremento	Después del incremento	
		Esquema anterior	Plan Flexible
<b>Percepciones</b>			
Sueldo base	30,000	31,800	30,286
Ingreso flexible			1,514
Fondo de ahorro*	1,764	1,764	1,764
<b>Total</b>	<b>31,764</b>	<b>33,564</b>	<b>33,564</b>
<b>Deducciones</b>			
Impuesto	8,491	9,121	8,591
Cuota IMSS	974	974	974
<b>Total</b>	<b>9,465</b>	<b>10,095</b>	<b>9,565</b>
<b>Ingreso neto</b>	<b>22,299</b>	<b>23,469</b>	<b>23,999</b>
		<b>Ahorro anual:</b>	<b>6,360</b>

\* El salario mínimo es de \$45.24 diarios, vigente a partir del 1º de enero de 2004 para el área geográfica "A".  
El fondo de ahorro es del 13%, con el tope de 10 veces del salario mínimo mencionado.

Como puede verse en la tabla anterior, el empleado obtiene ventajas fiscales al recibir su ingreso a través del plan flexible, ya que los impuestos son de \$8,591, y sin plan flexible son de \$9,121, lo cual quiere decir que ahorra \$530 mensuales en impuestos.

Tomando en cuenta el total de las deducciones, el empleado recibe \$23,999 bajo el plan flexible y recibiría \$23,469 si no existiera el plan, lo cual nos da un ahorro anual de \$6,360.

### Ahorro personal vs. Ahorro a través del Plan de pensiones flexible



Luego de analizar los cálculos de la tabla anterior y las bases y provisiones, se encuentran las ventajas del Plan de Pensiones Flexible:

- Permite elegir la mejor opción de asignación de recursos para cada uno de los participantes de acuerdo con las necesidades personales.
- Reducción de impuestos.
- Opción de ahorro a tasas preferenciales.
- Libertad de elección.
- Posibilidad de continuar obteniendo el ingreso flexible excedente en forma quincenal como una percepción gravable (para quienes opten por no participar en el plan).

Una vez terminado el diseño del plan y cuando ya es aprobado por la empresa, se procede a la implementación, que incluye: aviso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de la creación del plan y comunicación al personal de la empresa, lo cual ya no se incluye en este trabajo, debido a que este caso práctico sólo abarca hasta el diseño del plan.

## **Resumen del cuarto capítulo**

En este capítulo se mostró el diseño de un plan de pensiones flexible para una empresa privada; primeramente se analizó la población al servicio de la empresa, esto con el fin de conocer la estructura de la población en cuanto a edad, antigüedad y sueldo; y así contar con información para determinar las bases y provisiones del plan.

Luego de analizar los requerimientos de la empresa, se decidió que se establecerá un plan de pensiones flexible en el cual la empresa aporte un porcentaje del 5% salario base incluyendo aguinaldo y prima de vacaciones, y se denomina plan flexible pues los empleados según sus necesidades particulares podrá decidir cómo distribuir su ingreso incluyendo varios beneficios de distinto tipo: Vales de despensa, becas para los empleados participantes o sus hijos, membresías de los participantes para asistir a clubes deportivos, contribuciones de la compañía al plan de pensiones por jubilación, gastos funerarios, seguro de vida complementario y gastos médicos de dependientes económicos de los participantes.

Las contribuciones que realice la empresa al Plan de Pensiones previa solicitud escrita de los participantes, serán complementarias a los beneficios que por este mismo concepto otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, el plan contempla la posibilidad de que los empleados decidan obtener su ingreso flexible excedente en forma quincenal en la opción denominada ingreso gravable. La selección de beneficios se podrá hacer una vez al año.

El establecimiento del Plan de Pensiones Flexible se traduce en las siguientes ventajas: Permite elegir la mejor opción de asignación de recursos para cada uno de los participantes de acuerdo con las necesidades personales, reducción de impuestos, opción de ahorro a tasas preferenciales, libertad de elección y la posibilidad de continuar obteniendo el ingreso flexible excedente en forma quincenal como una percepción gravable.



## CONCLUSIONES

Como se vio a lo largo del desarrollo de este trabajo, los cambios hechos a la Ley del Seguro Social perjudican principalmente a aquellos trabajadores que se encuentran cerca de las edades de retiro (60 a 65 años), pues no cuentan con el tiempo suficiente para acumular el capital necesario para tener una pensión igual a la que les hubieran otorgado bajo la ley anterior. Acerca de este punto, cabe mencionar que aunque en el artículo cuarto transitorio de la Ley del Seguro Social (ver Anexo A) que garantiza que el empleado podrá escoger el beneficio que más convenga a sus intereses, en realidad pocos son los jubilados que conocen esta disposición. Por lo anterior sería excelente que se establecieran programas de comunicación en las empresas, organizados por el área de recursos humanos para dar a conocer al personal la realidad acerca de la pensión que recibirán por parte del Seguro Social; para que así tengan una idea del beneficio que recibirían bajo el esquema anterior y el actual y de esta manera puedan escoger la opción que más les convenga. Al respecto, cabe mencionar que el cálculo de la pensión bajo el régimen anterior sí es proporcionado por el Seguro Social sin embargo, en algunas ocasiones se calcula sin tomar en cuenta las semanas cotizadas correctas (se toman menos) para que así el jubilado opte por la ley actual. Por todo lo anterior, creo que es indispensable la asesoría a los trabajadores, la cual podría obtenerse de la manera recomendada (área de recursos humanos) o bien a través de la contratación de una consultoría especializada en el área de beneficios para empleados.

El nuevo esquema de pensiones es una buena opción a largo plazo, siempre y cuando la situación del país ayude a que los rendimientos de la cuenta individual superen a la inflación, lo cual no sucede en México que es un país que se encuentra en una crisis económica constante; y aunque actualmente la tasa de inflación es baja, los rendimientos para los ahorradores no son atractivos y por ende, el capital constitutivo que se acumule en la AFORE en muchos años, sólo será suficiente para que el jubilado reciba la pensión mínima (un salario mínimo). Por lo cual, se concluye que sería necesario rediseñar el sistema, lo cual sería muy difícil ya que como se comentó los cambios a la Ley del Seguro Social, obedecen a los graves problemas financieros de la Institución y a la situación económica del país. Entonces lo ideal es la creación de planes privados de pensiones que otorguen un ingreso adicional para el jubilado.

Asimismo, el nuevo esquema transfiere el riesgo a los trabajadores, ya que ellos deben elegir su AFORE (Administradoras de Fondos para el Retiro), elegir compañía de seguros, depender del buen manejo de su dinero por parte de la AFORE y depender de la situación económica del país. Lo anterior es un problema, pues la mayoría de los trabajadores no están familiarizados con este tipo de decisiones, las cuales requieren conocimientos que faciliten la toma de decisiones sobre el destino de su dinero. Para lo anterior, también servirían programas de asesoría para tomar la mejor decisión para elegir una AFORE, los cuales pueden darse a los empleados de manera interna (área de recursos humanos de las empresa) o de manera externa (consultoría especializada).

Por todo lo mencionado en los párrafos anteriores, el futuro de los pensionados del Seguro Social es peor aún que el presente, ya que no cuentan ni contarán con un ingreso que les permita llevar un nivel de vida digno para una persona que trabajó toda su vida.

Otro aspecto que es importante resaltar, es que los recursos de los trabajadores no deben ser vistos como otra forma de financiar al gobierno, debe eliminarse la posibilidad de que los ahorros y los beneficios de la vejez puedan ser políticamente manipulados, ya que se ha sugerido la utilización de los recursos de los trabajadores depositados en las Administradoras de los Fondos para el Retiro para financiar las obras de ampliación de infraestructura eléctrica, lo cual es inadmisibles, el nuevo sistema de pensiones debe garantizar la utilización transparente de los recursos a fin de evitar que las reservas para la jubilación se destinen a otros rublos.

Por otro lado, es importante mencionar, que la responsabilidad de la vejez no sólo puede ser asumida por el Sistema de Seguridad Social y la empresa, sino también por el individuo. Así, es posible encontrar otras fuentes de ingreso adicionales al Seguro Social y a los Planes Privados de Pensiones, como el Ahorro Personal. Desafortunadamente, el ahorro personal no es una costumbre arraigada en la población mexicana y el crear conciencia en ella es una necesidad, no es una tarea sencilla, pues todavía en muchas familias existe el mito: "Yo vi por mis hijos, que ellos vean por mí en la vejez". Lo anterior, es una realidad en la que nos hemos criado y que es difícil cambiar por la idiosincrasia de nuestro país. Sin embargo, considero que es importante que se fomente el ahorro personal a largo plazo; una forma podría ser creando programas de educación que tomen en cuenta el problema de la vejez desde la educación básica, media y superior, de tal forma que las nuevas generaciones tengan en mente que su subsistencia en la vejez es en parte importante responsabilidad de ellos. Lo anterior lo considero sólo como una opción, ya que no creo que esto cambie la problemática de fondo, debido a que aunque haya conciencia en la gente de la necesidad de ahorrar, en la mayor parte de nuestra población no existen condiciones económicas adecuadas para que el ahorro personal sea factible.

Por otra parte se infiere, que el ahorro para el retiro y la conciencia sobre la vejez, es un tema importante para la población mexicana en un corto plazo, la problemática existe y prueba de ello son los jubilados actuales. De aquí la importancia de que las empresas proporcionen esquemas para el retiro, ya que es una justa y merecida retribución a su trabajo. Una buena opción es la implementación de planes privados de pensiones diseñados por consultores expertos en el ramo.

En este sentido, es necesario que el actuario consultor esté conciente de la problemática económica por la que pasan la mayor parte de los jubilados en nuestro país, y que oriente adecuadamente a la empresa, presentándole aquel diseño que se adapte mejor a las necesidades tanto de ésta como del jubilado. Aquí deseo destacar que aunque la empresa tenga las mejores intenciones de proporcionar un esquema de retiro adecuado al jubilado, no siempre es factible, debido a que la capacidad económica de la empresa para afrontar los costos derivados del plan privado puede no ser suficiente para estos fines, y esta situación también debe ser considerada por el actuario consultor para diseñar el plan.

Asimismo, es importante considerar que la instalación de un plan privado de pensiones, además de ser una necesidad desde el punto de vista social, trae consigo una serie de ventajas tanto de recursos humanos como financieros y fiscales para la empresa, ya que a través de ellos es factible la deducción de impuestos sobre las aportaciones que se realicen al fondo; por tanto, los planes privados de pensiones tienen una doble finalidad, el de satisfacer las necesidades económicas de la población jubilada y la optimización de recursos financieros por medio de la deducción de impuestos. La optimización de recursos financieros no sólo se debe a lo anterior, ya que por medio de la instalación de estos planes se puede aumentar la productividad, pues por un lado se incentiva al personal con experiencia a continuar en la empresa, y por otra parte, se renueva el personal que ya no es tan productivo a través de la jubilación.

Por todo lo anterior, es necesaria la creación de esquemas de compensación que contemplen beneficios al retiro como son los planes de pensiones. El tema de pensiones ha cobrado importancia en los últimos años, de aquí que muchas empresas pongan mayor atención a este tipo de planes, se está presentando una tendencia en materia de compensación a mejorar la compensación diferida (planes de pensiones, planes de acciones, etc.) y en la compensación variable (esquemas de bonos y premios por actuación) dirigidos a mejorar la productividad en las empresas. Estas han marcado la iniciativa y es cada vez más importante el número de empresas que implementan, revisan y mejoran sus planes de pensiones para efectos de otorgar mejores beneficios a su personal. Dentro de las mejoras a los planes privados de pensiones, actualmente muchas

empresas están incluyendo dentro de su esquema de compensación un menú de beneficios, como el del plan de pensiones flexible desarrollado en este trabajo, para que los empleados elijan según sus necesidades.

Este tipo de esquemas en los que la empresa contribuye a una cuenta individual son muy atractivos ya que si se implementa un plan de pensiones flexible, es posible que los empleados reciban un ingreso adicional al otorgado por el Seguro Social y además se cumplen los siguientes objetivos:

- Se mejora el ingreso neto de corto y/o largo plazo a través del diferimiento o la exención de impuestos.
- Se tiene acceso a instrumentos de inversión "selectos" con atractivas tasas de interés.
- Se obtienen alternativas eficientes para seleccionar diferentes beneficios de acuerdo a las necesidades particulares de cada empleado.

Por otro lado, sería importante también que el plan contemple la posibilidad de que el empleado también aporte al fondo que la empresa creará para financiar el plan de beneficios, ya que de esa forma se lograrían altos rendimientos al estar en un fondo que tenga un saldo considerable. Asimismo, la creación de este tipo de planes da a las empresas en las que se implementan ventajas fiscales, ya que las aportaciones al fondo que se constituya para financiar el plan, son deducibles de impuestos si se da aviso a la Secretaría de Hacienda de la creación del plan. Los artículos que soportan el plan se presentan en el Anexo B, cabe aclarar que aquí se presentan las disposiciones vigentes actualmente, no se sabe qué cambiará en el futuro pues la Ley del Impuesto sobre la Renta es modificada constantemente.

Cabe hacer mención, que el presente trabajo no plantea un modelo a seguir en el diseño de planes de pensiones flexibles, ya que cada empresa tiene características y necesidades distintas; sin embargo, plantea un plan con un atractivo menú de beneficios para los empleados de todas las edades.

Espero que el presente trabajo sea un estímulo para que los beneficios de compensación al retiro sean analizados a mayor detalle, para que el número de empresas que cuenten con un plan de pensiones se incremente y de esta manera ayudar a la

población que está cerca del retiro a mejorar su ingreso. Pienso que la vejez debe verse como una etapa de desarrollo, que la persona no piense que se "jubila de", sino que se "jubila a" una nueva vida llena de oportunidades.

El papel del actuario consultor no es sólo llevar a cabo el diseño de un plan o una valuación a través de la aplicación de un modelo matemático; su papel va más allá de una simple copia de lo que se ha hecho en el pasado. El país cambia constantemente y se necesita gente con nuevas ideas que busque el bienestar del país por medio de mejorar el nivel de vida de los jubilados, entre otras muchas cosas. Lo anterior es lo que me motivó a la realización de este trabajo. Asimismo, durante 9 años me he dedicado a la consultoría actuarial y ahora que cuento con el complemento que me ha dado el estudiar la Maestría en Administración de Organizaciones, creo que mis conocimientos los debo utilizar para el beneficio del capital humano de las empresas, el cual creo yo es el activo más importante.

## **ANEXO A**

### **ARTÍCULOS RELEVANTES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

#### **Título primero disposiciones generales**

##### **Capítulo único**

**Artículo 2.** La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado.

**Artículo 5a.** Para los efectos de esta ley, se entiende por:

- I. Ley: la ley del seguro social;
- II. Código: el código fiscal de la federación;
- III. Instituto: el instituto mexicano del seguro social;
- IV. Patrones o patrón: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la ley federal del trabajo;
- V. Trabajadores o trabajador: la persona física que la ley federal del trabajo define como tal;
- VI. Trabajador permanente: aquel que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado;
- VII. Trabajador eventual: aquel que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la ley federal del trabajo;
- VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250 a, de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero patronales del seguro social o de realizar el pago de las mismas;
- IX. Sujetos o sujeto de aseguramiento: los señalados en los artículos 12, 13, 241 y 250 a, de la ley;

**X. Responsables o responsable solidario:** para los efectos de las aportaciones de seguridad social son aquellos que define como tales el artículo 26 del código y los previstos en esta ley;

**XI. Asegurados o asegurado:** el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el instituto, en los términos de la ley;

**XII. Beneficiarios:** el cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de este, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la ley;

**XIII. Derechohabientes o derechohabiente:** el asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del instituto;

**XIV. Pensionados o pensionado:** el asegurado que por resolución del instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquel cuando por resolución del instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia;

**XV. Cuotas obrero patronales o cuotas:** las aportaciones de seguridad social establecidas en la ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados;

**XVI. Cédulas o cédula de determinación:** el medio magnético, digital, electrónico, óptico, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al instituto, el cual puede ser emitido y entregado por el propio instituto;

**XVII. Cédulas o cédula de liquidación:** el medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, mediante el cual el Instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad liquida los créditos fiscales a su favor previstos en la ley, y

**XVIII. Salarios o salario:** la Retribución que la ley federal del trabajo define como tal. Para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el Artículo 27 de la ley.

**Artículo 6.** El seguro social comprende:

- i. El régimen obligatorio, y
- ii. El régimen voluntario.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo I. Generalidades**

**Artículo 11.** El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

**Artículo 12.** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley y los reglamentos correspondientes.

**Artículo 28.** Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el distrito federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.



## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección primera generalidades**

**Artículo 152.** Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta ley.

**Artículo 153.** El otorgamiento de las prestaciones contenidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los ramos de aseguramiento amparados.

Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad medica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección segunda del ramo de cesantía en edad avanzada**

**Artículo 154.** Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del Capítulo IV de este título.

prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Lo dispuesto en este Artículo es aplicable al ramo de vejez.

**Artículo 159.** Para efectos de esta ley, se entenderá por:

i. **cuenta individual**, aquella que se abrirá para cada asegurado en las administradoras de fondos para el retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las administradoras de fondos para el retiro deberán hacer entrega de los recursos al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores en los términos de su propia ley.

ii. **individualizar**, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

iii. **pensión**, la renta vitalicia o el retiro programado.

iv. **renta vitalicia**, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

v. **retiros programados**, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

vi. **seguro de sobrevivencia**, aquel que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignara después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

vii. **monto constitutivo** es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

viii. **suma asegurada** es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

**Artículo 155.** La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I. Pensión;

II. Asistencia médica, en los términos de Capítulo IV de este título;

iii. asignaciones familiares, y

iv. ayuda asistencial.

**Artículo 156.** El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 154 de esta ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el instituto el aviso de baja.

**Artículo 157.** Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

i. 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, y

ii. mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. el asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

**Artículo 158.** El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, que otorguen de acuerdo a lo previsto en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros se sujetaran a las reglas de carácter general que expida la comisión nacional de seguros de fianzas, oyendo previamente la opinión de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

**Artículo 160.** El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección tercera del ramo de vejez**

**Artículo 161.** El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- i. pensión;
- ii. asistencia medica, en los términos del capítulo iv de este título;
- iii. asignaciones familiares, y
- iv. ayuda asistencial.

**Artículo 162.** Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo iv de este título.

**Artículo 163.** El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 162 de esta ley.

**Artículo 164.** Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

i. contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al índice nacional de precios al consumidor, y

ii. mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar con cargo a este, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta ley y de conformidad con las disposiciones administrativas que expida la comisión del sistema de ahorro para el retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección quinta del régimen financiero**

**Artículo 167.** Los patrones y el gobierno federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 168.** Las cuotas y aportaciones a que se refiere el Artículo anterior serán:

i. en el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

ii. en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

iii. en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y

iv. además, el gobierno federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el distrito federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el índice nacional de precios al consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social.

**Artículo 169.** Los recursos depositados en la cuenta individual de cada trabajador son propiedad de éste con las modalidades que se establecen en esta ley y demás disposiciones aplicables.

Estos recursos son inembargables y no podrán otorgarse como garantía. Lo anterior no será aplicable para los recursos depositados en la subcuenta de aportaciones voluntarias.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección sexta de la pensión garantizada**

**Artículo 170.** Pensión garantizada es aquella que el estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los Artículos 154 y 162 de esta ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el distrito federal, en el momento en que entre en vigor esta ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al índice nacional de precios al consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

**Artículo 171.** El asegurado, cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, en los porcentajes del capítulo V de este título, recibirá del gobierno federal una aportación complementaria suficiente para el pago de las pensiones correspondientes, mismas que se otorgaran en los siguientes términos:

i. la pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que estuviese gozando el pensionado al fallecer;

ii. la pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgara en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentara del veinte al treinta por ciento de la base señalada, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente, y

iii. si no existieran beneficiarios con derecho a pensión conforme a lo previsto en las fracciones I y II anteriores, esta se otorgara a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

En estos casos, la administradora de fondos para el retiro continuará con la administración de la cuenta individual del pensionado y efectuara retiros con cargo al saldo acumulado para el pago de la pensión garantizada, en los términos que determine la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

**Artículo 172.** El gobierno federal con recursos propios complementarios a los de la cuenta individual correspondiente, cubrirá la pensión garantizada, por conducto del instituto.

El trabajador asegurado deberá solicitarla al instituto y acreditar tener derecho a ella. Por su parte la administradora de fondos para el retiro está obligada a proporcionar la información que el propio instituto le requiera para este efecto.

Agotados los recursos de la cuenta individual, la administradora de fondos para el retiro, notificará este hecho al instituto con la finalidad de que éste continúe otorgando la pensión mínima garantizada.

Una vez agotados los recursos la pensión será cubierta directamente por el instituto, con los recursos que para tal efecto le debe proporcionar el gobierno federal.

**Artículo 172 a.** A la muerte del pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez que estuviere gozando de una pensión garantizada, el instituto deberá contratar una renta vitalicia que cubra la pensión correspondiente conforme a lo previsto en las fracciones I a III del Artículo 171 de esta ley, a favor de los beneficiarios con la aseguradora que estos elijan.

A efecto de lo anterior, el instituto deberá informar del fallecimiento a la administradora de fondos para el retiro que, en su caso, estuviere pagando la pensión, y observarse lo siguiente:

i. la administradora de fondos para el retiro deberá entregar al instituto los recursos que hubiere en la cuenta individual del pensionado fallecido, los cuales se destinarán al pago del monto constitutivo de la renta vitalicia de los beneficiarios, y

ii. el gobierno federal, por conducto del instituto, deberá aportar los recursos faltantes para el pago del monto constitutivo de la mencionada renta vitalicia.

**Artículo 173.** El instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

El pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez que disfrute de una pensión garantizada no podrá recibir otra de igual naturaleza.

La pensión que corresponda a los beneficiarios del pensionado fallecido, se entregara a estos aun cuando estuvieran gozando de otra pensión de cualquier naturaleza.

## **Título segundo del régimen obligatorio**

### **Capítulo VI del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

#### **Sección séptima de la cuenta individual y de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro**

**Artículo 174.** Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la que se integrara en los términos señalados en el Artículo 159 fracción I de esta ley.

**Artículo 175.** La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro.

Las administradoras de fondos para el retiro deberán contar, para su constitución y funcionamiento, con autorización de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad a los términos de la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

En todo caso, dicha ley dispondrá los requisitos de constitución, entre los que se incluirán las disposiciones relativas a impedir el conflicto de intereses sobre el manejo de los fondos respecto de la participación de las asociaciones gremiales del sector productivo y de las entidades financieras.

**Artículo 176.** El trabajador asegurado tendrá, en los términos de las leyes respectivas, el derecho de elegir a la administradora de fondos para el retiro que operará su cuenta individual.

La ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro determinará los mecanismos, procedimientos y términos aplicables a los recursos de las cuentas



individuales de aquellos trabajadores que no elijan la administradora de fondos para el retiro que deba operar sus respectivas cuentas.

**Artículo 177.** Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la administradora que opere su cuenta individual.

Los trabajadores sujetos al régimen previsto en esta ley no deberán tener más de una cuenta individual, si tienen varias estarán obligados a promover los procedimientos de unificación o traspaso correspondientes que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

Los trabajadores que estén sujetos al régimen previsto en esta ley y simultáneamente al previsto en otras leyes, o que con anterioridad hayan estado sujetos al régimen previsto en esta ley, no deberán tener más de una cuenta individual por cada régimen, y su unificación o traspaso quedará a lo que establezca la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 178.** El trabajador podrá, una vez en un año calendario contado a partir de la última ocasión que se ejercite este derecho, solicitar directamente a la administradora de fondos para el retiro el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra administradora.

**Artículo 179.** Al efectuarse el entero de las cuotas obrero patronales, la administradora de fondos para el retiro identificará la parte que corresponde a cada trabajador, a efecto de que con dicha información, en los términos que establezca la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro, se realicen las aplicaciones específicas a cada subcuenta de la cuenta individual.

**Artículo 180.** El patrón deberá informar bimestralmente a los trabajadores, sobre las aportaciones hechas a su favor, sin perjuicio de que dicha información sea entregada a los sindicatos o, en su caso, a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados.

**Artículo 181.** La administradora de fondos para el retiro deberá informar a cada trabajador titular de una cuenta individual, el estado de la misma, en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual, a la administradora.

**Artículo 182.** La documentación y demás características de estas cuentas, no previstas en esta ley y en la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, se sujetarán a lo dispuesto por la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 183.** Los gastos que genere el sistema de emisión, cobranza y control de aportaciones a las cuentas individuales de los trabajadores serán cubiertos al instituto por las administradoras de fondos para el retiro, por cada dispersión de recursos, en términos de lo que se prevea en las disposiciones administrativas que deriven de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 184.** En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a ese periodo.

**Artículo 185.** El trabajador podrá notificar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, establecidas en este capítulo, al instituto, directamente a la secretaria de hacienda y crédito público o a través de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro. El instituto o la secretaria de hacienda y crédito público tendrán, indistintamente, la facultad de practicar inspecciones domiciliarias y, en su caso, determinar créditos y las bases de su liquidación, así como la actualización y recargos que se generen en los términos de los Artículos 15 fracción v, 251 fracciones xiv y xviii, y demás relativos de esta ley.

**Artículo 186.** El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera este, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo, o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía. En este caso el instituto fincará los capitales constitutivos respectivos, en los términos del Artículo 79 de esta ley.

**Artículo 187.** Los trabajadores titulares de las cuentas individuales, y, en su caso, sus beneficiarios, deberán presentar directamente o a través de sus sindicatos o cualquier otra organización representativa, sus reclamaciones en contra de las administradoras de fondos para el retiro o entidades financieras autorizadas por la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, ante esta misma comisión. El procedimiento correspondiente ante la comisión se sujetará a lo dispuesto en la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 188.** Las administradoras de fondos para el retiro, operarán las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, estas serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores.

Las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro se sujetarán para su constitución, organización, funcionamiento, régimen de inversión, tipos de valores, publicidad, sistemas de comercialización y contabilidad, a lo establecido por la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

La inspección y vigilancia de las administradoras de fondos para el retiro y de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro será realizada por la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

**Artículo 189.** Con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador, la administradora de fondos para el retiro adquirirá a nombre de éste y en favor de sus beneficiarios legales, en el momento de otorgarse la pensión, un seguro de sobrevivencia, en los términos que al efecto determine la comisión nacional de seguros y fianzas, oyendo a la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, en los mismos porcentajes y condiciones que para tal efecto establece el capítulo V sección quinta de este título.

**Artículo 190.** El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a 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 comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la administradora de fondos para el retiro, 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 en los términos del Artículo 157 o bien entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la garantizada.

**Artículo 191.** Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a:

- i. realizar aportaciones a su cuenta individual, y
- ii. retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedo desempleado.

El derecho consignado en esta fracción solo podrán ejercerlo los trabajadores, que acrediten con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada. El trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente.

**Artículo 192.** Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o por sí mismo. En estos casos, las aportaciones se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Asimismo, los patrones podrán hacer aportaciones adicionales a la subcuenta de aportaciones voluntarias, mismas que se entenderán adicionales a los beneficios establecidos en los contratos colectivos de trabajo.

El trabajador podrá hacer retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses, en los términos que establezca la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 193.** Los beneficiarios del trabajador titular de una cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez serán los que establecen las fracciones III al IX del Artículo 84, en relación con los Artículos 129 al 137 de esta ley.

En caso de fallecimiento del trabajador, si los beneficiarios legales ya no tienen derecho a pensión por el seguro de invalidez y vida, la administradora de fondos para el retiro respectiva les entregara el saldo de la cuenta individual en partes iguales, previa autorización del instituto.

El trabajador asegurado, deberá designar beneficiarios sustitutos de los indicados en el párrafo anterior, única y exclusivamente para el caso de que faltaren los beneficiarios legales. El trabajador podrá en cualquier tiempo cambiar esta última designación. Dicha designación deberá realizarla en la administradora de fondos para el retiro que le opere su cuenta individual.

A falta de los beneficiarios legales y sustitutos, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el Artículo 501 de la ley federal del trabajo. Cualquier conflicto deberá ser resuelto ante la junta federal de conciliación y arbitraje.

**Artículo 194.** Para efectos del retiro programado, se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta individual entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios, y, por lo menos, igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha anualidad.

Las tablas utilizadas para calcular la unidad de renta vitalicia a que se refiere este Artículo se elaborarán anualmente por la comisión nacional de seguros y fianzas.

**Artículo 195.** La comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, atendiendo a consideraciones técnicas y asegurando los intereses de los trabajadores, mediante la expedición de disposiciones administrativas podrá autorizar mecanismos, procedimientos, formas y términos relacionados con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, conforme a lo establecido en esta ley y la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

**Artículo 196.** El asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez, cuando reingrese al régimen obligatorio, no efectuará las cotizaciones a que se refiere el párrafo segundo del Artículo 25 de esta ley, ni las de los seguros de invalidez y vida.

El asegurado abrirá una nueva cuenta individual, en la administradora de fondos para el retiro que elija de acuerdo con las normas generales establecidas en esta ley. Una vez al año, en el mismo mes calendario en el que adquirió el derecho a la pensión, podrá el asegurado transferir a la aseguradora que le estuviera pagando la renta vitalicia, el saldo acumulado de su cuenta individual, conviniendo el incremento en la renta vitalicia o retiros programados que esta última le este cubriendo.

**Artículo 197.** Las aseguradoras y las administradoras de fondos para el retiro no podrán retener, bajo ningún concepto, el pago de rentas vencidas ni de retiros programados no cobrados por el pensionado, cuyos montos en todo momento estarán a disposición de este.

**Artículo 198.** La disposición que realice el trabajador de los recursos de su cuenta individual por cualquiera de los supuestos previstos por esta ley, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas.

La mencionada disminución se calculará dividiendo el monto acumulado de los recursos de la cuenta individual entre el número de semanas cotizadas hasta el momento de realizarse la disposición de dichos recursos. El monto retirado se dividirá entre el cociente resultante de la anterior operación. El resultado se le restará a las semanas cotizadas.

**Artículo 199.** La disolución y liquidación de las administradoras de fondos para el retiro y sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro se sujetara a la legislación aplicable, así como a las disposiciones administrativas que expida la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro para salvaguardar los derechos de los asegurados en los términos de esta ley.

**Artículo 200.** Para los efectos de esta sección, la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro preverá las disposiciones administrativas que sean necesarias para lograr el eficaz cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ley.

## **Artículos transitorios**

**Primero.** Esta ley entrará en vigor en toda la republica el día primero de julio de mil novecientos noventa y siete.

A partir de la entrada en vigor de esta ley, se derogan la ley del seguro social publicada en el diario oficial de la federación el día doce de marzo de 1973, la ley que incorpora al régimen del seguro social obligatorio a los productores de caña de azúcar y a sus trabajadores, publicada el siete de diciembre de 1963 en dicho órgano oficial, así como todas las disposiciones legales que se opongán a la presente ley.

**Tercero.** Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley, así como sus beneficiarios, al momento de cumplirse, en términos de la ley que se deroga, los supuestos legales o el siniestro respectivo para el disfrute de cualquiera de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de dicha ley o al esquema de pensiones establecido en el presente ordenamiento.

**Cuarto.** Para el caso de los trabajadores que hayan cotizado en términos de la ley del seguro social que se deroga, y que llegaren a pensionarse durante la vigencia de la presente ley, el instituto mexicano del seguro social, estará obligado, a solicitud de cada trabajador, a calcular estimativamente el importe de su pensión para cada uno de los regimenes, a efecto de que este pueda decidir lo que a sus intereses convenga.

**Undécimo.** Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley, al momento de cumplirse los supuestos legales o el siniestro respectivo que, para el disfrute de las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada o riesgos de trabajo, se encontraban previstos por la ley del seguro social que se deroga, podrán optar por acogerse a los beneficios por ella contemplados o a los que establece la presente ley.

**Duodécimo.** Estarán a cargo del gobierno federal las pensiones que se encuentren en curso de pago, así como las prestaciones o pensiones de aquellos sujetos que se encuentren en periodo de conservación de derechos y las pensiones que se otorguen a los asegurados que opten por el esquema establecido por la ley que se deroga.

**Décimo tercero.** Por cuanto hace a los fondos de los trabajadores acumulados en las subcuentas de retiro se estará a lo siguiente:

a) los sujetos que se encuentren en conservación de derechos y que se pensionen bajo el régimen de la ley anterior, recibirán además de la pensión que corresponda, sus fondos acumulados en la subcuenta del seguro de retiro en una sola exhibición.

b) los sujetos que lleguen a la edad de pensionarse por cesantía en edad avanzada y vejez bajo la vigencia de esta ley pero que opten por los beneficios de pensiones regulados por la ley anterior, recibirán la pensión indicada bajo los supuestos de la ley que se deroga y

además los fondos que se hubieran acumulado en su subcuenta del seguro de retiro. Los acumulados en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez serán entregados por las administradoras de fondos para el retiro al gobierno federal.

**Décimo cuarto.** Quienes estuvieran asegurados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley tendrán derecho a solicitar a la institución de crédito o entidad autorizada, se transfieran a la administradora de fondos para el retiro la totalidad de los recursos que integran la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual del seguro de ahorro para el retiro.

Las instituciones de crédito deberán transferir las cuentas individuales que operen a las administradoras de fondos para el retiro que los trabajadores elijan. Las propias instituciones de crédito deberán transferir las cuentas individuales de los trabajadores que no elijan administradora de fondos para el retiro a aquellas que les indique la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, mediante disposiciones de carácter general que a tal efecto expida.

**Décimo sexto.** Al iniciar la vigencia de la presente ley, subsistirá la subcuenta del seguro de retiro prevista por la legislación que se deroga, misma que seguirá generando los rendimientos respectivos y a la cual no podrán hacerse nuevos depósitos a partir de la entrada en vigor de este decreto.

**Décimo séptimo.** Los fondos de las subcuentas del seguro de retiro, se transferirán a las administradoras de fondos para el retiro, las que los mantendrán invertidos en estas subcuentas separadas de las subcuentas a que se refiere el Artículo 159 fracción I.

Los trabajadores tendrán el derecho de elegir la administradora de fondos para el retiro que administre su cuenta individual.

La comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro expedirá reglas de carácter general a que se sujetaran las instituciones de crédito para transferir aquellas cuentas de los trabajadores que no ejerzan el derecho a que se refiere el párrafo que antecede.

**Décimo octavo.** A los asegurados que al momento de entrar en vigor esta ley opten por acogerse al nuevo sistema de pensiones les serán reconocidas las semanas cotizadas bajo el régimen anterior, con la finalidad de que al cumplirse los requisitos legales, se les conceda la pensión que corresponda.

**Décimo noveno.** La tasa sobre el salario mínimo general diario del distrito federal a que se refiere la fracción I del Artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Las tasas a que se refiere la fracción II del Artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzaran en el año de 1998 y terminaran en el año 2007.

**Vigésimo quinto.** El Artículo 28 de esta ley entrará en vigor el 1 de enero del año 2007, en lo relativo al seguro de invalidez y vida, así como en los ramos en cesantía y edad avanzada y vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de esta ley el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el distrito federal.

A partir de la entrada en vigor de esta ley el límite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces salario mínimo general vigente en el distrito federal, el que se aumentara un salario mínimo por cada año subsiguiente hasta llegar a veinticinco en el año 2007.

**Vigésimo séptimo.** El pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago de las leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

**Vigésimo octavo.** A fin de que el marco normativo que regula a las administradoras de fondos para el retiro y a las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro guarde congruencia con esta ley, previamente a la entrada en vigor a la misma, se deberá reformar la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro.

La ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro deberá prever la prohibición de que los recursos invertidos en las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro se destinen al financiamiento de partidos políticos, inversiones en el extranjero o cualquier fin distinto al resguardo e incremento de los mismos.

La ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro preverá la forma y términos en que la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, enviará un informe por escrito al congreso de la unión en forma semestral, independientemente de los reportes sobre comisiones, número de afiliados, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, que cuando menos en forma trimestral, se den a conocer a la opinión pública.

La canalización de los fondos deberá ajustarse a la inversión en valores cuyo rendimiento proteja los intereses de los asegurados que tienen el carácter de socios en las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro. Para lo anterior, conforme a la multicitada ley, se establecerán los mecanismos que garanticen la optimización de estos



recursos. La comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, tomará en cuenta las recomendaciones que le haga la comisión nacional bancaria y de valores a este respecto.

Las administradoras de fondos para el retiro, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, deberán contar con un procedimiento sencillo y expedito para la contratación de la renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, para lo anterior, se deberá divulgar dicho procedimiento en forma amplia y uniforme.

## **ANEXO B**

### **ARTÍCULOS RELEVANTES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO**

#### **Ley del Impuesto sobre la Renta.**

**Ley publicada en el diario oficial de la federación el 1 de enero de 2002.**

**Artículo 29.** Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

...

vii. las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la ley del seguro social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta ley.

viii. las cuotas pagadas por los patrones al instituto mexicano del seguro social, incluso cuando estas sean a cargo de los trabajadores.

**Artículo 31.** Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

...

xii. que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o mas sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se este a lo dispuesto en el ultimo párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, estas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el reglamento de esta ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles solo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que estas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones solo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, no se consideraran para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

**Artículo 33.** 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 ajustaran 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 uniformemente en diez ejercicios. Dicho cálculo deberá realizarse cada ejercicio en el mes en que se constituyo la reserva.

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 en instrumentos de deuda. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la comisión nacional bancaria y de valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción y venta 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.

Las inversiones que, en su caso se realicen en valores emitidos por la propia empresa o por empresas que se consideren partes relacionadas, no podrán exceder del 10 por ciento del monto total de la reserva y siempre que se trate de valores aprobados por la comisión nacional bancaria y de valores en los términos del párrafo anterior.

Para los efectos del párrafo anterior, no se considera que dos o más personas sean partes relacionadas, cuando la participación directa o indirecta de una en el capital de la otra no exceda del 10% del total del capital suscrito y siempre que no participe directa o indirectamente en la administración o control de ésta.

iii. los bienes que formen el fondo deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la republica, o ser manejados por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, por casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión o por administradoras de fondos para el retiro, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte el servicio de administración tributaria. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión forman parte del fondo y deben permanecer en el fideicomiso irrevocable; solo podrán destinarse los bienes y los rendimientos de la inversión para los fines para los que fue creado el fondo.

iv. las inversiones que constituyan el fondo, deberán valuarse cada año a precio de mercado, en el mes en que se constituyo la reserva, excepto las inversiones en préstamos para la adquisición o construcción de vivienda de interés social, en este ultimo caso se considerara el saldo insoluto del préstamo otorgado.

v. no podrán deducirse las aportaciones cuando el valor del fondo sea suficiente para cumplir con las obligaciones establecidas conforme al plan de pensiones o jubilaciones.

vi. 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 dispusiere 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.

Lo dispuesto en las fracciones ii y iii de este artículo no será aplicable si el fondo es manejado por una administradora de fondos para el retiro y los recursos del mismo son invertidos en una sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro.

**Artículo 58.** Las instituciones que componen el sistema financiero que efectúen pagos por intereses, deberán retener y enterar el impuesto aplicando la tasa que al efecto establezca el congreso de la unión para el ejercicio de que se trate en la ley de ingresos de la federación sobre el monto del capital que de lugar al pago de los intereses, como pago provisional. La retención se enterara ante las oficinas autorizadas, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquel al que corresponda.

No se efectuara la retención a que se refiere el párrafo anterior, tratándose de:

...

e) las sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro, a los fondos de pensiones o jubilaciones de personal complementarios a los que establece la ley del seguro social y a las empresa de seguros de pensiones autorizadas exclusivamente para operar seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social en la forma de rentas vitalicias o seguros de sobrevivencia conforme a dichas leyes, así como a las cuentas o canales de inversión que se implementen con motivo de los planes personales para el retiro a que se refiere el artículo 176 de esta ley.

**Artículo 109.** No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

...

iii. las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador

a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta ley.

...

viii. los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta ley o, en su caso, de este título.

**Artículo 179.** Están obligados al pago del impuesto sobre la renta conforme a este título, los residentes en el extranjero que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en servicios o en crédito, aun cuando hayan sido determinados presuntivamente por las autoridades fiscales, en los términos de los artículos 91, 92, 215 y 216 de esta ley, provenientes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país o cuando teniéndolo, los ingresos no sean atribuibles a este. Se considera que forman parte de los ingresos mencionados en este párrafo, los pagos efectuados con motivo de los actos o actividades a que se refiere este título, que beneficien al residente en el extranjero, inclusive cuando le eviten una erogación.

Cuando la persona que haga alguno de los pagos a que se refiere este título cubra por cuenta del contribuyente el impuesto que a este corresponda, el importe de dicho impuesto se considerara ingreso de los comprendidos en este título.

Para los efectos de este título, no se considerara ingreso del residente en el extranjero el impuesto al valor agregado que traslade en los términos de ley.

Cuando en los términos de este título este previsto que el impuesto se pague mediante retención, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido en la fecha de la exigibilidad o al momento en que efectuó el pago, lo que suceda primero. Tratándose de contraprestaciones efectuadas en moneda extranjera, el impuesto se enterara haciendo la conversión a moneda nacional en el momento en que sea exigible la contraprestación o se pague. Para los efectos de este título, tendrá el mismo efecto que el pago, cualquier otro acto jurídico por virtud del cual el deudor extingue la obligación de que se trate.

El impuesto que corresponda pagar en los términos de este título se considerara como definitivo y se enterara mediante declaración que se presentara ante las oficinas autorizadas.

No se estará obligado a efectuar el pago del impuesto en los términos de este título, cuando se trate de ingresos por concepto de intereses, ganancias de capital, así como por el otorgamiento de uso o goce temporal de terrenos o construcciones adheridas al suelo ubicados en territorio nacional, que deriven de las inversiones efectuadas por

fondos de pensiones y jubilaciones, constituidos en los términos de la legislación del país de que se trate, siempre que dichos fondos sean los beneficiarios efectivos de tales ingresos y se cumpla con los siguientes requisitos:

- i. dichos ingresos estén exentos del impuesto sobre la renta en ese país.
- ii. estén registrados para tal efecto en el registro de bancos, entidades de financiamiento, fondos de pensiones y jubilaciones y fondos de inversión del extranjero, de conformidad con las reglas que al efecto expida el servicio de administración tributaria.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por ganancias de capital, los ingresos provenientes de la enajenación de acciones cuyo valor provenga en más de un 50% de terrenos y construcciones adheridas al suelo, ubicados en el país, así como los provenientes de la enajenación de dichos bienes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se aplicara a los terrenos y construcciones adheridas al suelo, siempre que dichos bienes hayan sido otorgados en uso o goce temporal por los fondos de pensiones y jubilaciones citados, durante un periodo no menor de un año antes de su enajenación.

Cuando los fondos de pensiones y jubilaciones participen como accionistas en personas morales, cuyos ingresos totales provengan al menos en un 90% exclusivamente de la enajenación o del otorgamiento del uso o goce temporal de terrenos y construcciones adheridas al suelo, ubicados en el país, y de la enajenación de acciones cuyo valor provenga en mas de un 50% de terrenos y construcciones adheridas al suelo, ubicados en el país, dichas personas morales estarán exentas, en la proporción de la tenencia accionaria o de la participación, de dichos fondos en la persona moral, siempre que se cumplan las condiciones previstas en los párrafos anteriores. Lo dispuesto en este párrafo también será aplicable cuando dichos fondos participen como asociados en una asociación en participación.

No será aplicable la exención prevista en el párrafo sexto de este artículo, cuando la contraprestación pactada por el otorgamiento del uso o goce de bienes inmuebles este determinada en función de los ingresos del arrendatario.

**Artículo 223.** Con el propósito de fomentar el mercado inmobiliario mexicano, los fideicomisos cuya única actividad sea la construcción o adquisición de inmuebles que se destinen a su enajenación o a la concesión del uso o goce, así como la adquisición del derecho para percibir ingresos por otorgar dicho uso o goce, estarán a lo siguiente:

...

- iv. los fondos de pensiones y jubilaciones a los que se refiere el artículo 179 de la esta ley que sean fideicomisarios, podrán aplicar lo dispuesto por el título II o título V de esta

ley, según corresponda, por los ingresos que perciban de la operación del fideicomiso.

v. tratándose de los fondos de pensiones y jubilaciones a que se refiere el artículo 33 de esta ley, podrán invertir hasta un 10% de sus reservas en los certificados de participación de los fideicomisos a que se refiere este artículo y los mismos se computaran dentro del 70% a que se refiere la fracción ii del citado artículo 33 de esta ley.

**Artículo 224.** Los fideicomisos a que se refiere el artículo anterior, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

i. estar constituidos de conformidad con las leyes mexicanas.

ii. que su objeto sea la construcción o adquisición de inmuebles que se destinen a su enajenación o la concesión del uso o goce, así como la adquisición del derecho para percibir ingresos por otorgar dicho uso o goce.

iii. que el patrimonio del fideicomiso se invierta cuando menos en el 70%, en el objeto a que se refiere la fracción anterior y el remanente en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios o en acciones de sociedades de inversión en instrumentos de deuda.

iv. que se cumplan los requisitos de información que mediante reglas de carácter general establezca el servicio de administración tributaria.

## **Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.**

### **Título II. De las Personas Morales**

#### **Capítulo II. De las Deducciones**

**Artículo 30.** Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción VII del artículo 29 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.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas. En ningún caso



dichas transferencias se considerarán aportaciones deducibles para los efectos del impuesto.

**Artículo 42.** Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

**Artículo 43.** Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 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.
- 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 satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

**Artículo 44.** Los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes a que se refiere la fracción XIII del artículo 31 de la Ley, deberán ajustarse a lo siguiente:

- I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada.
- II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa, o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones.
- III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.
- IV. En el caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.

**Artículo 59.** Las reservas a que se refiere el artículo 33 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 los 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.

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 se establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen el contribuyente y, en su caso, los participantes, y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del fondo. Las aportaciones que efectúen los participantes no serán deducibles para el contribuyente.

En el caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado. Cuando los contribuyentes constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan, dentro de los diez días siguientes a la constitución de la reserva o de que se efectúen los cambios a dicho plan, deberán presentar aviso a las autoridades fiscales.

**Artículo 60.** Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el artículo 33 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:

- 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.

Cuando se constituyan 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.

**Artículo 61.** Para los efectos del artículo 33 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 sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

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 33 de la Ley y el trabajador lo solicite. En ningún caso dichas transferencias se considerarán aportaciones deducibles para los efectos del impuesto.

**Artículo 62.** Los contribuyentes que hayan constituido en exceso reservas para fondos de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad del personal a que se refiere el artículo 33 de la Ley, 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 impuesto a la tasa que para el ejercicio establezca el artículo 10 de la Ley, sobre la diferencia entre el monto de lo dispuesto de las mencionadas reservas y el monto de las cuotas pagadas a que se refiere este precepto.

**Artículo 63.** Lo dispuesto por el artículo 33, fracción I de la Ley, relativo a la distribución uniforme en diez ejercicios de la deducción de las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, únicamente será aplicable respecto de las cantidades que deban aportarse a dicho fondo por concepto de servicios prestados con anterioridad a la constitución de los mismos.

**Artículo 64.** Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo

33, 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.

Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

- 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 insoluto 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 la fracción II del artículo 33 de la Ley.

**Artículo 65.** Para los efectos de la fracción VI del artículo 33 de la Ley, se considera que no se dispone de los bienes o de los rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones de 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, que esté manejando el fondo, a otra institución, sociedad o casa de bolsa de las mencionadas y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 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 fiscal 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.
- II. La institución, sociedad o casa de bolsa que hubiera venido manejando el fondo, hará entrega de los bienes, valores y efectivo directamente a la nueva institución, sociedad o casa de bolsa, acompañando a dicha entrega el documento en el que señale expresamente que tales bienes, valores o efectivo constituyen fondo de pensiones o jubilaciones en los términos del artículo 33 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 o mediante traspaso de cuentas en institución de crédito o casa de bolsa.

## **TÍTULO IV**

### **De las Personas Físicas**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 127.** Para los efectos del artículo 109, fracción VIII de la Ley, tampoco se pagará el impuesto tratándose de ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales conforme al Capítulo II del Título IV de la Ley o por personas morales con fines no lucrativos conforme al Título III de dicha Ley, siempre que dichas cajas de ahorro y fondos de ahorro cumplan con los requisitos a que se refiere este Reglamento.

Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones fiscales respecto de las cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro, constituidos por personas morales.

#### **Capítulo I**

### **De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio**

#### **Personal Subordinado**

**Artículo 140.** Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro, se cubra mediante pago único, no se pagará el 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:

- I. 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 109 de la Ley.

- II. Para calcular el ingreso gravable, se restará del pago único la cantidad que haya resultado en los términos de la fracción anterior.
- III. 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.
- IV. 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 de este artículo. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la citada fracción III.

La tasa a que se refiere la fracción IV se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción III de este artículo, entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de la Ley; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

**Artículo 141.** Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención a que se refiere el artículo 113 de la Ley, como sigue:

- I. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 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.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referencias bibliográficas y hemerográficas:

1. Acosta, Víctor, *"Plan de vida y carrera como instrumento auxiliar para el mejoramiento del personal de una empresa"*, ENEP, Acatlán, UNAM, México, 1983.
2. Anderson W., Arthur. , *"Pension Mathematics for Actuaries"*,. USA. Actex.
3. *"Aspectos actuariales de la teoría y practica de los planes privados de pensiones en México"*, Asociación Mexicana de Actuarios Consultores en Planes de Beneficios para Empleados, México, 1990.
4. Baeza Serbio, V. y Margozzini C. Francisco. Editores. *"Quince años después, una mirada al sistema privado de pensiones"*. Santiago de Chile, 1995.
5. Berin, Barnet N., *"Fundamentals of Pension Mathematics"*, USA. The Society of Actuaries.
6. Bowers, Newton L., *"Actuarial Mathematics"*, USA. The Society of Actuaries. 1986.
7. Cano, Ignacio, *"Efectos actuariales de la Cesión de derechos de un plan privado de pensiones"*, ENEP, Acatlán, UNAM, México, 1989.
8. Córdova, Gutiérrez Alberto, *"La participación de las AFORES y el nuevo sistema de Pensiones en el desarrollo económico del país"*, México, 1998.
9. Everett, Allen, *"Pension Planning"*. USA. Richard D. Irwin, Inc., 1990.
10. Hernández, Arturo, *"Proyecto de libro de texto para la materia de pensiones"*, ENEP, Acatlán, UNAM, México, 1982.
11. IMSS (Coordinación General de Comunicación Social), *"Manual guía del pensionado"*, México, 1998.

12. Jordan, Charles W. *"Life Contingences"*. 12th edition. USA. Prentice-Hall. 1977.
13. *"Ley del Seguro Social"*, Ed. Porrúa, México, 1995.
14. *"Ley del Seguro Social"*, Ed. Porrúa, México, 1998.
15. McGill, Dan M. Grubbs, Donald S. *"Fundamentals of Private Pensions"*, 4th edition. USA.
16. Mesa-Lago, Carmelo. "1985. *El Desarrollo de la Seguridad Social en América Latina*". Santiago: Estudios e Informes de la CEPAL, No. 43.
17. Piñera, José, *"Los Desafíos de la Administradoras Mexicanas"*, Diario el Economista, 25 de septiembre de 1998.
18. Rubio, Hilda, *"Valuación Actuarial y Contabilidad de las Obligaciones Generadas por un Programa de Gastos Médicos para Jubilados"*, E.N.E.P. Acatlán, U.N.A.M., México, 1996.
19. Steinberg, Richard M., *"Pensions and Other Employee Benefits"*, 4th edition. USA. John Wiley & Sons. 1993.
20. Trowbridge, C.L., Farr, C. E. *"The Theory and Practice of Pension Funding"*. USA. Richard D. Irwin Inc., 1992.
21. Watson Wyatt México, *"Análisis y Guía para la toma de decisiones en la selección de una AFORE"*, México, Abril 1997.
22. Watson Wyatt México, *"Encuesta de Rendimientos de la Inversión de Fondos de Pensiones y Primas de Antigüedad"*, México, Publicaciones trimestrales desde el tercer trimestre de 1997 al cuarto trimestre de 2003.
23. Watson Wyatt México, *"Encuesta de Sueldos y Beneficios"*, México, Diciembre de 2003.
24. Watson Wyatt Worldwide, *"Handbook of Long-Term Incentive Programs"*, Watson Wyatt Data Services, ECS. Rochelle Park, NJ, EEUU, 1995.
25. Winklevoss, Edward E. *"Pension Mathematics"*. USA. Richard D. Irwin Inc.



## **Referencias electrónicas:**

[www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

[www.conasami.gob.mx](http://www.conasami.gob.mx)

[www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**Programa de Posgrado en Ciencias de la  
Administración**

**Oficio: PPCA/EG/2004**

**Asunto:** Envío oficio de nombramiento de jurado de Maestría

**Coordinación**

**Ing. Leopoldo Silva Gutierrez**  
**Director General de Administración Escolar**  
**de esta Universidad**  
Presente.

At'n.: Biol. Francisco Javier Incera Ugalde  
Jefe de la Unidad de Administración del Posgrado

Me permito hacer de su conocimiento, que la alumna **Hilda María Teresa Rubio Pérez**, presentará Examen General de Conocimientos dentro del Plan de Maestría en Administración (Organizaciones), toda vez que ha concluido el Plan de Estudios respectivo, por lo que el Subcomité Académico de las Maestrías, tuvo a bien designar el siguiente jurado:

M.A. Adrián Méndez Salvatorio	Presidente
Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez	Vocal
M.A. Miguel Ángel Reta Martínez	Vocal
Dr. Gerardo de la Sierra Cuspintera	Vocal
M.A. Rafael Rodríguez Castelán	Secretario
M.A. María Dolores Romero Pérez	Suplente
M.D.H. Rafael Zavala Ortiz	Suplente

Por su atención le doy las gracias y aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

**Atentamente**  
"Por mi raza hablará el espíritu"  
Ciudad. Universitaria, D.F., 23 de septiembre del 2004.  
**El Coordinador del Programa.**

**Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez**