



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**PROGRAMA ÚNICO DE ESPECIALIZACIONES EN
CIENCIAS BIOLÓGICAS, FÍSICAS Y MATEMÁTICAS**

**Efecto en el plan de jubilación de beneficio definido del
reconocimiento de antigüedad de los servicios prestados
en el Sistema Financiero Mexicano**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Especialista en Pensiones

PRESENTA :

María Isabel Olvera Arriaga

DIRECTOR DE TESIS:

**M en A. Carlos Fernando Lozano Nathal
2021**

Cd. Universitaria, Cd. de México

noviembre, 2021



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.

Dedicatorias

Para:

Isabel, gracias mamá por tu amor incondicional, fortaleza, pilar de mi vida, te extraño tanto.

Pedro, gracias papá, por los valores inculcados.

David, esposo, amigo, compañero de vida, apoyo absoluto en todos mis proyectos.

Cintli y Edgar, mis amados hijos, luz de vida, gracias por su sonrisa y su apoyo incondicional.

Juan Pablo, gracias por llegar a nuestra vida.

La traviesa **Paula**, bienvenida, llegaste cuando inicié este proyecto y alborotaste nuestro mundo.

Mi tía **Margarita**, por tu cariño infinito.

Mis **hermanos y hermanas** por los felices momentos vividos y por su unidad en tiempos difíciles.

El director de esta tesina **Carlos** y mis sinodales, **Laura y Luis Alberto**, gracias por su apoyo y su paciencia en la realización de este proyecto.

Los **profesores de la Especialización en Pensiones** por compartir su conocimiento y su tiempo.

Para **mis compañeros de la Especialización en Pensiones**, por su entusiasmo, juventud, ilusión, unidad; dicen que recordar es vivir, y si, con ustedes viví y recordé tiempos pasados.

A la **UNAM y a la Facultad de Ciencias** por ser impulsores de conocimiento, por transmitirme actitud de servicio a la sociedad. Que orgullo me da escuchar *“¡Actuaria, de la Facultad de Ciencias de la UNAM!”*.

Índice

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL..... | 6 |
| CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN | 17 |
| EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO | 17 |
| ANTECEDENTES DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANISMOS AUXILIARES..... | 20 |
| SAE COMO PATRÓN..... | 23 |
| ANTECEDENTES DEL SAE..... | 24 |
| PLANES DE JUBILACIÓN..... | 27 |
| ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN ACTIVA..... | 33 |
| ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN JUBILADA..... | 36 |
| CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD | 39 |
| RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD..... | 39 |
| RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD TRABAJADORES ACTIVOS | 39 |
| RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DE LOS JUBILADOS..... | 41 |
| CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD EN EL PLAN PENSIONES DE BENEFICIO DEFINIDO..... | 47 |
| ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN | 47 |
| VALUACIÓN ACTUARIAL | 48 |
| CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 51 |
| BIBLIOGRAFÍA | 53 |

Introducción

La antigüedad laboral es el tiempo que una persona ha permanecido prestando sus servicios personales y subordinados para una organización o para un patrón, el tiempo se calcula desde el ingreso de la persona a la organización y hasta la fecha en que se realiza el cálculo o hasta la fecha en que se termina la relación de trabajo; nótese que el tiempo se cuenta desde el ingreso de la persona a la organización y no desde que medie un contrato individual de trabajo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 20 establece que:

- **la relación de trabajo** es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario,
- **el contrato individual de trabajo** es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- **la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos,**

Y en su artículo 21 la LFT, presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Esto es, que cuando una persona preste sus servicios a otra persona u organización, aun sin un contrato individual de trabajo, se establecerá una relación de trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad laboral es el reconocimiento del patrón u organización del tiempo que dura la relación de trabajo, incluyendo los periodos a prueba, de capacitación; o si el trabajador es llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional.

En una sustitución patronal las relaciones de trabajo continúan, tanto el patrón nuevo como el sustituido están obligados a reconocer la antigüedad laboral de los trabajadores.

El reconocimiento de la antigüedad otorga derechos al trabajador, también en la LFT, a mayor antigüedad:

- preferencia para ocupar puestos vacantes o nuevos puestos,
- preferencia para ascensos,
- gozará de más días de vacaciones y por lo tanto mayor pago de la prima de vacaciones,
- previo cumplimiento de ciertas condiciones, gozar del pago de una prima de antigüedad al término de la relación de trabajo,
- en caso de la suspensión parcial de actividades en una organización, tienen preferencia para ser suspendidos los trabajadores con menos antigüedad, lo mismo sucederá en caso de reducción de actividades,

Algunas organizaciones establecen en sus contratos de trabajo, la prestación extralegal de reconocimiento de antigüedad por servicios prestados en otras organizaciones, pertenecientes al mismo sector o entre organizaciones diferentes donde el patrón puede o no ser el mismo, por ejemplo, en la industria azucarera, alcoholera y similar que el 19 de mayo de 2019 publicó en el Diario Oficial de la federación, el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, con vigencia del 16 de octubre de 2018 al 15 de octubre de 2020, que en su Artículo 100, indica que:

“ARTÍCULO 100º. Se establece en la Industria Azucarera que en los puestos clasificados de trabajadores de planta, se ejecuten permutas con otros trabajadores de la misma categoría y circunstancias de otros ingenios. Los trabajadores serán considerados con la misma antigüedad que tenían en el ingenio en donde prestaban sus servicios para todos los efectos y en especial para sus derechos a ser jubilados, entendiéndose que la nueva Empresa reconocerá su antigüedad, siempre que este trabajador provenga del grupo de ingenios oficiales o del mismo dueño en caso del sector privado, debiendo ocupar en los escalafones respectivos el lugar que como tales les corresponda, sin lesionar los derechos de otros trabajadores.”

Este trabajo tiene el propósito de analizar el impacto que tiene, en el plan de jubilación de beneficio definido, la prestación de reconocimiento de antigüedad de los servicios prestados en el Sistema Financiero Mexicano, otorgado por un Organismo Público; y sirva de paso, ofrecer un panorama de la raíz y evolución del plan de jubilación que aun otorgan algunas instituciones que pertenecen a este Sistema.

El estudio se enfocará en el Organismo Público Descentralizado denominado Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) hasta principios de 2019, posteriormente cambio su nombre a Instituto de Administración de Bienes y Activos (IABA), y a partir de enero de 2020 modifica su nombre nuevamente a Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado (INDEP). En este documento se citará con las siglas SAE.

La información que se utilizará y con la que se cuenta para el análisis tiene corte al 31 de diciembre de 2019.

Se pretende determinar en qué medida afecta al plan de jubilación de beneficio definido el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores. Parece claro suponer que sin el reconocimiento de antigüedad el costo del plan es menor, pero no sabemos en qué medida.

Iniciaré definiendo en el Capítulo 1 algunos conceptos básicos del campo de las pensiones y la importancia de los planes privados de pensiones.

En el Capítulo 2 presento la estructura del Sistema Financiero Mexicano, seguido de un recorrido por el origen y evolución del reglamento que rige las relaciones laborales de los empleados bancarios, enfatizando las modificaciones al plan de jubilaciones establecido en esta normativa, posteriormente señalo los antecedentes y creación del Organismo SAE y del Reglamento Interior de Trabajo que rige sus relaciones laborales. Describo el plan de jubilación y su evolución, así como la prestación del reconocimiento de antigüedad de los servicios prestados en instituciones pertenecientes al Sistema Financiero Mexicano; continuo con el análisis de la población activa y jubilada de estudio.

En el Capítulo 3, se realiza una comparación de la población actual, donde algunos de sus miembros obtuvieron el reconocimiento de antigüedad por servicios prestados en el Sistema Financiero Mexicano frente a un escenario donde solo se consideran los servicios prestados efectivamente en el SAE.

A su vez, en el Capítulo 4 se muestra el efecto de la prestación de reconocimiento de antigüedad en el plan de jubilaciones.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo 1. Marco Conceptual

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (Organización Internacional del Trabajo).

La seguridad social es uno de los derechos humanos fundamentales, la norma mínima de la seguridad social se establece en el Convenio 102.

Los Convenios 102 y 128, especifican los derechos a las prestaciones de la seguridad social en caso de vejez, invalidez o muerte del sostén de la familia, y que las pensiones de la seguridad social están diseñadas para proporcionar la seguridad de los ingresos en estas contingencias, estipulando que las prestaciones se deben pagar en forma de pagos periódicos concedidos durante todo el transcurso de la contingencia a las personas que alcancen las condiciones prescritas por la legislación nacional. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Establece que la prestación de vejez, deberá cubrir la sobrevivencia a los 65 años de edad, con la posibilidad de que exceda esta edad considerando los criterios demográficos, económicos y sociales; que la prestación deberá garantizarse a la persona que, antes de la contingencia, haya cotizado durante 30 años o el periodo de cotizaciones previamente escrito en la legislación nacional y que las pensiones serán al menos del 45% de la ganancia que obtenía el beneficiario antes de la contingencia o del salario del trabajador; asimismo, que deben garantizarse prestaciones reducidas después del cumplimiento de 15 años de cotización o empleo y que la edad deberá ser menor para las personas que se han ocupado de trabajos insalubres.

La OIT no establece una definición explícita de pensión, pero con los Convenios podemos deducir que, una pensión proporciona ingresos mediante un pago periódico concedido durante el transcurso de una contingencia, sea vejez, invalidez o muerte del sostén de la familia, a las personas que alcancen las condiciones previamente escritas.

En general podemos decir que, una **pensión** es un arreglo de pagos periódicos que se realizan a partir de que se cumplan condiciones preestablecidas para ello¹.

En esta definición el **monto de los pagos** se puede determinar en relación con el salario o puede ser un monto fijo, también puede tener una relación con la antigüedad del empleado en la organización, o ambas.

La **periodicidad de los pagos** se refiere a, si éstos, son anticipados o vencidos, garantizados o contingentes, temporales o vitalicios, y su frecuencia puede ser quincenal, mensual, bimestral, anual u otra.

Las **condiciones preestablecidas** son los requisitos que se deben cumplir para recibir una pensión, puede incluirse la condición de una edad determinada, de un determinado número de años de servicio en una organización o de una condición de invalidez o sobrevivencia.

¹ Lozano C. Curso Taller de Técnicas Actuariales de las Pensiones, presentación CIESS, 1998

Un plan de pensiones es un conjunto de condiciones o reglas que definen derechos y obligaciones, relacionados con la condición preestablecida cuyo cumplimiento genera pagos periódicos (Nathal, Micropensiones para Microempresarios, México 2017, 2018, pág. 9).

Las condiciones o reglas se establecen libremente y no tienen límite, dependerán de los objetivos que se quieren alcanzar.

En un plan de pensiones, cuando se cumplen las condiciones o reglas se establece el compromiso del pago de la pensión y de tener el recurso financiero suficiente para cumplir con la obligación.

El uso de los recursos financieros debe reglamentarse para ser una garantía de cumplimiento del pago; la capacidad de pago es la mejor garantía. Es conveniente construir un fondo con los recursos financieros destinados al cumplimiento de la obligación.

Un **fondo de pensiones** es un conjunto de recursos financieros que se destinan al cumplimiento de las obligaciones de un plan de pensiones (Nathal, Micropensiones para Microempresarios, México 2017, 2018, pág. 9)

Los fondos a veces son insuficientes, pero mientras no alcancen insolvencia pueden operar; existen planes sin fondo cuyos compromisos se cumplen con gasto corriente. Lo común es que los fondos se constituyan poco a poco.

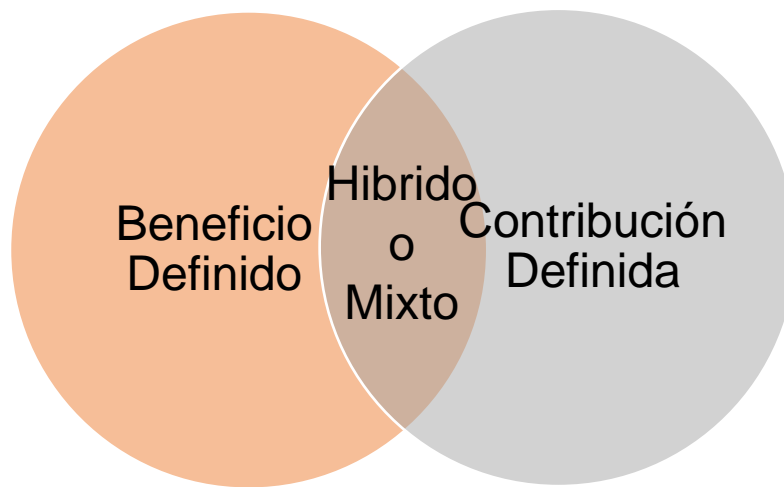
Las **aportaciones al plan de pensiones o contribución para financiamiento del plan** son los recursos financieros que se depositan en un fondo de pensiones para fortalecerlo con la finalidad de cumplir con las obligaciones del plan de pensiones.

Los planes de pensiones pueden limitarse a la pensión de vejez o incluir otros beneficios como pensión por invalidez o muerte, cuando se incluye el beneficio de muerte del trabajador, el beneficio es para sus beneficiarios designados.

Al diseñar un plan de pensiones podemos tener distintas condiciones de elegibilidad y múltiples métodos de cuantificación de beneficios.

Básicamente existen tres tipos de planes de pensiones:

Gráfica 1 Tipos de planes de pensión



Fuente: elaboración Propia

Beneficio Definido: en este tipo de plan el trabajador conoce desde un inicio el importe del beneficio que obtendrá cuando cumpla las condiciones establecidas en el plan de pensión y se retire de la organización.

La organización se compromete a entregar los beneficios establecidos en el plan y es responsable del pago de los beneficios; hace contribuciones al fondo de pensión y asume el riesgo de pagar los beneficios independientemente de la suficiencia del fondo. Los recursos financieros del fondo son administrados de manera global sin individualizarlos por cada participante.

Contribución Definida: el beneficio que recibirá el trabajador a su retiro no se conoce, depende del nivel y periodo de contribución, y de los rendimientos de la inversión de los recursos financieros.

El monto de la contribución está definido y es común que se establezca como porcentaje del salario mensual o anual del trabajador, el porcentaje puede ser fijo o puede variar a través del tiempo que dure la relación laboral.

Los recursos financieros son administrados en cuentas individuales establecidas en fondos especiales para resguardarlos. Los fondos son operados por instituciones autorizadas para su administración e inversión de los recursos desde la implementación del plan de pensiones y hasta la fecha de retiro del trabajador.

Las contribuciones o aportaciones las puede realizar sólo la organización, o sólo el trabajador o ambos. Es común que se tengan tantas subcuentas como aportantes.

En los planes en donde el trabajador hace contribuciones, por lo regular éste obtiene el acumulado de los recursos financieros que aportó y sus rendimientos, al no cumplir las condiciones establecidas en el plan para obtener una pensión, es decir, por separación voluntaria, despido, invalidez o muerte. Algunos planes establecen que en caso de despido o separación voluntaria los recursos financieros aportados por los trabajadores se transfieran a la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), a un Plan Personal de Retiro (PPR)² que representan otra alternativa para el retiro. También en algunos planes se establece que las aportaciones realizadas por la organización sean otorgadas al trabajador como derecho adquirido por los años de servicio que estuvo activo, generalmente se especifica una tabla que relaciona los años de servicio activo y el porcentaje que obtendrá sobre esos recursos.

En este tipo de plan el beneficio no se conoce pues depende del saldo acumulado al momento del retiro. El saldo puede ser entregado al trabajador de diferentes formas puede ser como un pago único, un retiro programado, una renta vitalicia, o una combinación de estos 2 últimos.

Es recomendable que los planes de contribución definida sean aplicados a poblaciones jóvenes debido a que se tiene el tiempo para acumular los recursos a lo largo de la vida laboral y hasta su retiro.

Generalmente este tipo de planes no reconocen los servicios prestados con anterioridad al establecimiento del Plan. Sin embargo, es recomendable reconocer los servicios pasados cuando se transita de un plan de beneficio definido a un plan de contribución definida, el reconocimiento

² PPR: son administrados por aseguradoras y son fondos en los que se puede invertir para generar un monto para el retiro personal.

puede ser mediante la contribución al nuevo plan de un bono cuyo monto puede ser determinado por la antigüedad, salario y edad del trabajador.

Plan Híbrido o Mixto: son una mezcla entre los planes de beneficio definido y de contribución definida, tienen por objetivo garantizar el beneficio cuando el trabajador alcance las condiciones de retiro con el financiamiento de las contribuciones que pueden ser tanto del trabajador como de la organización, a lo largo de la vida laboral del trabajador. La administración se basa en cuentas individuales por participante.

- **Plan Híbrido:** sus beneficios están ligados a una tasa de rendimiento acreditada a las contribuciones, ya sea que esta tasa se defina en las reglas del Plan, independientemente del rendimiento real de los activos, o bien se calcule con referencia al rendimiento real de los activos y de la garantía de rentabilidad mínima especificadas en las reglas del Plan (CONSAR, 2019).
- **Plan Mixto:** se componen por los planes de beneficio definido y de Contribución definida.

Con la reforma de 1997 a la Ley del Seguro Social (LSS) se cubre parcialmente el riesgo de vejez otorgando pensiones por jubilación cuyo monto solo es una plataforma básica, las tasas de reemplazo son insuficientes para incentivar la jubilación de los trabajadores, por lo que es conveniente que las organizaciones implementen mecanismos complementarios de retiro.

El nivel de reemplazo o tasa de reemplazo se define como el monto mensual de la pensión como porcentaje del salario promedio recibido durante la vida laboral del trabajador.

Las organizaciones al tener menos trabajadores contratados directamente y contratar bajo otras modalidades de empleo, han provocado que el tiempo real de cotización o densidad de cotización a la Seguridad Social no permita a los trabajadores alcanzar una pensión o de alcanzarla no puedan mantener un nivel de reemplazo de salario que les permita retirarse y vivir únicamente de ella.

Es necesario que las empresas establezcan políticas de retiro a través de planes privados de pensiones y que tomen la responsabilidad social de generar conciencia con sus empleados de ahorrar para su retiro, de lo contrario el problema financiero a causa del envejecimiento se puede volver inviable.

La sociedad debe asumir la responsabilidad y prepararse para su jubilación o para cuando deje de ser productivo, de no asumirlo se pone en riesgo su calidad de vida a partir de ese momento.

La tasa de reemplazo a la jubilación en nuestro país es menor al 30% del salario promedio del trabajador (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2019), más baja que el 45% que la que establece el Convenio 102 de la OIT.

El 30% de nivel de reemplazo no será suficiente y se tendrá que contar con recursos adicionales para poder hacer frente a los gastos en la etapa de jubilación, es por lo que los planes privados de pensiones representan una herramienta de compensación diferida que permite premiar los años de servicio prestados y constituir una fuente adicional de ingresos para la jubilación.

Cuando una organización crea e implementa un plan de pensiones para sus trabajadores complementa las pensiones otorgadas por la seguridad social y, además:

- proporciona a sus trabajadores seguridad económica en su retiro,

- implementa un beneficio competitivo,
- proporciona a la organización competitividad y retención de talento
- fomenta a sus trabajadores la conciencia del ahorro para el retiro,
- la organización y el trabajador tienen beneficios fiscales
- la organización tiene un instrumento para incentivar el retiro

La improductividad por edad avanzada del trabajador no es causa legal para que un patrón de por terminada la relación laboral, si quiere terminarla debe indemnizar al trabajador, y en caso de no hacerlo el trabajador tiene el derecho de exigirlo vía legal e incluso puede también solicitar su reinstalación en el puesto que ocupaba y por lo tanto el pago de salarios caídos por el tiempo que se interrumpió la relación laboral.³

Para un trabajador con una relación de trabajo por tiempo indeterminado⁴ la indemnización consiste en el pago de 3 meses de salario más 20 días de salario por cada año que prestó sus servicios; por lo que el patrón podría constituir una reserva para compensar a los trabajadores que alcancen la edad de retiro ya sea con la indemnización conforme a la LFT o implementando un plan de jubilación complementario a la Seguridad Social.

Todo patrón al contratar los servicios de terceras personas; está generando una deuda o un pasivo laboral por los beneficios cuantificables monetariamente que un trabajador va adquiriendo a lo largo del tiempo dentro de una organización y que son derechos que el trabajador posee en caso de ser despedido, ya sea porque la organización deje de funcionar o se venda, o por fallecimiento del trabajador o porque el trabajador se retire de su cargo. Es conveniente reconocer el pasivo laboral a través de un registro contable en los estados financieros de una organización porque permite evaluar la magnitud de la deuda que tiene con sus trabajadores.

Todas las personas físicas y morales con actividad empresarial que emiten estados financieros están obligados a estimar el pasivo laboral. Para estimarlo, se debe utilizar el criterio de la Norma de Información Financiera NIF D-3 (Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A.C., 2014). Tomando en cuenta la probabilidad de que cada trabajador permanezca en la empresa, o llegue a la edad de retiro, considerando hipótesis demográficas como mortalidad, invalidez y rotación, hipótesis económicas y salarios proyectados.

Al implementar un plan de pensiones complementario a la seguridad social se tienen ventajas fiscales tanto para la organización como para el empleado:

- para la organización:
 - deducción fiscal del 47% sobre las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social. La deducción podrá ser del 53% cuando las prestaciones que otorguen a sus trabajadores sean ingresos exentos para ellos y no disminuyan respecto de las otorgadas en el año inmediato anterior. (Artículo 25, fracción X de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR))

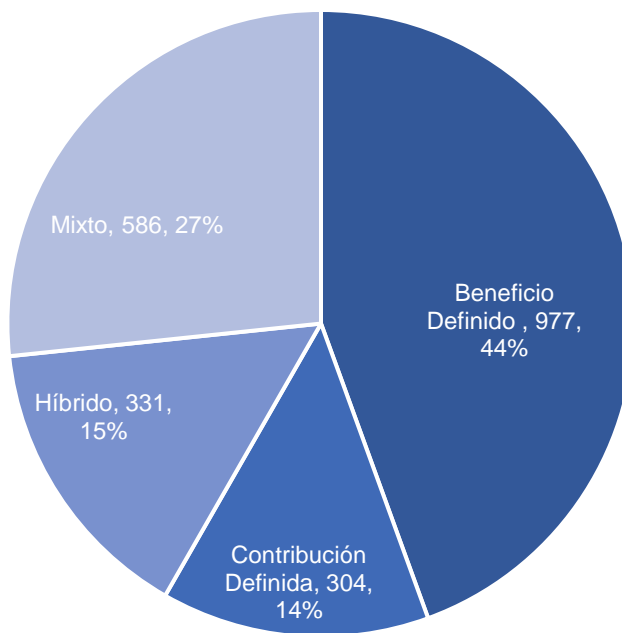
³ Artículos 47,48 y 50 de la LFT

⁴ LFT Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

- 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. (Artículo 29, fracción V de la LISR)
- Para el empleado:
 - Si acuerda con el patrón que la pensión le sea pagada en un único pago, será exenta siempre y cuando no exceda de 90 salarios mínimos (SM) por cada año de servicio. (Artículo 93 fracción XIII de la LISR)
 - Los ingresos por pensión están exentos de impuesto siempre y cuando el monto diario no exceda de 15 SM. (Artículo 93, fracción IV de la LISR)

En mayo de 2019, se registraron 2,198 planes en el Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP) de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR):

Gráfica 2 Distribución por tipo de plan

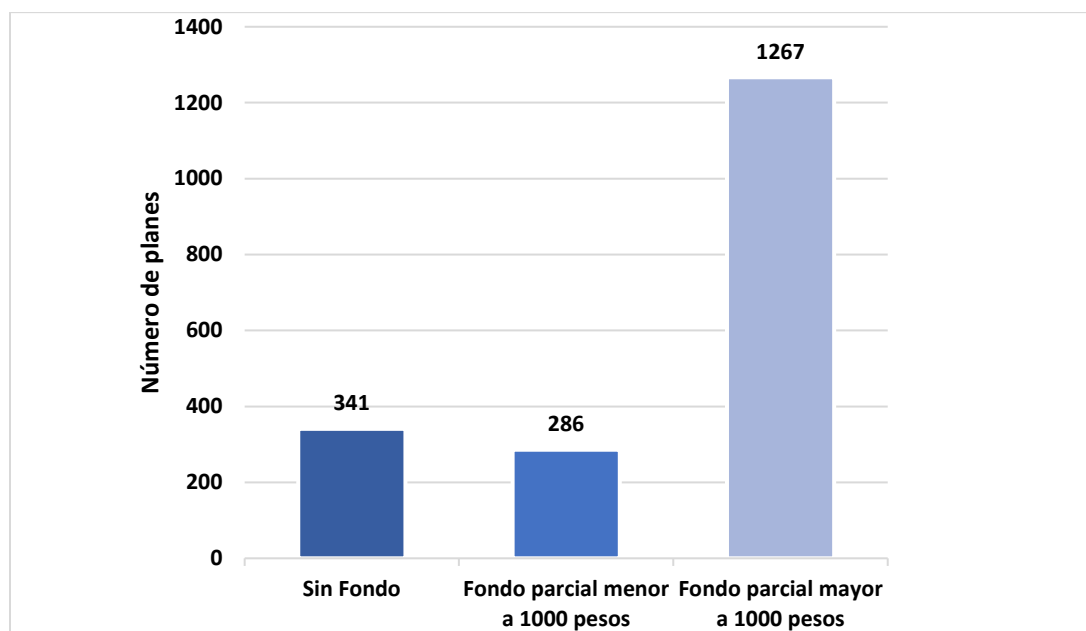


Fuente: elaboración propia con datos de la CONSAR (CONSAR, 2019).

Considerando los planes de beneficio definido puros y los que se componen de estos, es decir híbridos o mixtos, resultan 1894 planes.

Las organizaciones reportaron el estado de los fondos que respaldan este tipo de planes, de la siguiente forma:

Gráfica 3. Estado de los fondos de pensiones



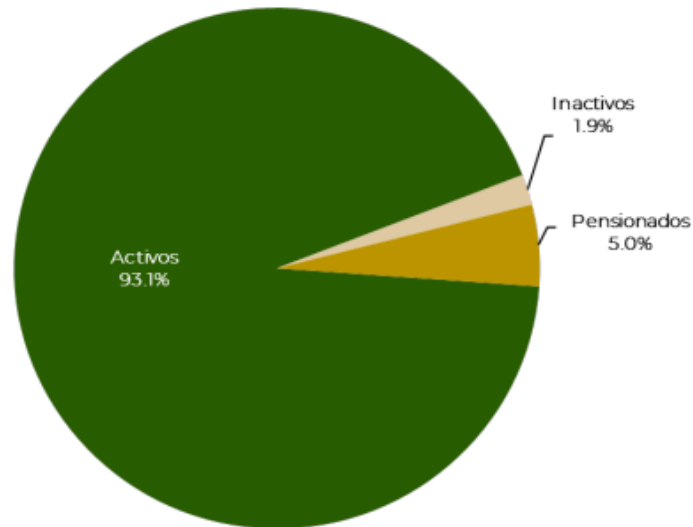
Fuente: elaboración propia con datos de la CONSAR (CONSAR, 2019)

Los planes de pensiones pueden ser:

- **públicos:** son ofrecidos por sistemas de seguridad social a nivel federal y estatal,
- **privados u ocupacionales:** son ofrecidos por algunas organizaciones públicas y privadas a sus trabajadores, y
- **personales:** son aquellos en que los trabajadores se adhieren de manera voluntaria a través de algún intermediario financiero.

Los planes de pensiones privados u ocupacionales registrados en el SIREPP en 2019 cubrían a 1,618,788 afiliados, distribuidos en trabajadores activos, pensionados e inactivos o extrabajadores que laboraron para una organización estuvieron afiliados a un plan y cumplieron con los requisitos para adquirir ciertos beneficios, los cuales representan obligaciones para la empresa.

Gráfica 4 Afiliados a planes privados u ocupacionales



Fuente: CONSAR, Estadísticas del Registro Electrónico de Planes de Pensiones, Figura II-1. Población cubierta por los Planes, octubre 2019, recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/reporte-anual-de-planes-privados-de-pensiones->

En el reporte del SIREPP de 2019, la CONSAR cruzó la información de los trabajadores afiliados a los planes de pensiones privados u ocupacionales contra la Base de Datos Nacional del SAR (BDNSAR) que al cierre de 2017 registraba 58,240,022 cuentas individuales, donde ubicaron a 1.31 millones de trabajadores activos afiliados a algún plan ocupacional, encontrando que:

- los planes privados u ocupacionales cubren en mayor medida a trabajadores de altos ingresos, uno de cada 4 trabajadores afiliados tiene salario mayor a 20 salarios mínimos. Una tercera parte de los afiliados a estos planes ganan más de 10 salarios mínimos, mientras que solo el 4.8% de las cuentas individuales del SAR supera la cifra.
- la densidad de cotización es alta, los trabajadores afiliados presentan un mayor grado de formalidad y estabilidad en el empleo, derivado de una mayor valoración de las prestaciones que les ofrecen las organizaciones, como la oportunidad de acceder a una pensión complementaria a la de la seguridad social, y la posibilidad de crecimiento en dichas empresas. En promedio cuentan con una densidad de cotización del 86%, mientras que la población afiliada al SAR presenta una DC promedio de 42%.

Valuación Actuarial:

Es fundamental para una organización conocer el valor económico de los riesgos que asume por diferentes motivos por lo que requiere de información para la toma de decisiones; cuando conoce el valor del riesgo puede establecer objetivos financieros y planeación presupuestal.

Los beneficios cuantificables monetariamente que van adquiriendo los trabajadores a lo largo del tiempo por los servicios prestados en las organizaciones, sean éstos por disposiciones legales de las relaciones de trabajo o por acuerdo voluntario entre la organización y el trabajador, se consideran **deudas y obligaciones pendientes de pago o pasivos laborales**, siendo necesario conocer el valor económico del riesgo que asume la organización y la perspectiva de incertidumbre que enfrenta.

Una **Valuación Actuarial** es un proceso de determinación de costos y gastos del plan mediante el uso de la ciencia actuarial (Nathal, Notas de estudio: pensiones privadas, 2013).

Para la determinación se consideran hipótesis demográficas como la mortalidad, invalidez y la rotación de los trabajadores; así como hipótesis económicas y financieras con el análisis del entorno macroeconómico, rendimientos de inversiones, tasa de inflación, incremento de los salarios.

Con la valuación actuarial la organización conoce el valor del riesgo asumido, recibe información sobre la perspectiva de incertidumbre que enfrenta, abonando con ello un manejo integral del riesgo y de sus efectos económicos en el futuro; permite orientar la toma de decisiones sobre el nivel idóneo de contribuciones que deberá efectuarse en cada ejercicio fiscal; y, facilita la presentación y revelación de estos montos en los estados financieros de la organización. Así también, sirve para reorientar o ajustar el esquema de beneficios.

La Norma de Información Financiera D-3 “Beneficios a los empleados” (NIF D-3), emitida por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), establece que las organizaciones en México tienen la obligación de reflejar en su contabilidad los pasivos laborales. El registro del costo del pasivo laboral permite que las organizaciones no reconozcan utilidades mayores a las reales. La norma establece que la valuación actuarial debe hacerse mediante el Método de Costeo Actuarial de Crédito Unitario Proyectado⁵.

Un Método de Costeo Actuarial es un modelo matemático que se emplea de manera periódica (generalmente anual) para determinar el costo o monto de recursos monetarios:

- que deberán ser aportados a un fondo de pensiones que servirán para cubrir el pago de beneficios del plan cuando se presente la obligación; o
- que deberán ser registrados en una reserva contable dentro de los estados financieros de una organización, mediante una cuenta de pasivo para revelar los pasivos laborales contingentes generados por los planes de beneficios para los trabajadores.

Es ideal que el monto sea actualizado anualmente mediante la valuación actuarial y de acuerdo con los postulados básicos de la contabilidad.

Podemos decir que un Método de Costeo Actuarial es un programa racional y consistente de determinación de costos para acumular una reserva o de aportaciones a un fondo. Es la forma de distribución del costo total de un plan en diferentes años.

Un Método de Costeo Actuarial debe cumplir el Principio de Equivalencia Actuarial que consiste en que el valor presente del flujo de pagos debe ser igual al valor de los fondos para afrontarlos. Si se respeta el Principio de Equivalencia se mantendrá el equilibrio financiero del plan. De no hacerlo se tendrá un esquema deficitario, si es que el valor de las obligaciones es superior a los fondos constituidos o, por el contrario, será un esquema superavitario si los fondos son superiores a la obligación misma.

⁵ Norma de Valuación 45.5.2, NIF D-3

Al momento del retiro o de inicio de pensión debe existir la igualdad entre el fondo y el valor presente Actuarial:

valor del fondo = valor presente actuarial de los pagos de pensión

o

$$F = P \ddot{a}_x$$

Donde:

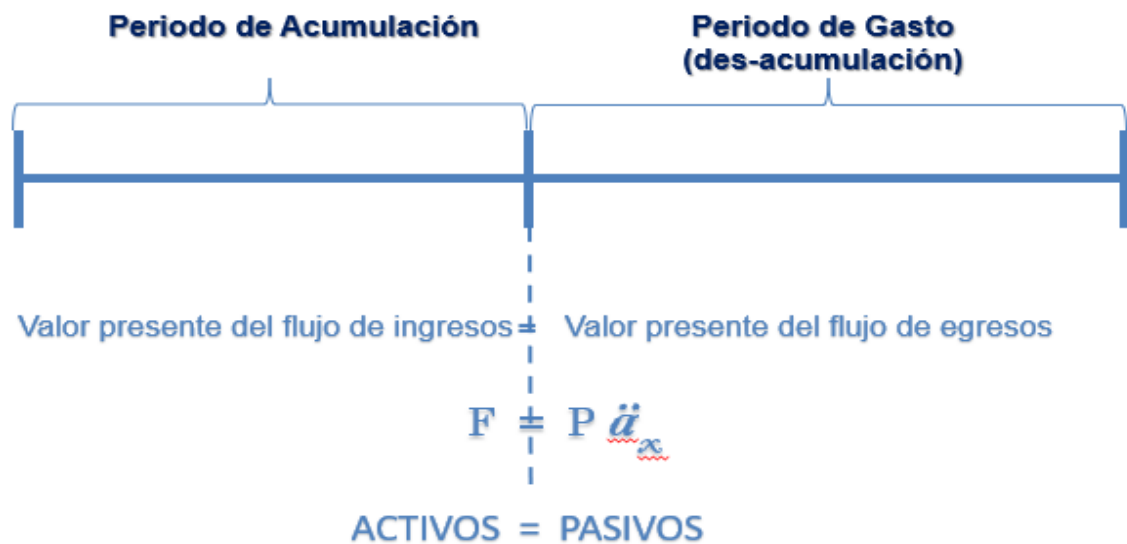
F es el fondo al momento del retiro,

P es el pago de la pensión,

\ddot{a} = valor presente de los pagos de pensión,

x = edad de retiro,

La reserva se acumula durante un periodo de acumulación mediante aportaciones al fondo y al momento de retiro, inicia el periodo de gasto.



Fuente: UNAM, Facultad de Ciencias, Programa Único de Especialización en Ciencias Biológicas, Físicas y Matemáticas, Especialización en Pensiones, 2018.

Los métodos de costo actuarial no modifican el valor presente actuarial de los beneficios, sólo modifican la velocidad con que se constituyen fondos o reservas.

El valor presente actuarial es una valoración económica en la cual, además de reconocer que el dinero tiene valor en el tiempo, se estima la posibilidad que cada pago se haga, es decir, a cada pago se le asocia una probabilidad de ocurrencia. (Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C., 1996)

El Método de Crédito Unitario Proyectado considera la antigüedad del trabajador y el salario pensionable del trabajador proyectando los incrementos al salario hasta la fecha del retiro. El

salario corriente es proyectado a la fecha de retiro usando una escala salarial, y el beneficio de retiro es distribuido uniformemente sobre la carrera laboral del trabajador, si la unidad de beneficio es la misma para cada año de servicio.

Hemos visto que la OIT establece la seguridad social es uno de los derechos humanos fundamentales, que los Convenios 102 y 128 especifican la norma mínima de las prestaciones a que tienen derecho los individuos en caso de vejez o invalidez y sus beneficiarios en caso de su muerte y que las pensiones de la seguridad social están diseñadas para proporcionar la seguridad de los ingresos durante la contingencia, estipulando que las pensiones se deben pagar en forma de pagos periódicos. También, los conceptos básicos del campo de pensiones. La importancia que tienen los planes privados de pensiones como complemento a las pensiones de la seguridad social en nuestro país. Así como la obligación de las organizaciones con un plan de pensiones de reconocer y registrar el valor del riesgo asumido.

Capítulo 2. Análisis de la Población

El Sistema Financiero Mexicano

El Sistema Financiero Mexicano es el conjunto de organismos y entidades que tienen por objeto mantener el equilibrio de organizaciones y personas, sean éstas públicas, privadas o sociales, para canalizar los recursos económicos que fluyan a través de los diferentes campos de la economía procurando el sano equilibrio del desarrollo del propio sistema, tomando en cuenta que fundamentalmente, la captación de recursos favorezca al país y a los mexicanos (Quintana Adriano, 2018).

La estructura del sistema financiero está integrada, en un primer nivel, por el conjunto de instituciones públicas que regulan, supervisan y protegen los recursos de los usuarios de los servicios financieros ante las instancias financieras. El Banco de México (BANXICO), organismo autónomo, coordinadamente con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dirigen el flujo del dinero y del crédito que nutre el sistema financiero que fluye a través de diversos campos como son el bancario, el bursátil, seguros y fianzas, que sirven como instrumentos para aplicar las políticas económicas, financieras y sociales del país. Otras instituciones que se encuentran en este nivel son:

- El Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB),
- La Comisión Nacional para la Defensa y Protección de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) y
- Los Fondos y Fideicomisos Públicos.

El segundo nivel lo integra:

- la banca privada o comercial,
- la banca de desarrollo o de fomento,
- las instituciones de seguros y fianzas,
- el mercado de valores o bursátil,
- los organismos auxiliares de crédito,
- organismos autorregulatorios bancarios y
- las entidades de ahorro para el retiro

La banca de desarrollo la componen instituciones de propiedad mayoritaria o totalmente gubernamental que canalizan los recursos de largo plazo para apoyar el desarrollo. A finales del año 2008, existían 6 bancos de desarrollo, 5 fideicomisos de fomento, la Financiera Rural y el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (Huidobro Ortega, 2012, pág. 172)

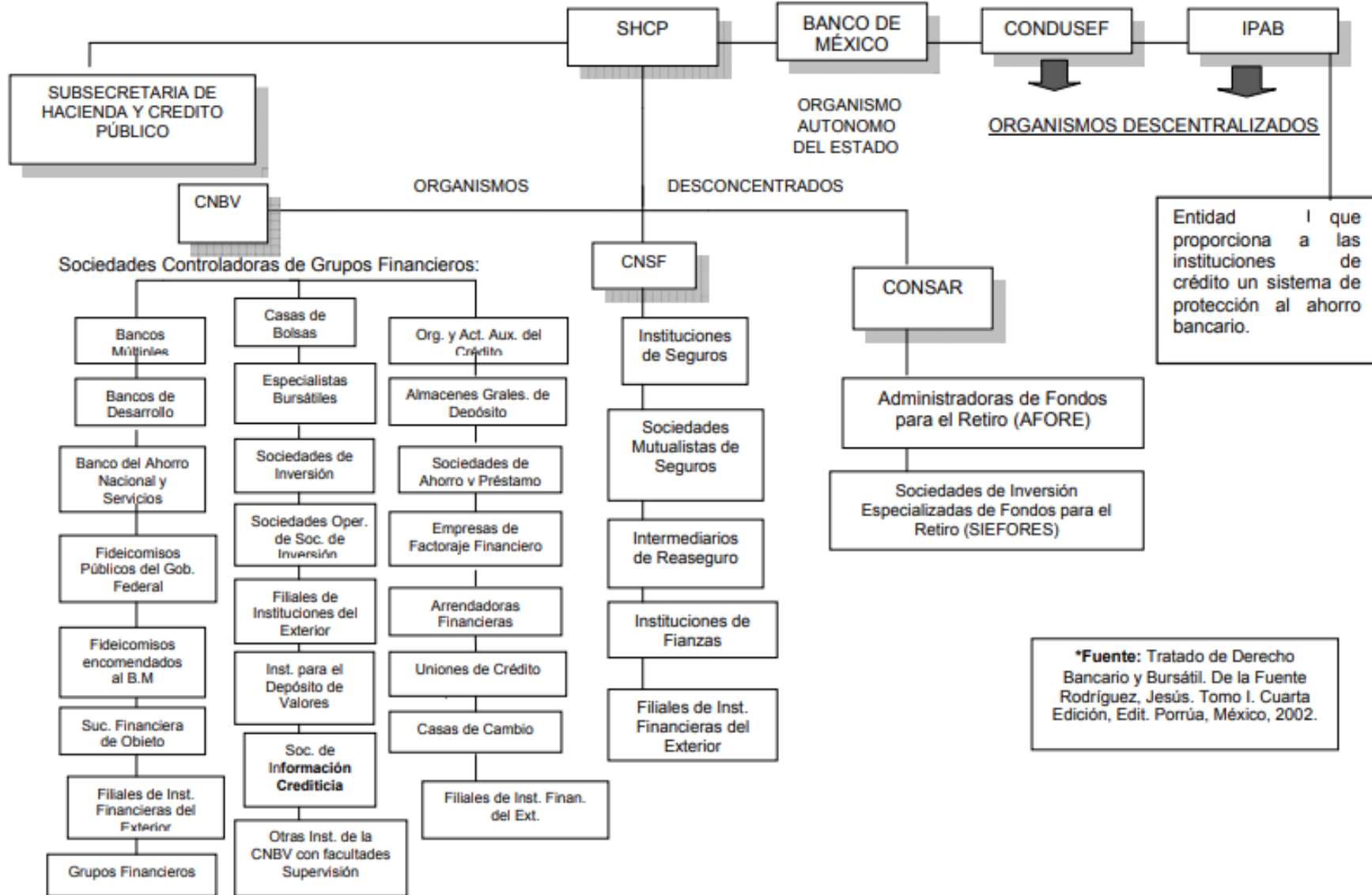
Cuadro 1. Banca de Desarrollo

| Bancos | Principales Fideicomisos |
|---|---|
| BANCOMEX | FONATUR (en 2008 fue excluido del Sistema Financiero Mexicano) |
| BANEJERCITO | FONACOT (Instituto FONACOT desde 2006) |
| BANOBRAS | FIFOMI |
| BANSEFI (antes Patronato del Ahorro Nacional (PAHNAL)) | FONHAPO |
| NAFIN | FIRA (FONDO, FEFA, FEGA Y FOPESCA*) |
| SHF (incluye al Fondo de Operación y Financiamiento Bancario a la Vivienda (FOVI)) | FIDELIQ (integrado desde 2002 al SAE) |
| FINANCIERA RURAL (organismo descentralizado de la Secretaría de Hacienda y Crédito público y que sustituyó al Sistema BANRURAL desde 2002) | *Fondo de garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura(FONDO); Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios(FEFA); Fondo Especial de Asistencia Técnica y Garantía para Créditos Agropecuarios(FEGA) y Fideicomiso Fondo de Garantía y Fomento para las Actividades Pesqueras (FOPESCA) |

Fuente: Instituciones de fomento en México, Breve historia de la banca de desarrollo mexicana, pag. 175, Huidobro Ortega, 2012

En el siguiente cuadro observamos como se integra el Sistema Financiero Mexicano:

INTEGRACIÓN DEL SISTEMA FINANCIERO.*



Fuente: (Camara de Diputados, Centro de Documentación, Información y Análisis, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis, 2009)

Antecedentes del Plan de pensiones de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares.

El primer reglamento que reguló las relaciones laborales de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se publicó el 15 de noviembre de 1937 y fue expedido por el presidente Lázaro Cárdenas,

“reguló prestaciones laborales de carácter superior para los empleados bancarios con el propósito de motivarlos y generar un sentido de pertenencia a las instituciones financieras y consecuentemente evitar que se unieran a cualquier grupo de trabajadores con inferiores condiciones de trabajo y prestaciones laborales y que decidieron involucrarse en movimientos de huelga, pues los salarios bajos propiciaron un clima radical en el sector sindical que pretendió desestabilizar al Estado en el periodo político del entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas” (Torres de la Rosa, 2011)

En este Reglamento se estableció la formalidad de sujetar a los empleados bancarios a un contrato individual de trabajo, y un tabulador de salarios, señalando el concepto de salario mínimo bancario, como aquel que se adiciona en un 50 % más al salario mínimo general, además del derecho a prestaciones laborales como vacaciones, servicio médico y pensión vitalicia de retiro o jubilación; se reglamentó la participación de utilidades y en caso de despido, la obligación para las instituciones de crédito y auxiliares, de pagar al trabajador, tres meses de sueldo y además veinte días por cada año de servicios. Se designó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) como autoridad competente para intervenir en la resolución de los conflictos laborales entre las instituciones de crédito y sus empleados por conducto de la entonces Comisión Nacional Bancaria, antecedente de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Además, dicha Comisión centralizaba los datos sobre vacantes, puestos de nueva creación y solicitudes de empleo de las instituciones de crédito, dirigía a los solicitantes más aptos hacia las vacantes y fijaba las bases de la política de empleo, a través de una agrupación constituida por las instituciones de crédito.

Además del contrato Individual, cada institución de crédito debería establecer su propio Reglamento Interior de Trabajo considerando para ello el marco jurídico el Reglamento para los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

El reglamento fue reformado el 22 de diciembre de 1953, por el presidente Adolfo Ruíz Cortines,

“mejorando en cuanto a su estructura jurídica, y en cuanto a su contenido, respecto a prestaciones económicas, culturales y sociales previstas en su fase inicial, pues las referidas prestaciones se incrementaron en cuantía, y en su parte social, adecuándose en el tema relativo a la Seguridad Social, por la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social el 19 de enero de 1943, el cual por medio del convenio de subrogación de servicios médicos, se hizo extensivo a los trabajadores bancarios desde esa época” (Torres de la Rosa, 2011)

En este reglamento se consideraba en adición a los beneficios de la Ley del Seguro Social el derecho a una pensión vitalicia de retiro cuando el empleado llegara a la edad de 55 años con 35 años de servicio o 60 de edad cualquiera que fuese su antigüedad. El monto de la pensión se determinaba considerando el 2% por cada año de servicios, sobre el promedio del último

quinquenio de sueldos percibidos por el empleado. Limitando lo anterior a que en ningún caso la suma de las pensiones anuales, es decir, la pensión vitalicia de retiro otorgada por la institución y la de cesantía en edad avanzada o vejez otorgada por la Ley del Seguro Social, excediera del sueldo fijo diario percibido por el empleado durante el último año, en su caso se reduciría la pensión otorgada por la institución. También establecía que se constituirían cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de pensión, estableciendo para ello que las diferencias entre las reservas matemáticas que tenía hasta el 31 de diciembre de 1952 para pensiones de vejez y las que se deban de cubrir con las modificaciones a ese Reglamento se cubrirían en 10 anualidades iguales y consecutivas.

A principios de 1971, los empleados bancarios formaron organizaciones para proteger de manera eficaz sus derechos, inclusive algunas de ellas solicitaron su registro sindical, el cual fue negado; considerando que podían poner el peligro la economía nacional en caso de que llegaran a una declaración de huelga o la formulación de un Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que el 13 de Julio de 1972, el presidente Luís Echeverría Álvarez, reformó nuevamente el Reglamento.

La modificación consistió en reducir la jornada laboral de 42 horas a la semana por 40 horas, considerando el sábado como día de descanso. En relación con la prestación de pensión vitalicia de retiro, el porcentaje de 2% se modificó al 2.5% sobre la misma base considerada en el Reglamento de 1953 más el aguinaldo anual, consecuentemente se integró el aguinaldo en el límite de pensión adicionada con la pensión del Seguro Social; se estableció una pensión mínima de un salario mínimo bancario de la región que correspondiera al empleado.

“Y una tercera novedad, que sin duda alguna servirá de norma en contrataciones colectivas futuras, lo es el pago de una pensión vitalicia, en función de la edad y del número de años de servicios que cada trabajador tenga, que tiene un mayor alcance que actualmente cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social y que no guarda relación con el monto percibido en los últimos años anteriores a la fecha de la jubilación. En este aspecto podemos decir que a los empleados bancarios se les ha asimilado en lo posible el régimen de seguridad social que el estado mexicano ha impuesto en relación con los trabajadores a su servicio” (Barajas Montes de Oca)

Hay que considerar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional fue publicada el 28 de diciembre de 1963.

El 1º de septiembre de 1982, el Gobierno Federal expropió los bancos privados, en consecuencia se cambió el régimen laboral de los empleados bancarios del apartado A al apartado B del artículo 123 de la Constitución Este cambio originó problemas de interpretación jurídica para resolver los conflictos laborales porque los tribunales laborales durante el periodo de transición, continuaron aplicando las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo y las derivadas de los Reglamentos de Trabajo de las Instituciones.

El 31 de diciembre de 1983 se publicó la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, también llamada Ley Laboral Bancaria, aplicable a los trabajadores de las:

- Sociedades Nacionales de Crédito de Banca Múltiple que fueron Sociedades Anónimas hasta el 29 de agosto de 1983,

- Instituciones Nacionales de Crédito, Banca de Desarrollo que también eran Sociedades Anónimas hasta el 14 de enero de 1985
- Banco de México y a los del Patronato del Ahorro Nacional

En esta Ley se estableció que los trabajadores:

“tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social” (De la Cueva, 2009)

El 27 de junio de 1990, el presidente Carlos Salinas de Gortari, reprivatizó la Banca, mediante reforma a la Ley de Instituciones de Crédito y al artículo 123 Constitucional, Apartado “A”, fracción XXXI, que establece la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales de los trabajadores de la Banca Privatizada.

El Gobierno Federal obligó a las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito a otorgar un sin número de prestaciones laborales además de las previstas en la Ley Federal del Trabajo para establecer un equilibrio social y económico.

La actividad de los empleados bancarios tiene características propias en virtud de que se encuentran sujetos a reglamentos especiales emitidos por Instituciones públicas que regulan el Sistema Bancario Mexicano.

“Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento” (De la Cueva, 2009)

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo no ha sido regulado el trabajo bancario como trabajo especial. La norma laboral bancaria se produjo en el orden administrativo, y no en una instancia legislativa.

Según el Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2018 (Auditoría Superior de la Federación, 2019), además del Banco de México (BANXICO) y del Patronato del Ahorro Nacional, 14 instituciones públicas proporcionan a sus trabajadores el beneficio de una pensión vitalicia de retiro complementaria a las proporcionadas por los organismos de seguridad social (IMSS e ISSSTE):

- Servicio de Administración y Enajenación de Bienes;
- Exportadora de Sal, S.A. de C.V.;
- Fideicomiso de Fomento Minero;
- Fideicomisos Instituidos en Relación a la Agricultura;
- Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural;
- Fondo Nacional de Fomento al Turismo;
- Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias;
- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- P.M.I. Comercio Internacional;

- Televisión Metropolitana;
- Consejo de la Judicatura Federal;
- Suprema Corte de la Justicia de la Nación;
- Colegio de México, e
- Instituto Mexicano del Petróleo

Así también, las siguientes organizaciones liquidadas o en proceso de liquidación, cuyo liquidador es el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes:

- Ferrocarriles Nacionales de México;
- Banco del Desarrollo Rural;
- Luz y Fuerza del Centro;
- Financiera Nacional Azucarera;
- Fondo de Pensiones del Personal de Azúcar;
- Almacenadora del Sur;
- Servicios de Almacenamiento del Norte;
- Banco Pesquero y Portuario;
- Banco Nacional de Comercio Interior;
- Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones Auxiliares del Crédito, y
- Mandato Pensionados de Instituciones Liquidadoras, que agrupa a las instituciones liquidadas siguientes:
 - Banco Central de Capitalización y Ahorro,
 - Banco de Capitalización de México,
 - Banco Internacional de Capitalización,
 - Banco Nacional Cinematográfico,
 - Sociedad Financiera de la Industria.

SAE como patrón

El otrora SAE es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal, cuyas relaciones laborales se rigen por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, en este artículo se refieren los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; a sus trabajadores les aplica la Ley Federal del Trabajo, y tienen seguridad social provisto por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Su Misión y Visión es:

“Misión: *Dar destino a los Bienes y a las Empresas improductivas para el Estado, con Compromiso, Eficiencia, Transparencia y Responsabilidad Social, buscando contribuir al fortalecimiento del Estado de Derecho, las Finanzas Públicas y el Sistema Financiero Mexicano.*

Visión: *Ser un Organismo Público del Sistema Financiero Mexicano de referencia a nivel mundial y la mejor alternativa para el Estado para dar destino a sus Bienes y Empresas improductivas, con reconocimiento de la Transparencia, Eficiencia y Continuidad de sus Procesos”* (Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado, s.f.)

Antecedentes del SAE

Mediante contrato de fideicomiso celebrado el 6 de junio de 1966 entre el Gobierno Federal, por conducto de la SHCP y la Financiera Comercial Mexicana, S.A. (posteriormente Banco Mexicano Somex, S.A.), se constituyó el Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito (FIDELIQ), dicho contrato fue objeto de diversas modificaciones, como la sustitución de la Fiduciaria de Banco Mexicano, S.A. por Nacional Financiera, S.N.C. y posteriormente, a propuesta del fideicomitente, la designación de un delegado fiduciario especial.

El FIDELIQ entre otras actividades, tenía por objeto recibir y enajenar todo tipo de bienes de entidades paraestatales en proceso de desincorporación y comercializar mercancías de comercio exterior que pasaban a ser propiedad del Fisco Federal, así como otros bienes que determinaba la SHCP.

Al paso del tiempo la regulación respecto de la enajenación de bienes de los que podía disponer el Ejecutivo Federal, era muy diversa, estableciendo distintos procedimientos para la enajenación de bienes, lo que hacía compleja la administración y enajenación de los mismos, existiendo diferentes instituciones y organismos que tenían entre sus funciones las mencionadas, con independencia de las que realizan todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en relación con bienes respecto de los cuales son competentes.

Era necesario contar con un mecanismo ágil, transparente y sencillo para la venta de los bienes que no se encontraban afectos a la prestación de un servicio público, que permitiera al Gobierno Federal eliminar costos de administración e incluso sirviera para allegarse recursos financieros que apoyaran a cubrir el gasto público optimizando el ejercicio de este.

Con fecha 19 de diciembre de 2002, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se expide la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público, mediante el cual se crea el organismo descentralizado denominado Servicio de Administración y Enajenación de Bienes que será coordinado por la SHCP; entrando en vigor el 17 de junio de 2003, mismo día en que entra en operaciones el SAE.

A efecto de evitar duplicidad de funciones, el Artículo octavo transitorio del decreto citado estableció que los mandatos y demás operaciones que, hasta antes de la entrada en vigor del decreto, tenga encomendados el FIDELIQ, se entenderían conferidos al SAE; asimismo, que los recursos financieros, humanos y materiales asignados al citado Fideicomiso, pasaran a formar parte del patrimonio del SAE, ordenando la extinguir al FIDELIQ.

Así también, la nueva Ley, abrogó la Ley Federal para la Administración de Bienes Asegurados, Decomisados y Abandonados, por lo que los asuntos en trámite ante el Servicio de Administración de Bienes Asegurados (SERA), continuaron tramitándose por el SAE. En este caso los recursos financieros y materiales asignados al SERA, pasaron a formar parte del patrimonio del SAE, pero no sus recursos humanos, cabe señalar que algunos fueron contratados por el SAE.

El SERA, era un órgano desconcentrado de la SHCP, sus relaciones laborales se regían por el Apartado B del artículo 123 constitucional, con seguridad social provista por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La Dirección General de Banca de Desarrollo, era la coordinadora del sector en el que se encontraba agrupado el FIDELIQ.

Al pasar los recursos humanos y financieros a formar parte del patrimonio del SAE, pasaron con ellos las obligaciones y derechos laborales establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo del FIDELIQ, entre otros, los siguientes:

- en caso de reingreso de los trabajadores al FIDELIQ se les reconocerían los años de servicio prestados con anterioridad, plasmado en el:

Artículo 9º. En caso de reingreso, el Fideicomiso reconocerá los años de servicios prestados con anterioridad, para todos los efectos, excepto para los escalafonarios.

- el reconocimiento de antigüedad por haber laborado en instituciones pertenecientes al Sistema Financiero Mexicano:

“Artículo 10º. El fideicomiso podrá reconocer a los empleados para todos los efectos, excepto para los escalafonarios, los años de servicio prestados en entidades o Instituciones que sean parte del Sistema Financiero Mexicano, con anterioridad a la fecha de ingreso, después que el empleado cumpla cuando menos 5 años de servicios en el Fideicomiso. Para ello, será necesario que el tiempo que se reconozca no haya sido utilizado por el empleado para efectos de obtener su jubilación en la Institución de origen, y que el interesado reembolse al Fideicomiso las cantidades que hubiere recibido de la misma Institución por concepto de prima de antigüedad, indemnización o cualquiera otra prestación equivalente a la terminación de la relación laboral calculadas a valor presente.”

- el derecho a obtener una pensión vitalicia de retiro:

“Artículo 69º. Los empleados que cumplen 65 años de edad y 30 de servicio o 60 de edad con una antigüedad mínima de 5 años efectivos al servicio del Fideicomiso, tendrán derecho a una pensión vitalicia de retiro.

El monto de la pensión no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario en la zona respectiva, para lo cual cada vez que se modifiquen los salarios mínimos se harán los ajustes correspondientes.

Para los efectos de los aumentos de la pensión, se tomarán como base el índice de precios al consumidor, cada vez que alcance el 15% de inflación.

La pensión se calculará tomando en cuenta el promedio de retribuciones netas del trabajador obtenidas durante el año anterior a su jubilación, multiplicada por el factor .04 por el número de años de servicio prestados. Toda fracción mayor de 6 meses se considerará como un año completo de servicios. Esta pensión será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 72º. Los empleados podrán optar por su jubilación en los siguientes casos:

- I. Al empleado que haya cumplido 65 años de edad o 30 de servicios, cuando previo dictamen médico que otorgue el Servicio Médico del Fideicomiso ya no pueda desempeñar sus labores eficientemente por motivos de salud.*
- II. En caso de separación del trabajador sin su responsabilidad y por lo mismo con derecho a Indemnización, y éste opte por la pensión vitalicia de retiro, siempre que tenga más de 20 años de servicios prestados.*

- III. *El Director General, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y demás funcionarios de nivel no inferior a estos últimos, en caso de ser separados de su empleo por requerirlo el cambio de los cuadros directivos del Fideicomiso, o por cualquier otro motivo que les dé derecho a la Indemnización Constitucional y opten por que se les cubra una pensión vitalicia de retiro siempre que dichos funcionarios hayan cumplido 60 años de edad y 5 de servicio, la cual en este caso no podrá ser inferior al salario mínimo bancario.*
- IV. *El Director General podrá optar por que se le cubra una pensión vitalicia aun cuando presente su renuncia voluntaria al cargo siempre y cuando haya cumplido por lo menos 8 años de servicios efectivos al Fideicomiso.”*

Derivado del incremento en el pago de pensiones a consecuencia de la prestación extralegal contenida en el artículo 10º del Reglamento Interior de Trabajo, en el año 2011 la junta de gobierno del SAE estableció los “*Criterios y las reglas de operación para el reconocimiento de antigüedad*”, mediante ellos:

- se estableció un mecanismo para atender las solicitudes de reconocimiento de antigüedad de los trabajadores,
- se acordó la modificación al artículo 10º del Reglamento Interior de Trabajo, limitando el derecho al reconocimiento de antigüedad a los trabajadores que hubiesen ingresado al SAE antes del 12 de julio de 2011,
- se precisó que para poder reconocer la antigüedad a la que se hace referencia en los artículos 9º. y 10º del Reglamento, el trabajador debería haber cumplido cuando menos cinco años ininterrumpidos desde su último ingreso al SAE, al momento de presentar la solicitud respectiva.

En 2014 entró en vigor el Reglamento Interior de Trabajo del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, entre otras modificaciones al Reglamento del FIDELIQ, se estableció que el derecho al reconocimiento de antigüedad se limitaba a los trabajadores que iniciaran el trámite de solicitud antes del 1º. De abril de 2014, estableciendo también que no se reconocería la antigüedad por reingreso al SAE:

“ARTÍCULO 10.- El SAE podrá reconocer a las o los trabajadores que hubiesen ingresado con anterioridad al 12 de julio de 2011 para todos los efectos, excepto para los escalafonarios, los años de servicios prestados en el Sistema Financiero Mexicano con anterioridad a la fecha de su ingreso, siempre y cuando la o el trabajador hubiese cumplido cuando menos cinco años en el SAE y para ello será necesario que el tiempo que se reconozca no haya sido utilizado por la o el trabajador para efectos de obtener su jubilación en la institución financiera de origen y que el interesado reembolse al SAE las cantidades que hubiere recibido de la misma institución por concepto de prima de antigüedad, indemnización o cualquier prestación equivalente a la terminación de la relación laboral, calculada a valor presente.

Para los efectos del párrafo anterior, el SAE podrá reconocer la antigüedad exclusivamente a las o los trabajadores que opten por migrar al Plan de Contribución Definida, aún si al momento de solicitarlo, no haya cumplido el requisito de los cinco años de servicios.

La aplicación de este artículo se llevará a cabo, conforme a los Criterios de Reconocimiento de Antigüedad aprobados por la Junta de Gobierno y las Reglas de Operación emitidas para tal efecto, las cuales se harán extensivas a todas y todos sus trabajadores.

Artículo 11.- El SAE no reconocerá la antigüedad por el reingreso. En caso de reingreso de una o un trabajador, no les serán computables para efectos de antigüedad, los años anteriormente prestados.”

Planes de jubilación

Con la entrada en vigor del nuevo Reglamento, se estableció un Plan de Jubilaciones de Contribución Definida basado en cuentas individuales a través del cual los trabajadores podrían obtener una pensión en la modalidad de renta vitalicia o retiro programado según lo establecido por la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), este nuevo Plan se aplicó a todos los trabajadores que ingresaron a partir del 1 de enero de 2014 y a los que, con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 2014, optaron por migrar a este nuevo plan.

A los trabajadores que optaron por migrar al Plan:

- se les depositó un bono de inscripción de cambio en su cuenta individual de su AFORE, el cual se determinó en función de los años de servicio reconocidos, la edad y salario del trabajador,
- además, una aportación del 5% de su salario a la misma cuenta individual,
- el trabajador podría aportar voluntariamente hasta un 7.5% de su salario y el SAE aportaría el 33.3% de dicha aportación.
- El salario para calcular las aportaciones se limitó a 31 salarios mínimos generales mensuales.

El Plan de Beneficio Definido tuvo modificaciones, quedando aplicable solo a los trabajadores que ingresaron al SAE antes del 1º. de enero de 2014, excluyendo los que migraron al Plan de Contribución Definida. Las modificaciones consistieron en agregar gradualidad según la edad y tiempo de servicios del trabajador:

“Artículo 87.- Este capítulo aplica únicamente a las y los trabajadores que ingresaron al SAE a prestar sus servicios antes del 1º de enero de 2014 y quedan excluidos aquellas y aquellos trabajadores que migren voluntariamente al Plan de Jubilaciones de Contribución Definida.

Artículo 88.- Las y los trabajadores a las que se refiere el artículo anterior, que cumplan 67 años de edad y 30 de servicio o 65 años de edad, con una antigüedad mínima de 10 años efectivos al servicio del SAE, tendrán derecho a una jubilación vitalicia de retiro.

En el caso de las y los trabajadores que cumplan con los requisitos del artículo 87, los años de servicios y las edades previstas en el párrafo que antecede, se les aplicará la siguiente gradualidad de conformidad con los años de servicios cumplidos al 1º de enero de 2014:

- I. 10 años de servicios cumplidos o más:

Con una edad mínima de 65 años y 30 años de servicios o 60 años de edad y 5 años de servicios.

II. De 5 a 9 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 65 años y 30 años de servicios o 61 años de edad y 6 años de servicios.

III. 4 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 66 años y 30 años de servicios o 62 años de edad y 7 años de servicios.

IV. De 2 a 3 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 66 años y 30 años de servicios o 63 años de edad y 8 años de servicios.

V. 1 año de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 67 años y 30 años de servicios o 64 años de edad y 9 años de servicios.

El monto de la pensión mensual no será, en ningún caso, inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona económica "A", para lo cual cada vez que se modifiquen los salarios mínimos se harán los ajustes correspondientes.

La pensión se calculará tomando en cuenta el promedio de retribuciones netas de la o el trabajador consistentes en salario base, prima vacacional, aguinaldo, compensación garantizada y en su caso, compensación complementaria y compensación por antigüedad o quinquenio, obtenidas durante el año anterior a su jubilación, multiplicada por el factor 0.04 por el número de años de servicios prestados. Toda fracción mayor de 6 meses se considerará como año completo de servicios. Esta pensión será complementaria a la pensión de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el IMSS o ISSSTE, entendiéndose por ello que las pensiones se sumarán hasta el 100% del último salario integrado y actualizado conforme al presente artículo. Lo anterior, exceptuando la proporción de la pensión que les conceda el IMSS o ISSSTE no reconocida por el SAE de acuerdo con el artículo 10 de este Reglamento.

Los aumentos en la pensión, se calcularán en la misma proporción y oportunidad en que se acuerden los aumentos de carácter general para aquellas o aquellos trabajadores que se encuentren activos. Para tal efecto deberá considerarse el puesto y nivel salarial, o en su caso el equivalente, que en su momento ocupó la o el jubilado.

Para efectos del párrafo anterior, cuando el puesto de que se trate, haya sido suprimido el SAE determinará su equivalente de conformidad con la normativa aplicable.

Para tener derecho a una jubilación vitalicia de retiro, el trabajador debe cumplir:

1. Haber ingresado al SAE antes del 1 de enero de 2014,
2. No haber optado por cambiarse al Plan de Contribución Definida y,

3. Al momento de jubilarse, cumplir con el número años de servicio y edad, además de haber cumplido ciertos años de servicio al 1 de enero de 2014, la gradualidad la podemos resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Tabla de gradualidad Artículo 88

| | Años de servicio cumplidos al 1 de enero de 2014 | <1 | 1 | 2 a 3 | 4 | 5 a 9 | >=10 |
|----------------------------|--|----|---|-------|---|-------|------|
| E d a d | >=67 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 66 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 65 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 64 | | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 63 | | | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 62 | | | | 7 | 6 | 5 |
| | 61 | | | | | 6 | 5 |
| | 60 | | | | | | 5 |

Fuente: elaboración propia

Así también, establece la forma en que se calculará la pensión, definiendo como base para su cálculo al promedio de las retribuciones netas del trabajador en su último año laborado, lo que en materia de pensiones definimos como salario pensionable:

salario pensionable = (Sueldo base + prima vacacional + aguinaldo + compensaciones complementarias o garantizadas + quinquenio – ISR) / 12

además, cada año de servicios equivale a 4% del salario pensionable, entonces:

pensión = salario pensionable X 4% X número de años de servicio

y que la pensión estará limitada, por un monto mínimo y un monto máximo:

un salario mínimo general <= **pensión** <= 100% del salario pensionable

la pensión continuará siendo complementariedad con las pensiones por vejez o cesantía en edad avanzada que obtuvieran los trabajadores en el IMSS.

Como los reconocimientos de antigüedad se otorgaban también por años laborados en dependencias o entidades que cotizaban al ISSSTE, se adicionó la complementariedad con las pensiones concedidas por el ISSSTE.

El efecto de que un jubilado del SAE con pensión al 100% de salario pensionable, tenga cotizaciones al IMSS exclusivamente del patrón SAE, da lugar a que la pensión que le otorgue el IMSS será descontada casi en su totalidad de la pensión que le otorga el SAE, pues la suma de las 2 pensiones no debe ser mayor al 100% del salario integrado mensual.

pensión SAE + pensión IMSS⁶+ pensión ISSSTE⁷ <= **salario integrado mensual**

salario integrado mensual = Sueldo base + prima vacacional anual / 12 + aguinaldo anual /12 + compensaciones complementarias o garantizadas + quinquenio

Nótese que al salario integrado se determina en términos brutos sin deducción de ISR, no así el salario pensionable al que si se le descuenta el ISR.

También establece que los incrementos a la pensión serán en la misma proporción que se hagan al personal activo con igual puesto y nivel salarial al que tenía el jubilado cuando estaba en activo, siempre que el incremento no modifique el porcentaje aplicado al salario pensionable actualizado.

En su Artículo 91, se establecen otras opciones para obtener una jubilación:

Artículo 91.- Las o los trabajadores podrán optar por su jubilación en los siguientes casos:

I. A la o el trabajador que haya cumplido 65 años de edad o 30 años de servicios, cuando previo dictamen médico que otorgue el Servicio Médico del SAE ya no pueda desempeñar sus labores eficientemente por motivos de salud.

II. En caso de separación de la o el trabajador sin su responsabilidad y por lo mismo con derecho a Indemnización, y éste opte por la pensión vitalicia de retiro, siempre que tenga más de 25 años de servicios prestados.

En su caso las y los trabajadores que cumplan con los requisitos del artículo 87 y los años de servicios previstos en la presente fracción, se les aplicará la siguiente gradualidad de conformidad con los años de servicios al 1° de enero de 2014:

a) 10 años de servicios cumplidos o más:

Con una antigüedad de más de 20 años de servicios.

b) De 5 a 9 años de servicios cumplidos:

Con una antigüedad de más de 21 años de servicios.

c) 4 años de servicios cumplidos:

Con una antigüedad de más de 22 años de servicios.

d) 3 años de servicios cumplidos:

Con una antigüedad de más de 23 años de servicios.

e) 2 años de servicios cumplidos:

⁶ parte proporcional de la pensión según los años reconocidos en el IMSS que sirvieron de base para el cálculo de la pensión en el SAE

⁷ parte proporcional de la pensión según los años reconocidos en el ISSSTE que sirvieron de base para el cálculo de la pensión en el SAE

Con una antigüedad de más de 24 años de servicios.

f) 1 año de servicios cumplidos:

Con una antigüedad de más de 25 años de servicios.

Para poder optar por una jubilación vitalicia de retiro, el trabajador debe cumplir:

1. Haber ingresado al SAE antes del 1 de enero de 2014,
2. No haber optado por cambiarse al Plan de Contribución Definida,
3. Ser separado el trabajador del empleo sin su responsabilidad y por lo mismo con derecho a una indemnización constitucional y,
4. Optar por una jubilación vitalicia en lugar de la indemnización, siempre que el trabajador cumpla con los años de servicios establecidos y que previo al 1 de enero de 2014 debió haber cumplido con los años de servicio según la gradualidad que podemos resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Tabla de gradualidad Artículo 91, fracción II

| Años de servicio cumplidos al 1 de enero de 2014 | <1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 a 9 | >=10 |
|---|----|----|----|----|----|-------|------|
| Años de servicio cumplidos al ser separado del empleo | 25 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 |

Fuente: elaboración propia

Continúa Artículo 91:

III. El Director General, Directores Corporativos, Directores Ejecutivos, Coordinadores, Delegados Regionales, Administradores Titulares y Administradores, en caso de ser separados de su trabajo por requerirlo el cambio de los cuadros directivos del SAE, o por cualquier otro motivo que les dé derecho a la indemnización constitucional, y opten por que se les cubra una pensión vitalicia de retiro; siempre que dichos trabajadores hayan cumplido 65 años de edad y 10 de servicios, la cual en este caso no podrá ser inferior al salario mínimo bancario.

En su caso las y los trabajadores que cumplan con los requisitos del artículo 87, los años de servicios y las edades previstas en la presente fracción, se les aplicará la siguiente gradualidad de conformidad con los años de servicios cumplidos al 1° de enero de 2014:

a. 10 años de servicios cumplidos o más:

Con una edad mínima de 55 años y 5 años de servicios.

b. De 5 a 9 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 57 años y 6 años de servicios.

c. 4 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 59 años y 7 años de servicios.

d. 3 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 61 años y 8 años de servicios.

e. 2 años de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 63 años y 9 años de servicios.

f. 1 año de servicios cumplidos:

Con una edad mínima de 65 años y 10 años de servicios.

Para poder optar por una jubilación vitalicia de retiro, el trabajador debe cumplir:

1. Haber ingresado al SAE antes del 1 de enero de 2014,
2. No haber optado por cambiarse al Plan de Contribución Definida,
3. Ser separado el trabajador del empleo sin su responsabilidad y por lo mismo con derecho a una indemnización constitucional,
4. Ocupar alguno de los siguientes puestos: Director General, Director Corporativo, Director Ejecutivo, Coordinador, Delegado Regional, Administrador Titular o Administrador y,
5. Optar por una jubilación vitalicia en lugar de la indemnización, siempre que el trabajador cumpla con los años de servicios establecidos y que previo al 1 de enero de 2014 debió haber cumplido con los años de servicio según la gradualidad que podemos resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Tabla de gradualidad Artículo 91, fracción III

| | Años de servicio cumplidos al 1 de enero de 2014 | <1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 a 9 | >=10 |
|----------------------------|--|----|----|---|---|---|-------|------|
| E d a d | >=65 | 10 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 64 | | | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 63 | | | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 62 | | | | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 61 | | | | 8 | 7 | 6 | 5 |
| | 60 | | | | | 7 | 6 | 5 |
| | 59 | | | | | 7 | 6 | 5 |
| | 58 | | | | | | 6 | 5 |
| | 57 | | | | | | 6 | 5 |
| | 56 | | | | | | | 5 |
| | 55 | | | | | | | 5 |

Fuente: elaboración propia

Continúa artículo 91:

IV. *El Director General podrá optar por que se le cubra una pensión vitalicia aun cuando presente su renuncia voluntaria al cargo, siempre y cuando haya cumplido por lo menos 10 años de servicios efectivos al SAE.”*

Análisis de la Población Activa

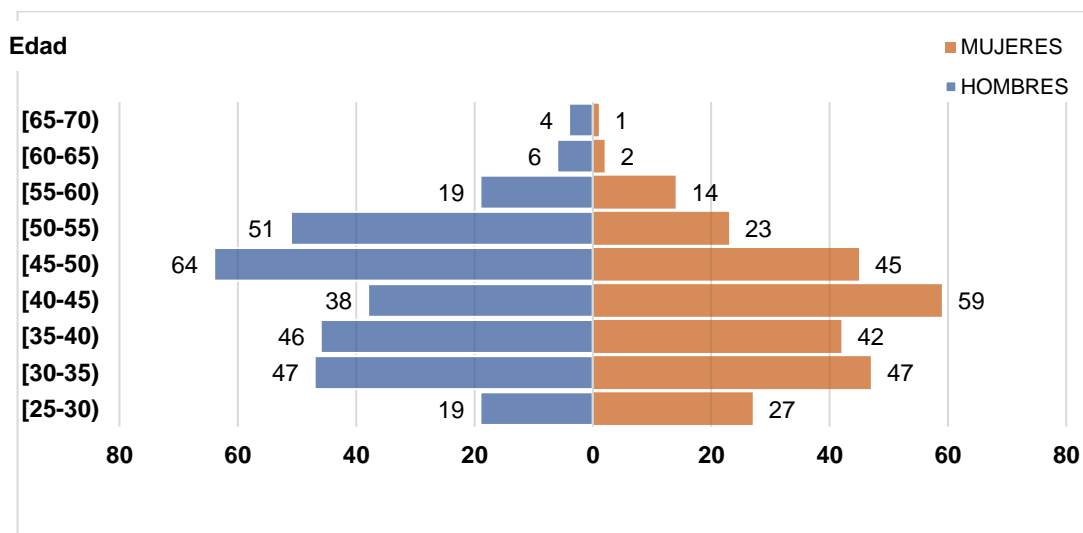
Al 31 de diciembre de 2019 los trabajadores activos eran 554, distribuidos en cada Plan de Jubilación como sigue:

Cuadro 5 Trabajadores en cada plan de pensiones

| | BENEFICIO DEFINIDO | CONTRIBUCIÓN DEFINIDA | TOTAL |
|---|--------------------|-----------------------|--------------------|
| TOTAL | 188 | 366 | 554 |
| MUJERES | 90 | 170 | 260 |
| HOMBRES | 98 | 196 | 294 |
| EDAD PROMEDIO | 46.88 | 40.14 | 42.43 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO EFECTIVA | 13.45 | 3.47 | 6.85 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO CON RECONOCIMIENTO | 14.00 | 3.48 | 7.05 |
| SALARIO INTEGRADO ANUAL | 116,805,561 | 236,023,808 | 352,829,368 |
| SALARIO INTEGRADO MENSUAL PROMEDIO | 51,775.51 | 53,739.48 | 53,073.01 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

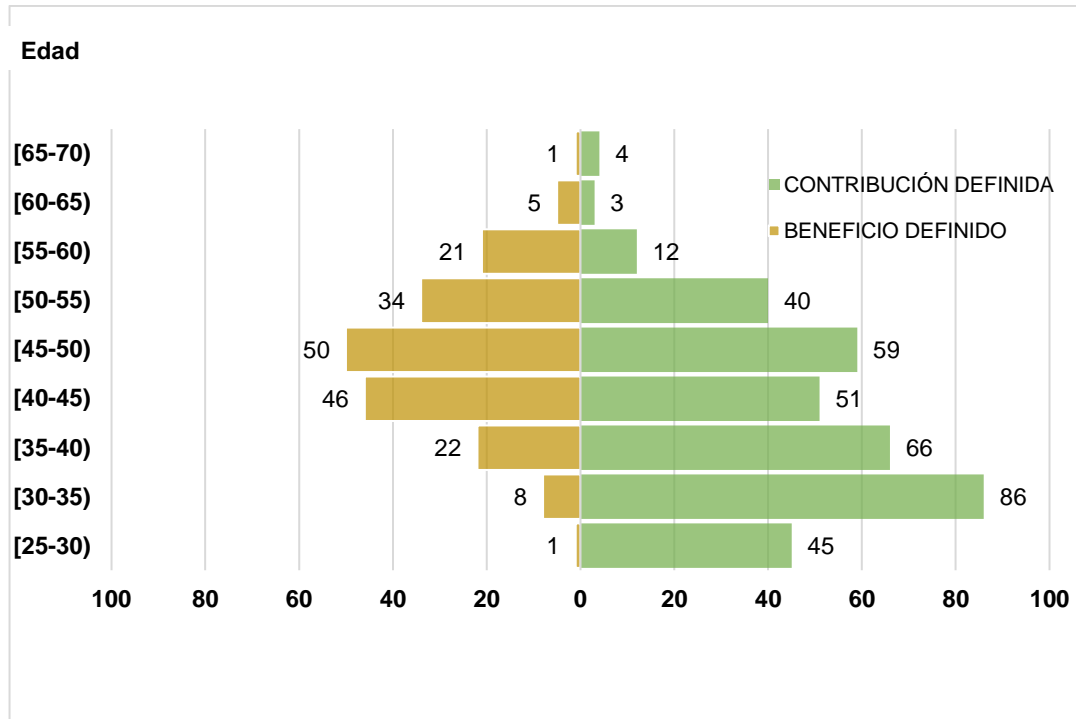
Gráfica 5. Distribución de los trabajadores por edad y sexo



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El 47% son trabajadoras, la mayoría dentro del rango de 30 a 50 años de edad, el restante 53% son trabajadores la mayoría en el rango de 30 a 55, en ambos grupos disminuye la población después de los 55 años de edad, pero en las trabajadoras es más significativa la disminución.

Gráfica 6 Distribución de los trabajadores por tipo de plan de pensión

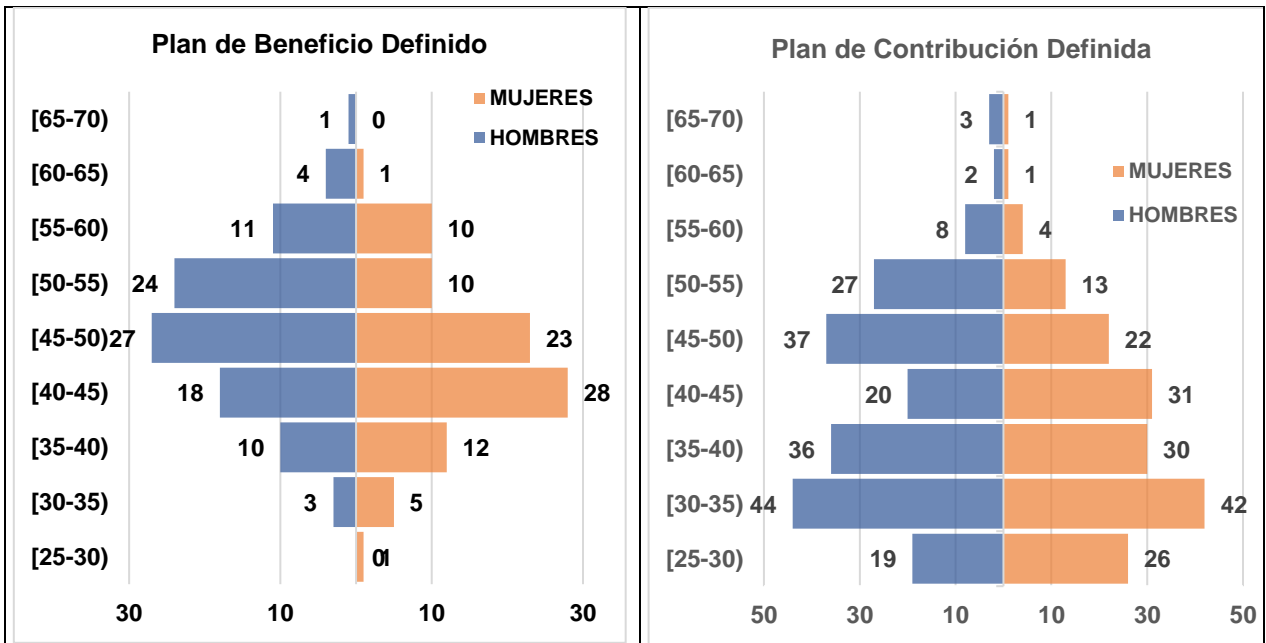


Fuente: elaboración propia con datos del SAE

Con la entrada en vigor del Reglamento Interior de Trabajo en 2014 el grupo de trabajadores en el Plan de Beneficio Definido es cerrado, no es posible que se incorpore algún trabajador al Plan; a menos que alguna autoridad lo ordene en laudo condenatorio al SAE.

Del total de la plantilla laboral al final de 2019, el 34% se encuentra en el Plan de Beneficio Definido, y el 66% en Contribución Definida, la diferencia, también se explica porque a partir de 2014, según el reglamento los trabajadores de nuevo ingreso se incorporan automáticamente al Plan de Contribución Definida.

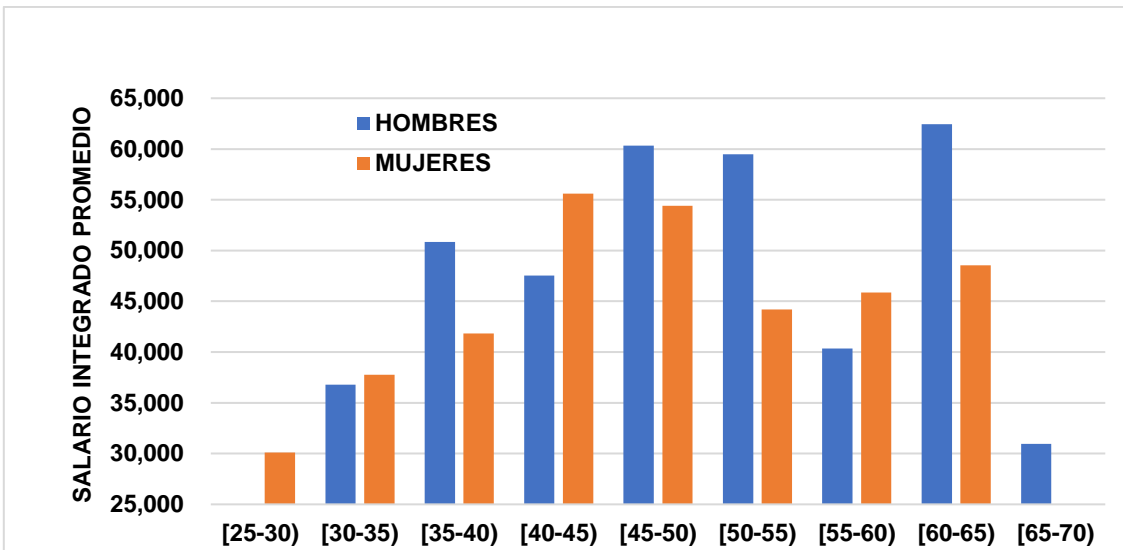
Gráfica 7 Distribución de los trabajadores por sexo y edad en cada tipo de Plan



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

A continuación, se presenta por cada plan la distribución del salario integrado mensual:

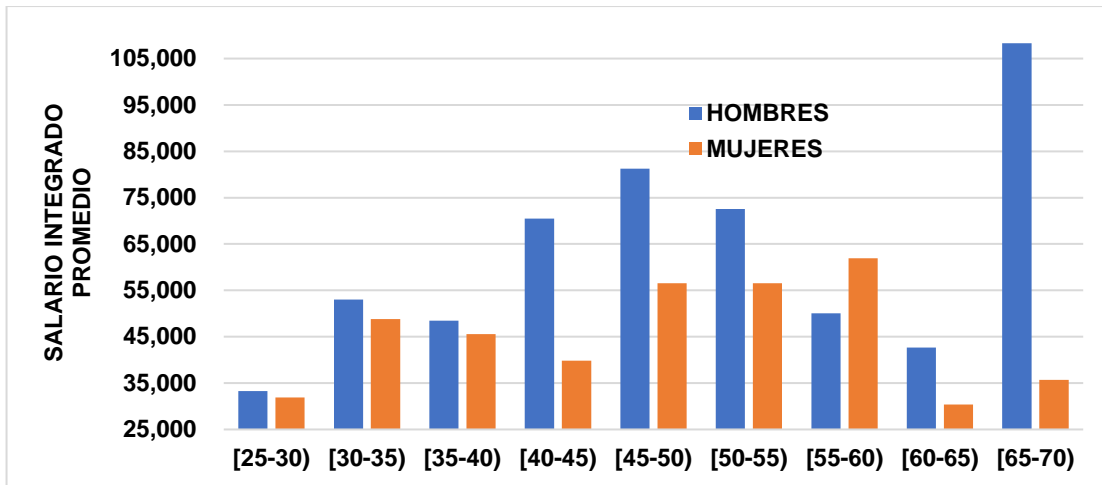
Gráfica 8 Distribución del salario integrado mensual por sexo y edad en el Plan de Beneficio Definido



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El cuadro 5 indica que el promedio de salario integrado mensual para los trabajadores que se encontraban en el plan de beneficio definido era de \$51,775.51; el promedio para las mujeres que integran este plan era de \$49,761.77 y para los hombres de \$53,624.87.

Gráfica 9 Distribución del salario integrado mensual por sexo y edad en el Plan de Contribución Definida



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

En el mismo cuadro 5 podemos observar que el promedio de salario integrado mensual para los trabajadores que se encontraban en el plan de contribución definida era de \$53,739.48; para las mujeres este plan era de \$45,729.23 y para los hombres de \$60,687.15.

En ambos planes el promedio del salario integrado mensual para las mujeres está por debajo del promedio del salario integrado mensual del total de los participantes en el plan.

Análisis de la Población Jubilada

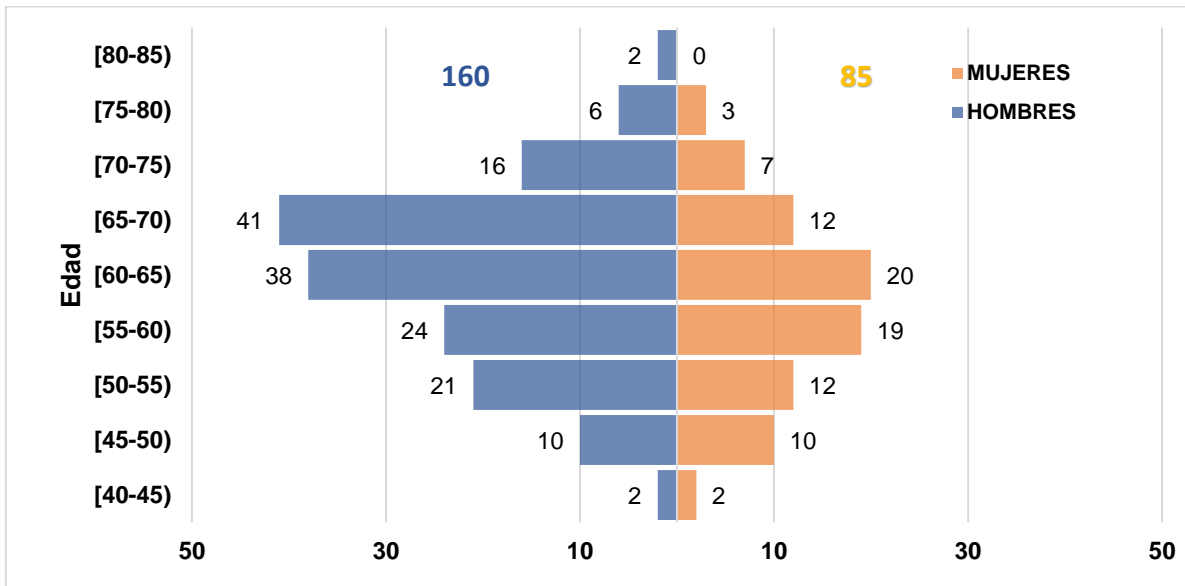
Los jubilados en el Plan de Jubilación de Beneficio Definido eran 245, aún no había jubilados en el Plan de Contribución Definida:

Cuadro 6 Jubilados

| | |
|---|-------------|
| TOTAL | 245 |
| MUJERES | 85 |
| HOMBRES | 160 |
| EDAD PROMEDIO | 61.5 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO EFECTIVA | 14.00 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO CON RECONOCIMIENTO | 19.18 |
| PENSIÓN ANUAL | 116,449,021 |
| PENSIÓN MENSUAL PROMEDIO | 39,608.51 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

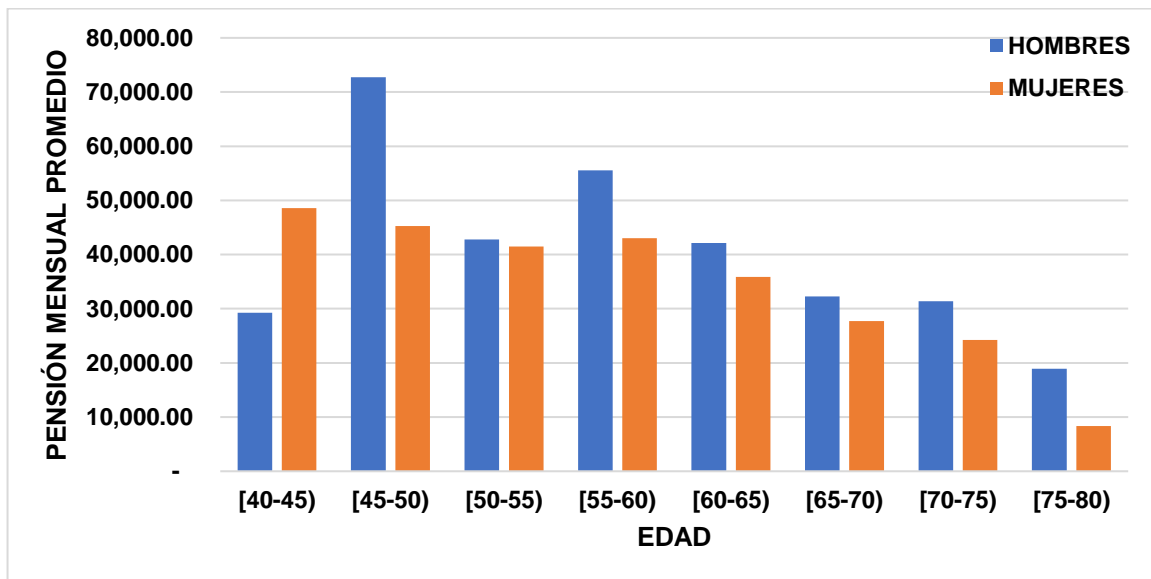
Gráfica 10 Distribución de los jubilados por edad y sexo



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El 65.3% de los jubilados son hombres con un promedio de edad de 62 años, el 34.7% son mujeres jubiladas con un promedio de edad de 59 años.

Gráfica 11 Distribución de la pensión mensual promedio de los jubilados por edad y sexo



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El promedio de pensión mensual en el grupo de jubiladas es de \$36,570 pesos mensuales, en el grupo jubilados es de \$41,223 pesos.

Hemos visto en este capítulo que el objeto del Sistema Financiero Mexicano es mantener el equilibrio de organizaciones y personas públicas, privadas o sociales, canalizando los recursos

económicos a fin de que fluyan por diferentes campos de la economía procurando su desarrollo, considerando que la captación de recursos favorece al país; lo integran entidades públicas y privadas; su estructura es por niveles, el primer nivel está integrado por un conjunto de instituciones públicas que regulan, supervisan y protegen los recursos de los usuarios de los servicios financieros donde BANXICO y SHCP dirigen el flujo del dinero y del crédito que nutre el sistema financiero aplicando así las políticas económicas, financieras y sociales del país; en el segundo nivel entre otros se encuentran la banca de desarrollo o de fomento que es mayoritaria totalmente gubernamental.

Vimos que, el SAE forma parte de la banca de desarrollo, y que sus relaciones laborales están regidas por un reglamento interior de trabajo cuyo antecedente es el reglamento que reguló las relaciones laborales de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, expedido en 1937, creado para generar un sentido de pertenencia a las instituciones financieras evitando que se unieran con grupos de trabajadores con inferiores condiciones y prestaciones laborales, ante el clima radical en el sector sindical que pretendió desestabilizar al Estado en ese periodo político. Dentro de las prestaciones laborales se incluía la pensión vitalicia pensión vitalicia de retiro o jubilación y el reconocimiento de antigüedad por servicios prestados en las instituciones pertenecientes al Sistema Financiero Mexicano, se describió el Plan de Jubilaciones de Beneficio Definido, sus condiciones preestablecidas para obtener una pensión, los componentes del salario pensionable y su fórmula de cálculo; así como la incorporación a partir del año 2014 de la gradualidad en edad y tiempo de servicios a las condiciones preestablecidas en el plan y del establecimiento de el Plan de Jubilaciones de Contribución Definida con la opción que tuvieron los trabajadores de cambiarse a este nuevo plan.

Se analizó la distribución de la población activa al 31 de diciembre de 2019 por grupo de edad, sexo y salario, resultando 554 trabajadores activos, 34% de los cuales aún se encuentra en el Plan de Beneficio Definido; el total de jubilados del plan son 245 que obtuvieron una pensión considerando 19 años de servicio, la edad promedio es de 61 años, y solo el 37% son mujeres.

Capítulo 3. Análisis del Reconocimiento de Antigüedad

Reconocimiento de antigüedad

En las Reglas y Criterios para otorgar el reconocimiento de antigüedad se estableció que para que un trabajador pudiera obtener el reconocimiento de antigüedad, debía demostrar la relación laboral con la organización de la cual solicitaba el reconocimiento y en qué términos había sido su salida, se tenían los siguientes casos:

- Sin responsabilidad, se calculaba el “valor presente” de la indemnización constitucional recibida y ese monto resultante lo depositaba el trabajador para al fondo de pensiones. El “valor presente” se calculó actualizando el importe de la indemnización con el INPC a la fecha del depósito.
- Renuncia voluntaria y, por lo tanto, sin indemnización, no se requiere pago alguno.
- Si no se demostraba como había sido la terminación laboral, se calculaba una indemnización considerando el último sueldo recibido en la organización actualizándolo con el INPC, se asimilaba a algún nivel salarial del SAE, determinándose un salario integrado considerando las prestaciones del SAE, con éste y el tiempo a reconocer se calculaba una indemnización, el monto determinado era depositado por el trabajador al fondo.

De 2012 a 2019 se autorizaron 253 reconocimientos de antigüedad de diferentes organizaciones, 105 condicionados a integrar al fondo los recursos recibidos por la indemnización constitucional actualizada, el 50% de ellos por montos entre \$90,000.00 y \$253,000.00, en general se integraron al fondo aproximadamente \$21.8 millones.

Reconocimiento de antigüedad trabajadores activos

La antigüedad reconocida en el Sistema Financiero Mexicano para los trabajadores activos en el Plan de Jubilación de Beneficio de Definido se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro 7 Trabajadores en el plan de beneficio definido

| EDAD | [1 - 2) | [2 - 5) | [5 - 10) | CON RECONOCIMIENTO | SIN RECONOCIMIENTO | TOTAL |
|-----------|---------|---------|----------|--------------------|--------------------|-------|
| [25 - 30) | | | | 0 | 1 | 1 |
| [30 - 35) | | | | 0 | 8 | 8 |
| [35 - 40) | | 1 | | 1 | 21 | 22 |
| [40 - 45) | 2 | 3 | 2 | 7 | 39 | 46 |
| [45 - 50) | 1 | 6 | 2 | 9 | 41 | 50 |
| [50 - 55) | 2 | 2 | 1 | 5 | 29 | 34 |
| [55 - 60) | | | 3 | 3 | 18 | 21 |
| [60 - 65) | | | | 0 | 5 | 5 |
| [65 - 70) | | | | 0 | 1 | 1 |
| | 5 | 12 | 8 | 25 | 163 | 188 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

En la fecha del estudio había 188 trabajadores en el plan de beneficio definido de los cuales 25 obtuvieron reconocimiento de antigüedad por haber laborado en el Sistema Financiero Mexicano,

se les reconocieron de 1 a 10 años y en promedio se les reconocieron 4.19 años; se encuentran distribuidos según el siguiente cuadro:

Cuadro 8 Distribución de los trabajadores con reconocimiento de antigüedad por sexo y edad

| Sexo | Casos | Edad Mínima | Edad Máxima | Promedio de Antigüedad Efectiva | Promedio de Antigüedad con Reconocimiento |
|--------------|-----------|-------------|-------------|---------------------------------|---|
| HOMBRE | 10 | 41 | 52 | 14 | 18 |
| MUJER | 15 | 39 | 56 | 13 | 18 |
| Total | 25 | 39 | 56 | 14 | 18 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

La modificación al plan fue a inicios de 2014 y el presente estudio con datos a finales de 2019, es decir un periodo entre ambas fechas de 5 años, entonces a la fecha de la modificación al plan tenían al menos 9 años de servicios efectivos en el SAE.

Para los trabajadores que se encuentran en el Plan de Jubilación de Contribución Definida, el reconocimiento de antigüedad se resume:

Cuadro 9 Trabajadores en el plan de contribución definida

| EDAD | [1 - 2) | [2 - 5) | CON RECONOCIMIENTO | SIN RECONOCIMIENTO | TOTAL |
|-----------|---------|---------|--------------------|--------------------|-------|
| [25 - 30) | | | 0 | 45 | 45 |
| [30 - 35) | | | 0 | 86 | 86 |
| [35 - 40) | | | 0 | 66 | 66 |
| [40 - 45) | | 1 | 1 | 50 | 51 |
| [45 - 50) | 1 | | 1 | 58 | 59 |
| [50 - 55) | | | 0 | 40 | 40 |
| [55 - 60) | | | 0 | 12 | 12 |
| [60 - 65) | | | | 3 | 3 |
| [65 - 70) | | | | 4 | 4 |
| | 1 | 1 | 2 | 364 | 366 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

Solo 2 trabajadores en este plan obtuvieron reconocimiento de antigüedad por los años laborados en el Sistema Financiero Mexicano, el promedio de años reconocidos es de 2.62 años, recordemos que, para solicitar el reconocimiento de antigüedad, debían cumplir que su ingreso al SAE fuese antes del 12 de julio de 2011, entonces podemos decir que estos 2 trabajadores migraron al Plan de Jubilación de Contribución Definida en el año 2014, con el cambio del Reglamento.

Reconocimiento de antigüedad de los jubilados

Revisaremos la población de jubilados según los años de servicio considerados para determinar la pensión, es decir los años laborados en el SAE más los años reconocidos laborados en el Sistema Financiero Mexicano (Cuadro 10).

Como el Reglamento Interior de Trabajo limita la pensión a un 100% del salario pensionable y cada año de servicio representa un factor de .04 del salario pensionable, entonces se consideran máximo, 25 años para el cálculo de la pensión.

Posteriormente se mostrará a la misma población de jubilados solo con los años efectivos laborados en el SAE, (Cuadro 11).

En el Cuadro 11, se muestra la población de jubilados que les fue reconocida antigüedad en el Sistema Financiero Mexicano.

Por último, se determina conforme al Reglamento Interior de Trabajo, que población hubiera obtenido el derecho a jubilarse, considerando únicamente los años efectivamente laborados en el SAE (Cuadro 12)

Cuadro 10 Distribución de los jubilados según los años de servicio considerados para jubilación

| Edad al jubilarse | Antigüedad al jubilarse | | | | | | | | | | | TOTAL |
|-------------------|-------------------------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-------|
| | [4-5) | [6-8) | [8-10) | [10-12) | [12-14) | [14-16) | [16-18) | [18-20) | [20-22) | [22-24) | >24 | |
| [40 - 45) | | | | | | | | | 6 | 1 | 1 | 8 |
| [45 - 50) | 1 | | | | | | | | 14 | 5 | 14 | 34 |
| [50 - 55) | | | | | | | | | 12 | 7 | 22 | 41 |
| [55 - 60) | | 3 | 8 | 7 | 5 | 3 | 6 | 8 | 6 | 6 | 25 | 77 |
| [60 - 65) | 1 | 7 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 4 | 2 | 12 | 62 |
| [65 - 70) | | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | | | | 1 | 17 |
| [70 - 75) | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 5 |
| [75 - 80) | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| | 2 | 14 | 19 | 16 | 13 | 11 | 17 | 15 | 42 | 21 | 75 | 245 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El promedio de edad de retiro para jubilación es de 56 años y los años de servicio considerados para la pensión son en promedio 18 años; el Reglamento Interior de Trabajo, establece que por cada año de servicio el factor es del .04 del salario pensionable, es decir 4% por año de servicio, la pensión que reciben los jubilados representa en promedio el 72% de su salario pensionable.

Cuadro 11 Distribución de los jubilados según los años de servicio efectivo laborados en el SAE

| Edad al jubilarse | Antigüedad al jubilarse sin reconocimiento | | | | | | | | | | | TOTAL |
|-------------------|--|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|-------|
| | [4-6) | [6-8) | [8-10) | [10-12) | [12-14) | [14-16) | [16-18) | [18-20) | [20-22) | [22-24) | >=24 | |
| [40 - 45) | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | | 3 | | | 8 |
| [45 - 50) | 1 | 1 | | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 10 | | 5 | 34 |
| [50 - 55) | | 2 | 7 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 7 | | 5 | 41 |
| [55 - 60) | 2 | 5 | 11 | 22 | 6 | 10 | 7 | 4 | 6 | 1 | 3 | 77 |
| [60 - 65) | 5 | 6 | 6 | 13 | 7 | 7 | 12 | 3 | 2 | | 1 | 62 |
| [65 - 70) | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | | | | | | 17 |
| [70 - 75) | | 2 | | | 1 | 2 | | | | | | 5 |
| [75 - 80) | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| | 11 | 18 | 30 | 48 | 22 | 30 | 30 | 13 | 28 | 1 | 14 | 245 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El promedio de años laborados efectivos en el SAE es de 14 años.

Derivado del reconocimiento de antigüedad por los años laborados en el Sistema Financiero Mexicano con anterioridad a su ingreso al SAE, a 127 jubilados se le consideró en promedio 10 años más que los laborados efectivamente en el SAE

En el siguiente cuadro se presenta, la distribución de los años reconocidos por edad:

Cuadro 12 Distribución de los años reconocidos a los jubilados en el Sistema Financiero Mexicano

| Edad al jubilarse | Antigüedad Reconocida | | | | | | | | | | | | | Sin reconocimiento | Con reconocimiento |
|-------------------|-----------------------|-------|-------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---|--------------------|--------------------|
| | (0-2) | [2-4) | [4-6) | [6-8) | [8-10) | [10-12) | [12-14) | [14-16) | [16-18) | [18-20) | [22-24) | >=30 | | | |
| [40 - 45) | 3 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 5 | |
| [45 - 50) | 15 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | 19 | |
| [50 - 55) | 9 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | | 32 | |
| [55 - 60) | 37 | 3 | 2 | 3 | 7 | 1 | 7 | 5 | 6 | 4 | 1 | 1 | | 40 | |
| [60 - 65) | 40 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | | 3 | 4 | 1 | 1 | | 22 | |
| [65 - 70) | 8 | 1 | 3 | | 2 | 2 | | | | | | | 1 | 9 | |
| [70 - 75) | 5 | | | | | | | | | | | | | 0 | |
| [75 - 80) | 1 | | | | | | | | | | | | | 0 | |
| | 118 | 9 | 15 | 11 | 17 | 13 | 19 | 8 | 16 | 9 | 6 | 3 | 1 | 127 | |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

118 jubilados no obtuvieron reconocimiento de antigüedad, por lo que para su retiro se consideró la antigüedad efectiva en el SAE.

Si tomamos únicamente la antigüedad efectivamente laborada en el SAE, es posible que el grupo de los 245 jubilados disminuya por no cubrir los requisitos de edad y antigüedad.

Revisando la edad y tiempo de servicios efectivos laborados en el SAE de cada uno de los 245 jubilados, solo 177 cumplirían los requisitos para ser jubilados, con un promedio de 14 años de servicios efectivos, como ya se comentó.

Cuadro 13 Jubilados que cumplirían los requisitos de jubilación considerando únicamente los años de servicios laborados en el SAE

| Edad al jubilarse | Años de servicio efectivos laborados en el SAE | | | | | | | | | | | Total |
|-------------------|--|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| | [4-6) | [6-8) | [8-10) | [10-12) | [12-14) | [14-16) | [16-18) | [18-20) | [20-22) | [22-24) | [24-26) | |
| [40 - 45) | | | | | | | | | 3 | | | 3 |
| [45 - 50) | | | | 1 | | | | | 9 | 1 | 5 | 16 |
| [50 - 55) | | 1 | 1 | | | | | | 7 | | 5 | 14 |
| [55 - 60) | 1 | 4 | 11 | 15 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 1 | 4 | 62 |
| [60 - 65) | 1 | 7 | 6 | 11 | 8 | 8 | 10 | 5 | 2 | 1 | 1 | 60 |
| [65 - 70) | 1 | 2 | 6 | 4 | 2 | 1 | | | | | | 16 |
| [70 - 75) | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 5 |
| [75 - 80) | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| | 3 | 16 | 25 | 31 | 17 | 14 | 17 | 10 | 26 | 3 | 15 | 177 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

Para determinar este último el grupo, se tomó en cuenta el año en que se jubilaron y el Reglamento que les aplicaba en ese año, obteniendo que solo el 72.24% de los casos cumplía los requisitos a ser jubilado, resultando:

Cuadro 14 Comparación de los jubilados actuales contra el grupo de jubilados que cumplirían los requisitos de jubilación considerado únicamente los años de servicio laborados en el SAE.

| | Actual | Años efectivos | Diferencias | |
|--------------------------------|-------------|----------------|-------------|---|
| JUBILADOS | 245 | 177 | 27.76% | ↓ |
| MUJERES | 85 | 50 | 41.18% | ↓ |
| HOMBRES | 160 | 127 | 20.63% | ↓ |
| EDAD PROMEDIO | 61.5 | 63.4 | -3.09% | ↑ |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO EFECTIVA | 14 | 14 | 0.00% | ↓ |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO RECONOCIDA | 19.18 | 14 | 27.01% | ↓ |
| PENSIÓN ANUAL | 116,449,021 | 59,578,963 | 48.84% | ↓ |
| PENSIÓN MENSUAL PROMEDIO | 39,608.51 | 28,050.36 | 29.18% | ↓ |

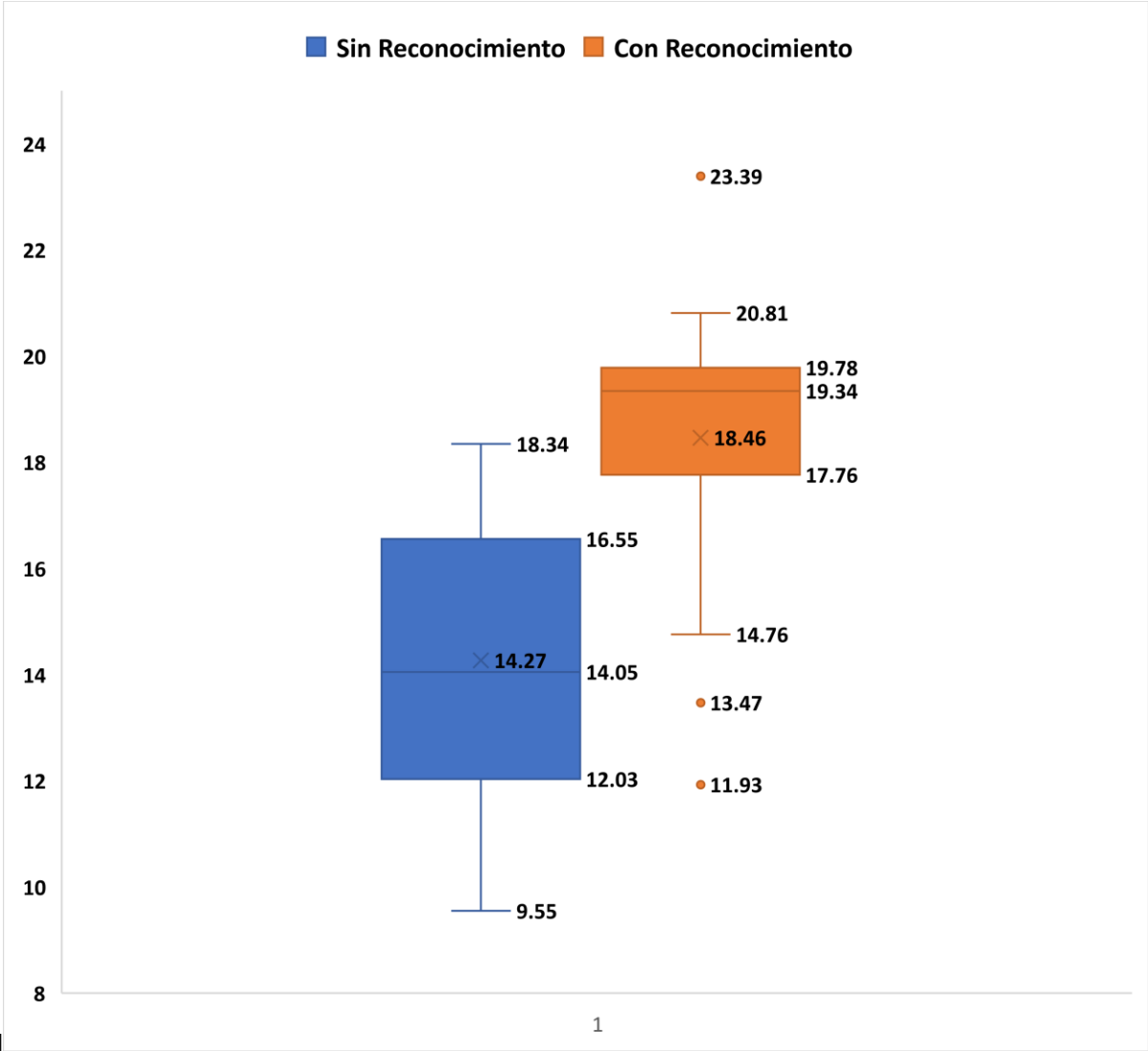
Fuente: elaboración propia con datos del SAE

Resumiendo, hay 554 trabajadores con edad promedio de 42 años, 260 mujeres con edad promedio de 41 años y 294 hombres con edad promedio de 44 años.

366 trabajadores en el Plan de Contribución Definida con edad promedio de 40 años, de los cuales 170 son mujeres con edad promedio de 39 años y 196 hombres con edad promedio de 41 años; en este plan solo 2 trabajadores obtuvieron reconocimiento de antigüedad.

188 trabajadores en el Plan de Beneficio Definido con edad promedio de 47 años, 90 son mujeres con edad promedio de 45 años y 98 son hombres con edad promedio de 48 años; a 25 de ellos obtuvieron reconocimiento de antigüedad.

Gráfica 12 Años de antigüedad con y sin reconocimiento del personal activo

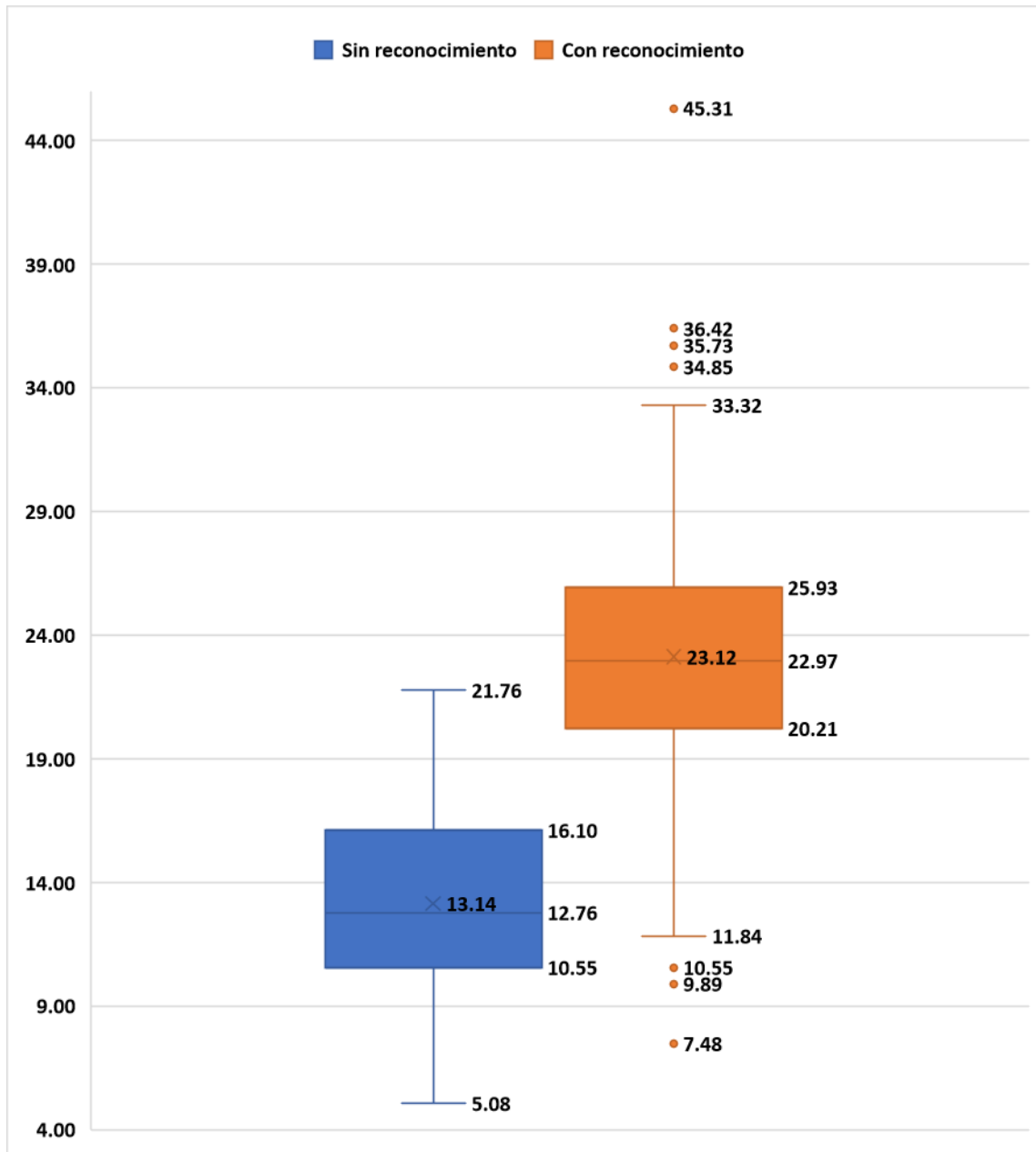


Fuente: elaboración propia con datos del SAE

En la gráfica podemos comparar el efecto en la antigüedad de los 25 trabajadores, de un intervalo de 9.55 a 18.34 años efectivos pasaron al intervalo de 14.76 a 20.81 años con reconocimiento, más del 50% incrementan su antigüedad a 19 años, es decir cerca de cumplir la condición para jubilarse de 20 años de servicio.

No hay jubilados en el Plan de Contribución Definida y en el de Beneficio Definido hay 245 jubilados.

Gráfica 13 Años de antigüedad con y sin reconocimiento de los jubilados



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

127 obtuvieron reconocimiento de antigüedad, el 75% tenía más de 10 años de servicio efectivo en la organización, con el reconocimiento el 75% de ellos logró una antigüedad reconocida mayor a 20 años, cubriendo así la condición para ser pensionables por años de servicio.

También podemos observar en la gráfica que, aunque para el cálculo de la pensión al 100% se requieren 25 años, el 25% de los jubilados sobrepasó los 25 años de servicio con el

reconocimiento. Algunos casos atípicos obtuvieron reconocimiento que al acumularse con su antigüedad efectiva en la organización suman más de 33 años.

Si consideramos la antigüedad efectiva, solo 177 de los jubilados hubieran alcanzado las condiciones para ello, con antigüedad promedio de 14 años y edad promedio de 58 años al pensionarse, de ellos 50 mujeres con edad promedio de 56 años al pensionarse y 17 años de antigüedad y 127 hombres con edad promedio de 59 años al pensionarse y 13 años de antigüedad promedio

¿Cuál sería el costo del plan de beneficio definido, si no se hubiera considerado el reconocimiento de antigüedad en el Sistema Financiero Mexicano?

En el siguiente capítulo determinaremos el valor presente de los beneficios en este Plan considerando solo al grupo de 177 posibles jubilados y lo compararemos con el resultado de la Valuación Actuarial del año 2019.

Capítulo 4. Análisis de los efectos del reconocimiento de antigüedad en el Plan Pensiones de Beneficio Definido.

Análisis de la población

En el capítulo anterior se determinó que, el 72% de los jubilados actuales, esto es, 177 jubilados al retirarse hubieran alcanzado los requisitos para ser jubilados considerando solo los años efectivos laborados en el SAE, es decir, sin solicitar reconocimiento de antigüedad por servicios prestados con anterioridad en otras instituciones.

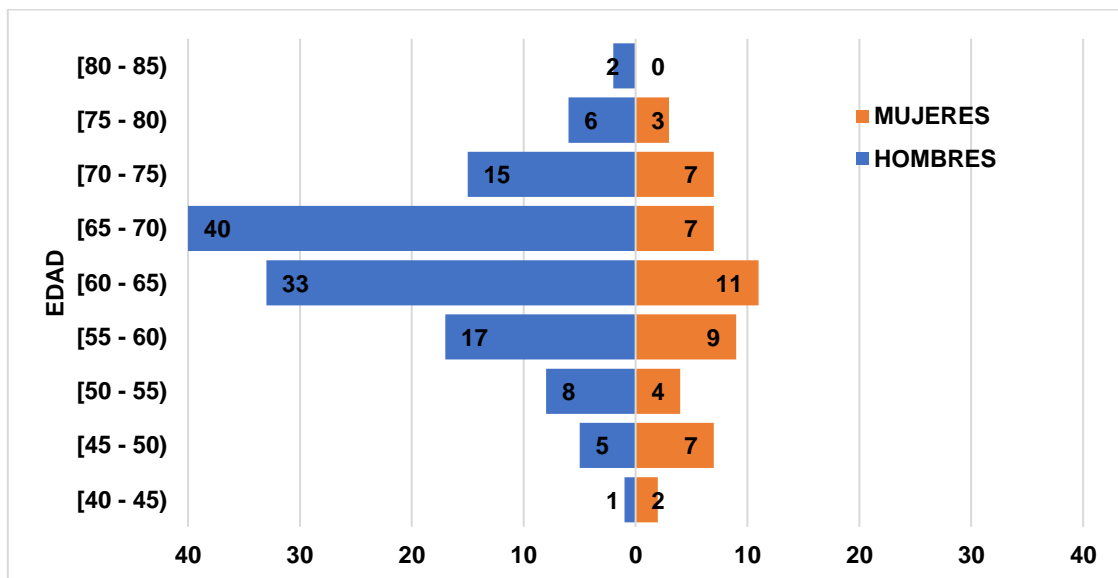
Analizando este grupo obtenemos la siguiente información:

Cuadro 15 Población por analizar

| | |
|---------------------------------------|------------|
| JUBILADOS | 177 |
| MUJERES | 50 |
| HOMBRES | 127 |
| EDAD PROMEDIO | 63.4 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO EFECTIVA | 14 |
| ANTIGÜEDAD PROMEDIO RECONOCIDA | 14 |
| PENSIÓN ANUAL | 59,578,963 |
| PENSIÓN MENSUAL PROMEDIO | 28,050.36 |

Fuente: elaboración propia con datos del SAE

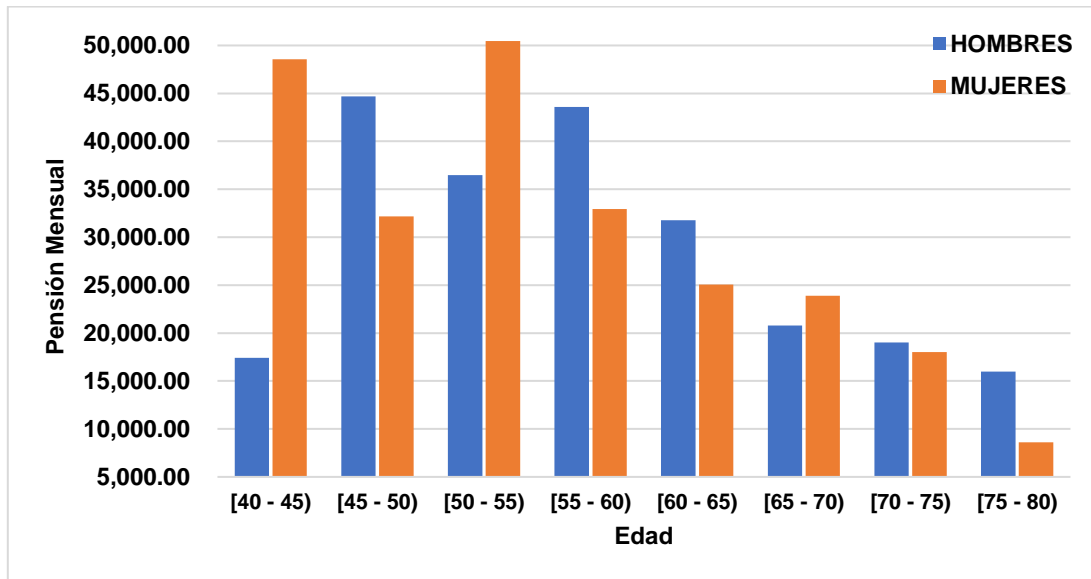
Gráfica 14 Distribución de los jubilados por edad y sexo



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El 72% de los jubilados son hombres con edad promedio de 64 años, el restante 28% son mujeres con edad promedio de 61 años.

Gráfica 15 Distribución de la pensión por edad y sexo



Fuente: elaboración propia con datos del SAE

El monto de pensión promedio en los jubilados es de \$27,950 pesos y de las jubiladas es de \$28,306 pesos.

Valuación Actuarial

- **Hipótesis**

Para tener consistencia al comparar con la valuación actuarial al 31 de diciembre de 2019, se utilizarán las mismas Hipótesis.

Hipótesis Demográficas

| | |
|------------|-------|
| Mortalidad | EMMSA |
|------------|-------|

Hipótesis Financieras

| | |
|---------------------------------|-------|
| Tasa de descuento anual nominal | 7.70% |
| Tasa de interés anual nominal | 7.70% |

Hipótesis Económicas

| | |
|--|----|
| Tasa de crecimiento salarial anual nominal | 3% |
| Tasa de inflación anual | 3% |

- **Fecha de Valuación**

La fecha de valuación es al 31 de diciembre de 2019.

- **Método de Costeo Actuarial**

El método de costeo actuarial a utilizar es el método de Crédito Unitario Proyectado.

- **Resultados actuariales**

| | |
|---|--------------------|
| Valor Presente Actuarial de los Beneficios | |
| Personal Jubilado Pensiones | 893,662,342 |

Comparando el valor presente actuarial del beneficio de pensiones al personal jubilado que resultó de la valuación 2019, tenemos:

| Valuación 2019⁸ | Valuación sin reconocimiento | Variación |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------------------|
| 1,763,314,073 | 893,662,342 | -50.68% |

El fondo cuenta con un Plan de Pensiones post- retiro equivalente a \$620,132,581⁹; por lo que el Balance actuarial al 31 de diciembre de 2019 resulta:

| Plan de Jubilación de Beneficio Definido Balance Actuarial al 31 de diciembre de 2019 | | |
|--|----------------------|----------------|
| Concepto | Monto | % |
| Activo | | |
| Saldo de Fondo Plan de Pensiones | 620,132,581 | 41.60% |
| Déficit Actuarial | 870,455,188 | 58.40% |
| Suma del Activo | 1,490,587,769 | 100.00% |
| Pasivo | | |
| Valor Presente Actuarial de los Beneficios | | |
| Personal Jubilado Pensiones | 893,662,342 | 59.95% |
| Personal Activo Pensiones | 596,925,427 | 40.05% |
| Suma del Pasivo | 1,490,587,769 | 100.00% |

Sin reconocimiento de antigüedad, el valor presente actuarial del beneficio de pensión a los jubilados disminuye en un 50.68% respecto al valor presente actuarial de 2019, el fondo contaría

⁸ (PBP, 2020)

⁹ *Ibidem*

con el 41.6% de los recursos que se necesitan para afrontar las obligaciones; mientras que con reconocimiento de antigüedad el fondo tiene el 26.27%.

Se muestra entonces que efecto económico que tiene en el plan de beneficio definido el reconocimiento de antigüedad fue negativo para la organización, se asumieron riesgos sin conocer su valor y sin establecer objetivos financieros para afrontarlos.

La aportación de recursos al plan, por parte de algunos de los trabajadores que obtuvieron reconocimiento de antigüedad, no fue financieramente suficiente para afrontar el riesgo que asumió el SAE al otorgar el reconocimiento. Y ni hablar de los reconocimientos sin aportación alguna.

Otra opción de integrar recursos al plan era la indemnización constitucional de cada trabajador que optó por una pensión, lo cual no se hace.

Es fundamental para una organización conocer el valor económico de los riesgos que asume, cuando conoce el valor del riesgo puede establecer objetivos financieros y planeación presupuestal.

Los beneficios cuantificables que van adquiriendo los trabajadores a lo largo del tiempo por los servicios prestados en las organizaciones, sean éstos por disposiciones legales o por acuerdo voluntario entre la organización y el trabajador, se consideran deudas y obligaciones pendientes de pago o pasivos laborales, siendo necesario conocer el valor económico del riesgo que asume la organización y la perspectiva de incertidumbre que enfrenta.

Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- En 2003, los recursos financieros, humanos y materiales asignados al FIDELIQ al pasar a formar parte del patrimonio del SAE, pasaron también las obligaciones laborales establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo del FIDELIQ, entre ellas el Plan de pensiones de beneficio definido cuyo antecedente es el plan de pensiones establecido a partir de 1937 en el Reglamento de Instituciones y Organismos Auxiliares de Crédito aplicable a los empleados bancarios, cuando las condiciones políticas, sociales y económicas eran muy diferentes a las actuales. Las relaciones laborales de los empleados bancarios fueron cambiando a lo largo del tiempo, sin embargo, en el caso del FIDELIQ – SAE el plan de pensiones se quedó estático del año 2003 al año 2010; acumulando durante este periodo obligaciones laborales, tanto por el incremento en la antigüedad de los trabajadores que pasaron del FIDELIQ al SAE, como por los empleados que se incorporaron al SAE durante ese periodo y que les aplicaba el Reglamento Interior de Trabajo del FIDELIQ, así como por la falta de normatividad para poder otorgar el reconocimiento de antigüedad por servicios prestados en el Sistema Financiero Mexicano; con lo que el plan de pensiones de beneficio definido aumento considerablemente el pasivo laboral del SAE.
- Hasta 2010, se establecieron las Reglas y Criterios para otorgar el reconocimiento de antigüedad por los servicios prestados con anterioridad al SAE en el Sistema Financiero Mexicano, y la prestación de reconocimiento de antigüedad fue concedida, consecuentemente fue hasta ese año cuando el fondo de pensiones comenzó a recibir ingresos por este rubro; los ingresos que fueron depositados al fondo equivalían a la indemnización y prima de antigüedad que hubieran recibido los trabajadores de aquellas instituciones de las que solicitaban el reconocimiento actualizada con el INPC o con Salarios Mínimos; perdiendo la oportunidad de que estos ingresos hubieran sido captados con anterior al 2010 y con ello incrementaran los recursos del fondo de pensiones.
- Aunque cada año se efectúa una valuación actuarial, se realiza, sobre todo, para cumplir con la NIF D3; pero podría servir para el diseño de estrategias que ayuden a mantener el plan de beneficios en el futuro. La falta de profesionalización en el tema de pensiones de los administradores del plan disminuye la disposición de trazar y alcanzar objetivos.
- Los planes de pensiones no deben ser estáticos, deben ser actualizados o adecuados conforme se presenten cambios en el entorno social y económico, con la responsabilidad de respetar los derechos adquiridos de los empleados.
- Los planes de pensiones tienen muchas aristas que se deben atender conjuntamente para elaborar un buen plan y en su caso, rediseñarlo con la finalidad de cumplir con la obligación del pago de la pensión y de contar con el recurso financiero suficiente para cumplir con la obligación.

- La falta de adecuación en los planes representa fallas que pueden impactar los pasivos laborales. En el caso de estudio, la prestación de reconocimiento de antigüedad heredada del FIDELIQ al SAE, incrementa el pasivo del plan de pensiones en un 50.68% más.
- El pasivo puede variar dependiendo del comportamiento de las hipótesis actuariales.

Recomendaciones

- Cuando en una organización se tiene el beneficio de reconocimiento de antigüedad de otras organizaciones, es necesario que se cuantifique el valor presente actuarial del beneficio y se estipule como se financiará el recurso necesario para afrontar la obligación.
- Un plan de pensiones debe ir adecuándose en el tiempo conforme al entorno social y económico, no debe permanecer en el mismo estado. Las adecuaciones al plan deben hacerse respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y de los jubilados.
- Es necesario que los Actuarios, expertos en el campo de las pensiones promuevan esquemas dinámicos que permitan afrontar los cambios del entorno social y económico que puedan afectar a los planes de pensiones.
- Las organizaciones deben conocer el valor económico de los riesgos antes de asumirlos y hacer una planeación financiera para afrontarlos.
- Promover políticas públicas en el campo de las pensiones, que establezcan que los Actuarios, profesionales del campo de las pensiones, sean los administradores de los planes de pensiones.

Bibliografía

- Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. (1996). Principios de Práctica Actuarial: Guía Actuarial No. 1. México.
- Auditoría Superior de la Federación. (2019). Obtenido de https://www.asf.gob.mx/uploads/748_Infografias/AED_-_Pensiones_Auditorias_CP_047_-_057.pdf
- Barajas Montes de Oca, S. (s.f.). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2344/8.pdf>.
- Camara de Diputados, Centro de Documentación, Información y Análisis, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis. (2009). Derecho Financiero Mexicano, Estudio Teórico Conceptual, Antecedentes, derecho comparado y opiniones especializadas . *Primera Parte*. México.
- Camara de Diputados, Centro de estudios sociales y de opinión pública,. (2017). *Pensiones y jubilaciones en México:Situación actual, retos y perspectivas*. México.
- CONSAR. (Octubre de 2019). CONSAR. Obtenido de [https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/sirepp/\(S\(vpnj1u5tif1srhtv4qmib5ix\)\)/Docs/Estadisticas_Registro_2019.pdf](https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/sirepp/(S(vpnj1u5tif1srhtv4qmib5ix))/Docs/Estadisticas_Registro_2019.pdf)
- Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A.C. (s.f.). Obtenido de <https://iqdata.com.mx/NIFs/49.%20NIF%20D-3%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>
- De la Cueva, M. (2009). *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo* (Vigésima Segunda ed., Vol. I). México, México: Porrúa.
- Fideicomiso de Liquidación de Empresas y Organizaciones Auxiliares de Crédito. (1998). Reglamento Interior de Trabajo. México.
- Gobierno de México. (19 de diciembre de 2002). (D. O. Federación, Ed.) *DECRETO por el que se expide la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público*. Obtenido de dof.gob.mx
- Gobierno de México. (24 de julio de 2003). Resolución mediante la cual se autoriza a la Dirección General de Banca de Desarrollo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para iniciar el proceso de extinción del Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito. Obtenido de dof.gob.mx
- Gobierno de México. (24 de mayo de 2019). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5561135&fecha=24/05/2019
- Gobierno de México. (s.f.). <https://www.gob.mx/indep/que-hacemos>.
- H. Congreso de la Unión. (1983). *LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B, DEL ARTICULO 123*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4842830&fecha=30/12/1983&cod_diario=208352

- H. Congreso de la Unión. (2013). *Ley de Instituciones de Crédito*. México. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/43_270320.pdf
- Huidobro Ortega, M. A. (2012). Breve historia de la banca de desarrollo mexicana. *Análisis Económico*, XXVII(65), 171-206. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=41324594009>
- Nathal, C. F. (16 de agosto de 2013). Notas de estudio: pensiones privadas.
- Nathal, C. F. (septiembre de 2018). *Micropensiones para Microempresarios, México 2017. Tesina*. Ciudad Universitaria, Ciudad de México, México.
- OECD. (2019). *Pensions at a Glance 2019 and G20 Indicators*. (P. OECD Publishing, Ed.) Recuperado el 2021 de octubre de 5, de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1633493563&id=id&accname=guest&checksum=0947BB69632FF0BE07BE78FE8BFBC0D6>
- OIT . (Abril de 2006). *Normas Internacionales del Trabajo, Seguridad Social y Pensiones*. Recuperado el 18 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177272.pdf
- OIT. (24 de Septiembre de 2012). *SEGURIDAD DE LOS INGRESOS EN CASO DE VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DEL SOSTÉN DE LA FAMILIA*. Recuperado el 18 de AGOSTO de 2021, de <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action;jsessionid=D5QtZ2GYtkT91rTVXQjL9vTw8nffQrTlqYk9DdKQv2vSpMmDGwq!726592978?id=21&lang=ES>
- OIT. (s.f.). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- PBP. (2020). *Reporte de la Valuación Actuarial al 31 de diciembre 2019*. México.
- Quintana Adriano, E. A. (2018). *Marco jurídico de las finanzas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5140/16.pdf>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 29 de agosto de 2021, de <https://dle.rae.es>
- Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (2011). Reglas para el reconocimiento de antigüedad en el SAE. México.
- Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (junio de 2012). Reglamento Interior de Trabajo . México.
- Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (2013). *Presiones a las reglas de reconocimiento de antigüedad*. México.
- Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (2013). Reglamento Interior de Trabajo. México.

Servicio de Administración y Enajenación de Bienes. (2016). *Reglas de operación para el reconocimiento de antigüedad en el SAE*. México.

Soberón, F. S. (2001). Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. (E. d. ITAM, Ed.) *Gaceta de Economía*(Especial). Recuperado el 31 de Agosto de 2021, de <https://ftp.itam.mx/pub/academico/inves/CEA/Capitulo5.pdf>

Torres de la Rosa, F. J. (2011). El trabajo bancario como trabajo especial. Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México.