

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Seguridad Social en México

La seguridad social es un sistema general y homogéneo de prestaciones mediante la cual se otorgan los servicios necesarios para el bienestar de las personas, como es la salud, la asistencia médica y protección de los medios de subsistencia. Esto se logra con la redistribución de la riqueza nacional.

Actualmente existen dos sistemas de seguridad social, el de seguridad cobertura que corresponde al sistema alemán y el de seguridad servicio que corresponde al sistema inglés. El primero es de tipo laboral, privatista, causal, previsor, carencial, de responsabilidad privada y subjetivada. El segundo es de tipo publicista, cívica, contingencial, no carencial, objetivada, de responsabilidad pública y distributiva.

En nuestro país se adoptó el sistema alemán, sin embargo hoy en día se ha modificado ya que tiene aspectos públicos y privados, este último se encuentra en el área de pensiones. De acuerdo a la cobertura se maneja el tipo laboral, ya que los que tienen derecho son los trabajadores; en cuanto a los criterios, es publicista¹ y privatista²; es causal, pues se da un tratamiento diferente a cada situación o problema dependiendo de la causa que lo origina; es de origen no carencial, esto implica que no debe de cotizar un tiempo como mínimo para obtener los beneficios, pero en el rubro de pensiones se puede manejar

¹ Este tipo de criterio no involucra una relación entre contribución y beneficio. Por ejemplo, se puede recibir atención médica sin haber aportado lo equivalente a dicha atención.

² Este tipo de criterio se refiere a que existe una relación directa entre contribución y beneficio.

de tipo carencial; en relación al beneficio es subjetivada y objetivada, en uno los beneficios son relativos a los salarios y en el otro se fijan montos para otorgar el beneficio, respectivamente. Respecto a la administración, es pública y privada sólo en el área de pensiones; de acuerdo al enfoque es previsor, pues remedia adversidades y también es distributiva pues el objetivo es la distribución de la riqueza.

La seguridad social en México no se encuentra unificada, existen diversas instituciones que la proporcionan: IMSS, ISSSTE, PEMEX, Secretaría de Marina, Secretaría de Salud y Secretaría de la Defensa Nacional. Las dos primeras son las más destacadas, pues cuentan con una mayor cantidad de afiliados que las demás.

2.1.1 Antecedentes del IMSS

A finales del siglo XIX, durante el gobierno de Porfirio Díaz, los trabajadores, inicialmente los de la industria, empezaron a manifestar inconformidades en su entorno laboral influenciados por los socialistas y anarquistas europeos.

En 1907 hubo un proyecto llamado Ley Minera en donde se establecía la protección de los trabajadores y sus familias con una indemnización al ocurrir un siniestro. Esta nueva Ley y en conjunto con las Leyes sobre riesgos profesionales empezaron a ser parte de las empresas. Se reformó la constitución de 1857 para favorecer a los trabajadores y posteriormente en 1913 se dieron a conocer dos reformas laborales que fueron los antecedentes de la Ley del Seguro Social.

En 1915 se promulgó la Ley sobre Accidentes de Trabajo, en donde se establecía que los empresarios tenían que asegurar a sus empleados contra accidentes. Fue hasta 1921 donde un nuevo proyecto establecía la creación de una institución encargada de la seguridad social. En 1929 se hizo pública la expedición de la Ley de Seguro Social, al cual comprendía seguros de invalidez, vejez, cesación involuntaria de trabajo, enfermedades, accidentes, entre otros. En 1943 se hicieron cambios en esta Ley y se consideran los antecedentes más trascendentales de la misma. Nuevamente tuvo modificaciones en 1973 y 1989, entre ellas se formó un Instituto encargado del manejo de los fondos y la administración pública, llamado el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.1.2 Antecedentes del ISSSTE

La primera Ley General de Pensiones Civiles de Retiro fue promulgada el 12 de agosto de 1925, con la finalidad de establecer un fondo para los pensionados a causa tiempo laborado, edad o para los familiares en caso de muerte. Con el tiempo esta ley sufrió varias modificaciones y fue hasta 1957 cuando cesaron.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios para los Trabajadores al Servicio del Estado surgió el 20 de diciembre de 1959 y permaneció hasta 1984, ya que el primero de enero de ese año entró en vigor la actual ley, la cual también sufrió modificaciones que fueron publicadas en el Diario Oficial el 7 de febrero de 1985.

2.1.3 Pensiones privadas

Una pensión es un pago periódico generalmente mensual de los beneficios considerados en el plan de pensiones establecido por cada empresa. Estos planes son utilizados para el bienestar económico del personal en edad avanzada que ya se retiró de la actividad laboral.

Las pensiones privadas se manejan como complemento de la seguridad social, es decir, brindan una opción más para incrementar los beneficios al momento del retiro. Se clasifican de tres maneras: suplementarias, complementarias y excluyentes. En las pensiones suplementarias se adicionan a los beneficios de la seguridad social los beneficios de un plan privado. En las complementarias se establece un porcentaje de salario deseado como pensión total, a esto se le quita lo correspondiente al seguro social y lo que resta es responsabilidad del plan privado. Las pensiones privadas excluyentes no contemplan a los de menor sueldo ya que trata de completar lo que el seguro social no aporta a los que ganan más de 5 salarios mínimos.

2.2 Fundamentos de un Plan Privado de Pensiones

El entorno social, la economía del país y las características de la empresa en general son algunos de factores que se deben de tomar en cuenta para el diseño o implementación de un plan de pensiones.

De la misma manera también deben de tomarse en cuenta algunas hipótesis actuariales como la mortalidad de la población, la tasa de interés, la rotación de personal,

entre otros, los cuales ayudarán al correcto cálculo del beneficio proporcionado por el plan de pensiones.

Fiscalmente hablando, para la empresa es una gran ventaja la adopción de un plan de pensiones ya que al promover el ahorro entre sus empleados les reduce costos.

2.2.1 Diseño

Para el diseño de un plan de pensiones se deben de contemplar las necesidades y las características de la población a la cual va dirigido. Esta etapa se compone de elementos generales y específicos que ayudan a la adecuada interpretación de los requisitos a cumplir por parte de la empresa y sus trabajadores al ingresar al plan.

2.2.1.1 Elementos generales

Los elementos generales del diseño de una pensión están determinados por las leyes que la regulan. En cuanto a la legislación mexicana se refiere, estos elementos son fijados por las siguientes leyes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley del Impuesto sobre la Renta.

Adicionalmente a las leyes anteriores se utilizará la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Reglamento de Pensiones, Retiros y

Estímulos para los Trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Atlixco, para poder alcanzar uno de los objetivos de esta tesis.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Titulo Sexto. Del trabajo y de la previsión social:

- En el Artículo 123, apartado B fracción IX, dice que “Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley”.

La jubilación no es una causa justificada de retiro es por eso que se tiene que indemnizar al trabajador como lo indica en la misma sección del presente artículo: “En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En el caso de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley”

También se mencionan las bases para cubrir a los trabajadores cuando éstos están realizando su trabajo ya sean hombre o mujer, en el apartado B fracción XI. En el aspecto de salud se les otorga un seguro de accidentes y enfermedades; maternidad, en caso de las mujeres; jubilación, invalidez, vejez y muerte. Con ese seguro se le brinda al trabajador una prestación en caso de algún infortunio el cual incluye a su familia o dependientes económicamente. Así mismo se le harán otro tipo de prestaciones como habitación y la creación de un fondo para otorgarle un financiamiento que sea cómodo para el trabajador.

Ley del Impuesto sobre la Renta.

Esta ley va regular todo lo concerniente a la deducción de impuestos que el patrón puede realizar, y a las exenciones. Esto último se refiere cuando el trabajador deja de pagar el impuesto sobre la renta. Así mismo, determina el límite de impuestos al pago de la pensión que vaya más allá de lo establecido.

Titulo II, Capítulo II, Sección I de las deducciones en general:

- Artículo 29 dice que el contribuyente, el patrón, puede efectuar las siguientes deducciones:

“VII. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley”.

- En el Artículo 31 se menciona que: “el monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de

diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año”.

- El Artículo 33 establece las normas en cuanto a reservas se trate para fondos de pensiones o jubilaciones. La fracción III menciona que el fondo formado deberá manejarse en un fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la república, o ser manejados por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, por casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión, con concesión o autorización para operar en el país. También dice que todos los rendimientos obtenidos formarán parte del fondo y se podrán destinar para el mismo fin por el cual fue creado. En la fracción IV, se indica que las inversiones deberán valuarse cada año a precio de mercado.

“No se podrán deducir las aportaciones cuando el valor del fondo sea suficiente para cumplir con las obligaciones establecidas conforme al plan de pensiones o jubilaciones.” Lo anterior se expresa en la fracción V.

En la fracción VI se dice que los bienes y valores únicamente serán para el pago de las pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal, por lo que el contribuyente no podrá disponerlos para otra finalidad.

Titulo IV. De las personas físicas disposiciones generales:

- En el Artículo 109 se mencionan los casos en que no se pagará impuestos sobre la renta.

No se pagarán impuestos al obtener ingresos por concepto de: jubilaciones, pensiones, haberes de retiro. También aplica para invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte con la condición de que su monto diario no pase de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Capítulo V. Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global.

Dentro de este capítulo se encuentran las diversas formas de retiro a los que los trabajadores del estado tienen derecho, con sus características y requisitos. A continuación se presentan los artículos que se utilizarán en la elaboración del plan.³

Sección segunda. Pensión por jubilación.

- “Artículo 60. Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del

³ Se seleccionaron sólo los artículos que el municipio maneja actualmente.

artículo 63. La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción hubiese disfrutado el ultimo sueldo antes de casar baja.”

Sección Tercera. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios.

- “Artículo 61. Tienen derecho a pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.”
- “Artículo 63. El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determina de acuerdo con los porcentajes de la siguiente tabla:”

Antigüedad	Porcentaje
15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

Tabla 2. 1 Edad y Tiempo de Servicios
Fuente: Ley del ISSSTE

Sección Cuarta. Pensión por invalidez.

Según el Artículo 67 se entiende por invalidez cuando un trabajador se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo. Dentro de este mismo artículo se dice que el empleado tendrá derecho a una pensión por invalidez cuando haya cotizado por lo menos 15 años al Instituto y se utilizará la tabla del artículo 64 para el cálculo de su pensión.

Sección Quinta. Pensión por causa de muerte.

El Artículo 73 dice que se otorgará dicha pensión al beneficiario cuando el empleado muera con cualquiera que sea su edad y que tenga un mínimo de 15 años de antigüedad, o cuando haya acaecido y tenga por lo menos 60 años de edad y un mínimo de 10 años de antigüedad.

El artículo 76 dice: “Los familiares derechohabientes del trabajador fallecido tienen derecho a una pensión equivalente al 100% de la que hubiese correspondido al trabajador en los términos de los artículos 57 y 63, o del artículo 83 en el caso del servidor público fallecido a los sesenta años o más de edad con un mínimo de diez años de cotización.”

Pensión por cesantía en edad avanzada.

- “Artículo 82. La pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo

remunerado, después de los sesenta años de edad y haya cotizado por un mínimo de diez años al Instituto.”

En el Artículo 83 se especifica el cálculo del monto de la pensión por cesantía en edad avanzada de acuerdo con los porcentajes de la siguiente tabla:

Edad	Antigüedad	Porcentaje
60 años de edad	10 años de servicio	40%
61 años de edad	10 años de servicio	42%
62 años de edad	10 años de servicio	44%
63 años de edad	10 años de servicio	46%
64 años de edad	10 años de servicio	48%
65 o más años de edad	10 años de servicio	50%

Tabla 2. 2 Cesantía en Edad Avanzada

Fuente: Ley del ISSSTE

Reglamento de Pensiones, Retiros y Estímulos para los Trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Atlixco.

Este Reglamento entró en vigor el 29 de diciembre de 1977 y desde esa fecha no ha tenido modificaciones oficiales, sin embargo, casi todos los artículos contenidos en este documento no son aplicables en la actualidad e excepción de los siguientes:

Transitorios.

“Primero. Se considera como pensión lo relacionado específicamente al salario y con derecho a ella los empleados y trabajadores de base; pues los eventuales o sujetos a porcentaje, solo participarán de retiro o estímulo proporcional acorde con la conducta desarrollada en su labor a favor del Municipio.”

“Segundo. Quien reciba pensión, no podrá desempeñar empleo en ninguna dependencia del Ayuntamiento al que sirvió.”

2.2.1.2 Elementos específicos

Los elementos que van a determinar las características particulares de un plan de pensiones privado son los específicos. En ellos se aclara todo lo referente a los requisitos que debe de cumplir un trabajador para ingresar al plan de pensiones, sus beneficios y contribuciones que debe realizar en caso de existir.

A continuación se dará detalle de cada uno de los elementos específicos que son parte del plan de pensiones:

- **Requisitos de elegibilidad**

Para este requisito es importante tomar en cuenta la composición de los trabajadores, específicamente su antigüedad y edad. Lo anterior se relaciona con la tasa de rotación puesto que va cambiando con la edad ya que entre mayor es el trabajador es menos probable que decida abandonar su puesto en la empresa.

Establecer edades y antigüedad mínimas para ingresar al plan de pensiones es importante para la empresa ya que le ayuda a reducir costos administrativos principalmente en el caso de que un trabajador decida salirse del plan al poco tiempo de haber ingresado al mismo.

Existen varias formas de estratificar a los trabajadores para ser candidatos a ingresar al plan de pensiones de la empresa. Entre los requisitos más utilizados se encuentran el establecer de una edad mínima, que por lo general va de entre los 25 y 30 años, ya que antes de esa edad no se piensa mucho en el futuro y es más usual cambiar de trabajo. Los servicios mínimos o antigüedad del trabajador suele establecerse entre 1 y 5 años, buscando con ello, incluir a los trabajadores que busquen laborar mucho tiempo para la empresa y de esta manera disminuir la rotación del personal.

Por último, establecer una edad máxima para ingresar al plan favorece a que el trabajador acumule la cantidad suficiente en su fondo de pensión. Generalmente se establece que sean 10 años de estar aportando al fondo como mínimo antes de que cumplan con la edad de retiro estipulada en el plan de pensiones.

- **Forma de retiro**

El retiro es el elemento del diseño del plan de pensiones en el que se define el tiempo en el que se va a jubilar una persona. En los planes privados el retiro puede darse de tres formas: normal, anticipado y diferido.

Cuando un trabajador cumple con los requisitos de jubilación que establece su plan de pensiones, el empleado realizará un *retiro normal*. Lo anterior es cuando el empleado cumple con la edad de jubilación y la antigüedad, que están estipuladas en el Plan de Pensiones de la empresa, además pueden contemplarse esas dos condiciones juntas o de forma aislada.

El *retiro anticipado* es, precisamente como su nombre lo indica, cuando el trabajador decide retirarse antes del retiro normal. Para que se pueda dar esta forma de retiro la empresa debe estar de acuerdo en otorgarlo y puede ser de 5 a 10 años antes del retiro normal. Finalmente el *retiro diferido* es aquel en el que el trabajador sigue laborando después de la edad de retiro normal estipulada en su plan de pensiones.

- **Sesión de derecho**

Este elemento del plan de pensiones se lleva a cabo cuando el trabajador se jubila antes de la edad de retiro. En éste, el trabajador tiene derecho a recibir las aportaciones que hizo solo cuando el plan es contributivo en cuyo caso se otorgarán en forma de pensión pero solo hasta que sea su edad de retiro.

- **Salario pensionable**

El sueldo que será considerado como referencia para recibir o pagar la pensión al trabajador es lo que se considera como salario pensionable. En la mayoría de los casos se calcula como el promedio de los últimos meses inmediatos pensionables al retiro pudiendo ser de 1 a 5 años. Este salario puede ser calculado en base al sueldo o incluir aguinaldo, bonos y comisiones y en ningún caso incluirá ingresos regulares o extraordinarios como el pago de horas extra, etc.

- **Monto pensionable**

El monto de la pensión depende del sueldo y la antigüedad del trabajador principalmente ya que las aportaciones pueden variar de un empleado a otro. Hay dos formas principales de calcular el monto de la pensión, ya sea mediante planes con costos fijos o planes con costos variables y esto depende de la forma en la que se hacen las aportaciones.

Un plan de costo variable es aquel en el que se establece primero el beneficio o la pensión que va a recibir el trabajador desde el momento en que se integra al plan. Para la realización de este tipo de plan se fija inicialmente la pensión que se desea recibir y en este caso, las aportaciones son variables y se tienen que reevaluar cada año para alcanzar el monto de pensión suficiente para pagarle la pensión establecida. Hay tres métodos para el cálculo de esta forma pensión, por *beneficio cerrado* en la cual la pensión se considera como una cantidad constante independiente al sueldo y la antigüedad del trabajador; por *porcentaje nivelado de compensación* que es cuando la pensión se determina como un porcentaje del salario pensionable; y por *crédito unitario* en el que hay dos variantes, la primera es en la que se define como un porcentaje del salario pensionable del trabajador por cada periodo (definido por el patrón) de servicio prestado a la empresa, la segunda es cuando pagan una cantidad determinada por cada periodo de servicio reconocido.

En caso de que las aportaciones se constituyan como un porcentaje del sueldo, se dice que es un plan de costo fijo. Este tipo de costo de la pensión se maneja una cuenta individual para cada trabajador y al momento del retiro se revisa el total acumulado sobre el cual se calcula la pensión. En este caso, el beneficio o la pensión recibida siempre serán variables ya que depende solo de lo que el trabajador aporte durante su periodo de vida laboral activa y entre mayor sea su sueldo, mas grande será su fondo acumulado. Para esta

clase de plan de pensión, la aportación del trabajador va a estar determinada desde un principio.

- **Métodos de integración con el seguro social**

Como los planes de pensión privada surgieron como complemento de la seguridad social existen tres métodos para esta integración. También recibe el nombre de método de deducción, adición y exclusión.

El método de deducción se aplica a los planes de costo variable cuando son de porcentaje nivelado de compensación. En éste, se determina el monto de la pensión que se quiere que reciba el trabajador, es decir el beneficio total y la aportación varia dependiendo del sueldo de cada trabajador.

El método de adición se aplica en crédito unitario de los planes de costo variable. En éste se determina la pensión privada independientemente de la pensión que vaya a recibir de la seguridad social y se considera el porcentaje de sueldo por cada año de servicio o una cantidad fija por los años de servicio.

Finalmente, el método de exclusión se aplica únicamente sobre los sueldos pensionables que exceden del salario máximo o la pensión máxima que paga la seguridad social.

- **Forma de pago de la pensión**

Existen formas muy variadas y diferentes entre sí para definir la forma de pago de la pensión. Se puede otorgar el pago mediante un pago único donde se otorga el monto total acumulado en el fondo y debe ser al menos la indemnización legal. La *pensión vitalicia* es aquella en la que los pagos comienzan en el momento en que el trabajador se jubila y se terminan únicamente hasta que el empleado fallece.

En cuanto a la *pensión vitalicia con garantía*, que es otra forma de pago de la pensión, es vitalicia desde el momento en que el trabajador se jubila y está contemplado el pago durante cierto tiempo que varía de 5 a 15 años. Es decir, el trabajador tiene garantizado recibir su beneficio durante el tiempo estipulado no importando si el empleado muere o no. Pasando ese periodo el pago seguirá únicamente mientras el trabajador siga con vida.

La *pensión vitalicia con reembolso modificado* es el pago que se realiza principalmente cuando el trabajador contribuyó en el costo del plan. Se realiza mediante la apertura de una cuenta al momento en el que el trabajador se jubila, donde se van a depositar todas las aportaciones que él hizo incluidos sus intereses quedando en una cuenta separada las aportaciones realizadas por el patrón. Al momento de iniciar los pagos de la pensión disminuirá primero el fondo de lo que el trabajador aportó.

En cuanto a la *pensión sobre dos vidas o pensión de vida conjuntas* lo que hace es otorgar una pensión de forma vitalicia al trabajador designando éste un beneficiario. La diferencia aquí es que si el empleado fallece se le paga al beneficiario un porcentaje de la pensión que va desde el 50% al 65%, sin embargo si el beneficiario fallece antes que el

trabajador lo haga entonces ya no es posible designar a otro y pierde la pensión vitalicia que le corresponde.

- **Beneficios adicionales**

Es posible que se considere otorgar beneficios derivados de otras contingencias diferentes a la jubilación en los planes privados de pensiones. Las contingencias más comunes son invalidez o muerte. Para el caso de la invalidez aplica sólo cuando sea total o permanente y puede ser considerada como un retiro anticipado y en todo caso se establecerán requisitos de elegibilidad para invalidez.

El beneficio por fallecimiento se otorgaría cuando el trabajador muera antes de jubilarse y en este caso se devolverá a los beneficiarios lo acumulado en el fondo por aportaciones del trabajador.

- **Contribuciones de los participantes**

Un plan es contributivo cuando los trabajadores realizan aportaciones a su fondo. En éste si el trabajador se retira de la empresa se le devuelven sus aportaciones mas los intereses generados y si fallece el empleado antes de la jubilación se le devuelven lo acumulado en el fondo a los beneficiarios.

Las contribuciones se ajustan de dos formas, mediante *tasas uniformes de contribución* y *tasas graduadas de contribución*. En la primera, la contribución del trabajador se define como un porcentaje fijo del sueldo y puede ir entre 1% y 3%. En cuanto a la segunda forma, la aportación del trabajador se determina por periodo de tasa real con la edad del trabajador al momento en que ingresa al plan, y se aplica directamente al salario.

2.2.2 Valuación actuarial

Existen dos opciones dentro de un plan de pensiones en cuanto a los beneficios y contribuciones. Uno de ellos es determinar las aportaciones en base a lo que se quiere recibir, es decir, se conoce la cantidad que se quiere como beneficio y a partir de ahí se calcula cuanto debe aportar el trabajador para conseguirlo.

La otra opción es en base a las aportaciones, ya que conociendo de cuanto son éstas se puede calcular cuanto va a recibir el empleado cuando se jubile.

Para poder realizar correctamente estos cálculos son necesarias las siguientes hipótesis actuariales: mortalidad, tasa de interés, rotación, invalidez, escala de salarios y gastos de operación.

- **Mortalidad**

Es necesario incluir la hipótesis de mortalidad para estimar cuantas personas activas van a llegar a la edad de jubilación, ya que mientras estén vivas y laborando seguirán haciendo las aportaciones.

Lo anterior es aplicado al personal activo pero también se aplica a los jubilados, pues así se determina el tiempo esperado en que se pagará el beneficio.

Dentro de estas tablas puede haber variaciones, por ejemplo: el llamado “Retroseso en la edad”, que significa utilizar una misma tabla de mortalidad para ambos sexos solo que a los datos de la mujer se le restan 4 o 5 años ya que se considera que vive más en comparación con el hombre.

- **Interés**

Dentro de las hipótesis de interés se debe tomar en cuenta tasas conservadoras para proteger el fondo, ya que puede haber cambios en la economía durante el año y no se debe de perder las expectativas de liquidez para poder pagarles la pensión a los trabajadores que se van a jubilar.

- **Invalidez**

En cuanto a la invalidez, la empresa es la que decide si va a otorgar éste como beneficio adicional. Tiene la facultad de hacerlo de forma independiente al retiro anticipado.

- **Rotación**

En esta hipótesis actuarial se utilizan tablas de experiencia y servicios para lograr estimar el costo proveniente de la rotación del personal, es decir, cuando los trabajadores se retiran de forma voluntaria de la empresa antes de tener derecho a la jubilación se generan costos internos que se deben de contemplar en la valuación del plan de pensiones.

- **Escala de salarios**

Es importante determinar la composición del salario y la forma en que va ir creciendo durante la vida laboral de cada trabajador. Dicho incremento puede darse por dos razones: mayor eficiencia por parte del trabajador o un cambio en sus responsabilidades y por un aumento debido al incremento salarial anual.

- **Gastos de Operación**

Esta parte contemplada en la valuación actuarial es muy importante para la empresa. En ésta se define como se van a cubrir los gastos en los que se incurre al generar un plan de pensiones. Puede darse de dos formas, que el costo lo cubra la empresa o que forme parte del fondo de pensión.

Si la empresa absorbe el costo no se afecta el fondo de las pensiones. En cambio, si se contempla como parte del plan se puede considerar de dos formas, sobre aportaciones o sobre tasas de interés.

El instrumento de financiamiento es el contrato que se celebra con la agencia de financiamiento. Esta agencia es la institución que se encarga de constituir el fondo de pensión. Los instrumentos financieros pueden clasificarse de acuerdo a la forma en que se realizan las aportaciones para la constitución del fondo.

A los contratos en los que se contempla la composición de un fondo individual para cada trabajador se les llama Instrumentos de financiamiento con asignación de reservas. Se celebran principalmente con Compañías Aseguradoras. Al momento de establecerlo se estipula el beneficio que recibirá el trabajador, la manera en que la compañía invertirá y maneje el fondo, de manera que garantice el pago de los beneficios a través de la aportación de la empresa.

En cuanto a los contratos en los que se contempla la constitución de un fondo general, se les llama Instrumento de financiamiento sin asignación de reservas. En este caso, los fideicomisos se hacen a través de bancos o casas de bolsa y únicamente se paga el beneficio hasta donde le alcance el fondo y por lo tanto, la pensión o el beneficio se vuelve variable.

2.3 Actual Manejo de las Pensiones del Ayuntamiento de Atlixco

El municipio de Atlixco se enfrenta a la creciente necesidad de crear un Plan de Pensiones que le ayude a regular este rubro importante para su desarrollo administrativo, social y económico.

Es necesario primero conocer un poco más a fondo las características del actual manejo del sistema pensionario del municipio por lo que a continuación se presenta toda la información con respecto a este.

Su funcionamiento se basa principalmente por la decisión de un comité llamado Cabildo integrado por el presidente municipal, sus regidores y un síndico. Debido a lo anterior, la legislación de este rubro esta determinada por algunos aspectos contemplados en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en conjunto con el Reglamento de Pensiones, Retiros y Estímulos para los Trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Atlixco.

Un trabajador puede recibir pensión en caso de muerte, cesantía en edad avanzada, invalidez, por edad y tiempo de servicios y por jubilación. El monto de las cantidades que le correspondan estarán determinadas por el artículo 63 y 83 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y cuya decisión final corre a cargo del Cabildo. La edad mínima para recibir algún tipo de compensación de esta índole no esta determinada ya que nuevamente queda a consideración del comité.

Aunado a esto, no se cuenta con un fondo establecido especialmente para el área de pensiones ya que es obtenido directamente del gasto corriente del municipio, específicamente de sueldos y salarios.

El municipio cuenta con un total de 817 trabajadores, al corte del 15 septiembre del 2006, 77 de ellos es personal de confianza y, el resto, 740 es personal de base. De manera

anual se destina, aproximadamente, \$35,465,469 para el personal activo de base, sin incluir prestaciones, únicamente deduciendo los impuestos y un 2% por concepto de atención médica.

Cuentan con un total de 87 pensionados y los gastos provenientes de este rubro están alrededor de \$2,316,100 anualmente, de igual manera sin incluir prestaciones y solamente deduciendo un 2% por concepto de atención médica. Esto representa un 7 % de los sueldos y salarios totales.

Otro dato es que el trabajador no es participe de contribuir con su pensión, el gobierno es el único responsable por este derecho. Los beneficios son otorgados quincenalmente y se incrementan de manera anual junto con los salarios. En caso de fallecimiento del pensionado se da al beneficiario la pensión sin cambio alguno, siempre y cuando el beneficiario sea el cónyuge.

La necesidad de implementar un plan de pensiones para el municipio de Atlixco es resultado de la transición demográfica a la cual se esta enfrentando nuestro país. Esta transición se manifiesta por dos factores, uno de ellos es una mayor esperanza de vida y el otro una disminución en la tasa de fecundidad. El primero implica un aumento en el número de trabajadores que lleguen a la edad de retiro y también un incremento en la cantidad de años en los que van a recibir su pensión. La esperanza de vida, en México, en el 1990 era de 69.2, la esperada para el 2010 será de 74.4 y para el 2030 se estima en 76.5. (Fuente: CONAPO)

El segundo factor, aunado al primero trae como resultado el envejecimiento de la población. Lo que induce a que cada vez la razón de activos entre pensionados sea menor.

La pirámide de población de México ya no será triangular sino rectangular abultado en la cúspide para la representación de una población envejecida.

A nivel nacional se estima que entre los años 2000 y 2050, los adultos mayores pasarán de 7 % a 28 %. A mediados de siglo habrá poco más de 36 millones de adultos mayores, de los cuales la mitad tendrán más de 70 años.

Para ser más específicos, centrémonos con el estado de Puebla y el municipio de Atlixco. De acuerdo con el II Censo de Población y vivienda 2005 en el estado de Puebla residen 5,383,133 personas, que representan el 5.2 % de los 103.3 millones de habitantes que conforman el total de la población nacional. La tasa de crecimiento media anual en el período 2000-2005 es de 1 %, similar a la tasa nacional, y si se mantiene se duplicaría la población en 67 años. La esperanza de vida se sitúa en 70.7 para hombres y 76.7 para mujeres. (Fuente: CONAPO).

En el caso de Atlixco, uno de los 217 municipios de Puebla, se sabe que ocupa la cuarta posición en densidad de población, ya que cuenta con 122,149 y su tasa media de crecimiento anual del periodo 2000-2005 es del 0.7%. (Fuente: CONAPO)

En base a las proyecciones realizadas por la CONAPO podemos ver que para el año 2010 de cada 100 habitantes 28 serán jóvenes entre 0 y 14 años; 62 personas entre 15 y 59

años de edad y 10 contarán con más de 60 años. Vemos también que estas cifras se incrementan con el paso de los años, para el 2020 tenemos que de cada 100 habitantes 24 serán jóvenes entre 0 y 14 años; 64 personas entre 15 y 59 años de edad y 12 contarán con más de 60 años. Y el cambio más alarmante lo vemos en la proyección para el 2030, donde de cada 100 habitantes 21 serán jóvenes entre 0 y 14 años; 61 personas entre 15 y 59 años de edad y 18 tendrán mas de 60 años.

Como consecuencia de la evidente transición que se espera podemos decir que con el paso de los años van a existir menos jóvenes que soporten la actividad económica que requiere la población adulta trayendo un problema de índole social y evidentemente económico.