

## **CAPITULO 2 - MARCO TEÓRICO**

Para poder desarrollar un plan de obligaciones laborales al retiro, lo que es un plan de pensiones, resulta imprescindible mencionar la importancia de la seguridad social en el país y sus antecedentes en materia de planes de pensiones. En este capítulo se hará mención de esto, Adicionalmente, se mostrarán los antecedentes del Instituto D'Amicis, A.C. y los beneficios actuales que ofrecen a sus trabajadores. Por último, mencionaremos las leyes y circulares de la CNSF involucradas en la creación y administración del plan.

### **2.1 La Seguridad Social y los Planes de Pensiones en México.**

Desde tiempos pasados, los seres humanos han tratado de protegerse a sí mismos y a quienes de ellos dependen, y han buscado un mejor y más seguro entorno en donde vivir. Como tal, hay una tendencia común hacia el deseo natural de las colectividades de disfrutar de una mayor protección frente a los problemas e incertidumbre de la vida, la enfermedad y la vejez.

La historia moderna de la seguridad social se remonta a los años cuarenta del siglo XX, en el que los gobiernos consideraron que un mundo basado en la justicia y la igualdad, tendría que estar sustentado en organizaciones sociales más humanas y justas, con el propósito de que todos los hombres pudieran tener trabajo, progreso económico y seguridad social.

En la posguerra, el artículo 25 de la declaración de los derechos humanos de la recién creada Organización de las Naciones Unidas, se redactó de la siguiente manera: "...

toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella misma y a su familia la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...".

Así, el término seguridad social cobró importancia en el mundo y las Naciones Unidas lo consideraron uno de sus objetivos básicos. Ya desde el primer año de la II Guerra Mundial (1939) se desarrolló un importante movimiento internacional a favor de la promulgación de legislaciones referentes a la seguridad social.

Un ejemplo de ello para México es la creación en 1943, del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), donde se determina su ley con sus artículos iniciales, donde en el *Artículo 2* menciona que la finalidad de la seguridad social es “garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

### **2.1.1 Los Planes Públicos de Pensiones.**

El IMSS desde sus inicios implementó el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), esquema que estaba diseñado para operar como un sistema de pensiones de beneficios definidos parcialmente fondeado, invirtiéndose de acuerdo a la Ley del Seguro Social las reservas que se generaban año con año, para que llegada la edad del retiro de los trabajadores poder cumplir con el pago de las pensiones.

Sin embargo, el seguro de IVCM operó en la práctica como un sistema de reparto, y las cuotas que pagaban los trabajadores y patrones servían para otorgar beneficios directos

a los jubilados, a través de las pensiones, y el excedente se utilizaba para beneficiar indirectamente a la población asegurada, financiándose la inversión de infraestructura del Instituto y subsidiándose a otras ramas de aseguramiento, como el seguro de Enfermedades y Maternidad, que presentaban déficit en su operación.

Conforme el sistema maduró varios problemas se hicieron evidentes, reflejándose claramente en desequilibrios financieros para el Instituto y en la inviabilidad de mantener este esquema en el mediano y largo plazos. A los problemas del diseño del seguro de IVCM, como la falta de balance actuarial entre las contribuciones y los beneficios y la utilización de los recursos para las pensiones para financiar otras áreas de operación del IMSS debemos agregar las inequidades para algunos tipos de trabajadores que incentivaban una baja declaración y evasión de cuotas, así como las presiones adicionales que representaban las tendencias demográficas de nuestro país producto de menores tasas de natalidad y aumentos en la esperanza de vida, con un número creciente de jubilados por cada trabajador en activo.

Para 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro, seguro complementario al de IVCM y en el cual el patrón abría para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia. En estas cuentas el patrón depositaba el 2 por ciento del salario base del trabajador y los recursos que aquí se acumularan se entregarían, llegada la edad del retiro, en una sola exhibición. Con este esquema quedaban perfectamente definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permitía al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse.

A partir de una profunda evaluación a la situación que guardaba el seguro de IVCM del IMSS se decidió realizar otra importante reforma en su funcionamiento, la cual se basó

en el sistema chileno de pensiones.

Con la reforma a la Ley del Seguro Social, aprobada el 21 de diciembre de 1995, se dividió el seguro de IVCM en dos partes: el seguro de Invalidez y Vida (IV), siendo el IMSS el proveedor del mismo, y el seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que se sumaría al seguro de Retiro para conformar el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV). En el Nuevo Sistema de Pensiones cada trabajador tiene una cuenta individual abierta de manera personal en instituciones financieras de giro exclusivo denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), donde son depositadas sus aportaciones junto con las de sus patrones y el gobierno.

La cuenta individual, además de recibir las aportaciones del seguro de RCV, tiene dos subcuentas adicionales: la de Aportaciones Voluntarias y la de Vivienda. En la primera el trabajador y/o patrón pueden realizar depósitos adicionales a los obligados por ley, teniendo así la posibilidad de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad del retiro. En la subcuenta de Vivienda, las AFORES llevan el registro de los recursos correspondientes a las cuotas patronales que van dirigidas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) junto con los intereses que paga este Instituto.

Los recursos correspondientes a las subcuentas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y de Aportaciones Voluntarias son invertidos a través de la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORE), buscando obtener, bajo las más estrictas condiciones de seguridad, los mejores rendimientos disponibles en el mercado para este importante ahorro.

En materia de seguridad social y ahorro, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) lleva a cabo la coordinación, regulación, supervisión y

vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro. La CONSAR fue creada con el propósito de velar por los intereses de los trabajadores.

Un importante beneficio del nuevo sistema para la economía fue el aumento del ahorro interno ya que se había visto reducido de manera considerable en los últimos años, lo cual no permitía sostener el ritmo de inversión que requiere la economía para buscar dar empleo a todos los individuos que se incorporan a la fuerza laboral, así como generar mayores niveles de empleo.

### **2.1.2 Los Planes Privados de Pensiones.**

Como antecedentes de los planes privados de pensiones se tienen datos del principio de los años sesentas del siglo pasado. Existe una diversidad muy grande de los tipos de pensiones privadas en el mercado, y resulta importante mencionar algunos generalidades que nos ayudarán a entender que tipo de planes es mejor para una determinada empresa u otra, que en nuestro caso, servirá de mucha ayuda a encontrar el plan adecuado para el Instituto D'Amicis, A.C. de acuerdo a las necesidades y capacidades que tenga.

#### **2.1.2.1 Generalidades de un Plan Privado de Pensiones.**

A continuación se hará mención de conceptos que Carlos Rosado M. en “Aspectos Actuariales de la Teoría y Práctica de los Planes Privados de Pensiones en México” considera importantes para la creación de un plan privado de pensiones, tales como:

### **1) Tipos de Plan.**

Para poder determinar el tipo de plan de pensiones, se puede elegir entre un plan de costo fijo, o de beneficio definido.

Los *planes de costo fijo* o de *aportación definida* generan implícitamente un beneficio variable, y en el que se define el monto de contribución. Normalmente se selecciona un porcentaje del sueldo actual como contribución, y al llegar la edad de retiro se calcula la pensión con base en lo acumulado hasta ese momento. La empresa en estos casos tiene un control total sobre el costo del plan, y a parte, no es necesario hacer valuaciones actuariales periódicas.

Para los *planes de costo variable* o de *beneficio definido* el monto de los beneficios se establece desde el principio, sin considerar su costo y son los más comunes en México.

Para definir el beneficio se utiliza una regla llamada “fórmula” que es el factor más importante del plan de pensiones.

### **2) Método Actuarial de Costeo.**

Tenemos que utilizar el método que va a permitir hacer un cálculo adecuado de las aportaciones a realizar, así como de garantizar que el beneficio a otorgar va a alcanzar a cubrir el monto proyectado desde un inicio. Este método determina la rapidez con la que se acumula el monto de los beneficios. Existe una cantidad muy grande de métodos actuariales, aunque hay algunos que tiene mas uso en la actualidad.

### **3) Métodos de Integración con el Seguro Social.**

Fiscalmente hablando, se requiere que las pensiones privadas se integren con las que otorga el Seguro Social, y existen tres métodos:

a) *Método de Deducción.* Se aplica generalmente a la fórmula de porcentaje nivelado

de compensación, se determina la pensión como un porcentaje del sueldo del participante, restando después la porción de la pensión que otorga el Seguro Social.

- b) *Método de Adición.* Se aplica generalmente a la fórmula de crédito unitario y consiste en tomar en cuenta la pensión privada como adición e independientemente de la que otorga el Seguro Social.
- c) *Método de Exclusión.* Este método no considera a los trabajadores que perciben sueldos menores al salario máximo cubierto por el Seguro Social. La fórmula se aplica solo a la porción del sueldo pensionable que excede del salario máximo otorgada por el Seguro Social.

#### **4) *Requisitos de Elegibilidad.***

Estos se refieren a las condiciones que se imponen para que los trabajadores para poder entrar al grupo, entre los cuales tenemos:

- b) *Edad Mínima.* Se establece una edad mínima para poder entrar al grupo. Se usa para eliminar a empleados jóvenes, ya que en muchos casos no hay mucho interés por parte de ellos en su jubilación.
- c) *Servicios Mínimos.* Se refiere a la antigüedad mínima necesaria para formar parte del plan, normalmente funciona para disminuir una alta rotación.
- d) *Edad Máxima.* Se establece una edad tope para entrar al grupo, y es utilizado para eliminar a los empleados que por su edad no van a acumular suficientes fondos en el plan para poderse jubilar.

#### **5) *Tipos de Retiro.***

Se consideran 3 tipos de retiro.

- a) *Retiro normal.* Es cuando la persona se retira en la edad establecida en el plan.

b) *Retiro anticipado*. Este ocurre cuando la persona se jubila antes de la edad pactada en el plan. Se puede establecer en el contrato qué edad es la que se puede permitir para poderse retirar en estas condiciones, en este caso hay disminución en el monto de la pensión ya que:

- 1 La antigüedad es menor que si se hubiera retirado de forma normal.
- 2 Al retirarse mas joven la persona, aumenta la esperanza de vida, lo que en promedio, se entiende que recibirá mas pagos.
- 3 Al acumularse intereses por menor tiempo que el normal, se reduce los intereses percibidos.

c) *Retiro Diferido*. Ocurre cuando se jubila la persona después de la fecha de retiro normal establecida en el contrato, se utiliza previniendo que algún participante desee continuar activo en la empresa aún cuando ya cumplió la edad establecida de retiro. En este caso sucede lo contrario que en el anticipado, se hacen más aportaciones y se acumulan intereses por más tiempo, y con esto aumenta el monto de la pensión.

#### **6) *Forma de Pago de la Pensión.***

En los planes de pensiones, se debe estipular en el contrato bajo que condiciones se va a realizar el pago de esta, y a continuación se muestran las principales formas de pago:

- a) *Pensión Vitalicia*. Se comienzan los pagos a partir de la fecha de retiro y terminan al fallecer el participante.
- b) *Pensión Vitalicia con Garantía*. Los pagos comienzan en la fecha de retiro y terminan cuando se termine el período de garantía que generalmente es de 5, 10 o 15 años, o cuando fallezca el participante pensionado posterior al período de garantía.



- c) *Pensión Vitalicia con Reembolso Modificado.* Generalmente se utiliza en planes en que los participantes contribuyen en las aportaciones. Al ocurrir el retiro de un participante, se establece una cuenta a su favor, cuyo monto está formado por las contribuciones hechas por él mismo, más los intereses correspondientes, sin considerar lo aportado por la empresa. Los pagos que recibe el participante pensionado, se descuentan primero de la cuenta a su favor hasta que se salde, y después se utiliza la cantidad aportada por la empresa. Si el fallecimiento del participante ocurre cuando todavía hay saldo en la cuenta a su favor, se le entrega a los beneficiarios el saldo en una sola exhibición. En caso de que fallezca y no exista saldo, no se entrega ninguna cantidad a los beneficiarios.
- d) *Pensión sobre dos vidas o pensión de vidas conjuntas.* Su objetivo es otorgar una pensión vitalicia al participante, el cual si fallece, se seguirá pagando parte de la pensión al beneficiario que haya sido elegido previamente por el participante.
- e) *Pago Único.* Es cuando el valor presente actuarial de la pensión se paga en una sola exhibición.

#### **7) Gastos de Operación.**

Existen gastos que el plan en sí genera, ya sea por su administración u otros, como gastos de instalación, honorarios legales, actuariales y financieros, y por último costos administrativos. En caso de se paguen estos gastos del fondo, hay que considerarlos al hacer la “valuación actuarial”.

#### **8) Instrumentos de Financiamiento.**

La institución donde se constituye el fondo para acumular las aportaciones para un plan

de pensiones se le conoce como “agencia de financiamiento” y al contrato que se celebra “instrumento de financiamiento”.

Los instrumentos de financiamiento se pueden clasificar de acuerdo a la forma en que las aportaciones se entregan a la agencia de financiamiento, y en la cual se hacen dos distinciones:

- 1) *Con asignación de reservas.* Aplicar las aportaciones de cada trabajador de forma separada llevando las aportaciones a detalle de cada uno. Generalmente son celebrados con compañías de seguros, quienes se encargan de pagar a cada jubilado los beneficios correspondientes.
- 2) *Sin asignación de reservas.* Se crea un fondo global sin distinguir de qué trabajador provienen las aportaciones. Para éste se solicitan contratos de fideicomiso y los celebrados en las casas de bolsa. En estos contratos, la agencia de financiamiento se obliga a pagar los beneficios establecidos en el plan hasta donde alcance el fondo.

#### **9) *Beneficios del Plan.***

Los beneficios del plan se determinan en función al tipo de plan que se haya elegido; en un plan de costo fijo, los beneficios equivalen a lo acumulado hasta la edad de retiro del participante; y en el plan de beneficio definido, los beneficios se establecen desde la instalación del plan, y generalmente se establece como un porcentaje del sueldo del participante por cada año de servicios prestados a la empresa.

#### **10) *Aportaciones al Plan.***

Las aportaciones al Plan se establecen también en función del tipo de plan que se haya escogido. Para el plan de costo fijo, las aportaciones se determinan desde un inicio, normalmente corresponden a un porcentaje del sueldo del empleado, o a alguna

cantidad establecida. Para el plan de beneficio definido, las aportaciones se calculan en función del beneficio.

### ***11) Fecha de Medición.***

La fecha de medición es el plazo comprendido entre la fecha de inicio del año y término del año del período de medición. En caso de que se haga la medición por primera vez, se considera como fecha inicio la fecha de instalación del plan.

### ***12) Contribuciones de los Participantes.***

Existen planes en los que hay aportaciones de los participantes, y su propósito es aumentar el monto acumulado para mejorar la pensión. Hay 2 reglas que se pueden considerar, y son:

- b) *Tasas Uniformes de Contribución.* Se considera una porción del sueldo del trabajador como contribución, usado entre el 1% y el 3%.
- c) *Tasas Graduadas de Contribución.* Se determinan las aportaciones mediante tasas que están relacionadas con la edad que tiene el participante al entrar al plan y se aplica al salario de ahí en adelante.

### **2.1.2.2 Hipótesis Actuariales.**

Las hipótesis actuariales son una serie de supuestos en relación al comportamiento de la población en estudio. El impacto de las hipótesis actuariales en los resultados de la valuación es significativo, por lo que es necesario tener especial cuidado en su selección.

Las hipótesis actuariales necesarias para los cálculos de un plan de pensiones, pueden

ser clasificadas en tres tipos:

**a) Demográficas.** Se refieren al comportamiento y desarrollo actual y esperado de la población en estudio, y que se pueden clasificar en:

- *Grupo abierto.* La población se ve afectada tanto por salidas como por entradas de personal.
- *Grupo cerrado.* La población se ve afectada únicamente por salidas de personal. Es decir, no existen reemplazos ni crecimiento de población.

**b) Biométricas.** La permanencia de un trabajador dentro del Instituto, está condicionada a eventos futuros como:

- **Mortalidad.** Aproxima el número de personas que no llegarán a la edad de jubilación por muerte, así como calcula el tiempo probable en que los participantes jubilados recibirán su pensión.
- **Rotación.** Consiste en el número de personas que terminará la relación de trabajo voluntariamente o por voluntad de la empresa antes de la jubilación.
- **Invalidez.** Situaciones en la que el empleado por enfermedad o accidente se inhabilita para trabajar, que en muchas ocasiones se llega a terminar con la relación laboral con el Instituto antes de llegar a su edad de jubilación.

Estos conceptos son estimados con base en la experiencia de la población y las cuales son representadas en tablas. Estos eventos, se pueden incluir de forma conjunta, mediante el concepto de decremento múltiple, mencionado en el Anexo A, el cual consiste en integrar en este caso las 3 variables que influyen

en el número de personas que realmente llegarán a su jubilación. Para el caso de los jubilados, solo influye la mortalidad como factor de salida del Plan.

c) *Financieras*. Están determinadas por factores de índole económico que intervienen en el cálculo de las obligaciones, como son:

- *Tasa de inflación*, con la que se puede considerar el mantenimiento del valor del dinero a través del tiempo,
- *Tasa de descuento o de interés técnico*, utilizada para realizar el cálculo de las obligaciones del Plan,
- *Tasa de incremento de salarios*, que es usada para considerar el incremento que se espera tengan los salarios a través del tiempo,
- *Tasa de rendimiento de los activos del plan*, que se utiliza para calcular los rendimientos del fondo destinado para las aportaciones al Plan.

## **2.2 Revisión de las Leyes involucradas en un Plan Privado de Pensiones.**

El cumplimiento de la legislación federal vigente es de primordial importancia para la creación de un Plan Privado de Pensiones, ya que de esta forma, permitirá aplicarse sin afectar al entorno laboral, fiscal, y de seguridad social en el cual se rige el Instituto.

Las leyes que intervienen para el correcto establecimiento de un Sistema de Obligaciones Laborales al Retiro son:

- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley del Seguro Social (LSS).
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y su Reglamento.

- Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (Ley del SAR) y su Reglamento.
- Circulares de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) y de la Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
- Boletines y Guías Actuariales de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. (AMAC).

### **2.2.1 Ley Federal del Trabajo (LFT).**

El Artículo 123, en el Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que de manera general, todo trabajador debe de establecer ante su patrón un contrato de trabajo.

Bajo esta premisa, las relaciones de trabajo comprendidas en este artículo constitucional son regidas bajo la LFT, la cual establece que este contrato de trabajo, llamado también **Contrato Colectivo de Trabajo**, contendrá todos los datos que convengan a las partes para realizar una relación de trabajo adecuada, entre ellas, se encuentran las prestaciones que la empresa otorgue a sus trabajadores.

El *Artículo 50* de esta Ley menciona que el patrón queda en obligación de otorgar una indemnización a todo trabajador con el que termine la relación de trabajo por diversas causas, siempre y cuando no sea por voluntad propia del empleado, y será de 3 meses de sueldo más 20 días por año de servicio prestado a la empresa.

También menciona esta Ley por medio del *Artículo 162* las reglas sobre prima de antigüedad, entre los cuales se encuentran los días obligatorios por año de servicio que se deberán de considerar para el cálculo de las Reservas correspondientes.

### **2.2.2 Ley del Seguro Social (LSS).**

El *Artículo 2* de esta Ley menciona que “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.” y esta ley se refiere a todo lo relacionado con este concepto.

Los Artículos que hacen referencia al ramo de vejez, entre otras cosas menciona el derecho de una pensión, del *Artículo 161 al 164*.

Los *Artículos 167, 168 y 169* se refieren a las cuotas obrero-patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La sección séptima de esta ley, establece puntos importantes acerca de la AFORE de los trabajadores, como lo es la cuenta individual y el papel de las SIEFORES. En las que encontramos el *Artículo 190* que menciona acerca de la forma de retirar recursos de la AFORE cuando hay un plan establecido por la empresa o derivado de un contrato colectivo.

### **2.2.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento (LISR).**

Dentro de la LISR se plantean los lineamientos de la deducción de las aportaciones y gastos relacionados con la implementación de un plan privado de pensiones. Esto es con la intención de ofrecer incentivos a las empresas de poder deducir conceptos relacionados a las prestaciones del personal.

Hay dos conceptos diferentes dentro de esta ley que son de importancia, los cuales son:

- Deducciones Autorizadas.
- Exenciones Generales.

Las Deducciones Autorizadas se refieren a lo que un patrón puede dejar de pagar el Impuesto Sobre la Renta (ISR) que le corresponde, y a esto se refieren los *Artículos 29, 31 y 33*.

Para las Exenciones Generales se refiere a que un pensionado deje de pagar ISR, en lo que el *Artículo 109* tiene razón de esto.

De acuerdo al *Artículo 8*, se considera *previsión social* a las contribuciones realizadas al fondo, o bien, “a las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.

El Reglamento de la LISR es donde podemos encontrar la manera en que deben ser aplicadas las disposiciones de la ley, y aunque no se ha reformado en algún tiempo, se sigue utilizando. Para este reglamento, hacemos referencia al *Artículo 30* donde establece que “las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse...serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social”.

#### **2.2.4 Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro y su Reglamento.**

La Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (Ley del SAR) regula el funcionamiento



de los sistemas de ahorro para el retiro, y haremos mención de los siguientes artículos que son importante considerar que para lo que respecta a las aportaciones voluntarias que se hacen en la Afore, como lo es el *Artículo 79*, así como las reglas cuando hay planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, los *Artículos 82 y 83*.

En el Reglamento de esta ley, en el Capítulo IX encontramos mención sobre “Los Planes de Pensiones Establecidos por Patrones o derivados de Contratación Colectiva” acerca del Registro de los Planes de Pensiones y de Actuarios, del *Artículo 133 al 137*.

#### **2.2.5 Circulares de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) y de la Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).**

Para efectos de regulación, la CNSF implementó instructivos oficiales para los Planes de Pensiones de Personal y Primas de Antigüedad, las cuales son la *Circular S-10.5* y la *Circular S-10.5.1*. Por otro lado, la CONSAR emitió la *Circular 17-1* para establecer reglas para los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva.

##### ***Circular S-10.5 de la CNSF.***

La Circular S-10.5 de la CNSF da a conocer las Bases Técnicas para la valuación de Reservas para Pensiones de Personal y Prima de Antigüedad.

Entre lo más importante, menciona:

- Tasas de deserción o rotación: Podrán determinarse con base en tablas de experiencias y servicios de acuerdo a composición demográfica de la entidad en

particular.

- Tasas de mortalidad e invalidez: Las determinarán con las tablas comúnmente utilizadas en las valuaciones de obligaciones laborales.
- Las tasas de interés que se deberán utilizar para determinar los valores presentes de las obligaciones y de los rendimientos de activos, deberán estar basadas en indicadores económicos de inflación e incremento de salarios que sean oficiales.
- Se deberán considerar tasas reales en la evaluación de las obligaciones laborales por planes de pensiones de personal y primas de antigüedad emanadas de contratos colectivos de trabajo.

En esta misma circular, en lo concerniente al Boletín D-3 se deberá contemplar lo siguiente:

1. El cálculo de las obligaciones por beneficios actuales (OBA) y por beneficios proyectados (OBP), se deben de realizar tomando en cuenta los beneficios laborales establecidos en la relación contractual, es decir tomando en cuenta todas las prestaciones.
2. El *Costo Laboral* será equivalente al costo normal calculado bajo el método de crédito unitario proyectado y dado que tal costo se calcula al principio del ejercicio, se tendrá que proyectar al final del período en estudio.
3. La *tasa de rendimiento de activos del Plan* será determinada en cada ejercicio con base en la composición de la cartera en que debe estar invertido el fondo, sin que ésta sea inferior a la tasa de interés real considerada en la valuación de los pasivos contingentes.

4. El monto de los *Activos proyectados* al final del período se determinará como: “Activos al inicio del período (Saldo real del fondo al cierre del ejercicio anterior), más Costo Neto del Período (aportación), más Rendimientos estimados, menos pagos esperados”.
5. El *Costo Neto del Período* que se determina por el año en estudio será necesario ajustarlo al concluir el período correspondiente, en virtud de que éste solo lleva implícito el ajuste por tasas reales.

***Circular S-10.5.1 de la CNSF.***

La Circular S-10.5.1 emitida por la CNSF muestra los formatos de presentación de los conceptos y partidas a revelar de las reservas de pensiones de personal y prima de antigüedad, como el formato de presentación de los resultados de valuación de las Reservas citadas.

***Circular 17-1 de la CONSAR.***

Esta circular menciona las reglas para el registro de planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva. Entre lo más relevante que menciona la circular es “Que al jubilarse un trabajador al amparo de un plan privado de pensiones registrado puede retirar el saldo total de su cuenta individual de los sistemas de ahorro para el retiro.”. También detalla la documentación que se debe de presentar para registrar el plan de pensiones con esta entidad.

Aplicar de forma adecuada estas circulares se permite cumplir con la normatividad establecida para un plan de pensiones y que de forma homogénea se establezcan los conceptos a tratar.

### **2.2.6 Boletines y Guías Actuariales de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C. (AMAC).**

La AMAC es fundada en julio de 1982, la cual es oficialmente reconocida. Ha creado boletines y guías de ayuda para la consideración, evaluación y seguimiento de prácticas en la creación de pasivos laborales derivados de planes de pensiones y consideraciones del Boletín D-3.

Entre las guías mas importantes se encuentran la *Guía Actuarial No. 1, 2 y 4* así como el *Boletín de Observancia para la Valuación Actuarial de Pasivos Contingentes*, el cual entre las observaciones mas importantes, menciona en el punto 6.3 que la valuación actuarial se debe realizar tomando en cuenta a todos los empleados de la empresa, pero “La única exclusión que es válida es la relativa a los requisitos de elegibilidad” lo que esto permite hacer una distinción de acuerdo a quien puede estar o no en el plan para efectos de disminuir rotación, y de topar edad máxima al ingreso del plan, logrando así, mas ahorros para cada participante.