

## CAPITULO 3 - DISEÑO DEL PLAN DE PENSIONES.

Como es nuestro objetivo dentro de la tesis, para desarrollar un plan de pensiones, es necesario realizar el diseño del Plan, que de acuerdo a las generalidades mencionadas en el capítulo anterior, incluyen las reglas para el Instituto y sus trabajadores, tomando en cuenta algunas variables involucradas para su valuación posterior, y así después, calcular los beneficios y obligaciones del Plan.

El otorgamiento de la nueva prestación para los empleados, será mencionada en el contrato colectivo de trabajo, y a su vez, se creará un contrato que establezca las condiciones generales del nuevo plan de pensión celebrado entre el Instituto y sus empleados.

### **3.1 Tipo de Plan.**

El modelo a desarrollar en esta tesis es un *Plan de Beneficio Definido* que promete una garantía de que al llegar la edad de jubilación, el trabajador recibirá una cantidad aproximada establecida desde este momento de acuerdo al salario pensionable de cada empleado, y con esto tener mas certeza el empleado de cuánto recibirá al momento de jubilarse.

### **3.2 Método Actuarial de Costeo.**

El método actuarial de costeo a utilizar para el cálculo de los beneficios y obligaciones del Plan es el *Método de Crédito Unitario Proyectado*, en el que el monto de la pensión es un cierto porcentaje del *salario pensionable* del participante por cada período de servicios prestados al Instituto.

En los planes de pensiones, este es el único método que considera la antigüedad total

del empleado dentro del Instituto. Su cálculo consiste en dividir la pensión prevista a la fecha de retiro en tantas unidades como años de servicio tenga el participante desde su fecha de ingreso al grupo hasta su fecha de retiro, pagando cada año el costo total por unidad.

### **3.3 Métodos de Integración con el Seguro Social.**

Respecto al método de integración con el Seguro Social se aplicará el *Método de Adición*, la cual el cálculo de la pensión se realiza independientemente de la ofrecida por el Seguro Social.

### **3.4 Requisitos de Elegibilidad.**

Los requisitos de elegibilidad que este plan considera son los siguientes:

- a) Edad Máxima. Para entrar al plan se requiere tener a lo máximo 60 años de edad.
- b) Antigüedad. El mínimo de años trabajados en el Instituto deberá de ser 2 años para participar en el plan.

### **3.5 Tipos de Retiro.**

Para que un participante se pueda pensionar, tendrá por lo menos que cumplir 5 años dentro del Plan, junto con las siguientes consideraciones:

- a) Retiro Normal. Para poder jubilarse de forma normal, el empleado debe de llegar a la edad de 65 años, y tener 10 años de antigüedad en el Instituto.
- b) Retiro Anticipado. Se considerarán para poder jubilarse anticipadamente los 60 años de edad cumplidos y al menos 15 años de antigüedad.
- c) Retiro Diferido. Se marca como la edad de 70 años como máximo para poder

jubilarse y al menos 10 años de antigüedad.

### 3.6 Forma de Pago de la Pensión.

La forma de pago de la pensión será *Vitalicia Mensual* en donde termina la obligación del pago de la pensión al fallecer el participante. Al ser los pagos mensuales, se utilizará para el cálculo de la pensión la aproximación en m-ésimos la cual plantea que si se hacen los cálculos por ejemplo en años, lo que es nuestro caso, se puede aproximar la consideración que los pagos de la pensión sean mensuales. La fórmula es:

$$\ddot{a}_z^{(m)} = \ddot{a}_z - \frac{m-1}{2m} \quad (3.1)$$

Donde:

$\ddot{a}_x^{(m)}$ : Anualidad anticipada vitalicia con  $m$  pagos en el año de una persona de edad  $x$ .

$\ddot{a}_x$ : Anualidad anticipada vitalicia de una persona de edad  $x$ .

$m$ : Número de pagos en el año.

### 3.7 Gastos de Operación.

Los gastos de operación y costos administrativos del plan serán cubiertos por la empresa íntegramente como parte de la prestación ofrecida a los trabajadores, esto independientemente de las aportaciones que haga el Instituto al fondo, por lo cual no se consideran para el cálculo de la pensión.

### 3.8 Instrumentos de Financiamiento.

El instrumento de financiamiento se hará *sin asignación de reservas*, y se abrirá un contrato de intermediación bursátil en una casa de bolsa, y con esto generar intereses que serán los *Rendimientos de los Activos del Plan*.

### **3.9 Beneficios del Plan.**

Los beneficios que el Instituto desea ofrecer a sus empleados es el siguiente:

- Por cada año de servicios prestados por el empleado, el Instituto aportará al empleado **0.50%** de su salario pensionable, y con la garantía de que la pensión tiene que ser al menos la pensión calculada con la Indemnización Legal del empleado.

### **3.10 Aportaciones al Plan.**

Las aportaciones al Plan son determinadas de acuerdo a lo obtenido en el Costo Neto del Período, y que es propuesto en el Capítulo 5. No habrá aportaciones de los participantes para el Plan.

### **3.11 Fecha de Medición.**

Para el cálculo de las aportaciones, y de los componentes del Boletín D-3, utilizaremos como 1er. año de medición, del mes de Septiembre a Diciembre de 2005.