



CURSO DE PREPARACIÓN PARA EL EXAMEN DE CERTIFICACIÓN DE ACTUARIOS EN PASIVOS LABORALES

Entrenamiento especialmente
realizado para Willis Towers Watson Abril 2022



COMPONENTE 1

Marco legal – Planes de pensiones



- | | |
|--|------------|
| i. Ley Federal del trabajo (LFT) | 02/05/2020 |
| ii. Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR-RLISR) | 04/05/2020 |
| iii. Tratamiento Fiscal | 06/05/2020 |
| iv. Ley del Seguro Social (LIMSS) | 09/05/2020 |
| v. Ley del SAR y Circulares (LSAR-CCONSAR) | 11/05/2020 |
| vi. Características de los planes de pensiones | 13/05/2020 |

EXAMEN

21/05/2020

MARCO LEGAL - LFT

Prima de antigüedad (PA)



ORIGEN

Compensación por los años laborados



BENEFICIO

12 x Salario x Antigüedad



SALARIO

Salario con límite {1SM;2SM}



CAUSAS DE PAGO

Fallecimiento, Invalidez, Despido y Separación voluntaria (15 años de antigüedad)



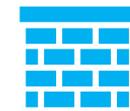
SUSTENTO

LFT: Artículos 162, 485, 486, 434, 436 y 439
LISR: Artículo 93 fracción X



EXENSIÓN DE IMPUESTO

90 UMAs diarias por año de antigüedad (incluye IL* y otros*)



Limitaciones

Retiro

- Casos: <10% se efectúa el 100% de los casos
- Casos: >10% prioridad a los que se retiren, y diferimiento para el resto
- Casos: >10% prioridad a los de mayor antigüedad y diferimiento para el resto

Fallecimiento

Se pagara a los beneficiarios legales (artículo 501)

Invalidez (riesgo no profesional)

Incapacidad física o mental, un mes de salario más prima de antigüedad (artículos 53 y 54)



EVENTOS ESPECIALES

Cierre de operaciones

Causa de fuerza mayor, incosteabilidad, agotamiento de la materia prima 3 meses de Salario (sin límite) más prima de antigüedad (artículos 434, 436)

Cierre de líneas de negocio

Implantación de maquinaria, o procedimientos nuevos que provoquen reducción de personal 4 meses de salario (sin límite) más prima de antigüedad (artículo 439)

* IL: Indemnización Legal; Otros: Retiro y otros pagos

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL)...



ORIGEN

Resarcir un daño provocado



CAUSAS DE PAGO

Despido injustificado: decisión unilateral de la empresa de rescindir la relación laboral



CAUSA DE RESCINCIÓN. (SRP**)

- Engaño del trabajador sobre su capacidad, aptitudes, etc.
- Falta de probidad, honradez o violencia al patrón o su familia, u otros trabajadores, clientes, proveedores
- Causar intencionalmente perjuicios a edificios, obras, maquinaria, etc
- Cometer actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual, etc
- Revelar secretos de fabricación.



BENEFICIO

Tiempo determinado

- Antig < 1 año: 50% salarios
- Antig > 1 año: 6 meses de salarios más 20 días por cada año de antigüedad

Tiempo indeterminado

3 meses de salario más 20 días por cada año de antigüedad y salarios vencidos e intereses



SUSTENTO

LFT: Artículos 47, 48, 50, 51, 161, 434, 436 y 439
LISR: Artículo 93 fracción X



EXENSIÓN DE IMPUESTO

90 UMAs diarias por año de antigüedad (incluye PA* y otros*)



SALARIO

Cuota diario más partes proporcionales de: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad



SALARIO INTEGRADO. (T. 1127/2005+)

- A cambio del trabajo, y no para realizarlo
- Percepción ordinaria y permanente
- En gastos extraordinarios no impida la libre disposición
- Puede ser variable como las comisiones o gratificaciones



EVENTOS ESPECIALES

Cierre de operaciones

Cierre de líneas de negocio

Antigüedad > 20 años

Sólo se puede rescindir si la causa es particularmente GRAVE o IMPOSIBLE la continuación (art 161)

* PA: Prima de antigüedad; Otros: Retiro y otros pagos

+ Tesis "Salario integrado. Características que deben reunir sus componentes para que formen parte de aquel.

** Sin Responsabilidad del Patrón

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL)...



ORIGEN

Resarcir un daño provocado



CAUSAS DE PAGO

Despido injustificado: decisión unilateral de la empresa de rescindir la relación laboral



CAUSA DE RESCINCIÓN. (SRP**)

- **Engaño** del trabajador sobre su capacidad, aptitudes, etc.
- Falta de probidad, honradez o **violencia** al patrón o su familia, u otros trabajadores, clientes, proveedores
- **Causar intencionalmente** perjuicios a edificios, obras, maquinaria, etc
- Cometer **actos** inmorales, hostigamiento o acoso sexual, etc
- **Revelar** secretos de fabricación...



BENEFICIO

Tiempo determinado

- Antig < 1 año: 50% salarios
- Antig > 1 año: 6 meses de salarios más 20 días por cada año de antigüedad

Tiempo indeterminado

3 meses de salario más 20 días por cada año de antigüedad y salarios vencidos e intereses



SUSTENTO

LFT: Artículos 47, 48, 50, 51, 161, 434, 436 y 439
LISR: Artículo 93 fracción X



EXENSIÓN DE IMPUESTO

90 UMAs diarias por año de antigüedad (incluye PA* y otros*)



SALARIO

Cuota diario más partes proporcionales de: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad



SALARIO INTEGRADO. (T. 1127/2005+)

- A cambio del trabajo, y no para realizarlo
- Percepción ordinaria y permanente
- En gastos extraordinarios no impida la libre disposición
- Puede ser variable como las comisiones o gratificaciones



EVENTOS ESPECIALES

Cierre de operaciones

Cierre de líneas de negocio

Antigüedad > 20 años

Sólo se puede rescindir si la causa es particularmente GRAVE o IMPOSIBLE la continuación (art 161)

* PA: Prima de antigüedad; Otros: Retiro y otros pagos

+ Tesis "Salario integrado. Características que deben reunir sus componentes para que formen parte de aquel.

** Sin Responsabilidad del Patrón

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL) – Tesis sobre el Salario

“SALARIO INTEGRADO. CARACTERISTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUEL. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario **es o no parte integrante** de él, debe reunir las características siguientes:

- a) Que se entregue a **cambio del trabajo** y no para realizar éste;
- b) Que se perciba de manera **ordinaria y permanentemente**;
- c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado **no impida su libre disposición** para formar parte del salario de los trabajadores; y,
- d) La **variabilidad no es una característica distintiva** en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones.

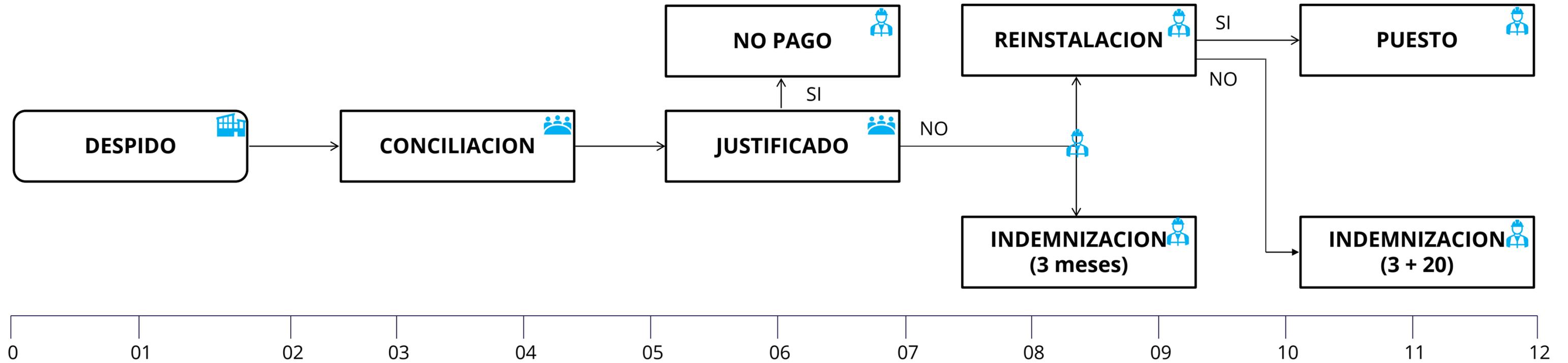
En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.

Amparo directo 1127/2005. 3 de mayo de 2006, unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXV, febrero de 2007, página 1889.”

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL) - Reinstalación



NOTAS

- El patrón despide al trabajador
- El trabajador y Patrón se presentan en la “Junta de conciliación y arbitraje”
- La junta analiza la situación y emite un veredicto
- Si el Patrón no logra demostrar la causal que motivo la reinstalación, el Trabajador puede optar por: a) Su reinstalación, b) El pago de la indemnización **(3 meses)**
- Si el Trabajador elige la reinstalación, el Patrón puede negarse a reinstalarlo por lo tendrá que pagar la indemnización **(3 + 20)**.
- Si el juicio se alarga (máximo 12 meses) y el Patrón no demuestra la causal, éste pagará también los **salarios caídos** de este periodo.
- Si el juicio sobrepasa el periodo máximo, el Patrón también pagará los intereses de hasta 15 meses a razón de **2% mensual**

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL) - Experiencia

COMPARTENOS ALGUNA EXPERIENCIA QUE HAYAS VIVIDO

MARCO LEGAL - LFT

Indemnización Legal (IL) - Ejemplos

EJEMPLO 1

Un trabajador que cuenta ya con 60 años, la empresa le solicita que se jubile en el IMSS. El trabajador ya no le permiten el acceso a la empresa..

- ¿En qué causal basa la empresa su decisión?
- ¿Cuál es el monto de la indemnización en caso de que la empresa no justifique el despido?
 - Antigüedad: 25 años y 4 meses
 - Sueldo ordinario: \$15,000
 - Sueldo integrado: \$17,250
 - Reinstalación:
 - Indemnización:
- El proceso agotó el tiempo máximo permitido

EJEMPLO 2

Un alto ejecutivo será separado por el cierre de una unidad de negocio, que no operara más debido a la pérdida de ese mercado

- El ejecutivo no acepta su salida, a menos que se le considere todas las prestaciones que le otorgan.
 - Aguinaldo: 45 días
 - Prima vacacional: 25 días al 75%
 - Fondo de ahorro: 13% sin tope
 - Vales de despensa: 8% sin tope
 - Bono por desempeño: 16 meses
 - Bono de auto: 1.5 meses
 - Utilidades: 3 meses
 - Ticket de comida: 5,000 mensuales
 - Seguro de vida: 25,000 prima anual
 - Seguro GMM: 115,000 prima anual
- ¿El ejecutivo se puede negar a la decisión de la empresa?
- ¿Cuáles partidas son las que se deben incluir para el Salario?
- ¿A cuanto asciende la indemnización?
 - Antigüedad: 18 años y 6 meses
 - Sueldo ordinario: \$350,000

EJEMPLO 3

Un trabajador sindicalizado es despedido ya que acumuló 5 faltas durante el mes. El trabajador alega que no se le dio el aviso de rescisión laboral.

- ¿La junta dictaminará a favor del Patrón o del trabajador?
- ¿En caso de que la junta se pronuncie a favor del trabajador, cual es el resultado?
 - Despido justificado
 - Despido injustificado

CURSO DE PASIVOS LABORALES CONTINGENTES

Bibliografía

Componente 1

- Ley Federal del Trabajo o Ley ISR
- Ley CONSAR
- Ley del IMSS 1973
- Ley del IMSS 1997
- Cambios recientes en la Ley del IMSS publicados en Diciembre de 2020

Componente 2

- Actuarial Mathematics
- Newton L. Bowers, Jr., Hans U. Gerber, James C. Hickman, Donald A. Jones, Cecil J. Nesbitt
- The Society of Actuaries 1997
- Actuarial Cost Methods
- William Farrimond F.S.P.A.
- Daune L. Mayer, M.S.P.A.
- American Society of Pension Actuaries 1999
- Society of Actuaries' Textbook
- By Chester Wallace Jordan Jr. 1991
- The Theory of Interest Stephen G. Kellison
- Guía de exámenes SOA
- Enrolled Actuaries Pension Examinations



Act. Omar Sagahon Menchaca
SOCIO & DIRECTOR

 55 7372 3830

 55 7576 4417

 omar.sagahon@osmconsultores.com

www.osmconsultores.com