



CURSO DE PREPARACIÓN PARA EL EXAMEN DE CERTIFICACIÓN DE ACTUARIOS EN PASIVOS LABORALES LEY DEL SAR – PLANES PRIVADOS

12 de mayo de
2022



Curso especialmente diseñado para Willis Towers Watson

MARCO LEGAL

LEY DEL SAR

- i. Subcuentas de la AFORE
- ii. Registro de los planes de pensiones ante la CONSAR
- iii. Razones del registro electrónico y consecuencias de no hacerlo
- iv. Planes que deben registrarse para permitir retiro de la AFORE previos a la jubilación ante el IMSS

CARACTERÍSTICAS PLANES PRIVADOS

- i. Tipos de planes
- ii. Formulas del plan
- iii. Reducción por retiro anticipado
- iv. Condiciones y forma de pago
- v. Beneficios adicionales
- vi. Derechos adquiridos y su impacto en el costo y obligaciones del plan
- vii. Gobierno del plan – Constitución del comité técnico (funciones, responsabilidades y límites).



LEY DEL SAR

Subcuentas de la AFORE

SUBCUENTAS (74 LSAR)

Los trabajadores afiliado al IMSS tienen derecho a una AFORE con las subcuentas:

- Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
- Vivienda
- Aportaciones voluntarias, y
- Aportaciones complementarias

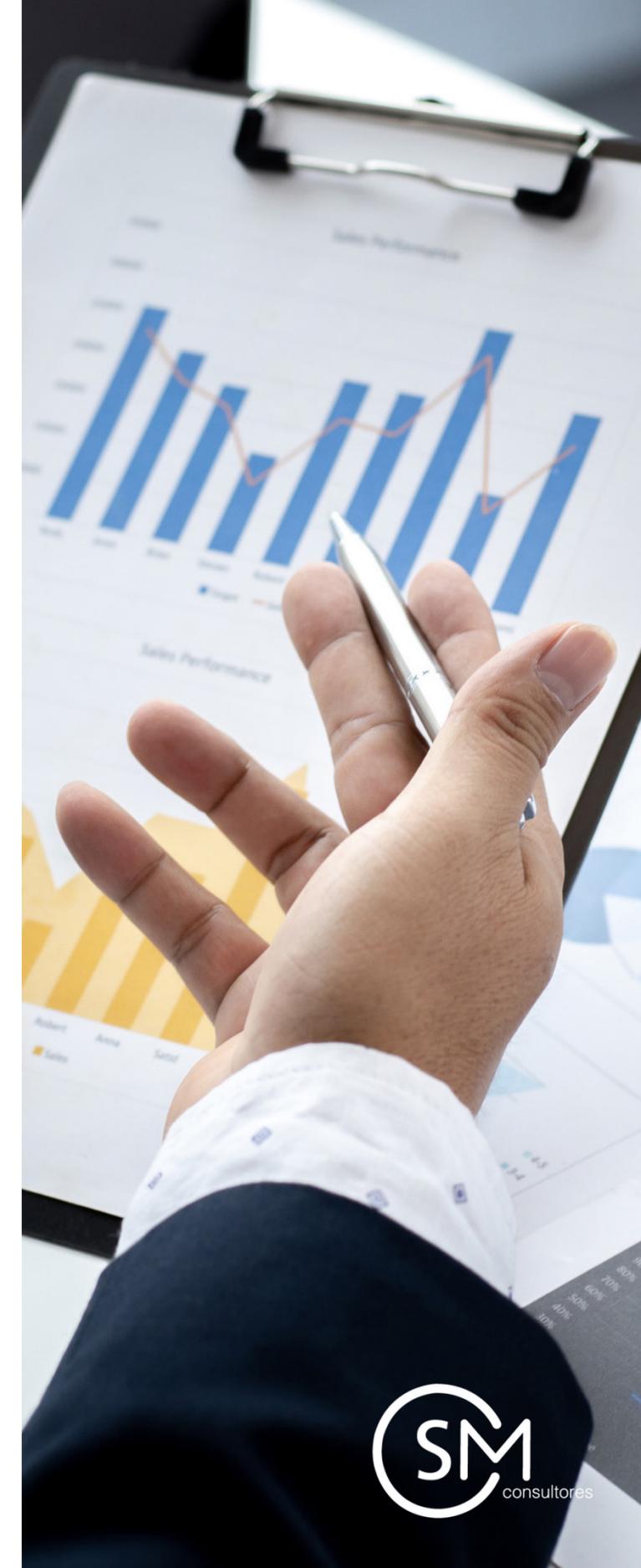
AL MOMENTO DE JUBILARTE RECIBIRAS EL TOTAL DE ESTAS SUBCUENTAS

Ahorro para el retiro 1992 y 1997	\$95,710
Ahorro voluntario	\$39,052
Vivienda 1992 y 1997	\$244,657
TOTAL	\$379,419

AL MOMENTO DE JUBILARTE ESTA SERA PARA PAGAR TU PENSION

Cesantía y Vejez, Cuota social	\$256,314
SALDO TOTAL DE TU CUENTA	\$635,733

Nota: Los recursos de vivienda no son administrados por II AFORE, únicamente se refleja de manera informativa.



LEY DEL SAR Y CIRCULARES

Registro de los planes privado de pensiones

DISPOSICION DEL SEGURO SOCIAL

RECUPERACION (190 LIMSS)

- Si un plan de jubilación establecido por el patrón, y además esta **registrado y autorizado** por la CONSAR.
- El trabajador tendrá derecho a que la AFORE le **entregue los recursos** que la integran
 - A fin de adquirir una pensión, o retirarlo en una **sola exhibición**
 - El requisito es que el plan privado le otorgue una pensión **mayor en un 30%** a la pensión garantizada

PLANES AUTORIZADOS Y REGISTRADOS*

PLANES PRIVADOS (82 LSAR)

- Los planes de pensiones a que se refiere el art **190 LIMSS**:
- Otorgarse en **forma general**
 - Dictaminarse por un **actuário registrado** ante la CONSAR
 - Cumplir con las disposiciones de **carácter general**

REGISTRO ELECTRONICO DE PLANES*

SALARIO INTEGRADO (27 LIMSS)

- El salario base de cotización se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, ... Se excluyen:
- Herramientas, ropa y otros similares
 - ...
 - Aportaciones para fines sociales, considerándose como tales los **planes de pensiones** que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR

* Términos definidos en la Circula 17-1 emitida por la CONSAR

LEY DEL SAR Y CIRCULARES

Circula 17-1 (CONSAR)

PLANES AUTORIZADOS Y REGISTRADOS (PAR)*

INSCRIPCION (3 C17-1)

- Solicitud y anexo A
- Texto del plan
- Nota técnica del plan
- Valuación actuarial
- **Dictamen** actuarial
- Acto jurídico irrevocable

AVISO DEL REGISTRO (4 C17-1)

- La CONSAR emitirá la autorización en los siguientes 30 días hábiles.
- Una vez pasado el periodo y la CONSAR no ha emitido ninguna comunicación se dará por aprobado

VIGENCIA (5 C17-1)

La vigencia del registro será del momento en que se apruebe el registro hasta el 31 de mayo del siguiente año.

REGISTRO ELECTRONICO DE PLANES (PRE)*

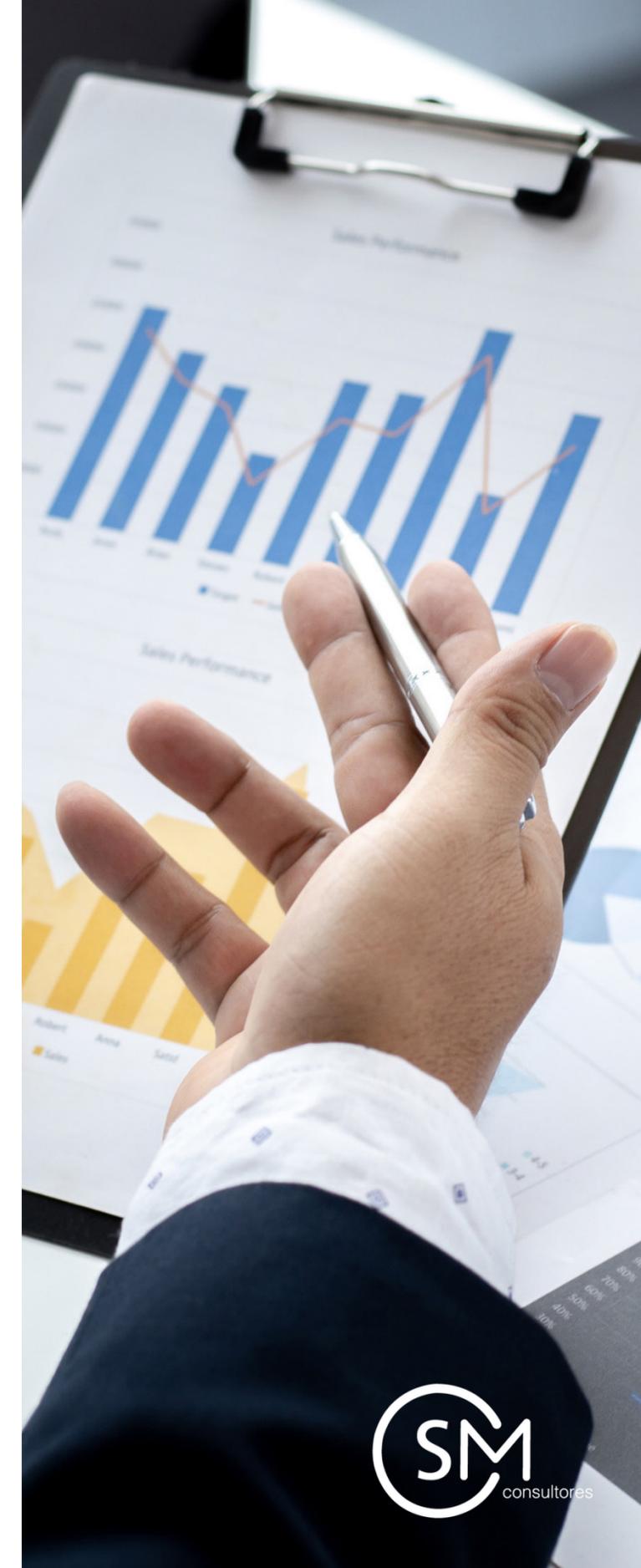
REQUISITOS (13 C17-1)

- Otorgarse de manera general
- El gasto debe estar en la contabilidad
- La empresa aporta directamente
- El patrón no debe enterar ningún beneficio directo al trabajador

PRESENTACION (16, 17 C17-1)

- Utilizar el SIREPP
- Documento compromiso de que el plan cumple con los requisitos
- Archivo con la base de datos del personal
- Enviar y suscribir (FEA)
- Si la suscripción la hace un Actuario (Opinión sobre el diseño del plan; Asociación a la que pertenece; Certificación en pasivos laborales)
- El registro es máximo 31 de mayo

* Términos definidos en la Circula 17-1 emitida por la CONSAR



LEY DEL SAR Y CIRCULARES

Circula 17-1 (CONSAR)

GENERALIDAD

REQUISITOS (13 C17-1)

- Otorgarse de manera general a todos los trabajadores del mismo sindicato o confianza, aún y cuando sólo se otorguen para el sindicato o confianza.

DISTINCIONES (14 C17-1)

- Se podrá hacer distinción por grado de riesgo del grupo de trabajadores
- También dependiendo del tipo de contrato del grupo de trabajadores, y
- Distinción de la localidad donde presta el servicio el grupo de trabajadores.

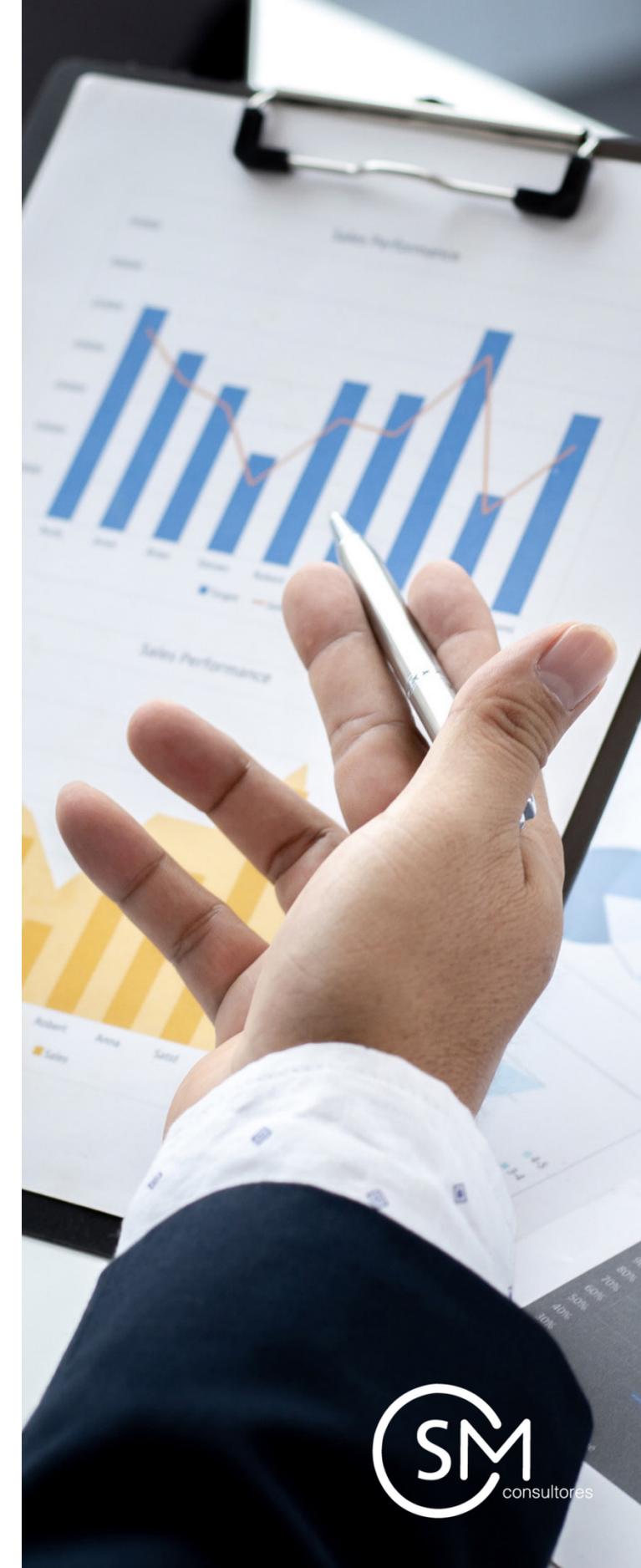
GENERALIDADES

PLANES AyR (29, 30 C17-1)

- La CONSAR publicará la lista de planes AyR
- La CONSAR mantendrá la relación de los planes AyR, y Actuarios Autorizados

PLANES CON RE (19 a 23 C17-1)

- LA CONSAR emitirá el ID del plan
- Enviará al IMSS la relación de los PRE en los primeros 10 días hábiles mensualmente
- Los patrones deben de utilizar el ID del plan para cualquier tramite ante el IMSS
- Si el patrón no cuenta con el ID del plan, sólo gozara del beneficio hasta el siguiente bimestre en el que sea efectivo el registro
- El patrón que no cuente con el ID del plan no podrá excluir las aportaciones al plan del salario base de cotización.



LEY DEL SAR Y CIRCULARES

Diferenciación de la generalidad

Dichos requisitos se establecen en el artículo 13 de las Disposiciones, el cual requiere que los Planes de Pensiones de Registro Electrónico cumplan con las siguientes características:

- Sus beneficios deben otorgarse en forma general, es decir, deberán ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;

Redacción

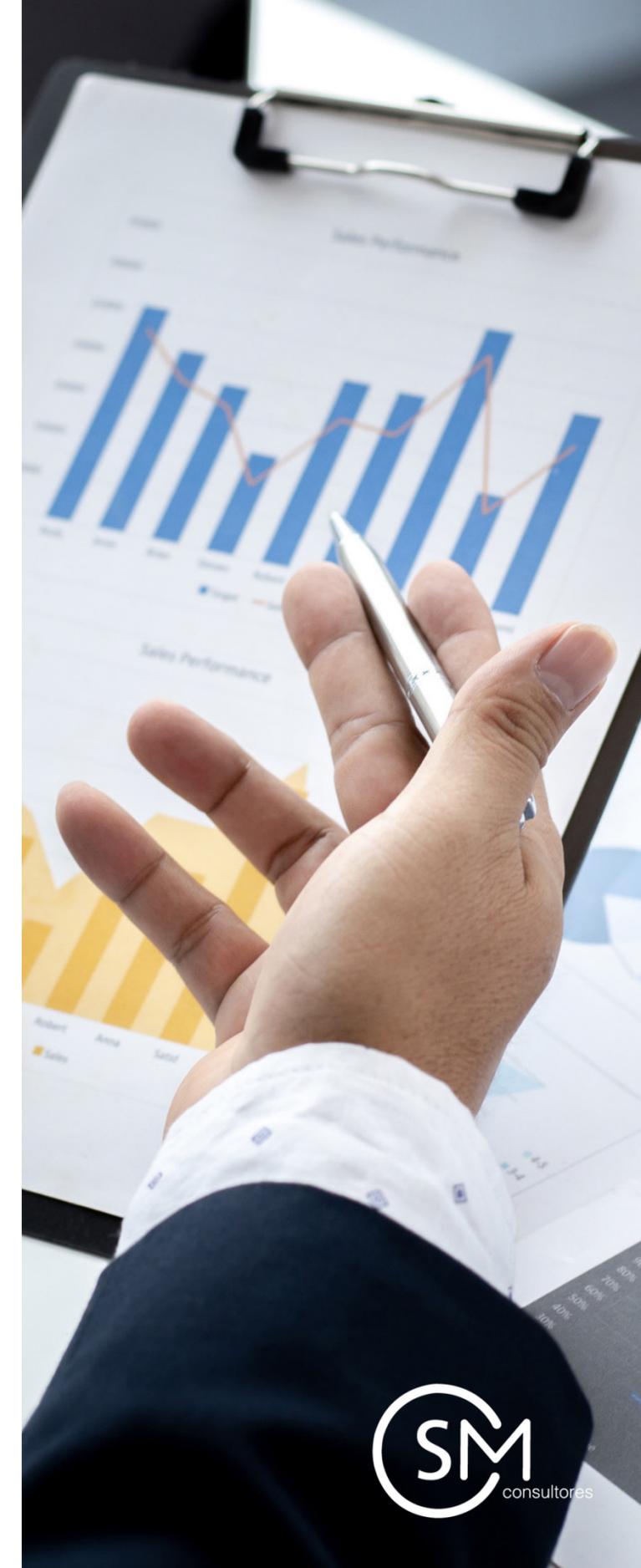
Por Berenice Chávez

La previsión social es definida en el artículo 7o. de la LISR como las erogaciones efectuadas por el patrón, cuyo objeto es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia. En ningún caso se considera previsión social las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Uno de los requisitos de deducibilidad de la previsión social es que las prestaciones se concedan en forma **general** en beneficio de todos los trabajadores.

Al respecto el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, a través de un criterio aislado, recientemente indicó que la generalidad debe matizarse y no ser interpretada en forma radical, pues dichas prestaciones son generales cuando son atribuidas a un grupo homogéneo de personas, que al encontrarse en igualdad de circunstancias, deben acceder a la misma prestación de previsión social otorgada a sus pares, según las leyes o los contratos de trabajo, que definan los planes del sector aplicable, los requisitos de elegibilidad, los beneficiarios y los procedimientos para definir el monto de las prestaciones.

Este criterio lleva por rubro: **PREVISIÓN SOCIAL, CONCEPTO DE GENERALIDAD. SUS ALCANCES (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA 2013)**, publicada en la Revista del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, Séptima Época. Año VI. Núm. 54, VII-CASR-NCIV-14, p. 331, Tesis Aislada, Enero 2016.



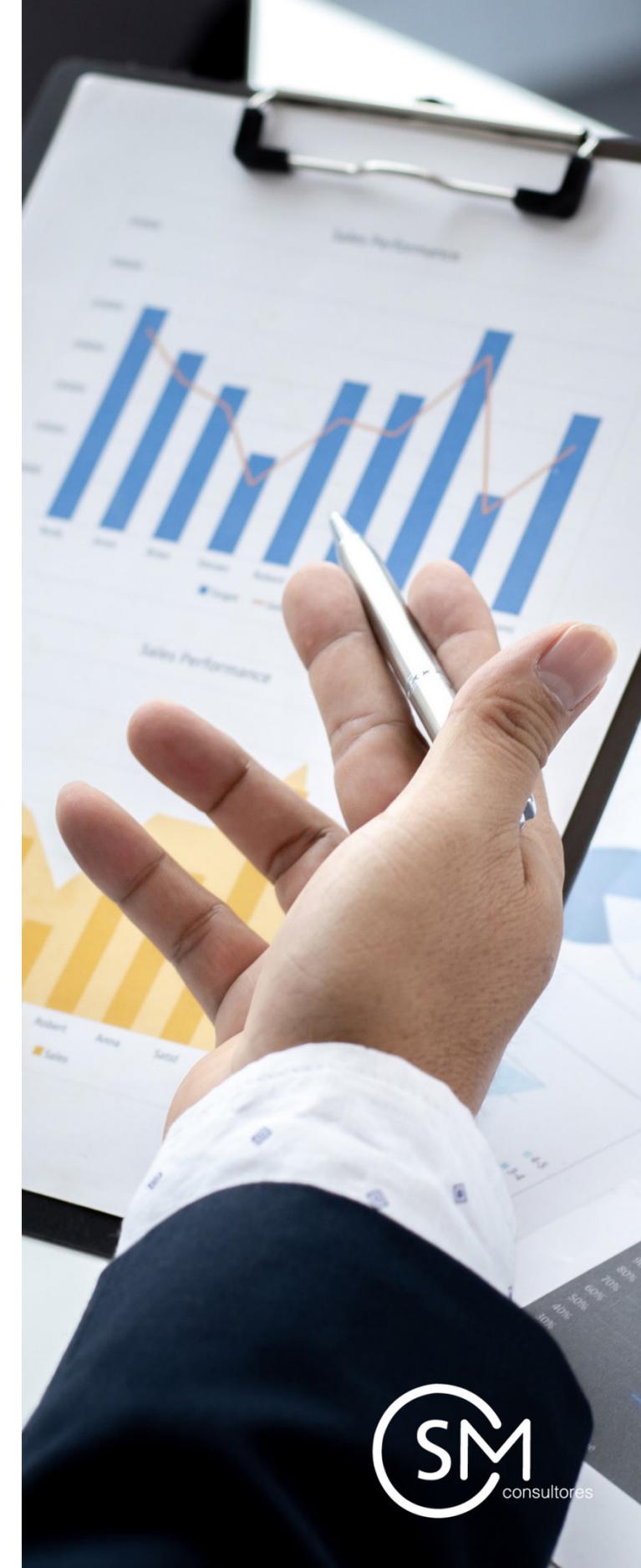
LEY DEL SAR Y CIRCULARES

Circula 17-1 (CONSAR)

Una empresa que tiene un plan de jubilación, no fondeado.
¿Debe realizar el registro electrónico de su plan?

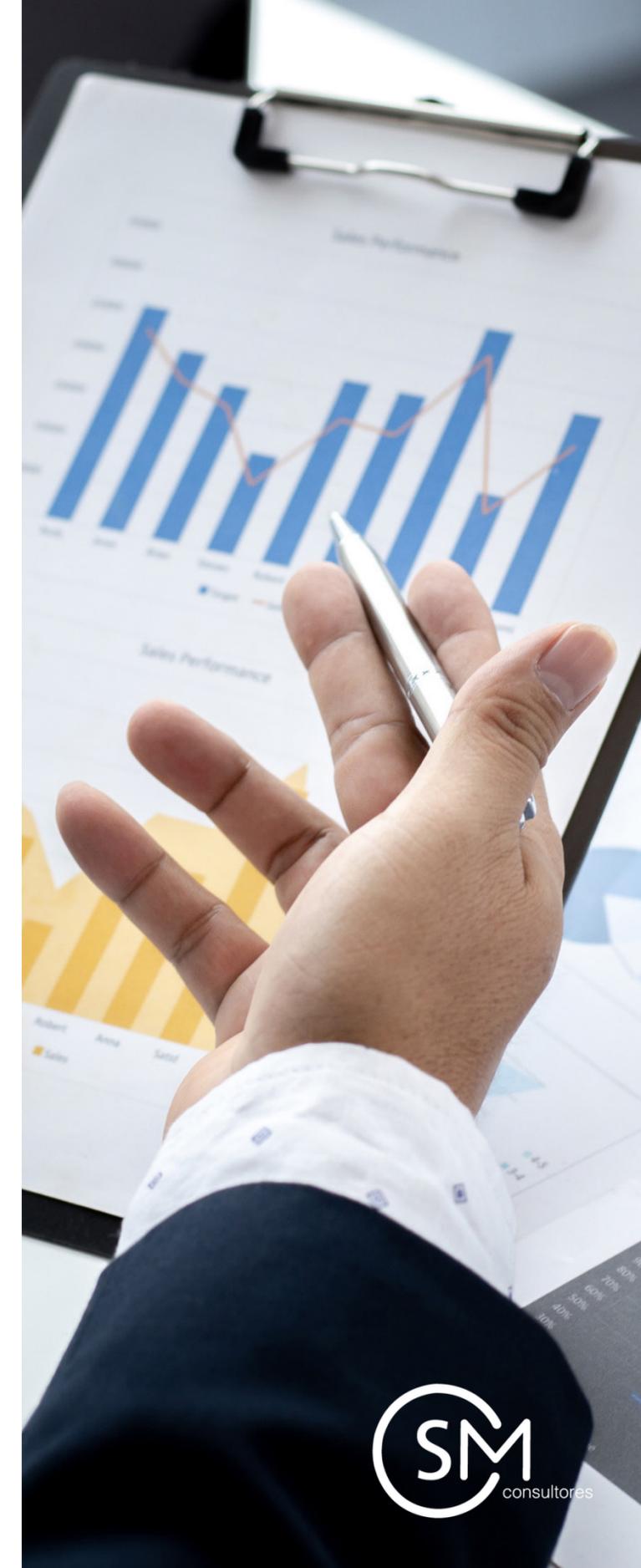
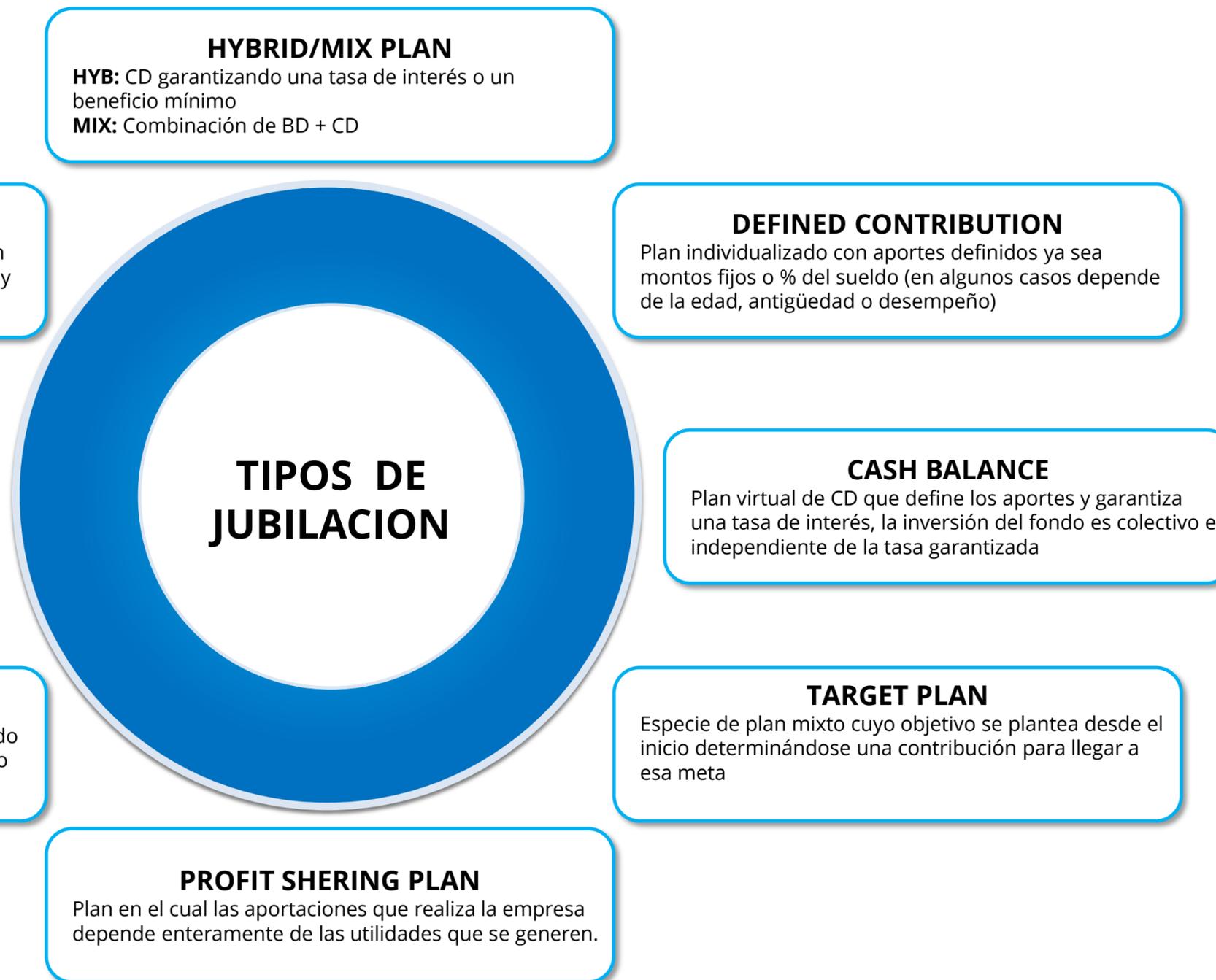
Una empresa que acaba de implementar su plan de jubilación,
o hacer cambios a su plan. **¿Cuánto tiempo tiene para
realizar su registro electrónico?**

Que razones tendría una empresa para permite que sus
trabajadores recuperaran los recursos de la AFORE.



CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES

Tipos de planes



CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Tipos de planes - Ejemplos

Indica el tipo de plan que le corresponde .

PLAN 1

El beneficio del plan consiste en un porcentaje del sueldo de los últimos 2 años. 2.5% por los primeros 10 años de servicio; 3.0% por los siguientes 10 años, 3.5% por los posteriores 10 años, y 4.0% por los restantes años.

PLAN 2

Se garantiza un beneficio a la jubilación equivalente a 36 meses de sueldo. La empresa realizará aportaciones definidas del 5% considerando una tasa de interés del 6%.

PLAN 3

La empresa hace aportaciones básica de 2.5% del sueldo del empleado. En caso de que el esta aportación sea inferior a la Indemnización Legal la empresa aportará la diferencia.

PLAN 4

La empresa destinará el 3.5% de las utilidades (en caso de que existan) como aportación al plan de jubilación. La distribución de esta bolsa se realizará en función de la proporción que representa la compensación anual del empleado vs la suma total de la compensación de todos los participantes en el plan.

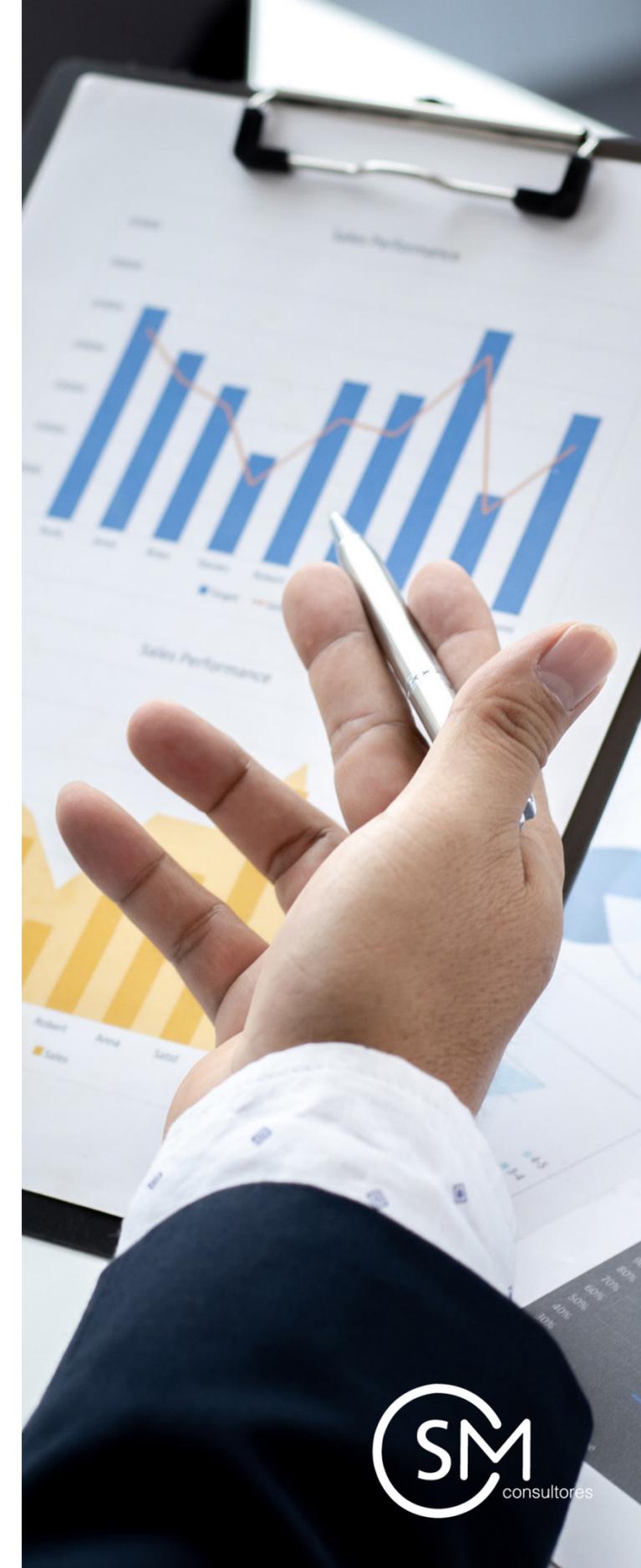
PLAN 5

El beneficio del plan se determina como el 1% del sueldo por cada año de servicios. El servicio máximo a considerar es 25 años.

PLAN 6

El beneficios del plan se define como una aportación del 5.3% del sueldo del empleado que generará una tasa de inversión del 6.5% de interés durante el periodo de inversión. Las cuentas individuales se llevarán de manera virtual, ya que la inversión del fondo se hará de manera colectiva.

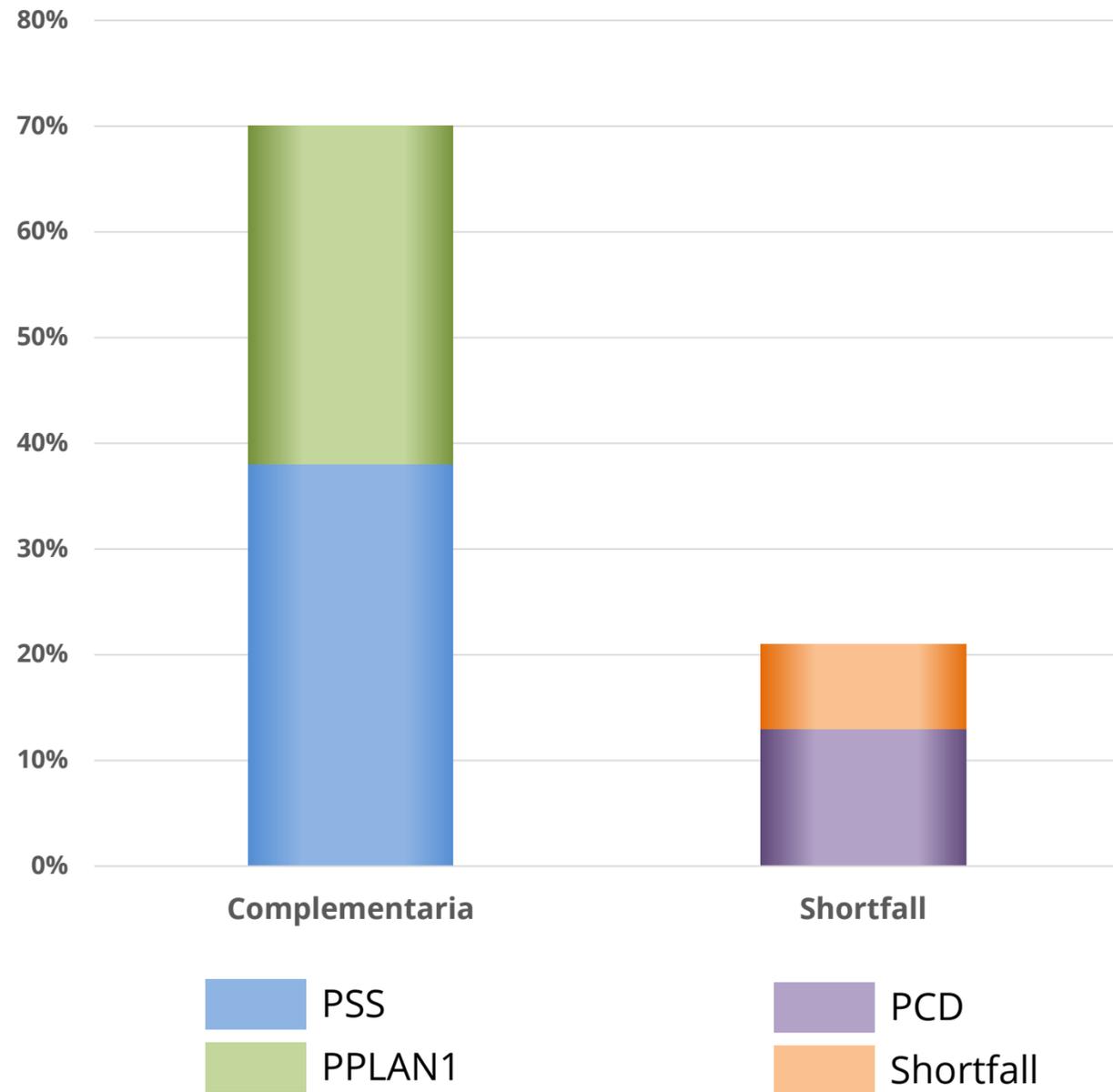
① Defined Benefit ② Defined Contribution ③ Cash Balance ④ Pension Equity Plan ⑥ Target Plan ⑤ Floor plan ⑦ Hybrid Plan ⑧ Profit Shering plan



CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Formulas del plan

FORMULAS DEL PLAN



Formula Complementaria

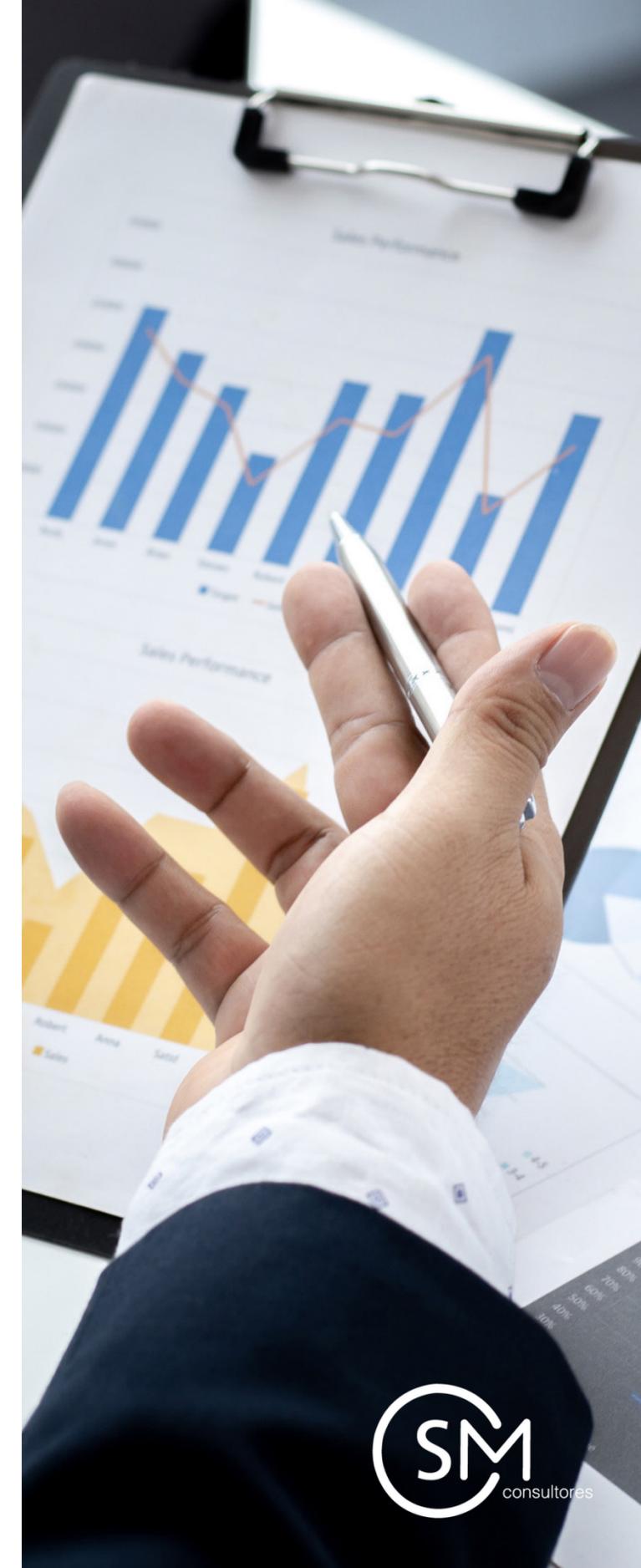
Garantiza un nivel de beneficio complementando la pensión del Seguro Social.

Beneficio: 70% del sueldo incluyendo la PIMSS

Déficit sobre un beneficio mínimo

Porción faltante para completar un beneficio mínimo

Beneficio: Contribución del 2.5% del sueldo. Pensión mínima equivalente a la indemnización legal



CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Sueldo pensionable y Reducción por retiro anticipado

SUELDO PENSIONABLE

Uno de los elementos importantes en los planes de jubilación es el Sueldo Pensionable, ya que en base a dicho sueldo se calcula el beneficio del plan.

Hay distintas formas de definirlo:

- El último sueldo
- Promedio de X meses (12, 36, 250 semanas, etc)
- Promedio de X meses con un límite (80% del último sueldo, 10 salarios mínimos, etc)
- Promedio de la carrera laboral
- Promedio de los X salarios más altos en un periodo de Y años (12 salarios de los últimos 5 años)

Así el promedio ayuda a normalizar las variaciones que presenta el salario a través del tiempo.

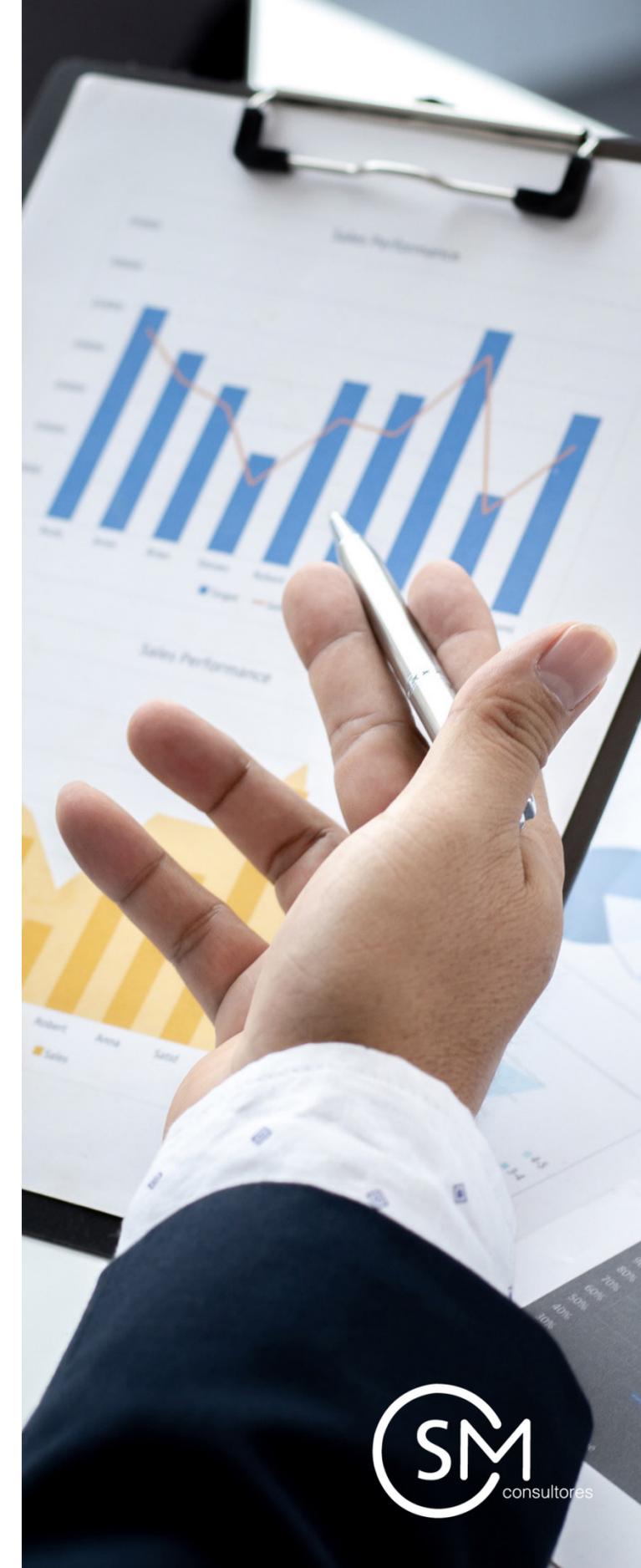
REDUCCION POR RETIRO ANTICIPADO

Es el factor que se aplica como consecuencia de pagar el beneficio del plan de manera anticipada. Este factor disminuye el beneficio para balancear el alargamiento del periodo de pago del beneficio.

Hay distintas formas que se utilizan:

- Reducción actuarial. Proporciona una equivalencia entre el alargamiento del periodo de pago y el monto que se paga.
- X% por cada año que la jubilación se anticipe a la edad de jubilación normal (5%, 3%, etc)

Fuera de la Reducción Actuarial las demás opciones traerán un costo adicional asociado, o un efecto inverso si los factores utilizados son más agresivos que la Reducción Actuarial.



CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Formas de pago del beneficio

FORMAS ADICIONALES DE PAGO

La forma norma de pago de los planes de jubilación es una renta mensual vitalicia, sin embargo, es común encontrar variedad o modalidad de pago.

- Pago único
- Vitalicia
- Vitalicia con garantía de x años
- Vitalicia mancomunada con el cónyuge con garantía de x años
- Temporal a x años

Las anualidades pueden considerar actualizaciones basado en distintos parámetros como:

- Inflación
- UMA
- Salario mínimo
- Según el rendimiento del fondo
- Etc

COMPRA DE ANUALIDADES

Mecanismos utilizado para **ceder** el riesgo futuro del pago de las pensiones.

Dependiendo de los supuestos considerados en la valuación actuarial y la compañía de rentas vitalicias, la operación representará una pérdida o ganancia para el plan de jubilación.

Valuación Actuarial	PENSION	ANUALID	VP
Valuación Actuarial	\$10,000	200	\$2,000,000
Rentas Vitalicias	\$10,000	250	\$2,500,000
Perdida			\$500,000

Nota: El valor de la anualidad mostrada es sólo a manera de ejemplo, no esta determinada en función de supuestos actuariales predefinidos

Nota: Los detalles técnico de como determinar las anualidades, se explicarán en el modulo de cálculo actuarial

CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES

Derechos adquiridos

NATURALEZA

Reconocer el beneficio acumulado del plan a la fecha de separación del empleado, o bien, al realizar cambios en la estructura /beneficios o cancelación del plan.

El tratamiento de estos derechos adquiridos regularmente son reconocidos pero hay diferentes caminos para finiquitarlo:

- Son reconocidos en el momento de la separación del empleado pero se finiquitan cuando el empleado cumpla con la edad de jubilación estipulada en el plan.
- Son reconocidos cuando se transición un plan actual a otro nuevo, donde dichos derechos son un elemento más del nuevo esquema y se finiquitan cuando el empleado se jubila.
- Son reconocidos en la proporción que especifique el reglamento sobre el saldo de la cuenta individual, y se transfieren a otra institución financiera por motivo de separación voluntaria del empleado.

EJEMPLO 1

El participante que cuente con al menos 10 años de servicio, tendrá derecho al beneficio acumulado a la fecha de separación voluntaria, que será pagadero cuando el empleado cumpla los 60 años de edad.

EJEMPLO 2

Un plan de beneficio definido se transicionará a un nuevo esquema (contribución definida), por ende el valor presente del beneficio acumulado será considerado como el saldo inicial en el nuevo esquema y será pagado cuando el empleado se jubile

EJEMPLO 3

Un plan mixto (BD + CD) considera derechos adquiridos sobre las aportaciones que la empresa efectúa al plan, a partir del tercer año de antigüedad iniciando con 30% e incrementando 10% cada año hasta alcanzar el 100%. Los derechos adquiridos se transfieren a las opciones legales permitas cuando el trabajador se separe voluntariamente de la empresa.



CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Beneficios adicionales

NATURALEZA

Los planes de pensiones por jubilación tradicionalmente han otorgado sólo beneficios por la separación voluntaria en edad avanzada.

De manera que beneficios extras como fallecimiento e invalidez por lo general no se incluían en el plan de jubilación, ya los seguros de vida que normalmente otorgan las empresas incluye estos riesgos, es decir, se interpretaba que había doble gasto.

Sin embargo con la proliferación de los planes contributivos se ha extendido la práctica de otorgar beneficios por fallecimiento e invalidez equivalentes (en su mayoría) al saldo de las contribuciones que ha realizado la empresa,

AÑOS DE SERVICIOS	SEPARACION VOLUNTARIA	MUERTE	INVALIDEZ
0.1 – 0.99	0.0%	100.0%	100.0%
2.0 – 2.99	0.0%	100.0%	100.0%
3.0 – 3.99	0.0%	100.0%	100.0%
4.0 – 4.99	0.0%	100.0%	100.0%
5.0 – 5.99	50.0%	100.0%	100.0%
6.0 – 6.99	60.0%	100.0%	100.0%
7.0 – 7.99	70.0%	100.0%	100.0%
8.0 – 8.99	80.0%	100.0%	100.0%
9.0 – 9.99	90.0%	100.0%	100.0%
10.0 +	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: La tabla de derechos es sólo es ejemplificativa, no esta basada en alguna estadística o práctica de mercado

CARACTERISTICAS DE LOS PLANES

Gobierno corporativo – Comité técnico

OBJETIVO

Velar por el buen funcionamiento del plan de jubilación

- Aspectos de Compliance
- Estrategia de inversión del fondo del plan
- Dirime aspectos de ambigüedad en los procesos internos del plan
- Selección de proveedores de servicios al plan
- Autoriza y/o propone modificaciones o cancelación del plan
- Ejecuta la resolución legal sobre pensión alimenticia

CONSTITUCION

El comité se constituye por lo general con miembros de la misma empresa

- Son nombrados por la empresa (Dirección o Representante legal)
- Sus puestos son honoríficos (no reciben pago alguno)
- Sus decisiones son colegiadas (consensadas entre sus miembros)
- No tienen una repercusión si son tomadas de buena fe
- Se auxilian de profesionales para su toma de decisiones
- Puede llegar a integrar miembros externos

LIMITACIONES

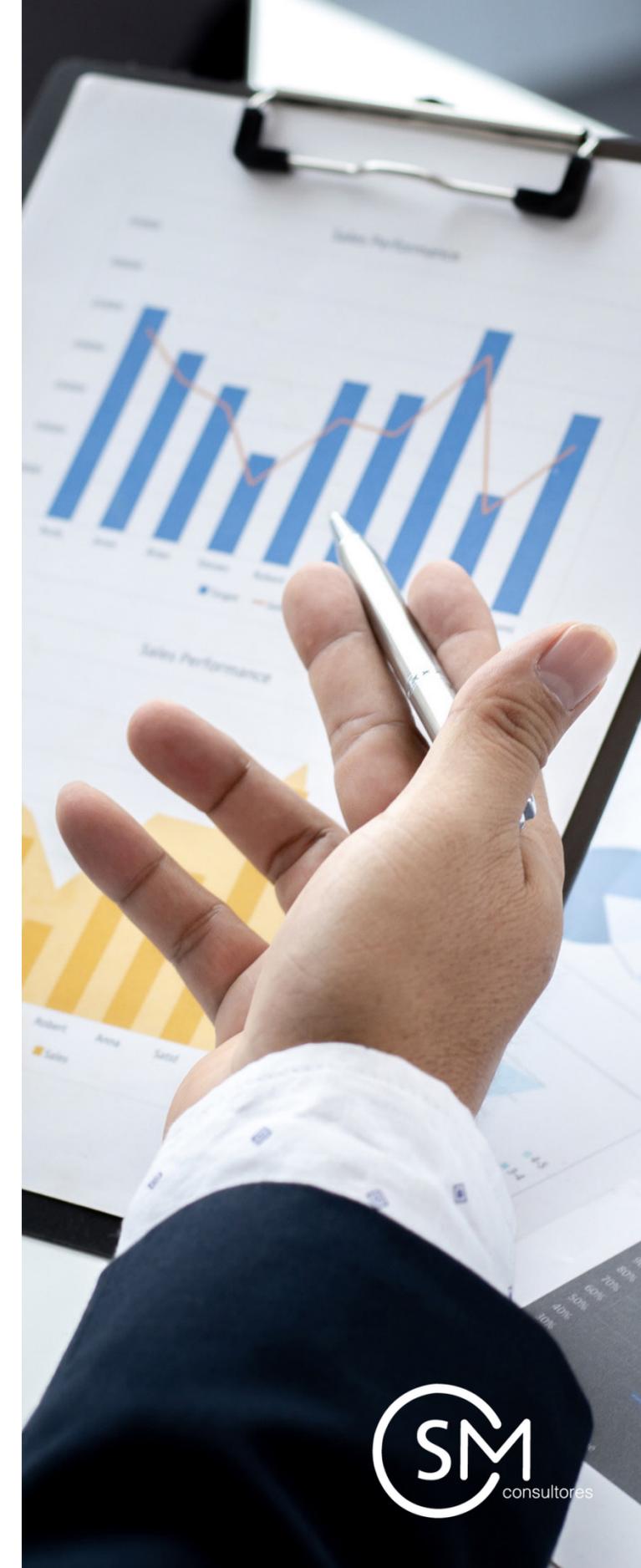
Las decisiones sobre el plan nunca deben propiciar daño.

- No contravenir las disposiciones legales
- Decisiones que beneficien de manera particular o fraudulenta

ROLES

Funciona mínimamente con 3 Roles

- Presidente. Voto de calidad
- Tesorero.
- Secretario de actas. Minutas de las sesiones
- Vocales. Miembros sustitutos en caso de no asistir los titulares





Act. Omar Sagahon Menchaca
SOCIO & DIRECTOR

 55 7372 3830

 55 7576 4417

 omar.sagahon@osmconsultores.com

www.osmconsultores.com

