
Planes ocupacionales de pensiones otorgadas por empresas agrupadas en cámaras comerciales

Plans occupational of pension granted by enterprises grouped in camera commercial

Quetzalli Atlatenco Ibarra

*Doctora en Ciencias de la Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Administración y Contaduría
Email: qatlatenco@yahoo.com.mx*

Atlatenco Ibarra, Quetzalli - Martín Granados, María Antonieta - Alonso Reyes, María del Pilar (2016). "Planes ocupacionales de pensiones otorgadas por empresas agrupadas en cámaras comerciales". *Perspectivas*, Año 19 – N° 38 – noviembre 2016. pp. 105-136. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: J320, M520, E240

María Antonieta Martín Granados

*Doctora en Ciencias de la Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Administración y Contaduría*

María del Pilar Alonso Reyes

*Doctora en Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Ciencias*

Resumen

Los planes ocupacionales de pensiones son prestaciones que brindan las empresas a sus trabajadores en diversos países, complementan o adicionan las pensiones previsionales otorgadas por los sistemas de seguridad social, pueden ser obligatorios, voluntarios o cuasi-obligatorios. Son un pilar del sistema para la protección económica en la vejez propuesto por el Banco Mundial. En México, esta prestación, que es voluntaria, se encuentra principalmente en empresas transnacionales y protege a un número reducido de trabajadores a pesar de que el modelo de pensiones previsionales del sistema de seguridad social más importante es de contribución definida puro y que no se vislumbran que se instauren mejoras en su diseño. En este documento se presenta una propuesta para empresas agrupadas en cámaras comerciales que reúnen ciertas características para que sea asequible a un mayor número de trabajadores y empresas y que adhiere aspectos que suman ventajas para ambas partes en el contexto mexicano.

PALABRAS CLAVE: pensiones previsionales, ahorro, seguridad social, administración de la compensación.

CLASIFICACIÓN JEL: J320, M520, E240.

Abstract

Occupational pension schemes are benefits that companies give their workers in different countries, complement or add social security pensions granted by the social security systems, may be mandatory, voluntary, or quasi-obligatory. They are a pillar of the system for financial protection in old age proposed by the World Bank. In Mexico, this provision, which is voluntary, is found mainly in transnational corporations and protects a small number of workers to social security the most important social security system pensions model is pure defined contribution and which are nowhere that improvements in its design spite. In this document is presents a proposed for companies grouped in cameras commercial that meet certain features to be affordable to a greater number of workers and companies and that adheres aspects that added advantages for both parties in the context Mexican.

KEYWORDS: social security pensions, savings, social security, compensation.

JEL CLASSIFICATION: J320, M520, E240.

Introducción

Gran parte de los países del orbe están transitando por un fenómeno demográfico que consiste en el aumento de la esperanza de vida de su población y la disminución de las tasas de fecundidad, es decir, están envejeciendo. Las implicaciones sociales y económicas que conlleva este fenómeno pueden pronosticarse, de manera que las necesidades de quienes serán considerados adultos mayores en las próximas décadas, sean atendidas oportuna y eficientemente. Se ha identificado que los principales problemas de dicho segmento de la población se centrarán en aspectos de salud y de protección económica, los cuáles deberían ser atendidos mínimamente por los sistemas de seguridad social según lo establecido en el Convenio No. 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Debido al aumento de la proporción de personas jubiladas con respecto a los trabajadores en activo y al incremento de la esperanza de vida, varios países han rediseñado sus sistemas de pensiones previsionales para que estos sean financieramente sostenibles sin comprometer las finanzas públicas. Por lo anterior, el Banco Mundial (BM) ha propuesto un sistema con 5 pilares que ilustran como sería ideal que estuvieran distribuidas las fuentes de ingreso en la vejez, con el objetivo de que la protección económica no radique solamente en las pensiones previsionales que se otorgan a través de los sistemas de seguridad social, sino que se complementen o adicione para garantizar protección mínima a toda la población y para alcanzar mayores tasas de reemplazo¹.

Una solución es la implementación de esquemas ocupacionales de pensiones que ofrezcan las empresas en beneficio de sus trabajadores, porque adicionan o complementan las pensiones previsionales de seguridad social. Son un importante instrumento en la administración de recursos humanos, porque son vistos como un instrumento de reclutamiento y retención de personal y como una parte de su estrategia fiscal pero no son las únicas razones por las que las empresas establecen esta prestación. En algunas se considera que mejora la productividad y que coadyuva a alcanzar patrones de retiro deseable, en otras simplemente se busca proteger económicamente a los trabajadores en las edades de retiro. Esta prestación también se puede usar como una

1. La tasa de reemplazo es la proporción que representa la pensión previsional del último salario del trabajador. Se expresa como un porcentaje.

forma de concientizar a los trabajadores de los riesgos y alentarlos a comportarse más como accionistas forzándolos a tomar en cuenta las implicaciones de su proceder en el futuro de la empresa. De igual manera se considera que esta prestación tiene un impacto positivo en la relación con los sindicatos y en la responsabilidad social de las empresas.

En México, la seguridad social es un derecho establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123 en el que se menciona de manera general qué elementos son parte de todo contrato de trabajo. Por lo que podría inferirse que se protege a las personas que prestan un servicio subordinado, sin embargo, en la fracción XXIX de dicho artículo, se estipula que la Ley del Seguro Social (LSS) es de interés público y que comprende los seguros que tengan como objetivo la protección y bienestar de los trabajadores, pero también de los campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

A febrero de 2016, el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), contabilizó 18,154,906 trabajadores en activo afiliados, lo que lo ratifica como el principal sistema de seguridad social en México. Cabe señalar que los trabajadores al servicio de la iniciativa privada que gozan de seguridad social son los que quedan afiliados al régimen obligatorio de dicho sistema. Uno de los seguros de ese régimen es el denominado seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que fue creado en 1997 a partir de una modificación estructural del sistema de seguridad social, pues las pensiones previsionales antes de esa fecha eran de reparto y beneficio definido y pasaron a ser de contribución definida y capitalización individual. Una modificación similar se realizó al segundo sistema más importante de seguridad social en México, el cual protege a los trabajadores al servicio del Estado.

Los planes ocupacionales de pensiones en México no están arraigados en las empresas como lo muestran los datos más recientes que la Comisión Nacional del Ahorro para el Retiro (CONSAR) recopiló en el registro electrónico que realiza desde el año 2006 puesto que menos del 3% de la población económicamente activa está protegida por este tipo de planes a pesar de los incentivos fiscales establecidos en las legislaciones correspondientes.

Ante esa situación en México, es necesario hacer investigaciones con relación a los mecanismos que complementen los sistemas de pensiones previsionales de seguridad social como son los planes ocupacionales de retiro que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas aunque, por supuesto, esto solamente aplicaría a las personas que laboren en el sector de la economía formal y a las empresas que registren a sus trabajadores ante el IMSS y cumplan con las respectivas contribuciones. En ese contexto, resalta el hecho de que, el Estado, como patrón, actualmente proporciona un plan de pensiones complementario denominado “ahorro solidario” a los trabajadores registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que consiste en el ahorro voluntario de éstos en su cuenta individual de hasta 2% el denominado “salario básico” y por el que la dependencia en la que labore el trabajador está obligada a contribuir adicionalmente hasta el 6.5% del salario mencionado.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo proponer un diseño de plan ocupacional de pensiones para empresas en México que no ofrezcan ya esta prestación a sus trabajadores. La propuesta se realiza con base en la experiencia internacional y mexicana, así como la situación particular de los planes de este tipo en México de manera que rescate sus ventajas y se eviten las principales problemáticas que se han detectado.

Este documento está estructurado de la siguiente manera: en la primera parte se presenta la metodología de la investigación, en la segunda parte se hace una breve descripción de los planes ocupacionales de pensiones y se describen los diseños de los planes de pensiones prevalecientes en la actualidad, en la tercera parte se explica el funcionamiento de esta prestación en el ámbito mexicano. Posteriormente se presenta la propuesta que se diseñó para el contexto mexicano. Finalmente, se exponen las conclusiones de esta investigación.

1. Metodología de la investigación

En esta sección se plantea el problema de investigación, se presenta la pregunta principal y las secundarias, así como los objetivos e hipótesis respectivas. Finalmente se hace una descripción del tipo y diseño de investigación.

1.1. Planteamiento del problema

Los sistemas de pensiones previsionales de contribución definida y capitalización individual están cimentados en factores tanto exógenos como endógenos que dificultarán que los trabajadores reciban pensiones suficientes. Se considera que una pensión que representa el 70% del último salario del trabajador es la más recomendable para que los individuos promedio mantengan un nivel de vida similar al anterior al retiro, según la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), (2009, 2012). Cálculos de ese mismo organismo realizados en 2015, muestran que esa proporción en el caso de México fue la más baja de sus países miembro ya equivalía al 27% para el salario promedio (OCDE, 2015a).

Algunos de los factores que influyen en el monto de las pensiones previsionales en esos sistemas fueron identificados por Ham Chande (2010) y Utthoff (2002): los altos costos administrativos y las contribuciones al sistema que se han mantenido en niveles similares a los establecidos en la legislación de seguridad social abrogada en 1997 y el tiempo que hayan cotizado los trabajadores, a lo que se le denomina densidad de la cotización. Este último factor queda afectado por los periodos de desempleo o de inactividad por cuestiones familiares como el cuidado de los hijos o la asistencia a familiares enfermos, entre otras y que principalmente recaen en la mujer. Cabe señalar que, de acuerdo a Alonso, J. y otros (2015), en promedio, las personas que han contribuido regularmente a su cuenta individual, lo harán el 70% de su vida laboral activa, mientras que quienes irregularmente lo hacen, alcanzarán apenas el 17% de su vida laboral activa.

Es importante mencionar que no se vislumbran cambios estructurales que modifiquen sustancialmente el modelo actual del plan de pensiones previsionales de seguridad social, ya que se busca su consolidación sin cambios en su diseño de acuerdo a lo establecido en el Plan Nacional

de Desarrollo 2007 – 2012, del Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2008 – 2012 y el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018. En el sexenio pasado, las estrategias para transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente fueron el reforzamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y la transformación de los sistemas de reparto. Una de las líneas de acción correspondiente a la primera estrategia fue reforzar los sistemas de pensiones de cuentas individuales lo que implica esquemas de contribuciones definidas, mientras que parte de la segunda estrategia se basó en la transformación gradual de los sistemas de reparto públicos en sistemas de cuentas individuales con conservación de derechos entre los sistemas ya reformados.

En el Plan Nacional de Desarrollo del actual sexenio, se presenta una continuación de las estrategias en relación al sistema nacional de pensiones ya que parte de las líneas de acción continúan siendo la portabilidad de derechos y la transición hacia esquemas de contribución definida. En este contexto es necesario mencionar que la OCDE (2105b) presentó algunas recomendaciones para modificar el sistema de pensiones previsionales actual, entre ellas resalta la relacionada con los futuros jubilados que iniciaron cotizaciones al régimen obligatorio del seguro social antes de la reforma de 1997 (generación de transición) y quienes, en su momento, podrán elegir entre recibir una pensión previsional de beneficio definido como lo estipula la LSS abrogada o una pensión previsional de contribución definida con cargo a su cuenta individual (se prevé que la mayoría elegirá la pensión de beneficio definida porque el monto será mayor), debido a que sugiere que su pensión previsional esté formada por dos partes: una de beneficio definido y en su cálculo se tomaría en cuenta el tiempo que cotizó en el sistema de seguridad social antes de la reforma; la otra parte dependería exclusivamente del monto de la cuenta individual. Esta propuesta la justifica con un argumento muy simple: debido a que las pensiones del esquema anterior serán más altas que las del esquema actual por ser de beneficio definido, el sistema de contribución definida quedaría desprestigiado. El presidente de CONSAR, (citado por Albarrán, 2016) mencionó recientemente que esa propuesta no debería descartarse a pesar de la fuerte polémica que ésta provocó en México ya que esto tiende a aniquilar el derecho a recibir una pensión de beneficio definido de la generación de transición y, en consecuencia, terminar con los derechos que en esta materia estipula un artículo transitorio de la LSS. De ahí la necesidad de contar con fuentes

adicionales de ingresos en la vejez.

Por otro lado, de acuerdo a Mercer (2011), el 70% de las empresas líderes locales y multinacionales en México ofrecen esta prestación complementaria a sus empleados pero muy pocas empresas pequeñas y medianas proporcionan este beneficio, de lo que se deriva que es necesario diseñar modelos que sean atractivos para los patrones y para sus trabajadores, para ello es indispensable que se establezcan “reglas claras y transparentes de supervisión múltiple y que se apliquen por compañías aseguradoras e instituciones financieras autorizadas para tal efecto” (Moreno Padilla, 2010).

Según datos de CONSAR a mayo de 2015, se tenían registrados 1,967 planes ocupacionales de retiro registrados en México a pesar de las ventajas que tienen para las empresas y para sus empleados como la exención de impuestos de la pensión si el monto de ésta, junto con la pensión del seguro social no excede de 15 salarios mínimos, una vez que se hayan cumplido con los requisitos del plan; además de la deducibilidad de impuestos para las empresas, actualmente hasta el 53%, de las aportaciones a los planes de este tipo, siempre y cuando el plan esté debidamente registrado por CONSAR de acuerdo a las disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones.

Los planes ocupacionales de pensiones en México no están exentos de algunos aspectos que pueden mejorarse o evitarse en su diseño, por ejemplo, los adecuados niveles de fondeo que, de acuerdo a Servín Sortes (citado por Torres, 2013) deberían estar regulados en México como lo están en otros países, al respecto cabe señalar que CONSAR (2015) especifica que alrededor del 94% de los planes ocupacionales de pensiones de beneficio definido están parcialmente fondeados. Una situación que también aqueja a los planes ocupacionales en México, según Servín Sortes, es que hay poco menos de 78 mil planes ocupacionales de pensiones que no están registrados por CONSAR debido a que carecen de un fondo porque dependen directamente de los activos de las empresas que registran en sus estados financieros, es decir, las empresas que tienen instaurados estos planes no aprovechan la deducibilidad fiscal parcial de las aportaciones.

Ante ese panorama surgen las siguientes preguntas, hipótesis y objetivos de investigación:

1.2. Preguntas de investigación

Pregunta principal

¿Qué modelo de plan ocupacional de pensiones en México evitaría los principales problemas que se han enfrentado con esta prestación que rescate sus ventajas primordiales tanto para el trabajador como para las empresas?

Preguntas secundarias

- ¿Cómo se procura la protección económica en la vejez en términos generales a través de planes ocupacionales de pensiones?
- ¿Cuáles son los diseños de planes ocupacionales de pensiones que se han utilizado para adaptarse a la situación económica, financiera y demográfica en otros países?

1.3. Objetivos de investigación

Objetivo general

Proponer un modelo de plan ocupacional de pensiones en México con el que se eviten los principales problemas que se han enfrentado con este tipo de planes pero que además rescate las ventajas primordiales tanto para el trabajador como para las empresas.

Objetivos específicos

- Explicar en términos generales cómo se procura la protección económica en la vejez a través de los planes ocupacionales de pensiones.
- Identificar los diseños de planes ocupacionales de pensiones que se han implementado para adaptarse a la situación económica, financiera y demográfica en otros países.

1.4. Hipótesis de investigación

Hipótesis principal

Un modelo de plan ocupacional de pensiones híbrido para empresas agrupadas en cámaras empresariales en México evitaría los principales

problemas que se han enfrentado con los planes de pensiones en general en el orbe y además rescata ventajas primordiales tanto para el trabajador como para las empresas.

Hipótesis secundarias

- Los planes ocupacionales de pensiones son una prestación que las empresas brindan a sus trabajadores y que forma parte de los sistemas de protección económica en la vejez en diversos países.
- Los diseños de planes ocupacionales de pensiones que se han implementado en diversos países consisten en la repartición de riesgos entre los participantes.

2. Planes ocupacionales de pensiones como parte de la protección económica en la vejez y su diseño.

La protección económica en la vejez ha sido abordada por diversos organismos internacionales pero la esquematización que presentó el BM en 1994, su ratificación en 2001 y su posterior ampliación en 2005 ha prevalecido a lo largo de los años, debido a que establece cuáles podrían ser las fuentes de ingresos de los adultos mayores y propone, de manera general, los mecanismos para llevarlo a cabo.

Dicha esquematización es ahora un marco de referencia para comprender, evaluar y diseñar los subsistemas, denominados pilares, que componen los sistemas de pensiones. Esos pilares no son partes inflexibles ya que deben ajustarse a las condiciones económicas, sociales y políticas de cada país que así los decidan instaurar, sin embargo, no están aceptadas completamente a nivel global ni están exentas de cuestionamientos debido principalmente, a que se considera que fueron impuestos a los países en desarrollo a cambio de préstamos² bajo argumentos poco realistas y sin evaluar las condiciones de cada país³ pero su importancia radica en que están enfocados a sistematizar la procuración de protección económica en edades avanzadas.

-
2. En el apéndice B del documento "Pension Reform and the Development of Pension Systems. An Evaluation of World Bank Assistance" se especifican los países a los que el Banco Mundial hizo préstamos y el monto de los mismos para reformar los sistemas de pensiones. Disponible en [http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocUNIDViewForJavaSearch/43B436DFBB2723D085257108005F6309/\\$file/pensions_evaluation.pdf](http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocUNIDViewForJavaSearch/43B436DFBB2723D085257108005F6309/$file/pensions_evaluation.pdf) al 15 de mayo de 2016.
 3. En el documento denominado "Rethinking pension reforms: ten myths about social security systems" de Orszag y Stiglitz presentado en 1999 puede encontrarse un análisis detallado de los argumentos en los que se basa el diseño del segundo pilar o subsistema y que los autores denominan mitos. Disponible en http://www.iza.org/de/calls_conferences/pensionref_pdf/panel_stiglitz.pdf al 15 de mayo de 2016.

La propuesta de 2005 quedó plasmada en el reporte “Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform”, su estructura ahora tiene la finalidad de diversificar los riesgos y los objetivos inherentes del sistema.

Tabla 1: Esquema multipilar del Banco Mundial 2005

Características	Pilar 0	Pilar 1	Pilar 2	Pilar 3	Pilar 4
Modalidad	No contributivo	Obligatorio	Obligatorio	Voluntario	No financiero
Objetivo	Combatir la pobreza	Reponer parte del ingreso laboral durante el retiro.	Reponer parte del ingreso laboral durante el retiro.	Aumentar tasas de reemplazo o cubrir trabajadores que no estén protegidos por pilar 1 ni 2.	Asistencia social
Financiamiento	Impuestos	Aportaciones de trabajador, patrón y/o Estado	Ahorro individual	Ahorro individual o planes ocupacionales de pensiones	Apoyos sociales
Diseño	No contributivo	Beneficio definido, reparto	Contribución definida, capitalización individual	Flexible	Variable
Administración	Entidades públicas	Entidades públicas	Entidades privadas	Entidades privadas	Entidades públicas, familia

Fuente: Adaptado de Villagómez, A. (2015). México: un esquema multipilar fragmentado. En *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos* tomo II (pp. 293 – 362). Chile: Sura Asset Management.

El tercer pilar del esquema de la tabla anterior se aprecia que está formado por planes personales de pensiones o planes ofrecidos por el patrón, es decir, ocupacionales, y éstos últimos son precisamente los que se abordan en este documento. El tercer pilar, de acuerdo a la esquematización del BM, es voluntario y es un mecanismo para canalizar el ahorro individual que tiene como objetivo complementar las pensiones de los pilares 0, 1 y 2 y proteger principalmente a las personas que fueron económicamente activas.

Particularmente, los planes ocupacionales de pensiones son los que establece el patrón o grupos de patrones y asociaciones profesionales o laborales de manera separada o conjunta en beneficio de los trabajadores. Estos tipos de planes los administra quien patrocina el plan o alguna entidad independiente, además, las aportaciones del patrón y en su caso, del trabajador, están sujetas a incentivos fiscales. Algunos o todos los empleados pueden participar, dependiendo de las legislaciones locales sobre la no discriminación y de la forma en que hayan sido diseñados de acuerdo a las decisiones patronales y/o negociaciones sindicales.

En algunos países en donde el establecimiento de los planes ocupacionales de retiro es voluntario, los patrones pueden exentarse parcialmente del pago de las contribuciones del seguro social o remplazar el pago de las indemnizaciones legales como en Corea a partir del 2005 cuando se promulgó la ley de pensiones ocupacionales conocida como “Employee Retirement Security Act” (Beram, 2006, p. 2). En los casos en los que el establecimiento de este tipo de planes es obligatorio, los patrones deben hacer contribuciones al plan pero el empleado elige si desea adherirse al plan como en Australia con su “superannuation guarantee systems”, en Finlandia con un esquema relacionado con los salarios, en Suiza en donde los patrones están obligados a proveer a sus trabajadores un plan de pensiones para el retiro que además cubra el riesgo de invalidez, en Reino Unido con el denominado National Employment Savings Trust (NEST) que debe ser instaurado si las empresas no patrocinan otro tipo de plan de pensiones y que tienen las características de ser de bajo costo para las empresas. Nueva Zelanda tiene establecido un sistema ocupacional denominado “Kiwisaver” tiene el objetivo de complementar los bajos montos de sus pensiones que se otorgan universalmente a sus residentes.

También pueden ser cuasi obligatorios lo que significa que los trabajadores se adhieren al plan porque es el resultado de negociaciones sindicales o por políticas de inscripción, lo que asegura altas tasas de cobertura como en Dinamarca, Holanda y Suecia. Otra modalidad de los planes ocupacionales de retiro es que estos pueden sustituir parcialmente a los sistemas de pensiones públicos (contracting-out) como sucede en Japón y en Reino Unido. (OCDE, 2011; OCDE, 2009).

En los países en los que los planes ocupacionales están ampliamente extendidos, los patrones han tendido a cambiar el diseño de esos planes de beneficio definido a contribución definida. Esa tendencia inició en la década de los setentas del siglo pasado en Estados Unidos y continuó en el Reino Unido y en Canadá, aunque este último con menor rapidez. No obstante lo anterior, en países como Finlandia, Japón, Alemania, Holanda, Noruega y Suiza los planes ocupacionales continúan siendo de beneficio definido principalmente y cubren a al menos 80% de la población económicamente activa. De ellos países, Alemania, Noruega y Suiza los han diseñado con características de beneficio definido y de contribución definida, es decir, mixtos, denominados “Cash balance” en los que los beneficios dependen de las contribuciones al plan más los rendimientos garantizados por las empresas y fijados por el Estado. En Dinamarca, los planes ocupacionales de contribución definida aseguran una tasa de reemplazo y una tasa de rendimiento mínima establecidas por el Estado (OCDE, 2009). En Suiza, tienen características de planes de contribución definida debido a que las contribuciones de los trabajadores y de los empleadores está determinada por la edad, pero se distinguen de los demás debido a que el gobierno establece la tasa mínima de rendimiento y la tasa con la que se calcula la anualidad para estimar el monto de la pensión. (Whiteford, P y otros, 2006).

La exposición a los riesgos inherentes de la administración de los planes ocupacionales de pensiones ha sido determinante para que se opte por rediseñarlos de manera que el riesgo se reparta entre los participantes que la Society of actuaries (2010) identifica como los individuos, la sociedad, los patrones y los mercados.

Tabla 2: Distribución de los riesgos de los planes ocupacionales de beneficio definido y de contribución definida

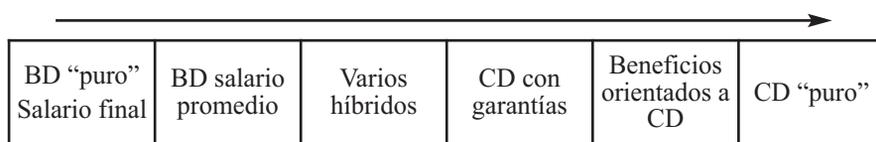
Tipo de riesgo	Beneficio definido	Contribución definida
Rendimientos de inversión	Empresa patrocinadora	Empleado
Inflación	Empresa patrocinadora / Empleado	Empleado
Longevidad	Empresa patrocinadora	Empleado
Fluctuaciones del mercado	Empresa patrocinadora	Empleado
Portabilidad	Empleado	Son portables
Derechos adquiridos	Empleado	Empleado
Insolvencia de la empresa	Empleado / contribuyentes (en Estados Unidos y Reino Unidos)	Siempre están completamente fondeados estos planes.
Tasa de remplazo	Empresa patrocinadora	Empleado

Nota: elaboración de las autoras con información de Broadbent, J. & Palumbo, M. & Woodman, E. (2006). The shift from DB to Dc pensions plans: implication for asset allocation and risk management.

De la tabla 2 se desprende que las empresas patrocinadoras son las que asumen la mayor parte de los riesgos inherentes a los planes de beneficio definido. Adicionalmente, Mercer (2011) señala que las empresas asumen riesgos regulatorios y operativos: los primeros se refieren a los cambios legislativos que estriban principalmente en niveles de fondeo y registros contables más rigurosos, así como la obligación de administración más eficiente de los planes; los segundos se refieren a que la reputación de las empresas puede afectarse si existe la percepción de que los planes de pensiones no están bien administrados. En cuanto a los planes de contribución definida los empleados son quienes deben enfrentar todos los riesgos. La siguiente figura ilustra la relación de los riesgos y los modelos de planes de pensiones:

Figura 1: Riesgos y modelos de planes de pensiones

Intercambio de riesgo de inversión entre los participantes



Intercambio de riesgos por movilidad laboral y fluctuaciones del salario entre los participantes

Fuente: Adaptado de Defined – contribution pension schemes. Risk and advantages for occupational retirement provision. Oxera (2008). p. 29

En diversos países los planes de beneficio definido han sido sustituidos en gran medida por planes de contribución definida, con el inminente traslado de los riesgos a los trabajadores, dejando a estos indefensos ante las malas decisiones en cuestión de instrumentos de inversión y de mecanismo para recibir los montos ahorrados en la etapa de retiro.

Una característica de los planes de pensiones ocupacionales en Estados Unidos es que tienden a la individualización (Brown & Liu, 2001; Ezra, 2011; Sender, 2012), es por ello que la mayor parte de los diseños de sus planes son contribución definida al igual que en Reino Unido porque los mismos trabajadores pueden tener control de sus inversiones, sin embargo, esto también podría deberse a que los sindicatos han perdido fuerza en esos países a diferencia de otros (Ponds & Van Riel, 2007) como Canadá (Brown & Liu, 2001) en donde prevalecen los planes de beneficio definido. En cambio, en los países del continente europeo por razones culturales son más convenientes los planes híbridos con enfoques colectivos (Ezra, 2011; Sender, 2012; Ponds y otros, 2007).

Existe un diseño de plan ocupacional de pensiones conocido como "multipatrón" que pueden encontrarse primordialmente en el sector de la construcción, del transporte, de los supermercados y de la minería de Estados Unidos. Su principal característica es que en ellos participan más de una empresa cuyas aportaciones al plan se agrupan en un fondo común en beneficio de sus trabajadores. El diseño de este tipo de planes se identifica como de beneficio definido, las provisiones del plan se

negocian de forma colectiva. La mayor parte de las empresas que participan en los planes multipatrón son pequeñas porque la administración es así más sencilla y menos costosa (Pension Benefit Guaranty Corporation, 2013). Se administran y se rigen por medio de juntas directivas en las que las empresas y los trabajadores están representados equitativamente. En el ese sentido Sender (2012) menciona que los activos que se administran en los planes multipatrón disminuyen los riesgos de los patrocinadores porque los comparten entre varias empresas y se propician economías a escala, en esto último coincide Smart (2012). Barnes y otros (2008) concluyen que entre más grandes sean los fondos de pensiones y más centralizada sea su administración, son menos costosos en comparación con los planes individuales o de un solo patrón.

Los principales problemas a los que se han enfrentado los planes multipatrón han sido la maduración de los fondos y las turbulencias financieras, además del declive de las negociaciones colectivas que ha tenido como consecuencia que haya menos empresas interesadas en participar y menos trabajadores protegidos. En esta última razón coinciden Munnell y Aubry (2013), aunque ellos también atribuyen la problemática de este tipo de planes de pensiones a la naturaleza cíclica de la industria construcción a la cual pertenecen la mayor parte de las empresas participantes en este tipo de planes y a la baja penalización por retiro que las empresas que han decidido dejar de participar en el plan de retiro deben pagar para fondear sus obligaciones y que es insuficiente para cumplir con las obligaciones que generó con sus trabajadores (llamados “trabajadores huérfanos”) ya que éstos conservan derechos sobre los fondos de pensiones.

Otro diseño de plan ocupacional de pensiones es el denominado contribución colectiva definida que prevalecen en Holanda y que Ezra (2011) señala como los mejor fondados en el mundo. Consisten en que las contribuciones de los trabajadores y las empresas se combinan en fondos comunes, pero además los primeros comparten entre ellos los riesgos inherentes. Dichos planes ofrecen garantías e indexación condicionada a los niveles de fondeo.

En los planes colectivos de contribución definida los participantes reciben una tasa de rendimiento más estable que en los planes de

contribución definida, además se benefician de gastos administrativos y comisiones más bajos. La pensión que recibirían las personas protegidas por este plan se descontaría periódicamente del fondo en lugar de comprar una renta vitalicia a una aseguradora. Morgan (2013) propone que se creen dos fondos en este tipo de planes para transitar los riesgos de intergeneracionales a intrageneracionales: uno para los trabajadores activos y otro para los pensionistas de manera que los riesgos de longevidad solamente lo compartirían los pensionados y además se eliminaría el riesgo de inversión que, en caso contrario, tendrían que compartir los trabajadores activos y los retirados.

Los planes colectivos de contribución definida también han enfrentado algunos problemas como la maduración de los fondos de pensiones y la falta de estrategias de inversión acorde a los diferentes grupos etarios, lo que se denomina estrategias de ciclo de vida que implican que el nivel de los riesgos de inversión disminuya a medida que la edad de los trabajadores aumenta.

3. Situación en México de los planes ocupacionales de pensiones

En México, los planes ocupacionales de retiro son voluntarios y tradicionalmente se han instaurado para reunir progresivamente los fondos suficientes para cubrir la indemnización legal, ya que la Ley Federal del Trabajo no establece que la vejez sea una causa justificada de despido. Se considera que las aportaciones de los patronos a este tipo de planes son gastos de previsión social que tienen efectos fiscales a largo plazo muy limitados a pesar “de que reducirían aún más el gasto público a través de subsidios directos” (Morales Ramírez, 2009). Luna (citado por Flores, 2015) detalla que el 90% de los planes ocupacionales de pensiones se emplea para el pago de indemnización legal en los casos de cesantía voluntaria en edades avanzadas.

El inicio de los planes ocupacionales de retiro en México se remonta a la década de los 60 del siglo pasado, pero se desarrollaron profusamente entre los 70 y 80 en los que las tasas de interés eran bajas y las tasas del impuesto sobre la renta eran altas; aunado a ello, a partir de 1974 y hasta el año 2013, la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) establecía que las aportaciones de los empleadores para constituir o aumentar reservas para el pago de pensiones por retiro complementarias a las del seguro social, son deducibles de impuesto hasta el tope que determinen

estudios actuariales y que califique como suficientemente fondeados los pasivos laborales que se generan por la antigüedad del personal. Lozano Nathal (2009) describe que, en esos años se hacían equipos informales de fiduciarios y actuarios que promovían la implementación de este tipo de planes como respuesta a la inquietud de las empresas para retener a sus trabajadores, pero a mediados de la década de los 80's esto tuvo un declive debido a que los problemas económicos del país que hicieron que los costos se incrementaran. Vale la pena mencionar que el primer plan ocupacional de pensiones que aún está registrado en CONSAR data de 1938, aún antes de la creación del IMSS.

A partir de 2006, CONSAR publicó en su página web estadísticas de los registros electrónico anuales de los planes privados de pensiones, en ellos se puede apreciar el número de planes ocupacionales de pensiones y de las personas protegidas que incluye a los activos, los pensionados y los que poseen derechos adquiridos.

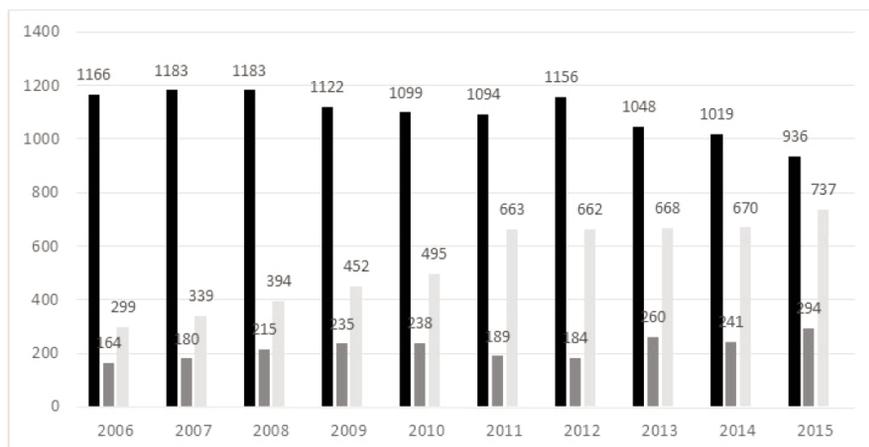
Tabla 3: Planes ocupacionales de retiro registrados y personas protegidas México. 2006 -2015

Año de reporte	Planes ocupacionales de retiro registrados	Número de personas protegidas (activos, con derechos adquiridos y pensionados)
2006	1,629	1,075,339
2007	1,702	1,097,247
2008	1,793	1,214,096
2009	1,809	1,204,634
2010	1,832	1,206,723
2011	1,946	1,403,058
2012	2,002	1,350,123
2013	1,976	1,302,428
2014	1,930	1,352,507
2015	1,967	1,380,048

Fuente: elaboración de las autoras con datos del registro electrónico de pensiones. CONSAR 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

En la tabla anterior se observa que el registro de los planes ha aumentado, sin embargo, el número de personas protegidas disminuyó en 2009, 2012 y 2013. De las cifras mostradas se desprende que existen un muy reducido número de planes de pensiones de este tipo y que cubre a una cantidad mínima de personas.

Figura 2: Tipos de planes ocupacionales de retiro en México. 2006 - 2015



Fuente: Elaboración de las autoras con datos de Estadísticas del registro electrónico de planes privados ante CONSAR 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

En la figura 2 se advierte que el número de planes de beneficio definido registrados han estado disminuyendo a partir de 2008, en 2012 aumentaron, pero en 2013 y 2014 vuelven a disminuir. En 2011 aumentó más del 30% el número de planes híbridos, los que tienen características de beneficio definido y de contribución definida, con respecto al año inmediato precedente; en los años siguientes la cantidad de planes híbridos varía muy poco. En 2013 aumentaron significativamente el número de planes de contribución definida con respecto a 2012, lo que implica que a 2013 se tiene constancia de la existencia del mayor número de planes de contribución definida de la que se tenga información. Lo anterior nos muestra que los riesgos de los planes ocupacionales de pensiones, al igual que en los regímenes obligatorios de seguridad social, se están transfiriendo o distribuyendo entre los participantes, sin embargo, el cambio no ha sido tan dramático

ya que los planes de beneficio definido siguen prevaleciendo en la actualidad ya que representan al 47.6% de los planes reportados por CONSAR.

A agosto de 2015, los activos acumulados de los planes ocupacionales de pensiones representaban casi el 2.9% del producto interno bruto de México, es decir, equivalían a aproximadamente 504,292 millones de pesos. En la actualidad el 52.6% de la inversión de los fondos de pensiones de planes ocupacionales registrados por CONSAR (2015) a mayo de 2015 ha sido en instrumentos de deuda del gobierno federal y el 33.8% en instrumentos de renta variable el resto quedó repartido entre deuda privada nacional, deuda internacional, efectivo y otras inversiones, lo cual muestra que aún es limitada la diversificación de los instrumentos en los que se invierten los recursos.

Las políticas de inversión pueden ser ejecutadas por administradores externos que la fracción III del artículo 29 de la LISR identifica como institución de crédito, instituciones o sociedades mutualistas de seguros, casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión o AFORES. Así mismo, en ese apartado se menciona que los recursos del fondo de pensiones deben “afectarse en fideicomiso irrevocable” y que los rendimientos que se obtengan por la inversión deben permanecer en el fondo por lo que son parte de éste y que sólo debe emplearse para el propósito para el que fue creado.

Con base en datos de CONSAR (2015), el fondo de inversión o contrato de intermediación bursátil son utilizados por 60% de los fondos de pensiones pero éstos son sólo contratos mercantiles que establecen las condiciones mediante las cuales las casas de bolsa accederán al mercado de valores para realizar las operaciones a favor de su cliente, por ello se sugiere el uso de estos vehículos de inversión ya que sólo deben ser utilizado para los fines para los que fueron diseñados, es decir, pensiones previsionales independientemente de que las empresas se declaren en quiebra.

4. Propuesta de plan ocupacional de pensiones

El modelo del plan ocupacional de pensiones que se propone en este trabajo está dirigido a empresas que no ofrecen ya esta prestación de previsión social a sus trabajadores y que además están agrupadas en

cámaras empresariales debido a que los costos tienden a disminuir y la administración a centralizarse, además, por la cantidad de personas que emplean en conjunto, sus beneficios llegarían a amplios sectores. Se establece que tanto trabajadores como patrones contribuyan al plan con base en una tasa de reemplazo determinada para ciertas condiciones mediante un método de costeo actuarial colectivo. Tanto empresas como trabajadores adquirirían el compromiso de ajustar las tasas de contribución en caso de que la tasa de interés real que alcance el fondo de este plan sea menor o inclusive mayor a la tasa de rendimiento real promedio de los fondos de pensiones que CONSAR reporta, por lo tanto, el modelo propuesto es híbrido y es una de sus principales características a que el riesgo financiero no recae exclusivamente en el trabajador.

Esta propuesta de plan es adicional al régimen obligatorio de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la LSS, es decir, no son complementarios ya que, a diferencia de los planes de beneficio definido en el que la pensión depende directamente de una fórmula en la que se podrían incluir las tasas de reemplazo de las pensiones previsionales de seguridad social para determinar el monto de la pensión en su cálculo, en el modelo propuesto las tasas de reemplazo de las pensiones previsionales de seguridad social solo se calculan para hacer una aproximación de las tasas de contribución recomendadas, de manera que no se rebase el 100% del último salario del trabajador pero si alcance cuando menos el 70% la cual es la tasa de reemplazo de recomendada por la OCDE para mantener un nivel de vida similar al de la etapa anterior a la de retiro.

Una vez que se alcancen los requisitos de jubilación, los recursos de cada trabajador se transferirán a un fondo en el que se podrán realizar estrategias de inversión acordes con la esperanza de vida promedio por lo que se evitarán los pagos únicos, de esta manera se procura que entre los trabajadores exista solidaridad intrageneracional. No se deberán comprar rentas vitalicias porque las pensiones que, si serán vitalicias, se pagarán con cargo a los fondos reunidos al momento de la jubilación, lo cual cumple plenamente con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de la ley del impuesto sobre la renta (RLISR) en el que se menciona que la renta vitalicia se puede intercambiar por otra forma de pago siempre y cuando sea actuarialmente equivalente. Es importante

mencionar que la actualización de la pensión dependerá de los rendimientos generados en el fondo correspondiente.

Se propone que no haya pensiones por invalidez ni por retiro anticipado, lo que permitirá reducir costos y que también es una aportación de este modelo al área de pensiones en el que tradicionalmente se cubren dichas contingencias. En caso de muerte del trabajador, los recursos remanentes que hayan pertenecido al trabajador, se deberán entregar a sus beneficiarios. Los trabajadores que dejen de laborar en alguna empresa que participe en este plan podrá retirar en cualquier momento sus contribuciones y los intereses generados, pero no tendrá derecho a los recursos que las empresas hayan hecho a su favor a menos de que los trabajadores dejen sus contribuciones en el fondo de manera que al llegar a la edad de retiro podrán acceder a una pensión de acuerdo a sus contribuciones y las de las empresas junto con los intereses generados.

En México, como lo señala la fracción I del artículo 30-A del RLISR, la participación de los trabajadores en este tipo de planes establecidos por las empresas es voluntaria por lo que se sugiere que la participación de los trabajadores sea automática; en caso de que el trabajador decida no participar lo deberá manifestar por escrito. Se sugiere que los recursos de este plan se empiecen a reunir cuando se reciba un aumento salarial o una vez que se determine las cantidades que excedan el mínimo legal de las prestaciones que por ley todo trabajador debe recibir como por ejemplo aguinaldo y prima vacacional. Es de carácter general porque no se hace distinción entre trabajadores sindicalizados o de confianza cumpliendo con lo establecido en el artículo 82 de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro y la fracción XI del artículo 27 de la LISR, este último menciona dicha condición para hacer deducibles de impuestos las aportaciones al plan realizadas por el patrón.

Si el trabajador dejara de prestar sus servicios a alguna empresa que participe en el plan para posteriormente laboral en otra empresa que también sea parte de este plan de pensiones, podrá seguir contribuyendo al plan bajo las mismas condiciones sin necesidad de transferir sus recursos porque se propone que el fondo sea común a las empresas que participan en el plan lo cual es una aportación más de esta propuesta.

En caso de que el trabajador preste sus servicios a una empresa que no sea parte del plan de pensiones que se propone pero que si tenga una fondo de plan de pensiones autorizado y registrado por CONSAR, puede transferir a ese plan los recursos del plan que le correspondan sin que se genere cobro de impuestos; de no haber algún plan de pensiones ocupacional establecido por el nuevo patrón, el trabajador tendría la opción de que sus recursos se transfieran a la subcuenta de aportaciones complementarias al retiro de su cuenta individual o a alguna cuenta personal de retiro sin que se graven los montos que se transfieran según lo establece el artículo 30-B del RLISR.

En caso de que el trabajador decida retirar sus recursos o los intereses generados antes de las edades de retiro debe pagar los impuestos correspondientes según lo especifica la fracción VI del artículo 29 de la LISR y el artículo 61 del RLISR.

Es importante mencionar que según la fracción IV del artículo 93 de la LISR, el conjunto de pensiones previsionales que reciban los jubilados del régimen del seguro obligatorio junto con las del plan ocupacional de pensiones no deberán exceder de 15 salarios mínimos del área geográfica correspondiente, de lo contrario se deberá pagar los impuestos correspondientes.

Una aportación más de este trabajo es la propuesta de que a través de las cámaras empresariales, se podrían establecer y formalizar los esquemas de administración, es decir, los organismos por medio de los cuales se toman decisiones de inversión y de ajuste a las pensiones del esquema mixto y además a través de ellas se brindará información a los trabajadores y a las empresas con relación a todo lo relativo al plan: base del plan, regímenes de inversión, contribuciones, cálculos individuales, tasas de reemplazo esperadas, etc.

De manera que las características que hacen diferente el plan ocupacional de pensiones que se propone en este documento son las siguientes:

- Repartición de riesgos de inversión entre el patrón y los trabajadores.
- Sin beneficios adicionales

- Portables
- Esquema de administración a través de la cámara empresarial
- Un fondo para trabajadores activos y con derechos adquiridos y otro para pensionados
- Adhesión automática de los trabajadores al plan

La propuesta que se presenta en este trabajo tiene ventajas para trabajadores y empresas. Para los trabajadores una ventaja es que no solamente ellos corren con los riesgos de inversión sino también las empresas, porque ambas partes garantizan una tasa de interés real que equivale al promedio de los rendimientos de los fondos que reporta CONSAR.

El artículo 190 de la LSS estipula que una vez cumplidos los requisitos para jubilación del plan de pensiones ocupacional, se pueden retirar los recursos de la cuenta individual y depositarlos en la entidad financiera que el trabajador elija para que reciba una renta vitalicia o retiros programados o inclusive puede recibir el monto completo de la cuenta individual en una sola exhibición con la condición de que la pensión que reciba el trabajador del seguro social sea mayor a un treinta por ciento a la pensión mínima garantizada, lo que implicaría que el trabajador no tenga que contratar un seguro de sobrevivencia. Otra ventaja más para el trabajador es que los intereses que se obtengan por este tipo de planes no se gravarán tal y como se encuentra establecido en el inciso e) de la fracción I del artículo 54 de la LISR.

Para las empresas, una de las ventajas radica en lo establecido en el artículo 27, fracción VIII de la LSS en el que se explicita que las aportaciones a los planes de pensiones ocupacionales que realicen las empresas no son parte del salario base de cotización. Además, al no ser un plan de beneficio definido, no impacta sus estados financieros.

Una de las ventajas que conlleva el establecimiento de planes ocupacionales de pensiones para las empresas es la deducibilidad fiscal de 53% de las contribuciones que se realicen al fondo de pensiones en caso de que no disminuya la prestación otorgadas por las empresas a sus trabajadores, de lo contrario, la deducibilidad fiscal será de 47% de las contribuciones, según lo especificado en el artículo 25 fracción X de la LISR.

4.1. Cálculo de las aportaciones al plan

Para realizar un cálculo aproximado de las aportaciones al plan, se sugiere realizar el siguiente procedimiento:

1. Cálculo de la pensión previsional de seguridad social que recibiría un grupo de personas que tengan las características sociodemográficas del promedio de la planta laboral de las empresas agrupadas en la cámara empresarial que alcanzará 70% de densidad de cotización a lo largo de toda su vida laboral activa.

Se sugiere emplear la fórmula que CONSAR utiliza en la calculadora que se encuentra en su página electrónica para obtener el monto final de la cuenta individual al momento del retiro es:

$$S_f = S_i(1+r)^n + [AO + AV] \left[\left(1 + \frac{r}{2}\right) \left[\frac{(1+r)^n - 1}{r} \right] \right]$$

En donde:

S_f es el saldo de la cuenta individual al final de la vida laboral del trabajador.

S_i es el saldo del ahorro para el retiro que actualmente posee el trabajador en su cuenta individual sin considerar la subcuenta de vivienda.

r es el rendimiento real anual.

AO es el ahorro obligatorio anual para cotizantes al IMSS. Se considera que las aportaciones se realizan a mitad del año.

AV es el ahorro voluntario anual. Se considera que las aportaciones se realizan a mitad del año.

n representa los años que le faltan al trabajador para retirarse, es la diferencia entre la edad actual y la edad de retiro.

Una vez que se calcula el saldo final se recomienda emplear la fórmula que se presenta a continuación para obtener la pensión que recibiría el trabajador:

$$PME = \frac{S_f}{URV * 12}$$

PME es la pensión mensual estimada.

S_f es el saldo de la cuenta individual al final de la vida laboral del trabajador.

URV es la unidad de renta vitalicia.

La unidad de renta vitalicia (URV) es el valor presente actuarial al momento del retiro que se requiere para el pago de una pensión vitalicia de un peso. La URV depende del género del trabajador, la tabla de mortalidad, la tasa de mejora poblacional y la tasa de descuento. CONSAR publica periódicamente los valores de renta vitalicia en su página electrónica.

2. Cálculo de la aportación que tendría que realizarse al plan de pensiones para alcanzar una tasa de reemplazo de al menos 70%.

Una vez calculada de la pensión previsional que se obtiene con la cuenta individual, se obtiene la diferencia entre la pensión previsional de 70% de tasa de reemplazo y la pensión previsional de seguridad social. Se realizan cálculos para determinar las contribuciones que se requerirá para lograr una pensión que equivalga a la diferencia resultante para ello se emplea un método de costeo actuarial.

En esta propuesta de modelo de plan de pensiones, por ser híbrido, se recomienda utilizar un método de *costeo actuarial colectivo* denominado método agregado de edad normal de entrada conocido también como prima global porcentual para determinar las contribuciones que serían necesarias para casos específicos de edad, periodo de contribuciones al plan e hipótesis actuariales lo que es acorde a lo establecido en el artículo 59 del RLISR en el que se señala que las reservas se deberán crear y calcular con base en un “sistema actuarial compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas en cada fondo”. Bajo este método, la contribución al plan se mantiene constante, es decir, el costo no cambia a lo largo de la vida laboral del trabajador si las hipótesis que se emplearon para realizar los cálculos se replican exactamente en la realidad, a diferencia de otros métodos de

costeo actuarial individual como el de crédito unitario o el de crédito unitario proyectado en los que las contribuciones aumentan a medida que aumenta la edad del trabajador aunque permanezcan constantes las condiciones bajo las cuales se realizaron los cálculos. Se eligió el método de costeo referido porque permite conocer la aportación requerida para el promedio de la población y no para cada caso particular de los trabajadores de cada una de las empresas participantes en el plan, lo que haría variar el costo del plan conforme a las características de la población de cada empresa.

El método de costeo actuarial que se sugiere en este trabajo consiste en calcular el costo del plan con base en la siguiente fórmula⁴:

$$K * VPSF = VPBF_x - F$$

En donde:

- VPSF* es el valor presente de los sueldos futuros.
- VPBF_x* representa al valor presente de los beneficios futuros a edad *x*, es decir, a edad actual.
- K* es el porcentaje de contribución al plan.
- F* es el fondo que se ha reunido a la fecha de cálculo para el pago de las pensiones. En este caso, el valor de *F* es cero porque el plan de pensiones estará iniciando y no se ha creado un fondo de pensión.

El valor presente de los sueldos futuros (*VPSF*) es la cantidad de dinero que al momento del cálculo se considera que un trabajador recibirá por concepto de sueldo a lo largo de su vida laboral activa. El valor presente de los beneficios futuros a edad (*VPBF_x*) representa el valor que al momento del cálculo tendrían las pensiones esperadas. Para ello se utiliza una anualidad anticipada contingente con la que se lleva a valor presente actuarial las pensiones pagaderas mensualmente a la fecha de retiro.

Como se puede observar, se logra equilibrar las aportaciones y obligaciones del plan con este método de costeo actuarial. Las aportaciones al plan se obtienen multiplicando el valor del salario que

4. Adaptada de Hernández Viveros, C.A. (2007). *Plan de pensiones propuesta para la industria azucarera mexicana*. Tesis de licenciatura en Actuaría, UNAM; México.

se espera que reciban los trabajadores al año de la cotización por el porcentaje del salario que se aportará y las obligaciones del plan corresponden al valor al momento en que se hacen las estimaciones de las pensiones que se considera que se pagarán.

Es importante destacar que se sugiere realizar el cálculo de los costos para hombres y mujeres por separado ya que, en las valuaciones actuariales por lo general, no se hace distinción entre los cálculos por género.

La tabla de mortalidad que se utilice en estos cálculos debe estar actualizada conforme a la tasa de mejora poblacional. Para actualizar la mencionada tabla se utiliza la fórmula que se especifica en la quinta disposición de la circular S-22.2 de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas mediante la cual se dan a conocer a las instituciones de seguros autorizadas para la práctica de los seguros de pensiones, derivados de las leyes de seguridad social, las hipótesis técnicas (bases biométricas y bases financieras) para los seguros de pensiones derivados de la LSS.

La contribución requerida se obtiene despejando a K de la fórmula del método agregado de edad normal de entrada conocido también como prima global porcentual:

$$K = \frac{VPBF_x - F}{VPSF}$$

En ningún caso las aportaciones deberán superar el 12.5% del salario anual declarado para los efectos de impuesto de acuerdo a la fracción II del artículo 30-A del RLISR, ya que las contribuciones deducibles a este tipo de planes no deben superar ese porcentaje. Se sugiere que la aportación resultante para el caso de las mujeres sea el límite máximo y el de los hombres, el mínimo y que se divida en partes equitativas entre los trabajadores y las empresas.

Conclusiones

Una de las prestaciones que se ofrece a los trabajadores del sector privado en México son los planes ocupacionales de pensiones que

tienen la finalidad primordial de complementar o adicionar su pensión que, por retiro, cesantía en edad avanza y vejez del régimen obligatorio del seguro social, tendrían derecho a recibir una vez cumplidos algunos de los requisitos, sin embargo, según datos de CONSAR a mayo de 2015, se tiene registrados menos de 2000 planes de este tipo en todo el país. Esta investigación partió de esos hechos y tuvo el objetivo de proponer un plan ocupacional de pensiones que evite los problemas que se han presentado con diversos diseños pero que además rescate sus ventajas primordiales.

Se concluye que los sistemas formales de protección económica en la vejez se complementan con planes ocupacionales de pensiones en algunas partes del mundo que pueden ser voluntarios, obligatorios o cuasi-obligatorios y que, mediante incentivos fiscales se promueve la participación en estos de trabajadores y empresas.

De esta investigación también se desprende que en los últimos años ha habido una fuerte disminución de planes ocupacionales de pensiones de beneficio definido y que se han sustituido por planes híbridos o planes de contribución definida, esto se debe a que se intenta diversificar la transferencia de riesgos a los distintos grupos de interés.

En reportes de CONSAR queda constancia de que estos planes, aun cuando son pocos, son importantes para las finanzas federales en México y tienen potencial para serlo aún más, porque los fondos acumulados representan 2.9% del PIB a mayo de 2015 (CONSAR, 2015), además de que el 52.6% de los fondos de los planes ocupacionales de pensiones están invertidos en instrumentos de deuda gubernamental lo que implica que son una fuente de financiamiento.

En este trabajo se hizo una propuesta de plan ocupacional de pensiones híbrido porque reúne en un sólo plan características de planes de beneficio definido y de contribución definida. Se realizó para empresas agrupadas en cámaras empresariales con el objetivo de que sea una prestación que ofrezcan empresas de todos tamaños, sobre todo considerando que la mayor cantidad son pequeñas y mediana, de manera que los costos sean menores y la administración del mismo no se realice por cada una de ellas si no que se realice en conjunto a través de la cámara empresarial.

La ventaja que se rescata es que, al estar registrado de acuerdo a los lineamientos de CONSAR, las aportaciones al plan por parte de la empresa serían parcialmente deducibles de impuestos y además no están incluidas en el salario de cotización al régimen obligatorio de seguridad social. La portabilidad y la conservación de derechos sobre las aportaciones de las empresas son ventajas que también están incluidas en el diseño de esta propuesta, además de que un plan de estas características seguiría siendo un instrumento de atracción y retención de trabajadores. Los problemas que evita este plan en su diseño es que los riesgos los asuma solamente una de las partes porque se plantea particularmente que los riesgos de inversión se compartan entre empresas y trabajadores con la finalidad de que ambas partes mantengan interés en sus inversiones. También se procura que haya interés de los trabajadores de aportar al plan ya que el cálculo de las aportaciones se sugiere que se realicen a partir de una tasa de remplazo para casos promedio específicos del conjunto de las empresas participantes que se deben comunicar claramente para que de esa manera se concienticen de la necesidad de contar con un plan de pensiones complementario.

Referencias bibliográficas

- Albarrán, E. (2016, 28 de febrero). *Consar pide no descartar las propuestas de la OCDE*. El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/sistema-financiero/2016/02/28/consar-pide-no-descartar-las-propuestas-ocde> el 10 de mayo de 2016.
- Alonso, J., & Hoyo, C., & Tuesta, D. (2015). *A model for the pension system in Mexico: diagnosis and recommendations*. Journal on pension economics and finance, 14. Doi: 10.1017/S147474721400016x
- Beram, G. (2006). *The emergence of occupational pensions in Korea*. 28th International Congress of Actuaries. Paris.
- Broadbent, J. & Palumbo, M. & Woodman, E. (2006). *The shift from DB to DC pensions plans: implication for asset allocation and risk management*. Recuperado del sitio de <http://www.bis.org/publ/wgpapers/cgfs27broadbent3.pdf> el 12 de mayo de 2015.
- Brown, Robert L. & Liu, Jianxun. (2001). *The shift to defined contribution pension plans: why did it not happen in Canada?*

- North American Actuarial Journal, 5(3). DOI: 10.108/10920277.2001.10595999.
- CONSAR. (2015). *Estadísticas del registro electrónico de planes privados ante la CONSAR 2015*. Recuperado de http://www.consar.gob.mx/SIREPP/Docs/Estadisticas_Registro_2015.pdf el 10 de abril de 2016.
- Ezra, D. (2011) *The dutch pension system*. Benefits Quartely, 27(4).
- Flores, Z. (2015, 27 de agosto). *90% de empresas transforman liquidación en plan de jubilación*. El Financiero. Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/90-de-empresas-transforman-liquidacion-en-plan-de-jubilacion.html> el 15 de mayo de 2016.
- Ham Chande, R. (2010). *Envejecimiento demográfico*. En García, Brígida & Ordorica, Manuel (Eds.) *Los grandes problemas de México. I Población* (pp. 53-78). México: El Colegio de México. Recuperado de <http://2010.colmex.mx/16tomos/I.pdf> el 30 de abril de 2016.
- Lozano Nathal, C. (2009). *Desarrollo de los planes privados de pensiones en México*, Recuperado de <http://www.amac.org.mx/vision/> el 25 de octubre de 2014.
- Mercer. (2011). *Introduction to benefit plans around the World*. A guide for multinational employers. Recuperado de <http://www.mercer.com/articles/1277030> el 20 de marzo de 2013.
- Morales Ramírez, M. A. (2009). *Modelos de financiamiento de las pensiones*. (Tesis de Doctorado en Derecho, UNAM).
- Moreno Padilla, J. (2010), *Reestructura del régimen de pensiones*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, 10.
- Morgan, L. (2013). *Collective DC – digging a deeper hole*. Recuperado de <http://www.schroders.com/tp/assetclass/property?id=a0j50000002yZXDAA2> el 25 de septiembre de 2014.
- Munnell, A., Quinby, L. & Webb, A. (2012) *What's the tax advantage of 401(K)S?* (Brief 12-4). Recuperado del sitio de Center for retirement research at Boston College: http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2012/02/IB_12-4-508.pdf el 11 de enero de 2016.

- OCED. (2009). OCDE *Pensions outlook 2008*, OCDE Publishing.
- OCED. (2011). *Pensions at a glance 2011 Retirement- income systems in OCDE and G20 Countries*. Recuperado de: http://www.dgaep.gov.pt/upload//RIareas/Pensions_at_a_glance_2011.pdf el 18 de marzo de 2016.
- OCED. (2012). OCDE *Pensions Outlook 2012*, OCDE Publishing. Doi: 10.1787/9789264169401-en.
- OCED. (2015a). *Pensions at a glance 2013: OCDE and G20 Indicators*, OCDE Publishing. Doi: 10.1787/pension_glance-2015-en.
- OCED. (2015b). *OECD reviews of pension systems Mexico*, OCDE Publishing. Recuperado de https://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/OECD-Mexico-Pension-System-Review-2015.pdf el 14 de mayo de 2016.
- Oxera. (2008). *Defined – contribution pension schemes*. Risk and advantages for occupational retirement provision. Recuperado de: http://www.efama.org/Publications/Public/Long-Term_Savings_and_Pension_Steering_Committee/oxera_report.pdf el 15 de octubre de 2015.
- Pension Benefit Guaranty Corporation, Secretary of Labor & Secretary of the Treasury. (2013). *Multiemployer pension plans*. Report to congress required by the pension protection act 2006. Recuperado de: <http://www.pbgc.gov/documents/pbgc-report-multiemployer-pension-plans.pdf> el 15 de octubre de 2015.
- Ponds, Eduard H. M. & Van Riel, Bart. (2007). *Sharing risk: The Netherlands' new approach to pensions (Brief 2007-5)*. Recuperado del sitio de Center for retirement research at Boston College http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2007/04/ib_2007-5.pdf el 25 de enero de 2015.
- Sender, Samuel. (2012). *Shifting towards hybrid pension systems: a european perspective*. Recuperado del sitio de internet de Edhec Business Scholl :http://faculty-research.edhec.com/_medias/fichier/edhec-publication-shifting-towards-hybrid-f_1350027472891.pdf el 30 de abril de 2015.
- Smart, L. (2012). Can collective pension schemes work in the United Kingdom? *Pensions*. 17(4).

- Society of actuaries. (2010). *Retirement 20/20: new design for a new century*. Recuperado de <http://retirement2020.soa.org/Files/2012-new-designs-soa.pdf> el 18 de marzo de 2015.
- Torres, Y. (2013, 23 de enero). *Urge regulación profunda para planes privados*. El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2013/01/23/urge-regulacion-profunda-planes-privados> el 25 de mayo de 2013.
- Uthoff, A. (2002). *Mercados de trabajo y sistemas de pensiones*. Revista de la Cepal, 78.
- Villagómez, A. (2015). *México: un esquema multipilar fragmentado*. En *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos tomo II* (pp. 293 – 362). Chile: Sura Asset Management.
- Whiterford, P. & Whitehouse, E. (2006). *Pension Challenges and pension reforms in OCDE Countries*. Oxfors Review of Economic Policy, 22(1). DOI: 10.1093/oxrep//7grj006.

Atlenco Ibarra, Quetzalli - Martín Granados, María Antonieta - Alonso Reyes, María del Pilar (2016). "Planes ocupacionales de pensiones otorgadas por empresas agrupadas en cámaras comerciales". *Perspectivas*, Año 19 – N° 38 – noviembre 2016, pp. 105-136. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: J320, M520, E240

Recepción: 15-7-2016
Aprobación: 24-09-2016