

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO.

FACULTAD DE

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION.

" APLICACION? FUNCIONAMIENTO Y  
CONTRATACION DE UN PLAN DE PENSIONES ".

TESIS :

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
CONTADOR PUBLICO

PRESENTA

EDUARDO JIMENEZ ESQUIVEL .

QUERETARO, GRO. JUNIO DE 1974.

*Biblioteca Central*  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

18  
CONTZ

No Adq H 60092

No. Título \_\_\_\_\_

Ctas 657.75

I 61 a

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

REGISTRACION DE BIENES  
"CONTINENTE DE LA LEY DE CONTABILIDAD"

EDUARDO TORRES GONZALEZ  
SECRETARIO GENERAL

Biblioteca Central

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO.

A MIS MAESTROS.

AL HONORABLE JURADO:

Srs: C.P. XAVIER RUIZ  
C.P. LUIS BRISEÑO  
C.P. JUAN ESPINO  
C.P. SALVADOR SEPTIEM  
C.P. CARLOS PICCASO

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

A MI ESPOSA DELIA: Que Gustosa aceptó privaciones y desvelos, y por la que gozoso de su Compañía, me fué más sensillo ver con sumada una de nuestras mas Grandes Aspiraciones.

A MIS PADRES : HEBERTO JIMENEZ TORRES Q.d.D.G. y ALICIA ESQUIVEL DE JIMENEZ Que tuvieron el tino y la paciencia para inculcar como un ferviente deseo de superación.

A MIS HERMANOS: Quienos me dieron ejemplo de Perseverancia y por los que pude palpar los resultados de la superación Personal.

A NUESTROS PADRINOS : Ing. OCTAVIO ROCHA y a su - DISTINGUIDA ESPOSA: Ejemplos de sencillos, modestia y servicio, de los que me siento honrado por haberlos conocido y gozar de su amistad.

# CONTENIDO.

	Págs.
INTRODUCCION	
LAS PENSIONES EN GENERAL.....	1 y 2
Tendencias Demográficas.....	2
Oportunidades de empleo para los Viejos .....	3
El ahorro para la Vejez .....	3
Los Objetivos Generales del I.M.S.S. ....	5
El Carácter Dinámico de las Prestaciones del I.M.S.S. ..	5
Pensiones a Largo Plazo que otorga el I.M.S.S. ....	5
Gráfica de la Pensión de Vejez del I.M.S.S. para distintos Sueldos.....	6
QUE DICE LA LEY	
La Ley Federal del Trabajo .....	6 a 8
La Ley Fiscal .....	8 y 9
El Criterio 29 de La Sría. de Hacienda .....	9 a 11
El Reparto de Utilidades .....	11 y 12
COSTO DE UN PLAN DE PENSIONES .....	12 y 13
Consecuencias de las Leyes en Una Pensión de Vejez ...	13
LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES .....	13 a 15
BASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE PENSIONES .....	15 a 18
Beneficio Normal de Jubilación .....	18 y 19
Beneficio Máximo .....	19
Contribución del Empleado .....	19
Forma Normal de Pago .....	20
BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS .....	20 y 23
Por Separación.	
Por Fallecimiento.	
Por Incapacidad.	
METODOS DE FINANCIAMIENTO O CONSTITUCION DE CAPITALS	23 y 24
Seguro de Grupo más Seguro Colectivo de Pensiones ...	25 a 27
Seguro de Grupo más Fideicomiso .....	27
Contratos Convinados .....	27 y 28
Como Calcular un Plan Asegurado .....	28 a 33
EJEMPLO PRACTICO .....	34 a 38
CONCLUSIONES Y ASIENTOS CONTABLES .....	39 a 43

## INTRODUCCION

Las áreas dónde el contador Público puede hacer ejercicio de su Profesión ya sea dentro de una Empresa ó de una manera independiente son sumamente numerosas.

Orillado por los múltiples avances de la industria y el Comercio, ha pasado del simple tenedor de libros a ser un experto colaborador en el desarrollo económico de cualquier país. Esto ha originado una gran demanda de nuestra profesión para cumplir con variadas finalidades.

Puede ocuparse como contador General de un negocio y contemplar todos los aspectos que de una o otra forma afecten las finanzas, a la vez, deberá ser un consejero en aspectos legales tales como: Derecho Laboral, Fiscal, Administrativo, etc. Es así que puede poner en practica la mayoría de conocimientos adquiridos en su preparación universitaria.

También puede desarrollarse dentro de las finanzas Públicas, y de acuerdo con el puesto que desempeñe podrá contemplar y resolver otro tipo de problemas.

Si se especializa en Derecho Fiscal, como contador de costos o en presupuestos, puedo afirmar que cada una de éstas áreas es muy amplia y de ninguna manera parecen de interés.

Si fuera Gerente Administrativo de una empresa, sus aptitudes como administrador financiero deberá desarrollarlas notablemente, los conocimientos que ha adquirido y debe adquirir son sumamente amplios y definitivos para que ayudado por otros departamentos pueda lograr resultados positivos al negocio.

Es en esta especialidad en donde considero que tiene una buena aplicación el estudio que ahora presento, dentro del mismo, puedo estar seguro que la colaboración del Contador ya sea contemplando aspectos fiscales laborales, o administrativos, resultaría indispensable para "LA APLICACION Y CONTRATACION DE UN PLAN DE PENSIONES".

## LAS PENSIONES EN GENERAL

Pensiones y Contingencias.- Podríamos dividir el concepto de pérdida de Capacidad Productiva de un jefe de familia, ya sea cuando ésta pérdida es total, esto es, cuando el jefe de familia fallece, o bien cuando a pesar de que no ha fallecido pierde su capacidad productiva; en este sentido podemos decir que el Seguro viene a resolver estos dos grandes problemas, ya sea como "Seguro por fallecimiento" o bien como "Seguro por Supervivencia sin Capacidad Productiva".

El Carácter de la Pensión.- Podríamos decir que los dos grandes problemas del pago de un beneficio por fallecimiento o bien por supervivencia sin Capacidad Productiva son: Primero: Pagar a un beneficiario una suma en una sola exhibición o bien en segundo lugar, pagar una Pensión o renta periódica, ya fuese con carácter vitalicio o a un plazo determinado.

Enfocando nuestra atención concretamente al caso de los beneficios pagados como pensión, podemos distinguir entre estos dos grandes grupos para efectos de nuestro estudio, en primer lugar, las pensiones de carácter Público como son las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado y en segundo lugar las pensiones de Carácter Privado que otorgan las Empresas o las Instituciones Privadas. En cuanto a las primeras, esto es, las pensiones de carácter público son, como todos sabemos, aquellas que otorga el Estado a los trabajadores en general o bien a los trabajadores a su servicio; y podemos decir en cuanto a éstas que tienen un carácter masivo. En cuanto a las pensiones privadas como ya lo hemos indicado, son las que otorgan las Empresas o Instituciones y podemos en general decir que tienen un carácter complementario a las pensiones otorgadas por el Gobierno.

El respecto de los beneficios de carácter público puede considerarse que instituciones gubernamentales poco a poco han ido absorbiendo el carácter paternal que tenían las Empresas, antes de que éstos beneficios estuvieran en vigencia. Al crear nuevas Instituciones como el Seguro Social que actualmente se maneja por sí mismo y con sus propios recursos evitaron a la Empresa el problema que tenía cuando fallecía un trabajador porque era precisamente ésta la que sentía el peso moral de ayudar en algo a los deudos del trabajador fallecido, y por lo tanto tenía que socorrer en alguna forma a su esposa y desentendidos.

Por el carácter del Receptor.- Clasificando ahora los tipos de Pensiones a partir del carácter que tienen las personas que las reciben podemos distinguir el caso en el que es el propio asegurado el receptor de dicho beneficio cuando estando en la plenitud de su capacidad productiva por algún accidente o enfermedad pudiese llegar a quedar permanentemente incapacitado. En

caso de que el jefe de familia falleciese podría suceder que éste pensara - que es preferible dejar a la viuda un ingreso seguro y no una suma fuerte que quizá no supiese administrar; este mismo criterio es el que tiene el Gobierno al ofrecer beneficios en forma de Pensión de Viudas a los huérfanos que al perder el sostén que representa el jefe de la familia no estuviesen en condiciones de completar su educación, o tal vez ni siquiera de alimentarse. Al mismo jefe de familia que al llegar a una edad avanzada e ir perdiendo su capacidad productiva, requiere ya sea de la renta producida por algún patrimonio formado durante su etapa productiva o bien concretamente de la renta que representa una Pensión. A éste mismo jefe de familia que al llegar a una edad avanzada es sin que ésta tenga que ser la edad normal de jubilación se ve privado de su trabajo o de cualquier otra ocupación remunerada, haciéndose en este caso también necesario el beneficio que representa una Pensión.

Generadores de Pensiones o Rentas.- Los generadores de una renta o Pensión son los mismos que en otras épocas dieron en llamar los economistas factores de la producción siendo respectivamente, a).- El trabajo considerado como un bien capaz de producir un salario, sueldo o compensación que de hecho es equivalente a una renta, producto de dicho trabajo. b).- La renta que produce el alquiler de la tierra y que es de por sí, el ejemplo clásico de renta que en nuestro lenguaje común tanto usamos y por último, c).- El capital que viene a ser de hecho el motor de cualquier tipo de Empresa y que como cualquier bien productivo rinde intereses mismos que pueden interpretarse como la "renta" o producto del arrendamiento del capital. Es precisamente al llegar a este punto donde resulta más clara, la necesidad de constituir un Capital, el que en el caso de la pérdida de la capacidad para el trabajo de una persona, o su fallecimiento, sea capaz de producir el beneficio requerido de Pensión.

Tendencias Demográficas?- En un lapso de cuarenta años, de 1910 a 1950, la población de nuestro país se ha duplicado mientras que el número de personas de edad superior a 65 años se ha triplicado, posteriormente el crecimiento demográfico durante los últimos diez años esto es de 1960 a 1970 podremos advertir la rápida aceleración en el crecimiento de la población con más de 65 años de edad. Los resultados de éste análisis pueden atribuirse a un aumento en la tasa de fecundidad y a la disminución en la mortalidad infantil, así como a otro notable decremento de la mortalidad entre personas de edad. Desde luego, debemos también considerar que los incrementos antes mencionados son consecuencia de un adelanto notable por parte de la ciencia médica y de una mejoría también notable en las condiciones de vida de la mayoría de los sectores de la población, la cual ha sido aún más palpable en el transcurso de los últimos 15 años. No debemos perder de vista que además de las mejorías antes descritas se esperan adelantos aún más espectaculares en las condiciones de vida para el futuro. Como un dato al margen, consideramos que la población de personas de más de 65 años de edad en los E.E.U.U. ha cambiado de 4.3% a 9.2% de los años de 1910 a 1960,

Volviendo al caso de nuestro país y observando el crecimiento de personas de edad del que antes hablabamos resulta innegable que nos encontramos en un momento en que debe buscarse con carácter apremiante una solución adecuada a éste problema.

Oportunidades de Empleo para los Viejos.- Veamos ahora que oportunidades de trabajo tenían y tienen actualmente las personas de edad en México. Resulta palpable aún en nuestros días que en el campo las personas de edad podían y de hecho, pueden ayudar a los más jóvenes en las faenas de carácter agrícola, avícola, etc., y también estamos de acuerdo en que si estas personas ganan poco, también sus gastos están en la misma proporción. Resulta también obvio el desplazamiento de personas del campo hacia las Industrias en las cuales las oportunidades que tienen las personas de edad avanzada ya no pueden ser las mismas que tendrían en el campo, dado a los standards que exigen las Empresas Industriales en la capacidad productiva de sus trabajadores, lo cual provoca en forma directa una edad de retiro más corta para dichos trabajadores que la que tendrían si hubiesen decidido permanecer en el campo.

El Ahorro para la Vejez.- Para ninguno de nosotros es novedad los avances portentosos que ha experimentado la tecnología en todos los campos durante los últimos 25 años y la forma tan directa en que dichos avances dificultan la formación de un patrimonio. De hecho las Industrias especializadas producen una terrible cantidad de bienes de consumo de una variedad prácticamente infinita ejerciendo de ésta forma una enorme presión sobre todas las clases de individuo consumidores, obligándolos a que gasten la mayor parte de su ingreso.

Un segundo factor que dificulta la formación de un patrimonio es el aumento sistemático de los impuestos, ya para las personas físicas como para las personas morales, dichos aumentos verdaderamente llegan a ser una confiscación en los altos niveles de sueldo y hacen difíciles de dicho patrimonio; si ahora analizamos cual será el caso de los trabajadores con bajos ingresos estaremos de acuerdo en que aunque estos pagan impuestos demasiado bajos, no obstante, sus necesidades alcanzan a ser escasamente cubiertas, e igualmente les resulta difícil la formación de un patrimonio?

Como tercero y último factor, no por eso menos determinante podemos citar la corrosiva influencia de la inflación sobre la cual, con necesidad de ser economistas podemos afirmar que hecha a perder la capacidad de que las personas de ingresos fijos ahorren una porción de dichos ingresos y por otra parte verdaderamente corroe el poder adquisitivo de los fondos que llegarán a acumular cualquiera tipo de ingresos.

Los objetivos Generales del Instituto Mexicano del Seguro Social.-

Uno de los mejores instrumentos para la realización de los postulados de justicia social de nuestro país es precisamente el I.M.S.S. de acuerdo con lo puede leerse en el primer párrafo de la L y correspondiente. Analizando más concretamente los objetivos del I.M.S.S. podemos referirnos a la exposición de motivos que origina la promulgación de la Ley que lo regula la cual en la letra dice:

"Siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y la de sus familiares todo hecho que implique pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos perjuicios trascendentales. En el desempeño de sus labores el obrero se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez y la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es entre los trabajadores donde mayores estragos causan cuando se realizan, por cuanto a que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad aniquila sus posibilidades de adquisición. Si es cierto que no existe una forma capaz de medir de un modo general y absoluta las consecuencias de los riesgos, si existe en cambio una medida para proteger el salario que coloca a la economía familiar al cubierto de las disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Ese medio es el Seguro Social que al proteger el jornal aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez, orfandad y auxilia al obrero y a la esposa del trabajador en el noble trance de la maternidad, cumpliendo así con una elevada misión que ningún país debe excluir de su legislación.

Si desde el punto de vista del interés particular del obrero es legítima la implantación de un sistema como el Seguro Social, que ésta destinado a proteger su economía familiar, también desde el más amplio punto de vista de fines homter-éses de la sociedad, tal medida halla una plena justificación porque con la misma se tiende a evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población Nacional.

Desde una perspectiva amplia y certera no se puede considerar el salario solo como un precio del trabajo, sino como un hecho social, como el único ingreso del obrero y la fuente exclusiva para la satisfacción de todas sus necesidades y no puede desdeñarse la imperativa exigencia humana y justa de que éste ingreso único tenga la amplitud suficiente para que el trabajador pueda obtener todo aquello que le es imprescindible. El régimen del I.M.S.S. representa un complemento del salario en la medida que otorga prestaciones que el obrero tendría que obtener de su único ingreso, por lo cual constituye un excelente vehículo para establecer el tipo de vida de la capa económicamente débil de la población, estabilización a la que debe aspirarse tanto porque su logro vendría a satisfacer nobles aspiraciones de la convivencia

humana, cuanto porque al elevar las condiciones de vida del sector mayoritario de la Nación, automáticamente se operaría un crecimiento vigoroso de la economía general del país".

El carácter Dinámico de las Prestaciones del I.M.S.S. Como todos sabemos los grupos del I.M.S.S. no tienen un carácter estático sino por el contrario, tienen un carácter totalmente dinámico en función al poder adquisitivo de los beneficios que dicha Institución otorga. Echamos una hojeda a los movimientos que han experimentado los grupos del I.M.S.S. desde que éste se implantó. En el año de 1944 el grupo máximo (IX) cubría hasta \$12.00 de salario diario, posteriormente en 1948 el grupo "K" cubrió hasta \$22.00 de salario diario, en 1950 el mismo grupo "K" aumentó su cobertura hasta \$26.00 de salario diario; En 1957 los grupos se ampliaron hasta llegar al grupo "N" que cubría hasta \$55.00 de salario diario; en 1960 se llegó hasta el grupo "P" con un salario diario promedio de \$90.00 y finalmente en 1971 se llegaron a ampliar los grupos hasta llegar al grupo "U" con un salario diario promedio de \$250.00 y en 1973 se amplió nuevamente hasta el grupo "W".

Pensiones a Largo Plazo que otorga el I.M.S.S..- En caso de invalidez total y permanente por enfermedad no profesional todo asegurado que haya cotizado al I.M.S.S. un mínimo de 150 semanas tendrá derecho aproximadamente de un 35% a un 45% del salario promedio del grupo en que se encontraba cotizando, esto es dentro de los primeros 10 años de cotización concediendo adicionalmente un 3.5% de aumento aproximadamente por cada año de cotización en exceso de los primeros 10 la última modificación en este aspecto comprende la revaluación de dicha pensión cada 5 años a partir del momento en que se comenzó hacer uso de la misma.

Dentro del beneficio de viudez, además de la suma única que se otorga por el fallecimiento del asegurado, existe un beneficio de pensión de viudez dentro del cual se pueden hacer dos distinciones con respecto hacia el fallecimiento del esposo de debió a riesgos profesionales ó no profesionales. En caso de viudez originada por riesgos profesionales se le dará a la viuda una pensión equivalente al 40% de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez total y permanente más un veinte por ciento por cada huérfano de acuerdo como lo señala el artículo 71 incisos III, VI, V.

En caso de viudez por riesgos no profesionales o bien porque haya fallecido el asegurado mientras estuviese recibiendo una pensión de invalidez, la viuda tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión de invalidez total y permanente, de vejez o de censantía le hubiere correspondido al asegurado, además de la pensión de orfandad, esto sucede siempre y cuando dicho asegurado haya cotizado un mínimo de 150 semanas.

La pensión de orfandad le corresponderá a cada hijo del asegurado equivaldrá a un 20% de la invalidez total y permanente, se pagará al huérfano hasta que cumpla la edad de 16 años o hasta los 25 si se encuentra incapacitado o bien estudiando en un establecimiento público autorizado por el Estado.

La pensión de vejez que otorga el I.M.S.S. se obtiene de una cuantía básica por las primeras 500 semanas de cotización y una serie de aumentos con posterioridad a ésta aproximadamente de 3.5% por cada año de más para fines prácticos se puede estimar la vejez considerando un porcentaje básico del 40% del sueldo correspondiente al promedio del grupo de cotización.

Gráfica de la Pensión de Vejez del Instituto Mexicano del Seguro Social para distintos sueldos.- Si se considera un total de años de cotización al Seguro Social equivalente a 35 y se construye una gráfica que consigne en el eje horizontal sueldos de 1.000 a \$30.000 mensuales y en el eje vertical el porcentaje de sueldo que recibía el asegurado a la edad de su jubilación se obtendrá una gráfica en la cual el porcentaje de sueldo en pensión se mantendría constante e igual a un 80% aproximadamente del sueldo considerado \$ 1.000 a \$7,500 pero en cuanto se rebasa este sueldo (\$7,500.00) se verá claramente el descenso de cada uno de los puntos de la gráfica hasta quedar en un 30% aproximadamente a medida que los sueldos crecen. Cabe hacer la aclaración que conforme el número de cotizaciones pasan de \$1,500.00 ó de \$2,000.00 el límite fijado para la pensión puede ser más alto.

#### QUE DICE LA LEY

Ley Federal del Trabajo.- Los objetivos fundamentales que percibe la Ley Federal del Trabajo, según en la misma Ley se consignan, son básicamente el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta, debiendo además efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. La Ley no permite que se establezcan distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social. Igualmente no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de éstos derechos solo podrán vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

La edad no justifica el despido.- La Ley Federal del Trabajo en ningún artículo menciona que la edad que alcance un trabajador, por avanzada que sea, justifica por parte de la empresa la acción de despedirlo.

Indemnización legal.- La práctica en nuestro medio laboral ha sido que cuando surgen problemas entre trabajador y patrón cuando ambas partes no llegan a un acuerdo, el trabajador puede acogerse a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su favor, acudiendo normalmente a la junta de Conciliación y Arbitraje. Es posible también que el patrón trate de arreglar todo problema apeguándose a las disposiciones de carácter legal que dicha Ley prevee en los artículos 48, 49, 50, 52, 54, 55, 430, 483, 484, 485, 486 y - 845.

Enfocando ahora nuestra atención al caso concreto de un trabajador que al llegar a una edad avanzada se encontrará con que la pensión que a esa edad le otorga el Seguro Social le fuera insuficiente, podría decidir permanecer en el trabajo concientemente que no devenga el salario que le está pagando la Empresa; ésta no estaría capacitada en ningún momento para despedir al trabajador tan solo porque éste ya es viejo.

Por otro lado, si la Empresa decidiera alegar incapacidad física o mental para el trabajo por parte de dicha persona la Ley emparafía ~~la~~ al trabajador y en el peor de los casos, pensando que aceptase retirarse de la Empresa, habría que otorgarle la indemnización legal como mínimo más los salarios caídos en su caso.

Si ahora analizamos el mismo caso observando la posición de una Empresa al estar deshaciéndose de la forma que le resultara más conveniente de aquellos trabajadores de edad avanzada convendremos en que dicha empresa tendrá cada vez una mayor dificultad para conseguir personal calificado en función de la imagen enormemente negativa que proyectaría en el medio laboral con esa política de despidos.

Prima de Antigüedad.— Una de las disposiciones que podemos catalogar como nuevas dentro de las reformas que se hicieron a la Ley Federal de Trabajo el 1º de mayo de 1970 es la llamada Prima de Antigüedad — consistente en una indemnización que deberá pagar la empresa al trabajador que se separe o sea separado por cualquier causa de su empleo y que funcionará completamente hasta el año de 1985 considerandose para entonces antigüedad máxima reconocible para efecto de ésta indemnización la correspondiente a una edad de ingreso equivalente al 1º de mayo de 1970. Sin embargo puede decirse que en la Ley Inicial ésta indemnización considera antigüedad en las separaciones por parte de los trabajadores dentro de los años comprendidos entre el 1º de mayo de 1970 y el 1º de mayo de 1985 de la forma siguiente:

I.— A los trabajadores con una antigüedad menor de 10 años que se separaron voluntariamente de su empleo dentro de los años siguientes — a la fecha en que entró en vigor esta Ley tuvieron derecho a que se les pagara \$12,10 de salario.

2.— Aquellos que tuvieron mayor de 10 y menor de 20 años y decidiesen separarse voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes al 1º de mayo de 1970 tuvieron derecho a que se les pague 24 días de salario.

3.— Los trabajadores con una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los 3 años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores tendrán derecho a que se les pague 36 días de salario.

4.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente en que entró en vigor ésta Ley tuvieron derecho a que se les pagarán 12 días de salario, transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de separación tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entro en vigor esta Ley.

La Prima de antigüedad consistirá a 12 días de salario con máximo del salario mínimo vigente en la región en que se aplique esto sucede cuando haya prestado sus servicios como mínimo durante 15 años.

### LA LEY FISCAL

El objetivo general que persiguen las Leyes tributarias ó fiscales en una economía de libre empresa, como sucede en nuestro país, es en términos generales la redistribución del Ingreso Nacional, esto es en otras palabras el evitar por una parte que la riqueza y los medios de producción se concentren en unas cuantas manos y por otro lado el obtener por parte del gobierno el efectivo necesario para realizar las obras del carácter social que le están encomendada.

Ingreso Global de las Empresas.- Se denomina Ingreso Global de una empresa a la diferencia de los ingresos acumulables durante un ejercicio en particular y las deducciones autorizadas por la Ley del Impuesto sobre la Renta entendiéndose como ingresos acumulables aquellos sujetos a gravamen de impuesto; ahora bien, en cuanto a las deducciones que la Ley autoriza una de ellas son las aportaciones e incrementos destinados a financiar un Plan de Pensiones de Jubilación. Resulta interesante en este punto el consignar que una Empresa con más de un millón y medio de utilidad pagará impuestos a la tasa del 42%. Si la utilidad fuera inferior al millón y medio, la tasa del gravamen se irá disminuyendo según la tabla del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El Artículo 25.- De la Ley del Impuesto sobre la Renta establece las condiciones generales para ser deducible de impuestos el costo de un plan de pensiones. Considerando que para nuestro estudio resulta bastante interesante a continuación transcribimos dicho artículo: "La creación o incremento de la reserva para pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a la Ley del Seguro Social, se ajustarán a las siguientes reglas:

I.- Deberán calcularse a la Técnica actuarial y repartirse uniformemente en varios ejercicios, independientemente de sus resultados, de acuerdo a las bases que apruebe la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II.- La reserva deberá invertirse por lo menos en un 30% en bonos emitidos por la federación y el resto en valores aprobados por la comisión Nacional de valores como objeto de la inversión de las reservas Técnicas -

de las Instituciones de Seguros o en adquisición o construcción de casas para trabajadores del causante, que tengan las características de vivienda de interés social o en prestamos para los mismos fines de acuerdo con las reglas de carácter general que dicte la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

.. III.- Los bienes que formen el fondo deberán afectarse en fideicomiso irrevocable en Instituciones de Crédito autorizadas para operar en la República.

IV - El causante no podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de éste artículo sino para el pago de pensiones o jubilaciones al personal. Si dispusiera de ellos para fines diversos, -cobrará sobre la cantidad respectiva, impuesto a la tasa del 42%.

El Criterio 29 de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.-

Como puede apreciarse el artículo 25 establece solamente bases de carácter general y deja un margen conveniente en la parte en que se refiere a "Las bases que aprueba la Secretaria de Hacienda y Crédito Público" por lo cual dicha secretaria ha procedido a formular estas bases llenando - todos los huecos que deja el artículo 25 tales como podrían ser por ejemplo, el tratamiento de las primas de seguros como un medio para financiar planes de pensiones, motivo por el cual esta Secretaria ha emitido una serie de criterios de los cuales el más oportuno es el criterio 29, el cual resumimos a continuación:

1.- Se permite la distinción de personal de confianza y personal sindicalizado, así como la autorización previo estudio para grupos constituidos por personal de una misma especialidad o sujetos a un mismo riesgo.

2.- Si el plan es contributivo participarán todos los elegibles, si no lo es, deberán participar el 75% al menos. Todo trabajador deberá - cumplir por lo menos 10 años en la empresa antes de jubilarse y se podrá - reconocer la antigüedad en el trabajo.

3.- La pensión que otorga la Empresa más la del seguro Social - no excederá del promedio de sueldo percibido el año inmediato anterior - por el trabajador.

4.- Los planes se calcularán de acuerdo a algún sistema de cálculo actuarial siempre y cuando el incremento a la reserva sea con aportaciones uniformes o reguales por ejercicio.

5.- Las pensiones se otorgarán en cualquier forma de renta que no altere el valor actuarial de la pensión normal. no se pondrán otorgan anticipos de pensión ni devolver reservas constituidas por la Empresa en el caso de bajas. Las contribuciones del empleado no son deducibles para impuestos, pudiendo este retener la parte acumulada con sus aportaciones al separarse del plan o de la Empresa.

La empresa podrá ceder al empleado los derechos sobre su parte acumulada, quedan o estas cesiones condicionadas a ser recibidas en forma de pensión ó a transferir el efectivo cedido a otro Plan de Pensiones.

6.- El plan se podrá financiar:

- a) Mediante contrato de fideicomiso.
- b) Asegurado en Compañía de Seguros.
- c) Mixto: Parte en Seguros y parte en Fideicomiso.

2 El plan Fideicomitado o mixto será administrado por un - Fiduciario. El Fideicomiso debe satisfacer estas condiciones:

A) Ser creado para satisfacer los beneficios señalados en el Plan estableciéndose en el contrato que no podrá disponer se del Fondo con fines distintos al plan.

B) Invertirse según lo marca el Artículo 25.

Podrá formarse un comité técnico para administrar el Plan. El Comité Técnico tendrá facultades para:

a) Administrar los fondos en los términos del artículo 25, instruir al Fiduciario sobre la inversión y sobre los valores en que se haga esta, así como los rendimientos obtenidos.

b) Girar órdenes de pago al Fiduciario en favor de los beneficiarios del Plan, y en su caso ordenar que se suspendan.

c) Indicar al Fiduciario sobre pagos a la Cía. de seguros o a los Actuarios.

Si el Plan es totalmente asegurado, deberá satisfacer las siguientes condiciones:

A) Garantizar que la empresa no dispondrá de los efectivos constituidos.

B) Establecer en el contrato los Beneficios del Plan respetando las limitaciones antes citadas.

7.- En todos los casos la empresa solicitará a la Sria. de Hacienda y Crédito Público, autorización para hacer aportaciones deducibles, anexando a su solicitud:

a) Texto del Plan incluyendo definiciones y normas que lo regirán.

b) Copia del contrato de Fideicomiso si el financiamiento es dividido.

c) Nota técnica actuarial si el Plan es Fideicomitado ó mixto incluyendo lo siguiente:

- A) Bases demográficas de Vida e Invalidez.
- B) Interés estimado.
- C) Hipótesis de salarios.
- D) Tasa de deserción.
- E) Formulas de cálculo.
- F) Cálculo completo.

Obtenida la autorización, la empresa proporcionará anualmente a la Dirección General del Impuesto sobre la Renta con un máximo de 3 meses posteriores a la fecha de aniversario, los siguientes datos:

- a) Número de trabajadores participantes o no participantes del sector para el cual se establece el Plan al iniciarse el año, incluyendo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso y sueldo
- b) Altas del personal en el Plan y en la empresa durante el año, fecha de nacimiento, de ingreso de su salario.
- c) Bajas de personal en el plan y en la empresa, incluyendo sueldo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso y clasificando bajas por: Muerte, jubilación, renuncia, despido e invalidez.
- d) Balance actuarial y especificaciones de aportaciones deducidas por la empresa en cumplimiento del Plan en el Ejercicio considerado.
- e) Relación de inversiones del Fondo, especificando bienes que lo forman y el monto invertido en cada uno.

En relación a las autorizaciones antes citadas, éstas — continuarán en vigor, pero sujetas a que al aniversario siguiente a la expedición de este criterio ( enero de 67 ) se pusieran en observación las bases que prescribe el punto número 7 de esta resolución.

Conclusiones.— Como conclusión de lo anteriormente visto tenemos que en primer lugar, son deducibles los incrementos ó aportaciones tendientes a constituir pensiones de Jubilación, en segundo lugar, las pensiones en curso de pago no causaran impuesto y en tercer lugar los rendimientos de un fondo de pensiones tampoco estarán sujetos a impuesto. Todo esto siempre que se trate de un Plan calificado por la Sría. de Hacienda y Crédito Público.

#### EL REPARTO DE UTILIDADES./

Hasta un 12% de Utilidad neta. Mediante la aplicación de la fórmula para el reparto de utilidades las empresas están obligadas a repartir por ley un 12 % de su Utilidad Neta. Sin embargo, — considerando que los componentes de la fórmula pueden variar diremos que en promedio se reparte un 10 % de la mencionada utilidad. En cuanto a la forma de repartirse, la mitad, está en proporción a los sueldos, la otra mitad, en proporción al total de los días trabajados por el personal beneficiado.

Costo Deducible del Plan.— Como ya vimos antes, si el plan se diseña de tal forma que cumpla con los requisitos que señala la Ley, su costo puede hacerse deducible de los ingresos acumulables de la Empresa, o sea, que si a la utilidad grabable se le resta la aportación que se destina al costo del Plan, provocará indirectamente que la utilidad a repartir entre los empleados sea menor de la que se repartiría si no se implantara el Plan.

Contribución Indirecta del Empleado.— Sacando por consecuencia de lo que hemos dicho anteriormente, al implantarse un Plan de Pensiones el empleado está contribuyendo de una forma indirecta al costo del mismo, considerando que el reparto de utilidades que pervive estará disminuido en un porcentaje que indirectamente representará su contribución al pago de la aportación al Plan de Pensiones, aún bajo la hipótesis de que el Plan sea no-contributorio.

### COSTO DE UN PLAN DE PENSIONES.

#### ANTES DE IMPLANTARLO.

Utilidad Grabable.— Para ilustrar en una forma más ilustrativa la forma como operarían en una empresa las Leyes al aplicarse a un Plan de Pensiones, tomemos el ejemplo siguiente: Suponiendo que al determinar la utilidad grabable de una empresa que aún no se decidiera a implantar el plan, el panorama sería el siguiente: La Utilidad Grabable sería de 4'000,000.00 cantidad que a la tasa del 42% pagaría por concepto de impuestos \$ 1'680,000.00. Asumiendo que para esta empresa la utilidad a repartir fuera del 10% de la Utilidad Neta, tendríamos que lo que repartirían a los empleados sería el 10% de \$ 4'000,000.00 menos \$ 1'680,000.00 ( \$ 2'320,000.00 ) lo que nos da un total de .... \$ 232,000.00 de Utilidad a repartirse a los empleados; dejando libres para los accionistas \$ 4'000,000.00 menos \$ 1'680,000.00 menos 2'320,000.00 igual a \$ 2'000,000.00 de utilidad neta para los accionistas.

#### DESPUES DE IMPLANTARLO

Pensemos ahora, que la empresa que anteriormente se encontraba indecisa en cuanto a implantar el Plan, decide a hacerlo y que el costo anual de este asciende a \$200,000.00. En este caso, la utilidad Grabable será de \$ 4'000,000.00 menos \$ 200,000.00 igual a ..... \$ 3'800,000.00 y los impuestos que correspondan a esta utilidad serán a la tasa del 42% \$ 1'596,000.00 dejando como utilidad repartible a los empleados el 10% de \$ 3'800,000.00 menos \$ 1'596,000.00 ..... ( \$ 2'204,000.00 ) o sea \$ 220,400.00 y quedando disponibles para los accionistas \$ 3'800,000.00 menos \$ 1'596,000.00 menos \$ 220,400.00 — igual a \$ 1'983,600.00

#### ANALISIS DEL COSTO.

Costo Empresa.— Abalicemos ahora cual fué el costo efectivo — por parte de cada uno de los tres sectores integrantes: Por la Empresa por el Estado y por los empleados. En primer lugar nos percatamos de que el costo real para la empresa está representado por la diferencia entre lo que hubieren recibido los accionistas antes de implantar el Plan en relación con lo que efectivamente recibirían después de implantarlo esto es, \$ 2'000,000.00 menos \$ 1'983,600.00 igual a \$ 104,400.00

La contribución que puede considerarse como hecha por el estado por el costo del Plan consistirá en la diferencia entre los Impuesto que hubiera percibido el fisco antes del Plan y lo que percibió una vez que este se instaló: \$ 1'680,000.00 menos  $\frac{1}{2}$ \$ 1'596,000.00 igual a .... \$ 84,000.00

Por último veamos a cuanto ascendió la contribución del empleado haciendo una consideración análoga a las anteriores con relación a las diferencias en su Participación de Utilidades: \$ 232,000.00 menos \$ 220,400.00 igual a \$ 11,600.00. Sumando ahora los tres conceptos - que antes aludimos ( Costo para la empresa, Costo para el estado y costo para el empleado ) obtendremos el costo total del Plan pudiendo también percatarnos que el porcentaje que la empresa aportó es de un 52 %, el estado aportó un 42 % y los empleados aportaron el 6 % restante.

### CONSECUENCIAS DE LAS LEYES EN UNA PENSIÓN DE VEJEZ.

La Pensión " Pública " del I.M.S.S. - Veamos ahora gráficamente el caso de una persona con un total de años de cotización al Seguro Social igual a 35 e idénticos años de participación en el Plan y de servicios a la empresa.

En primer lugar, debemos observar que la Pensión del Seguro Social representa un porcentaje razonable del sueldo del empleado como pensión hasta llegar al promedio del grupo máximo de cotización. Si ahora consideramos que el sueldo de este empleado fuera de \$ 30,000.00 Podremos ver claramente que la pensión del I.M.S.S. en porcentaje de sueldo se hace constante e decreciente. ( de un 80 a un 35 % aproximadamente.

Además de la pensión que otorga el Seguro Social, si recordamos la indemnización legal y la Prima de Antigüedad de las que habla la Ley Federal del Trabajo, deberemos admitir que debe otorgarse una cantidad que resulte superior ó equivalente al que se pagaría al empleado - en caso de despido y que por otro lado si la empresa decide constituir el equivalente a la Prima de Antigüedad y no darla en efectivo al llegar el empleado a la jubilación puede hacerlo integrando este beneficio a la pensión que se dará en porcentaje del sueldo del empleado.

### LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES.

Considerando el sistema de aportaciones que decida adoptar el Patrón, podemos dividir a grandes rasgos a los Planes Privados en : Planes de Beneficio Fijo y Planes de Costo Fijo.

Costo Fijo.- Un Plan de Costo Fijo es aquel en el cual la Empresa se compromete a aportar una cantidad fija por cada empleado - desde que este ingrese al plan, dicha cantidad fija puede ser por ejemplo un porcentaje del sueldo del empleado.

Ventajas.- Los Planes de Costo Fijo tienen para la empresa la ventaja de que por ser precisamente fijo el costo, puede controlarlo en una forma bastante cómoda, ya que dicho costo siempre se mantendrá aproximado a un porcentaje fijo de la nómina total.

Este tipo de Planes puede ser especialmente atractivos para participantes con ingresos variables ó bien para cumplir con contratos colectivos, funcionando como planes de ahorro de salarios diferidos.

Desventajas.- Este sistema de financiamiento adolece de una serie de ventajas entre las cuales podemos mencionar las siguientes : Por el mismo sistema de aportaciones que normalmente son en porcentaje de sueldos y distribuidos a lo largo del periodo de capitalización, comprendiendo desde la fecha de ingreso al plan hasta la fecha de jubilación del participante, podremos percatarnos de que al operar el interés se obtendrá como consecuencia, al momento de adquirir la pensión un reflejo mas fuerte de los sueldos correspondientes al principio del periodo de servicios que los sueldos pagados al final, lo cual es particularmente perjudicial durante periodos inflacionarios. En este punto recordemos que como vimos, la inflación es el peor enemigo del ahorro y precisamente un Plan de Costo Fijo es un Plan de ahorro.

Otra desventaja tal vez de las peores que tiene este sistema consiste en que por la esencia del mismo ( Costo Fijo ) es extremadamente complicado valuar servicios pasados, tanto técnica como financieramente.

La principal desventaja que tenemos en nuestro País para usar este tipo de plan es la posición que respecto al mismo guarda la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y que aunque no concretamente definida insiste en darle un tratamiento diferente al de un Plan de Pensiones, siempre que se trate de Planes de Costo Fijo.

BENEFICIO FIJO.- Un Plan de Pensiones de Beneficio Fijo, es en general aquel en que la empresa asume el compromiso de otorgar una renta por un monto determinado a la jubilación del empleado. Esta Renta generalmente se establece en un número dado de pesos que representan un "X" porcentaje del sueldo del participante, considerándose como sueldo el promedio obtenido por este durante los últimos años de servicio.

Ventajas.- Una de las principales ventajas si tal se le puede llamar de este sistema, consiste en que de hecho se representa un verdadero Plan de Pensiones en función de que la empresa sí se está comprometiendo a otorgar un beneficio definido de Pensión. Otra ventaja de este sistema radica en que puede reconocer servicios pasados, que integrados a los servicios futuros del empleado está en posibilidad de otorgar un crédito por el total de los servicios, acarreado por este solo detalle la ventaja de poder constituir beneficios acordes a las indemnizaciones establecidas por las leyes según mas tarde podremos ver.

Otra ventaja que podemos citar, es la comodidad que por flexible brinda este sistema de poder referirnos a los últimos ingresos del participante antes de jubilarse haciendo de esta forma " sensata " la - Pension que se otorga con relación al poder adquisitivo de que goza el participante al momento de jubilarse.

Como última ventaja, si así la podemos llamar, puede citarse que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autoriza sin mayor problema este tipo de planes.

Desventajas.- La Única desventaja que puede agacharse al sistema de beneficio Fijo es la que viene a ser la ventaja principal de los planes de Costo Fijo, o sea que si la empresa quisiera saber cuáles serán sus costos exactamente en el futuro no podrá hacerlo. Sin embargo técnicamente puede demostrarse que existen medios de controlar el costo de un Plan a Largo Plazo consistentes en el manejo de algunas hipótesis o alternativamente en la forma de usar los dividendos.

Ya que hemos mencionado los dos principales sistemas actuales de financiamiento, creo conveniente en una forma somera aludir al que podría ser el sistema del futuro, o sea, ya no el sistema de costo fijo ni el sistema de beneficio fijo, sino, el sistema de Beneficio Variable sobre el cual podemos esbozar en una forma somera, que consiste en re-valorar periódicamente los beneficios de Pensión. En otras palabras equivale a considerar la Pensión ya no en un número determinado de unidades monetarias, sino en un poder adquisitivo consistente. Este sistema que en Estados Unidos aún está en una fase experimental, deberá ser perfeccionado en nuestro País determinandose las condiciones de su administración e inversión antes de que pueda hablarse comercialmente de él.

#### BASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE PENSIONES.

La determinación de las bases sobre las cuales se diseña el Plan de Pensiones debe establecerlas la empresa, asceradas por el agente o la Compañía de Seguros en su caso, quienes deberán estar perfectamente concientes de la trascendencia que implica el tomar una u o ra decisión. Las decisiones básicas que habrán de tomarse son en general:

¿ Para quién es el Plan , ¿ Cuándo se podrá ingresar al plan?, ¿ Cuál será la edad de jubilación? , ¿ Cuáles serán las condiciones para jubilarse?, ¿ Qué base de pensión se utilizará para otorgar la jubilación? ¿ Se tomarán en cuenta los años de servicios ? , ¿ Qué años de servicios se acreditarán ? , ¿ Cuál será el beneficio normal de Jubilación?, ¿ Cómo se calculará ? , ¿ Habrá un beneficio máximo ? , ¿ Habrá un beneficio mínimo ? , ¿ Se solicitará la contribución del empleado?, ¿ Cuál será la forma normal de pago de la pensión ? , ¿ Se concederán otras formas de pago de la pensión ? , ¿ con qué condiciones, etc.

Elegibilidad.- En primer lugar deberá determinarse a qué sector del personal cubrirá el Plan, esto es, si se trata de obretos, empl

pleados de confianza, o bien a todo el personal. Al tomar esta decisión se excluyen los empleados eventuales y los contratados por tiempo u obra determinada. También existe la posibilidad de que se diseñen planes distintos para distintos tipos de personal como podría ser un plan para el personal sindicalizado y otro para el personal de confianza; en este caso deberá considerarse que ambos planes no sean discriminatorios uno con respecto al otro.

Antigüedad.- Una gran parte de la rotación del personal se registra entre los más jóvenes así como entre los empleados con una antigüedad menor.

En la mayoría de los planes de pensiones tiende a eliminarse o el desproporcionado gasto administrativo consistente en aperturas de controles y el control de los mismos para empleados que al transcurrir unos cuantos años van a terminar por darse de baja en la empresa y en el Plan. Otro aspecto indeseable de incluir personal inestable en el Plan es el que consiste en que al darse de baja el empleado dentro de un plan asegurado, se castigan las reservas constituidas a nombre de dicho empleado, traduciendo esto en una pérdida de dinero para la empresa. Por lo que se ha visto, resulta muy conveniente que los empleados que ingresen al plan puedan considerarse como estables dentro de la empresa para conveniencia de ella misma. Sin embargo, los requisitos que deben fijarse para determinar los elegibles para el plan tampoco deberán ser muy fuertes, de forma que despierten en los nuevos empleados la sensación de que su ingreso al plan se encuentra muy lejana, pues esto además de traicionar uno de los principales objetivos del establecimiento del plan también les resulta objetable por parte de la Sria. de Hda. y Crédito Público como un principio de plan discriminatorio.

Al fijar el requisito de edad para ingresar al plan puede fijarse una edad máxima básicamente con el objeto de bajar el costo, o sea que persiga un objetivo de carácter financiero.

A este respecto es interesante observar que en algunas empresas el hecho de no tener una edad máxima de elegibilidad dentro del plan, equivale a tenerla en la contratación del personal.

Entre los planes de pensiones que no tienen requisitos de elegibilidad podemos mencionar a los planes negociados a través de contratos colectivos de trabajo y sindicatos.

FECHAS DE RETIRO.- Retiro Normal.- Al tomar una decisión sobre este punto, suele recomendarse que se fije como fecha normal de retiro aquella en que el participante, cumpla la edad de 65 años, misma en que el I.M.S.S. concede el Beneficio de Jubilación en su plana " Madurez ", esto es que para dicho instituto, la fecha normal de retiro es a los 65 años de edad. Sin embargo, si el plan solamente contara con una fecha de retiro, que en este caso sería la fecha normal, resultaría

un plan muy poco flexible y atractivo, por lo cual debe existir tambien la posibilidad de que el participante se retire anticipadamente.

RETIRO ANTICIPADO.- En este punto resulta tambien conveniente considerar que el Seguro Social dá una pensión de retiro desde los 60 años de edad, en función de este hecho se acostumbra fijar como edad mínima de retiro anticipado la edad de 60 años. sin embargo, es o no quiere decir que no pueda fijarse como fecha de retiro anticipado una edad inferior, sino que comunmente no se hace por dos razones fundamentales: Primera, que en esta forma el participante recibiría una pensión muy baja dado a que no contaría con la del I.M.S.S. y segunda que si la empresa presindiera de considerar la pensión que dicha Institución otorga, sus costos se elevarían enormemente.

Retiro diferido.- Este puede establecerse en el Plan especificamente aunque de hecho puede considerarse una característica poco conveniente dentro del mismo, pues constituye un incentivo para que los empleados permanezca en la compañía mas alla de la edad normal de jubilación; sin embargo, esto puede evitarse estableciendo tambien dentro del Plan que un empleado pueda seguir en la empresa con el consentimiento de la misma, y de esta forma detener a los empleados valiosos.

Condiciones de Jubilación.- Para que un participante pueda jubilarse dentro del plan, éste debe satisfacerse algunas condiciones, en primer lugar en el momento que decida retirarse haya cumplido un mínimo de 10 años en la empresa, requisito que impone la Srta. de Hacienda para que las aportaciones del plan sean deducibles. Como una condición adicional, puede fijarse un periodo mínimo de participación dentro del plan que normalmente puede oscilar alrededor de 10 años, siendo la principal finalidad de este periodo el reducir los costos en los casos de empleados que ingresan en edades avanzadas. De la misma forma, suele fijarse como condición el que el participante presente su renuncia al momento de jubilarse, liberando de esta forma a la empresa de todo compromiso contractual.

En el caso de que el plan autorizara el retiro diferido con ó sin el consentimiento de la empresa, resulta muy conveniente establecer un periodo máximo de servicio con posterioridad a la fecha normal de jubilación; este plazo suele ser de 5 años como máximo.

Sueldo ó salario Pensionable.- Al fijar la base de compensación sobre la cual deberá basarse la pensión de jubilación, resulta recomendable que dicha base este en función con los últimos años de servicio anteriores a la jubilación considerandose que de esta forma el sueldo reflejará el mayor grado de nivel adquisitivo en que se encuentra el empleado al momento de jubilarse. Además de lo anterior, es tambien muy conveniente considerar el sueldo durante los últimos años de servicio si es que se busca cumplir con otorgar un beneficio de pensiones de capital constitutivo equivalente a la indemnización legal, dado a que dicha indemnización se calcula con base en el último sueldo devengado por el empleado.

En los casos de Planes de Costo Fijo no se justifica hablar en forma anticipada de un salario pensionable, puesto que de hecho este tipo de planes no fijan en general ningún beneficio.

Servicios Acreditables.- Al tomar una decisión en cuanto a los servicios que se acreditarán al momento de asignar los créditos a la jubilación, un sentido elemental de justicia indica que deben reconocerse todos los servicios prestados a la Empresa y más aún si el Plan considera otorgar el equivalente a la indemnización Legal, ya que esta se basa en el total de servicios que el empleado ha prestado a la Empresa ( cómo podremos recordar la indemnización legal consiste en términos generales en tres meses de sueldo más veinte días por año trabajado)

Máximo de (Pri) Servicios Acreditados.- Algunos planes de beneficio Fijo establecidos hace bastante tiempo reconocían un máximo de servicios pasados y futuros respectivamente. Como es fácil percibirse, el intento de establecer un plan con estas características en la época actual, estaría prácticamente fuera de competencia.

Costo Fijo.- En los Planes de Costo Fijo, que por el mismo sistema de aportaciones que presuponen tienden a fijar el costo; resultarían muy complicado el reconocer servicios pasados, quitándole al Plan a su iniciación su principal atractivo que es precisamente el de ser de Costo Fijo, dado a que mientras durara la amortización de los servicios pasados, el Plan podría tener un costo prohibitivo.

#### BENEFICIO NORMAL DE JUBILACION

Al tomar la decisión sobre como debe fijar la regla para determinar el porcentaje de sueldo que como pensión haya de recibir el jubilado, es muy importante considerar su situación como empleado y participante antes de jubilarse. Debe tomarse en cuenta en alguna forma la ley está impidiendo a la empresa que obligue a retirarse al participante si este no lo desea y que para que, precisamente querra esperar que el empleado desee aceptar su pensión, debe cumplirse que aquello que se le ofrese como beneficio de jubilación lleve principalmente dos condiciones: en primer lugar, que represente un porcentaje razonable de su último sueldo anterior al retiro, considerando sus necesidades a esa fecha y en segundo lugar, que el dinero que la Compañía hubiera tenido que gastar para despedirlo y que en alguna forma el tuvo la sensación de que era " algo " que iba aumentando en cantidad a medida que, él mismo, como empleado se iba desgastando en el trabajo año con año se le esté reconociendo en alguna forma, siendo para el caso en forma de Pensión, motivo por el cual una porción del beneficio deberá estar representado por una " Pensión Legal # " que englobe a la indemnización Legal y a la Prima de Antigüedad a la fecha en que el empleado deba jubilarse.

PENSION COMPLEMENTARIA.- En segundo lugar pensemos en el caso de los participantes que con motivo del alto nivel de sueldos que persi-

ben, tampoco se sintieran incitados a la jubilación, aún en el caso que estén recibiendo el equivalente a la prima de antigüedad y a la indemnización Legal considerando que el porcentaje del sueldo con el que alcanzarían a cubrir estas indemnizaciones, incluyendo la Pensión del Seguro Social, no cumpliría con la primera condición de representar un porcentaje razonable de estos sueldos y por lo tanto, no sería atractiva su jubilación. En estas circunstancias es donde se hace necesario un beneficio que complementa en forma adicional, lo que se alcance a comprar con la Pensión Legal hasta un porcentaje razonable de estos sueldos, asumiendo desde luego, que se concederá además, la Pensión del Seguro Social.

En el caso de Plan s de costo fijo, no existe de hecho un beneficio que pueda considerarse como jubilación, sin embargo, cabría la posibilidad de estimar que porcentaje mínimo de cada sueldo habría de acumularse, por constituir sobre determinadas hipótesis, el equivalente a la Pensión Legal; solamente que para que esto fuera posible, necesitarían reconocerse los servicios pasados, conduciendo todo esto a complicaciones innecesarias, si se decidiera desde un principio usar el Plan de Beneficio Fijo.

#### BENEFICIO MAXIMO.

La Leyes Fiscales, no permiten que el monto total de una — Pensión constituida por la Pensión del Seguro Social más la Pensión Legal y más la Pensión complementaria exceda por ningún concepto al último sueldo percibido por el participante durante el último año anterior a su jubilación.

#### CONTRIBUCION DEL EMPLEADO.

En el momento de tomar una decisión, o en su caso de asesorar a la empresa sobre si se debe solicitar a los participantes que — contribuyan al Plan, debe recordarse que existen varias filosofías al respecto: Una de ellas muy definida, es aquella, que arguye el patrón diciendo que prefiere solicitar la contribución de sus empleados, porque de esta manera, dichos empleados aguilatarán más el beneficio que se les está otorgando, pues al sentir que su participación les esta costando, se preocuparan por conocer en detalle lo que el Plan les ofrece, indirectamente, también llegarán a percatarse de que la empresa está aportando una cantidad considerablemente mayor que lo que ellos aportan.

Por otro lado, al solicitar a la empresa que el empleado contribuya, debe recordarse también que las aportaciones de éste, no son deducibles para el efecto del impuesto Sobre la Renta, además, tampoco será justo, pedirles que contribuyan con un porcentaje substancial, si no más bien, se debe solicitar una contribución tipo simbólica.

Si finalmente la decisión de la empresa fuera que no hubiese contribución por parte del participant, se obtendrían ventajas como :

Una mayor flexibilidad en sus contribuciones ( en el caso de Plan s Grandes ) , y la no-interferencia del empleado en todos los asuntos relacionados con el Plan, y finalmente, la cobertura automática de los elegibles sin tener que convencerlos de su ingreso al Plan.

Beneficio Fijo.- Al diseñar un Plan de Beneficio Fijo sobre bases competitivas, esto es, que otorga un beneficio mínimo como es la pensión legal, se recomienda que el empleado, no contribuya sobre el costo de dicha Pensión, la razón es muy sencilla, resulta absurdo que él contribuya a la constitución de su propia indemnización legal o en su caso, a su propia prima de antigüedad.

Si se ha de solicitar la contribución del empleado, esta debe aplicarse al costo de la Pensión Complementaria, sobre la cual, el Estado, aporta un fuerte porcentaje ( hasta del 42 % ) de lo que aporta la empresa, esto indica, que en justicia, la aportación del participante no deberá exceder de un 35 % como máximo, del costo de la Pensión Complementaria.

Costo Fijo.- En los planes de costo fijo, resulta más complicado establecer hasta donde deb llegar la contribución del participante, sin embargo, podrían establecerse estimaciones

#### FORMA NORMAL DE PAGO.

En la mayoría de los Planes establecidos hace algunos años, - la forma normal de pago, a casi siempre, una pensión vitalicia sin garantía, actualmente, se diseñan planes en una forma altamente técnica. Como ya antes mencionabamos, un plan competitivo deb considerar este hecho.

Tomando en cuenta que en los planes actuales se recomienda - una formula de beneficios que propone la constitución de una capital, equivalente a la indemnización legal como mínimo, por las razones anteriormente discutidas. Resulta también muy conveniente que se adopte como forma de pago normal de la Pensión, una cantidad anual, que garantice al pensionado que recibirá directa ó indirectamente el equivalente a su indemnización legal. Directamente, si sobrevive al periodo de garantía, e indirectamente, si llegase a morir dentro de dicho periodo ya que serán entonces sus beneficiarios quienes la cobren.

#### BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS.

Beneficios por separación.- La separación de un empleado participante, provoca una liberación de la reserva constituida a su nombre, mediante las aportaciones de la empresa, de forma que el beneficio - propiamente dicho por este concepto, provendrá de los derechos que puede haber adquirido sobre tales efectivos el empleado que se separe. - Así mismo, podemos decir, que como un mínimo, todo participante que se separe de un Plan de Pensiones normalmente, tiene el derecho de recibir

la devolución de sus aportaciones, más intereses. Los intereses que concede una empresa al participante en caso de que se separe, representan un costo adicional para ella, siendo dicho costo hasta cierto punto un gasto necesario para hacer que resulte atractivo para el empleado el efectuar aportaciones al Plan.

Cuando existe la cesión de derechos sobre los fondos acumulados por la Empresa, ésta, normalmente se efectúa en base a tiempo, cantidad, forma y finalidad. La cesión en cuanto a tiempo, toma en consideración la edad alcanzada, o bien, los servicios prestados, puede ser total ó parcial, siendo la tendencia de la mayoría de los planes con este tipo de beneficios, efectuarse la cesión gradualmente.

En cuanto a la forma de cesión, en nuestro País, no existe — mas que la Pensión saldada o diferida, extraordinariamente, también la cesión en efectivo, pero esta se efectúa bajo la condición de que dicho efectivo cedido, se transfiera a otro Plan de Pensiones ; la cesión en efectivo para que el participante disponga libremente de él, no es — permitido por las leyes fiscales.

En cuanto a la finalidad de cesión de derechos, esta puede — ser absoluta ó condicional:

Se denomina absoluta cuando se entrega en caso de muerte ó — invalidéz y condicional en el caso de separación. Es interesante observar que en los primeros casos, o sea, en el de muerte ó invalidez, la cesión absoluta sí se haría en forma precisamente absoluta, otorgando — el efectivo cedido al participante, en este caso, sería recibido por los beneficiarios del mismo, quienes dispondrían de tal efectivo, sin ninguna condición. La cesión en forma condicional, que como antes decíamos, se efectúa en caso de separación, se denomina así, porque está con — dicionada a que el efectivo cedido, pueda ser recibido únicamente en — forma de Pensión.

Algunos Planes que cuentan con el beneficio de cesión, ésta, esta condicionada, a que el participante deje sus aportaciones acumuladas, para que con el efectivo constituido por ambos, las aportaciones cedidas y las del participante, se llegue a otorgar la pensión diferida

Considerando que la cesión de derechos es en términos generales, costo para la empresa, se acostumbra empesar a concederla, cuando las tasas de deserción de la Cía. son precisamente las más bajas.

En el caso especial de nuestro País, donde la mayoría de los empleados tienen todavía una conciencia muy escasa de la Jubilación, no es muy recomendable conceder el beneficio de cesión de derechos, pero — en caso de que la empresa persistiera en hacerlo, podría proponerse a — grandes rasgos el siguiente esquema:

ANTIGUEDAD

% EN EFEC. CEDIDO.

20 Años.	50 %
30 Años.	75 %
40 Años.	100 %

Otro tipo de cesión, conciste en un porcentaj por año.

BENEFICIO POR FALLECIMIENTO.

Suma asegurada en m ses de sueldo ó suma Fija.- Los beneficiarios que en caso de fallecimiento otorga un Plan de Pensiones durante el periodo de capitalización, esto es, antes de que el participante lleque a la Jubilación; puede ser una suma en meses de sueldo, que sirva principalmente como fondo de reajuste para la familia. En el caso de que la suma asegurada sea fija, el objetivo que persiguen básicamente el mismo.

Beneficio de Viudez y de Orfandad.- Consiste en asegurar una suma que en forma estimativa pueda dar una renta a la viuda mediante el depósito de una suma asegurada en un fideicomiso. Se considera que este beneficio, deb estar integrado al que provee el Seguro Social, y que, la suma de ambos, esto es, la renta que reditúa el fideicomiso, más la Pensión de Viudéz del Seguro Social, represent un porcentaje razonable del su ldo del participante al momento de ocurrir el fallecimiento.. Este beneficio equivale a una pensión de Viudéz en su medio, suele otorgarse por un plazo determinado, que pu de ser de 20 años ó a perpetuidad( Suponiendo que el capital sea capaz de generar la renta sin llegar a agotarse Jamás. )

Cesión del Fondo constituido por la Empresa.- Otra posibilidad de otorgar un beneficio por fallecimiento, que autoriza la Sria. de Hacienda y Crédito Público, conciste en ceder el efectivo constituido mediante las aportaciones hechas por la empresa, a nombre del participante fallecido como beneficio por muerte. La cesion podrá ser total o parcial según lo especificado en el texto del plan.

Efectivo constituido por el empleado.- En todos los casos y en todos los planes contributivos, se establece que en caso de fallecimiento, el empleado participante o en este caso sus herederos, sean acreedores al monto constituido a la fecha del descenso mediante las aportaciones del ex-participante más intereses, generalmente. Como mencionabamos al principio, los beneficios antes descritos prevén el caso en que el participante, llegara a fallecer antes de la jubilación, pero qué pasaría si la muerte ocurriera cuando el participante ya estubiera jubilado.

En dicha situación, los beneficios por fallecimiento se otorgan a través de las aportaciones de pago de la pensión, mismas que p ovcnen diferentes periodos de garantía " 5, 10, 20 años etc." O bien una anualidad compensacionista contingente.

### BENEFICIO POR INCAPACIDAD

Resulta altamente deseable, que al diseñar un Plan de Pensiones se considere el caso en el que el participante, quedará incapacitado en forma total y permanente, antes de llegar a la jubilación. Los beneficios que en este caso pueden otorgarse, varían, pudiendo citarse entre otros los siguientes:

#### Suma equivalente al beneficio por fallecimiento.-

Considerando que se están financiando los beneficios por fallecimiento mediante un seguro de grupo, se podrá otorgar el beneficio de incapacidad a través del pago anticipado de la suma asegurada por razón de invalidez total y permanente.

Al proponer un beneficio de este tipo, se recomienda que sea superior a un fondo de reajuste dado a que, debiendo considerarse adicionalmente las necesidades del participante, que habiendo perdido su capacidad productiva sigue requiriendo por otro lado de ingresos para su propia subsistencia.

Pensión adquirida mediante la cesión del fondo.- En una forma equivalente a la posible cesión que se podría otorgar en caso de fallecimiento, el plan puede establecer que se ceda el fondo constituido para jubilación, de forma que se dé una renta que complementa a la proveniente del seguro social en caso de invalidez total.

Como una posibilidad, puede recomendarse la compra de una cierta anualidad, que se pagaría desde la fecha de invalidación, hasta la fecha de jubilación, en caso de que el participante continuara incapacitado e integrado al beneficio del I.M.S.S. o bien mediante una pensión consistente en un porcentaje no especulativo del sueldo del participante a la fecha de incapacitación.

El beneficio de incapacidad descrito, debe diseñarse considerando la pensión del seguro social y estimando el efectivo necesario que invertido en un fideicomiso pudiera redituarse una renta equivalente a un 65 o 70% del sueldo del participante, descontado impuestos.

### MÉTODOS DE FINANCIAMIENTO O CONSTITUCIÓN DE CAPITALS

Método de asignación de capitales o reservas.- Una empresa que quiere otorgar beneficios de pensión a sus trabajadores, puede hacerlo de distintas maneras, por ejemplo, podría pagar las pensiones ella directamente, las cuales sería deducibles de impuesto como un gasto cualquiera de la empresa, podría también en un año determinado comprar a prima única una pensión para alguno de sus jubilados o finalmente puede valerse de una compañía de seguros o de una institución fiduciaria acumulando los capitales necesarios para otorgar la pensión.

para comprar rentas diferidas, al mismo tiempo que se efectúan dichas aportaciones, o bien, en alguna otra forma se constituyen capitales mediante contratos individuales y por lo mismo implican asignación individual.

Decimos que un método de constitución de capitales es sin asignación, cuando las aportaciones de la empresa se usan para constituir fondos colectivos, de los cuales se tomarán los efectivos necesarios para comprar las rentas, o bien, se pagarán estas con un cargo directo a dichos fondos.

Seguro de grupo más seguro colectivo con o sin devolución.-

Los seguros de grupos colectivos de pensiones con y sin devolución, resulta generalmente los más convenientes para financiar planes de pensiones en pequeñas empresas con poco personal.

Como ya antes habíamos dicho, éste es uno de los métodos de asignación de capitales, o sea, que de hecho son pólizas individuales.

La forma en que se emiten éstos seguros, corresponde en general a la de cualquier seguro colectivo, teniendo como único distintivo el que son especiales para planes de pensiones. En general podemos decir, que se trata de planes sin elementos de seguro con recargos mínimos que reflejan gastos muy bajos de adquisición y de administración.

El funcionamiento de este seguro es más similar al seguro colectivo convencional con papelería consistente en un póliza maestra, que estipula el contrato entre la empresa y la compañía de seguros, así como los certificados individuales y los consentimientos que deberán llenar los participantes. Estos son particularmente importantes porque establecen la designación de beneficiarios. En los certificados quedarán registrados también, los beneficios a que se hará acreedor el participante siendo legalmente más bien una constancia de participación, que un compromiso contractual entre la compañía y el participante.<sup>o</sup>

Este tipo de plan se adopta especialmente a los casos en que la empresa desea garantizar "Comprar" totalmente los créditos que en porcentaje de ingreso se van generando cada año. A estas pensiones se les conoce técnicamente como rentas diferidas, esto es, que se pagan después de transcurrida cierta periodicidad de tiempo.

Como vemos al principio éstos planes se dividen en: Con devolución y sin devolución, refiriéndose la devolución mencionada, al efectivo constituido que dejaría o no de otorgarse a los beneficiarios del participante, en caso de que este muriera antes de la jubilación.

El hecho de que exista un plan sin devolución, se debe a que en el cálculo no son los beneficiarios los que reciben los efectivos

constituídos a nombre del participante, sino que, son el resto de los participantes sobrevivientes los que reciben diferidamente este beneficio.

El seguro con devolución específica que se devuelve el efectivo constituido a nombre del participante en el caso de fallecimiento, dado a que la base sobre la renta que se constituye en los capitales, se verifica en forma cierta, esto es, a base de intereses solamente.

Cuando en un plan contributivo, se deseara usar el colectivo sin devolución, se tendría que usar simultáneamente un plan con devolución para invertir en él las aportaciones del participante, garantizando así, la devolución de aportaciones en caso de fallecimiento. Así como se dice que " lo mejor de los dados es no jugarlos" también podríamos decir que lo mejor de un plan contributivo es no usar un colectivo sin devolución.

Beneficios por separación.- Si has sesión de derecho puede establecerse en el plan, que además de quedar las contribuciones de la empresa como pensión saldada diferida, deberán dar también las del empleado dentro de la compañía de seguros; aunque esto no es forzoso.

En todos los casos, haya o no haya sesión, deberán devolverse las contribuciones del participante.

Garantía de tarifas.- Estos planes suelen emitirse con una garantía inicial de 5 años y de 2 con posterioridad a los primeros 5. Esta garantía se refiere a que la compañía, se compromete a mantener vigentes las tarifas con las cuales entran rentas vitalicias.

Valores de rescato.- Los valores de rescato, suelen ser bastante altos dado a que se trata de planes con un 100% de capitalización.

Dividendos.- Como en el seguro de grupo colectivo los dividendos suelen ser de un 50% de la utilidad obtenida en la cartera formada por esos contratos como mínimo. Además, suelen otorgarse dividendos sobre las rentas en curso de pago. Este tipo de planes se recomiendan fundamentalmente a la empresa pequeña, donde la expectativa de los participantes en el plan puede variar de 5 a 40, además, las características anteriores, como más tarde veremos, en estos planes no se cobra honorarios por estudios que comprendan hasta diez participantes.

#### SEGURO DE GRUPO MAS

#### SEGURO COLECTIVO DE PENSIONES

(Depósito administrado)

Este contrato establece la compra de pensiones diferidas, con

la particularidad de que las aportaciones, no se aplicarían en forma inmediata a comprar las rentas correspondientes a ningún participante en especial, sino que, se constituirían un fondo común o colectivo del cual se extraerá el efectivo necesario para adquirir las rentas a medida que los participantes se jubilen.

Este tipo de contrato se recomienda para empresas de tamaño medio (de 50 a 200 empleados).

En este punto, es importante no confundir el tamaño del plan con el tamaño de la empresa esto es, los empleados que a la iniciación del plan resulten elegibles, con los que los serán a la vuelta de pocos años en razón a las reglas de selección empleadas, por ejemplo, podría haber un plan que principiara con diez elegibles y que los tres años contara con el triple.

El depósito administrado, se maneja administrativamente en forma muy sencilla como cuenta contable acreditandosele las aportaciones, los intereses garantizados y cargandosele los capitales constitutivos necesarios para comprar las rentas a la jubilación de cada participante, así como algunos beneficios incidentales como: muerte, invalidez o separación que se determinación, se pagarían directamente del fondo; otro de los conceptos de cargo serían los gastos de administración.

Este tipo de contrato se emite directamente al contratante, que puede ser una empresa, sindicato o institución. Al respecto de los sindicatos es interesante hacer la observación de que esta póliza, suele adaptarse a las provisiones de un contrato colectivo de trabajo, cuando las prestaciones de pensión que establece, son pagaderas a corto plazo, al mismo tiempo de que se dispone de un fondo colectivo sin asignación, también se cuenta con la garantía en el pago de las rentas, cosa que en un fideicomiso no se podría obtener sobre todo, si el sindicato o sección no es muy numeroso.

Como podemos percatarnos, estamos ante una póliza enormemente más flexible que los planes individuales con asignación de capitales; por ejemplo, mediante un contrato de este tipo, es sumamente otorgar beneficios exactos de pensión en función al sueldo final, sin necesidad de recurrir a los ajustes que requeriría un plan con asignación. Otra faceta de su flexibilidad, es que puede adaptarse a planes de pensiones con retiro variable lo cual resultaría una complicación dentro de un plan con asignación. Otra media más de su flexibilidad, es que se puede proveer el beneficio de invalidez directamente del fondo o sea, pagar el equivalente a una renta cierta por un plazo igual a los años comprendidos entre la fecha de invalidación y la de jubilación.

Cabe hacer la observación de que en ningún momento la compañía de seguros es contractualmente responsable de la suficiencia del fondo.

El depósito administrado, es un instrumento que permite usar todas las hipótesis actuariales que pueden aplicarse a un fideicomiso, tales como descontar anticipadamente las separaciones de los participantes, estimarse los incrementos de sueldo también por anticipado, así como usar supuestos de mortalidad, invalidez, etc.

La forma de consecución de dividendos dentro de éstos contratos suele ser como diferencial de intereses entre la tasa garantizada y la tasa promedio real obtenida por la compañía en éstos contratos, después de descontar los gastos de administración. Igualmente se pueden conceder dividendos por mortalidad, en los casos de planes muy grandes en los que el contratante decida correr su propia experiencia para pagar las pensiones. El interés neto que están obteniendo actualmente estos contratos varían de un 6½% a un 7½% en fondos pequeños.

Otra característica digna de mencionarse respecto al depósito administrado, es que en caso de cancelación, la compañía dispone hasta de 6 meses para la devolución del fondo que corresponde según las condiciones de la póliza.

Como ya se dijo antes, los beneficios por muerte podrán proveerse mediante un seguro de grupo.

#### SEGURO DE GRUPO MAS FIDEICOMISO

El instrumento más conveniente para financiar en general a los grandes planes, o sea, planes de grandes empresas (más de 200 elegibles) es el contrato de fideicomiso irrevocable que hace la empresa con un fiduciario.

La idea general de éste plan, es la contribución de un fondo colectivo del cual se pagan directamente las pensiones o rentas, así como de otros beneficios distintos al de muerte, cargandolos también directamente al fondo.

El fideicomiso irrevocable es el instrumento más flexible de todos los que existen para financiar planes de pensiones.

Como en los casos anteriores, también en éste pueden otorgarse los beneficios por fallecimiento mediante un seguro de grupo de vida.

#### CONTRATOS COMBINADOS.

Con lo expuesto anteriormente, no queremos decir que se han agotado las formas de financiar un plan de pensiones, esto es, que solo existe el seguro de grupo más un plan con o sin asignación de capitales, pues además, existe toda una gama de planes combinados como pueden ser pólizas de seguro colectivo convencional más seguro colectivo de pensiones con o sin devolución, o el mismo seguro colectivo

convinado con un depósito ad ministrado, así como también los fondos mixtos que suelen diseñarse usando pólizas de seguro colectivo convencional más un contrato de fideicomiso irrevocable sin embargo, el único instrumento con el que ahora se cuenta para complementar beneficios por fallecimiento, es el seguro de grupo.

### COMO CALCULAR UN PLAN ASEGURADO

Pasemos ahora a la parte concreta de nuestro estudio, enfocando en forma específica la manera en que se calcularía un plan de pensiones para una empresa pequeña que convendríamos en llamar "Empresa progresista S.A.," en primer lugar, suponemos que ya determinamos cuáles son los empleados elegibles, aplicando la regla de selección que en este caso es en: Todos los empleados de planta y de tiempo completo con una edad mínima de 25 años y una antigüedad mínima de 2 años y 6 meses, obteniendo de esta forma, la totalidad de los elegibles a la fecha de la instalación del plan.

Enseguida procederemos a diseñar el columnado de cálculo que a grandes rasgos comprenderá cuatro partes principales:

- |            |                        |
|------------|------------------------|
| 1a. Parte: | Datos Generales.       |
| 2a. Parte: | Diseño de Beneficios   |
| 3a. Parte: | Cálculo del costo.     |
| 4a. Parte: | Datos complementarios. |

En el caso de " Empresa progresista S. A.", tenemos los datos generales de la columna uno a la nueve, el diseño de los beneficios de la diez a la die y siete, los cálculos de costo de la columna 18 a la 20,. Los datos adicionales se localizan en las últimas columnas es decir, de la 21 a la 26.

Analicemos ahora la forma en que se hizo el cálculo, tomando como ejemplo al primer participante, en Sr. Jorge Loya Santiesteban:

- 1a. Columna.- Fecha de nacimiento: 4 de septiembre de 1926.
- 2a. Columna.- Fecha de ingreso a la empresa: 11 de mayo de

1949

- 3a. Columna.- Número de afiliación al I.M.S.S.. 12-49-24-12-15
- 4a. Columna.- Sueldo \$ 11,500.00 M.N.
- 5a. Columna.- La edad calculada al 10.-1-72: en este caso:

72-25=47 años

6a. columna.- La antigüedad se calcula en este caso, cerrando a un año, seis meses y un día. Esto es,  $72-49=23$  años de antigüedad.

Es conveniente aclarar que la mayoría de los planes de pensiones se calcula la antigüedad por años completos, siendo para nuestro ejemplo en particular, que por simplificación no lo hacemos así.

7a. Columna.- Servicios futuros: los servicios futuros al 10. de enero de 1972.-, se calculan como la diferencia entre la edad de

jubilación y la edad actual, o sea para nuestro ejemplo:  $65-47=18$  años de servicios futuros.

8a. Columna.- Servicios totales: Los servicios totales se calculan como la suma de antigüedad al 1o. de mayo de 1972 más los servicios futuros hasta la jubilación; en nuestro caso:  $23 + 18 = 41$  años de servicios totales

9a. Columna.- La antigüedad en el Seguro Social se calcula sumando el año de la fecha de nacimiento más la edad de jubilación y restando el año de ingreso al I.M.S.S. para nuestro ejemplo será:  $24+65-49=40$  años de cotización al seguro social a la fecha de jubilación.

10a. Columna.- Ahora que ya tenemos calculada la antigüedad en el Seguro Social supondremos la pensión que dicho Instituto otorga en forma aproximada.

11a. Columna.- La prima asegura en este caso será 12 veces el sueldo mensual del participante:  $12 \text{ por } 11,500=138,000.00$

12a. Columna.- En esta columna, calcularemos la 1a. parte de la pensión privada que corresponde a la pensión legal, y dentro de la pensión legal a su vez la correspondiente a su primera porción, equivalente a la indemnización legal. Esta proporción se calcula como 0.008 por año de servicio y por el sueldo total del participante; para el caso concreto de nuestro ejemplo, el cálculo sería  $0.008 \times 41 \times 11,500.00 = 3,772.00$

13a. Columna.- En esta columna calcularemos la 2a. porción de la pensión legal equivalente a la prima de antigüedad, como 0.003 por años de servicio y por el sueldo; considerando en este caso el sueldo con un máximo equivalente al doble del salario mínimo de la región en que se aplique la prima de antigüedad. Tomando en cuenta que nuestro participante gana un sueldo superior al doble del salario mínimo, le calcularemos el equivalente a su prima de antigüedad con base en el que fue el salario mínimo del Distrito Federal, esto es, 2,280.00 Procediendo a hacer el cálculo en particular, tendremos:  $0.003 \times 41 \times 2,280.00 = 280.00$  pesos de pensión como equivalente a la prima de antigüedad.

Al calcular el beneficio de prima de antigüedad se observará que estamos usando la antigüedad total del participante, cosa que según la ley no es exacto pues la antigüedad máxima se computaría hasta el 1o. de mayo de 1970; Sin embargo, de esta forma simplificamos el cálculo por una parte y por otra, otorgamos un beneficio más atractivo al participante, que si le calculáramos su prima de antigüedad en forma exacta.

14a. Columna.- En esta parte calculamos el exeso del sueldo sobre el promedio del grupo máximo del seguro social, anteriormente de \$7,500.00 y para nuestro caso éste cálculo sería:  $11,500.00 - 7,500.00$  igual a 4,000.00

15a. Columna.- Es a columna co responde al cálculo de la \* pensión complementaria para los altos sueldos, mismo que se efectúa multiplicando 0.008 X los años de servicio y por el su ldo excedente al promedio de grupo máximo (anterior) del seguro social, siendo en\* particular para nuestro ej mplo:  $0.008 \times 41 \times 4,000.00 = 1,312.00$  pesos

16a. Columna.- En sta parte obtendremos el total de la pensión privada que indirectamente corresponde a la suma de la pensión legal en sus porciones correspondientes a la indemnización legal y al la prima de antigüedad, más la pensión complementaria adicional para los altos sueldos. En nuestro caso concreto  $(3,772 + 280) + 1312 = 5,364$ . de pensión privada ftotal.

17a. Columna.- ,La pensión total que recibira el participante será la suma de la pensión pública del seguro social, más la pensión privada total que le otorgue la empresa: En nuestro ejemplo:  $4,882 + 5364 = 10,246.00$  pesos de pensión total a la jubilación

18a. Columna.- En este punto debemos hacer una comprobación en cuanto al porcentaje que representa la pensión total lpagadera al participante, en relación al sueldo sobre el que está calculando la pensión;; esto es  $10246 / 11500 = 89\%$  del sueldo como pensión .

19a. Columna.- La prima del seguro de grupo con el que estamos calculando los beneficios por fallecimiento será la prima correspondiente a la tarifa más el imusto. En nuestro ejemplo:  $138.00 \times 12.95 \times 1.015 = 1,814.00$

20a. Columna.- La prima del seguro colectivo de pensiones con devolución que les el instrumento de financiamiento que usamos en este caso, para constituir los capitales, la encontraremos recurriendo a las tarifas de un seguro colectivo de pensiones con devolución a prima nivelada por 1.00 de pensión a la jubilación en la edad de nuestro participante efectuando el cálculo, se deberá multiplicar la pensión privada total por el valor de 1.00 de pensión a la edad de 65 años con 120 pagos de garantía; en nuestro caso:  $5364.00 \text{ por } 4.99 \text{ por } 1.015 = 27,168.00$

21a. Columna.- El costo total para el participante será el costo de la prima del seguro (en este caso seguro de grupo) más el costo de la capitalización de la renta, par nuestro ejemplo:  $\$1,884.00 \text{ má } 27,168.00 = \$ 28,982.00$

22a. Columna.- Pasando ahora a los datos complementarios empleados muchas veces para demostrar el funcionamiento técnico del diseño del plan, podremos notar que dichos datos principáasn evaluando el capital constitutivo de la pensión, el cual deberá suop rar a las indemnizaciones legales a que tuviera derecho el participante a la fecha de su jubilación. En nuestro caso, nosotros evaluamos el capital constituido de nuestro participante como ejemplo, multiplicando el total de la pensión privada por el valor de un peso de pensión

a los 65 años o sea:  $5.64$  por  $133.04 = \$ 713,620.00$  de capital constitutivo a la jubilación.

23a. Columna.- La indemnización legal por despido se calcula entre otras formas como la suma equivalente a tres meses de sueldo más 20 días por año trabajado hasta la fecha del despido mismo, que en este caso hicimos coincidir con la fecha de la jubilación. En nuestro ejemplo:  $\$11,500.00$  por  $30.333 = 348,833.00$  como suma equivalente a la indemnización legal a la jubilación con base en el sueldo actual.

Como podrá notarse, una forma abreviada de calcular la indemnización legal, es sumar tres al producto de dos tercios por 41, obteniendo como total los 30.333 meses de sueldo a los que se haría acreedor el participante en caso de despido a la edad considerada

24a.- Columna.- Para calcular la prima de antigüedad a la edad de jubilación a razón de 12 días por año trabajado por el sueldo con máximo de salario mínimo, usaremos la antigüedad real del participante por las razones que ya antes aludimos. En nuestro caso en particular:  $\$2,280.00 \times 0.40 \times 41 = \$ 37,92.00$  como prima supuesta de antigüedad a la fecha de jubilación.

25a.- Columna.- Sumando ahora el total de las indemnizaciones legales, esto es, prima de antigüedad más indemnización legal, obtendremos en el caso especial de nuestro ejemplo:  $\$ 348,833.00$  más  $37,992.00 = \$ 386,225.00$  de indemnización legal

26a. Columna.- Como uno de los datos complementarios que es interesante obtener en particular para este ejemplo de cálculo que estamos presentado en nuestro seminario obtengamos cual sería el costo del beneficio de pensión a prima nivelada, estimando la cantidad adicional de pensión que comparan los dividendos acumulados a la jubilación y descontados de la prima nivelada que originalmente usamos en el cálculo. Volviendo al caso particular que hemos venido usando como ejemplo, el costo con tarifas que anticipan dividendos acumulando estimando sería de:  $5068.00 \times 4.36 \times 1.015 = \$ 23,778.00$  fr prima. Dado a que estamos haciendo una comparación con el costo que tendría la pensión sin considerar dividendos acumulados estimados, es interesante recordar que el costo anterior era de  $\$ 27,168.00$  lo cual en este caso representa una reducción de un 1% del costo aproximadamente.

27a. Columna.- Obteniendo ahora el costo total, considerando dividendos acumulados, para efectos de financiamiento de la pensión, tendremos que en nuestro caso la reducción sería, de :  $28,982.00$  a  $\$ 25,552.00$ , Esto es, una reducción global de un 12% en el costo total aproximadamente.

Meditamos ahora por un momento sobre cual sería el costo del plan si en lugar de usar para financiarlo un seguro colectivo de pensiones con devolución usáramos un colectivo de pensiones sin devolución. Como en el cálculo que hemos presentado como ejemplo tendríamos

que en forma equivalente podemos aplicar primas de seguro colectivo de pensiones sin devolución directamente o en su caso descontar anticipadamente los dividendos que se hubieran calculado hasta la jubilación y que se aplicarán a la compra de pensión adicional. Haciendo los cálculos y resumiendo los resultados en porcentaje de la nómina de los participantes que obtendrían los siguientes costos:

Costo usando el seguro colectivo con devolución a prima nivelada: 11.43% de la nómina de participantes.

Costo usando primas niveladas de seguros colectivos de pensiones con devolución y anticipando la pensión que compara el dividendo acumulando estimado: 9,7 % de la nómina de participantes.

Costo usando prima nivelada de seguro colectivo de pensiones sin devolución: 9,35% de la nómina de participantes.

Costo usando seguro colectivo de pensiones sin devolución descontado\* pensión adicional comprada con dividendos acumulados, estimados: 7.97% de la nómina de los participantes

Considerando ahora finalmente el caso en que resultará muy costoso el plan y que de alguna forma quisiéramos bajar el costo minimizando las aportaciones iniciales, con perfecta conciencia por parte de la empresa de que esta manipulación única del costo es una forma un tanto "artificial" de bajarlo y que las aportaciones que se están dejando de hacer en el presente tendrán que reponerse en algún momento en el futuro con intereses.

Hablando concretamente se está proponiendo a la empresa que inicie el plan con un costo muy bajo pero creciente durante un cierto número de años (5 por ejemplo) y que posteriormente, o sea cuando la empresa deba tener un nivel financiero más estable y en general una mayor solidez se nivelaran los costos del plan.

Ahora pasemos a describir la forma en que específicamente se conseguiría nuestro objetivo, esto es, iniciando el financiamiento a prima única y revaluando costos año con año; para nuestro ejemplo suponemos que los sueldos permanecen estáticos y que los dividendos así como los créditos por reservas liberadas que se obtengan en caso de separación de participantes, se aplicará para contrarrestar en el futuro el aumento del costo que provenga de los incrementos de sueldo.

Sin embargo demos insistir en que alguna fecha de revaluación del plan deberá comenzar el financiamiento nivelado.

Volviendo de nuevo al caso de nuestro ejemplo, el Señor Jorge Loya Santiesteban, para el tendríamos en primer lugar sus datos generales como son: Sueldo, pensión privada, edad, antigüedad, servicios futuros servicios totales mismos que no varían para nuestro ejemplo.

En primer lugar el crédito anual por año, se calcularía como el total de pensión privada dividida entre los años de servicios futuros, obteniendo un crédito de \$ 5,364.00 entre 18 = \$ 298.00 de crédito unitario anual.

Por otro lado, sabemos que el costo nivelado de su pensión, es de \$ 27,168.00 ; Ahora bien, si calculamos el costo a prima única a edad alcanzada ( 47 años ) este será igual a :  $298.00 \times 63.41 \times 1.015 = \$ 19,179.00$  , que es un 30 % menor que el costo nivelado antes calculado. Sin embargo, como ya dijimos antes, este ahorro inicial, se reflejaría en primas muy altas en los últimos años de capitalización, a no ser que en algún momento se llegara a nivelar el costo, que también en este caso, tendría que ser más alto que el costo nivelado inicial.

Como ejemplo de ambos, a grandes rasgos, cómo se comportaría este sistema en los años sucesivos:

A segundo años el costo subiría de \$ 19,179.00 a \$ 20,042.00 al tercer año \$ 20,944.00 ; al sexto año \$ 23,903.00 . Al llegar al 11 año , ya habría revasado la prima nivelada inicial al alcanzar los ... \$ 29,784.00 .

Ahora pasamos a ilustrar objetivamente el ejemplo del que hemos estado hablando.

NUM.	NOMBRE DE EMPLEADOS ELEGIBLES.	FECHA DE NACIMIENTO	FECHA DE INGRESO.	NUMERO DE AFILIACION AL I.M.S.S.
1	Jorge Loya Santiesteban	Sep. 4-24	may-11-49	12-49-24-1215
2	Juan Jose Morales Ruiz	Dic.17-17	Oct-16-54	12-54-17-1257
3	Roberto Perez Velazco	Abr.24-45	nov- 7-62	12-62-45-1671
4	Amalia Lopez Batista	Dic 3-46	Dic-14-66	12-66-46-1829
5	Ma. del Carmen Solis	Abr.19-44	Dic.21-62	12-62-44-1775
6	Rodolfo Perez Fonseca	Nov.26-05	Nov- 4-68	12-59-35-1382
7	Humberto Alagu Villa	Dic.27-37	Nov.10-60	160-37-6206
8	Josue Perez Rodriguez	Nov- 2-27	Feb 21-51	12-59-27-1200
9	Pedro Gutierrez Lomas.	Dic.14-38	Sep 01-60	12-60-38-1434
10	Ana Zepeda Martinez	Feb.13-45	Feb.03-67	12-67-45-1180
11	Jose Luis Olvera Rios.	Dic.03-21	Jun.26-57	12-45-21-0014
12	Armando Olvera Rios.	Dic.25-28	May.07-63	12-67-28-1081

Requisitos de elegibilidad:

- a) Edad Mínima 25 años
- b) Mínimo de servicios : 3 años.

Edad de Jubilación:

65 años para hombres y mujeres

Regla para determinar los Beneficios:

- a) Muerte: 12 meses de sueldo.
- b) Jubilación:  $0.8 \% \times \text{Años de servicio} \times \text{Sueldo mensual}$   
 $0.3 \% \times \text{Años de servicio} \times \text{Sueldo como}$   
maximo del doble del salario mín  
 $0.8 \% \times \text{Años de servicio} \times \text{sueldo menos}$   
\$ 7,500.



CALCULO DE PLAN DE PENSIONES PARA " EMPRESA PROGRESISTA , S.A. "  
 FECHA DE INSTALACION 1 DE ENERO DE 1972.

(12) PENSION LEGAL.	(13) P.LEGAL PRIMA DE ANTIGUED	(14) EXCESO I.M.S.S.	(15) PENSION COMPLEM.	(16) PENSION PRIVADA TOTAL	(17) % DE PENSION CON RESPEC. AL SUELDO	(18) PRIMA DEL SEGURO.
3,772.00	280	4,000.00	1,312.00	5,364.00	89 %	1,814.0
255.00	96	—.—	—.—	351.00	80 %	286.0
1 880.00	321	—.—	—.—	1,706.00	* 100 %	320.0
410.00	154	— —	—.—	403.00	* 100 %	69.0
2,944.00	315	500 00	184.00	2,587.00	* 100 %	527.0
614.00	219	—.—	—.—	833.00	97 %	211.0
1,008.00	287	—.—	—.—	1,188.00	* 100 %	243.0
2,184.00	287	—.—	—.—	2,471.00	90 %	857.0
3,096.00	294	1,500.00	516.00	3,890.00	* 100 %	700.0
392.00	147	—.—	—.—	425.00	* 100 %	73.0
285.00	107	—.—	—.—	392.00	91 %	227.0
595.00	212	—.—	—.—	807.00	85 %	299.0
						<u>5,626.0</u>

\* La pensión privada sumada con la pensión del I.M.S.S. se redujo al 100% de pensión total a la jubilación.

(19) PRIM. SCP CON DEV.	(20) COSTO * TOTAL	(21) CAPITAL CONST. DE LA PENSION	(22) INDEMNIZA. LEGAL # Mes. + 20 DIAS	(23) PRIMA DE ANTIGUEDAD 12 D. x AÑO	(24) TOTAL DE BENEFICIOS LEGALES.
27,168.	28,932	713,627.00	348,833.00	37,392.00	386,225.00
3,449.	3,735	46,697.00	24,700.00	12,768.00	37,468.00
2,407.	2,727	227,478.00	171,667.00	42,864.00	214,531.00
564.00	633	58977 .00	37,620.00	20,520.00	58,140.00
4,254.	4,781	378,592.00	269,333.00	41,952.00	311,285.00
1,970.	2,181	110,822.00	58,400.00	29,184.00	87,584.00
2,496.	2,739	158,052.00	93,000.00	38,304.00	131,304.00
9,957.	10,814	328,732.00	201,500.00	38,304.00	239,804.00
7,700.	8,400	517,526.00	285,000.00	39,216.00	324,216.00
660.	733.	62,196.00	36,100.00	19,608.00	55,708.00
2,604.	2,831.	52,152.00	27,324.00	14,256.00	41,580.00
3,023.	3,322.	107,353.00	56 800.00	28,272.00	85,072.00
<u>66,252.</u>	<u>71,878.</u>				

\* Seguro colectivo de pensiones.

Porcentaje del costo total anual con respecto a la nómina anual de los participantes: 11.43 %.

(25)  
PRIMA DEL  
SCP\* CON DEV.  
CON DIV.

(26)  
COSTO TOTAL.

23,738.00	\$ 25,552.00
3,188.00	3,474.00
1,783.00	2,103.00
409.00	478.00
3,177.00	3,704.00
1,512.00	1,783.00
1,954.00	2,197.00
8,477.00	9,334.00
6,002.00	6,707.00
487.00	560.00
2,296.00	2,523.00
2,556.00	2,855.00
<u>55,639.00</u>	<u>\$ 61,265.00</u>

$\frac{1}{4}$  \* Seguro Colectivo de Pensiones.

Porcentaje del costo total anual  
con respecto a la nomina anual  
de los participantes: 9.74%

A las Primas del Seguro Colectivo  
de Pensiones, se le descontó el dividendo  
acumulado a la edad de Jubilación.

CONCLUSIONES Y ASIENTOS  
CONTABLES.

Para concluir el presente trabajo, consideramos prudente, - el hacer un Análisis de los Movimientos Contables a que dá origen la -- Contratación de un Plan de Pensiones. Contemplando dichos movimientos, cuando esta se hace a través de una Compañía de Seguros ó de una Institución Bancaria, así mismo, analizaremos los movimientos contables cuando la misma Empresa se decide a Constituir una reserva para los fines - que ya hemos estado mencionando.

Cabe hacer algunas distinciones antes de entrar en materia, en primer lugar, deberemos considerar la situación de la empresa, que - no toma ninguna medida económica para constituir u a Reserva cuya finalidad sea la de " Depreciar " a sus trabajadores, ni para separación - voluntaria, ni por despido de los mismos.

Volviendo a mencionar las dos indemnizaciones que deberá pagar la empresa a sus trabajadores, a saber: Indemnización Legal y La -- Prima de Antigüedad, podemos pensar que en determinado momento, la em- presa deberá pagar una u otra, o en su caso, las dos. Por esa razón, a medida que pasa el tiempo, podemos afirmar que un empleado que sobrepasa los 15 años de servicios, le está creando un pasivo a la Empresa por lo que se refiere a la Prima de Antigüedad, y de hecho, sucede lo mismo en lo referente a la Indemnización Legal, aunque esto es hasta cierto punto parcial, ( sujeto a que el empleado se separe voluntariamente o tenga que ser separado del negocio.) Por esta razón, podemos pensar, - que en esta situación, el empleado le está creando al negocio un Pasivo de Contingencia, pudiendose presentar esta, cuando la capacidad del empleado sea infima por razón de su edad avanzada. El rendimiento que la empresa puede obtener de una persona en esas condiciones, estará muy - por abajo de la que ese mismo trabajador pudo haberle dado en sus mejo- res épocas.

Nuevamente hacemos incapié, en que la mayoría de empresas - de cierta magnitud, ( media y gran empresa) constituidas generalmente como sociedades, cuya duración, la generalidad de las veces es indefinida, de acuerdo con la lógica, es más probable que sobrevivan como ne- gocios comparando su duración con el periodo productivo de cualquier per- sona, ya que éstos ( los negocios constituidos en sociedad ) en su ma- yoría, no están sujetos a que vivan ó mueran los socios.

Para un trabajador, mientras mayor es su edad, menos son las posibilidades de trabajo, como hemos admitido anteriormente, si la Pen- sión del I.M.S.S. no le resulta suficiente, se res tirará a abandonar su trabajo, viendose la empresa muchas veces pæcisada a despedirlo. En - esas condiciones, el pasivo contingente se convierte en Pasivo Real.

Entrando en materia, analicemos el caso de una empresa que

a pesar de las razones expuestas, no se ha preocupado por formar ninguna clase de reservas para jubilación, despido y Prima de Antigüedad.

Volviendo al caso de nuestro ejemplo, al Sr. Loya Santiesteban, la indemnización que deberá cubrirse por concepto de Prima de Antigüedad, sera de \$ 37,342.00 y la Indemnización Legal a los 65 años — ( pensando en que fué necesario despedirlo ) sera de \$ 348,833.00 ; el movimiento contable que esto originaría sería el siguiente:

Otros Gastos y Productos	\$ 386,225.00
Caja ó Bancos.....	\$ 386,225.00

Redacción: Cantidad liquidada al Sr. Jorge Loya Santiesteban por concepto de Prima de Antigüedad ( \$ 37392.00 ) y Indemnización Legal ( 348,833.00 ) habiendose computado su antigüedad sobre 41 años de servicios a la empresa.

Nota: Al respecto, nos dice la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que este tipo de gasto, solo podrá ser amortizado cuando proceda por reajustes de personal que sean necesarios para el funcionamiento de la empresa, pudiendose amortizar en partes iguales durante un periodo máximo de 5 años. Por lo tanto, el gasto asentado, no podrá ser deducible

Ahora consideremos, el movimiento de la empresa que por su propia cuenta, se decide a establecer una reserva para dos conceptos — que hasta ahora hemos estado manejando, sujetandose exclusivamente a las indemnizaciones que por ley deberá pagar a sus empleados. Hacemos notar que de acuerdo con el art, 27 Frac. VI de la Ley del Impuesto S/ la Renta, esta reseva no podrá ser deducible por no ajustarse a lo descrito en el Art. 25 de la misma Ley. Podemos suponer un movimiento sumamente sencillo, esto es, separando parte de efectivo para compra de bonos financieros por ejemplo.

En un procedimiento así, las ventajas que podría tener son muy escasas, por un lado, la ley no permite deducir las aportaciones para esa reserva, exepto en el caso que señala el Art. 21 Fracc. VI . además, al sacar el efectivo de la empresa para formar esa reserva, lo más probable es que los intereses obtenidos en esas inversiones, fueran bastante menores comparados con lo que en la misma empresa podrían ganar ( estamos suponiendo que a dicha empresa no le " sobra " el efectivo.

Pero como se podría dar el caso, ilustraremos el movimiento contable que implicaría, este sería el siguiente:

Fondo de Reseva para Indemnizaciones	\$ .XXX..
Caja y Bancos .....	\$ ..XXX

Redac. Cantidad aplicada para el fondo de reserva de Indemnizaciones y prima de antigüedad correspondiente al presente año.

AL Presentarse el caso de Despido ( indemnización Legal ) o de Retiro ( Prima de Antigüedad ) el movimiento sería el siguiente:

Otros Gastos y Productos. .... \$ XXXX

Fondo de reserva para indemnizaciones \$ XXXX

li Redac. Indemnización correspondiente y prima de antigüedad, Liquidada al sr. Pedro Pérez por haber dejado de prestar sus servicios dentro de la empresa a partir del día " X " habiéndose computado " X " años de servicios a partir de su fecha de ingreso.

Si una empresa decidiera formar una reserva como la que hemos descrito, las ventajas podrían ser: 1.- Contar con el efectivo disponible para dicho fin, y 2.- En caso de un ajuste de personal, además de contar con el efectivo necesario en un momento que se supone difícil para la empresa, podría amortizar el gasto en un período de 5 años.

La presentación en el Balance de la cuenta de Fondo de reserva para indemnizaciones, sería dentro de otros activos, considerando que la empresa, hasta cierto punto, no podrá disponer de dicha suma por otros fines que el que está destinado. Sin embargo, bien podría ir en el activo Fijo también, ya que de hecho, no tendrían ningún problema en caso de que sí dispusieran de ese dinero para otros fines.

Por último, contemplaremos la situación contable de una empresa que sí decidió adoptar el Plan de Jubilaciones para sus trabajadores. Para determinar los asientos, no será necesario saber por qué Plan de los que hemos descrito se hubiese decidido, ya que la única diferencia que nos importaría, será cuando el plan fuera contributivo.

Suponemos que se han cumplido todas las formalidades que exige la Sria. de Hacienda para poder considerarlo como deducible. Hemos visto que una de esas formalidades, radica en que la reserva creada para jubilaciones y pensiones, no podrá ser usada para otros fines,, independientemente de que se contrae con una Compañía de Seguros ó con una Institución Bancaria.

Movimientos contables en un Plan Contributivo.- Al hacerse el pago correspondiente, deberá separarse la aportación de la empresa de la de los empleados, ya que lógicamente las aportaciones de éstos, no alteran en nada las finanzas del negocio. La empresa deberá registrar exclusivamente sus aportaciones en la contabilidad y en todo caso, sería conveniente el llevar un registro individual y total sobre las aportaciones de sus trabajadores; esto sería importante para poder resumir las aportaciones de ambos, ya que de cualquier manera forman parte de un solo Plan.

Antes de Implantarlo.- Por el costo de estudios actuariales y gastos administrativos en caso de una Compañía de seguros o bien por

por los gastos notariales y comisiones en caso de pactarse Fideicomiso con una Institución Bancaria, el movimiento sería el siguiente:

Gastos de Previsión Social ..... \$ XXXX  
Caja y Bancos..... \$ XXXX  
Redac. Pago de honorarios a la Compañía de Seguros " X " por concepto de estudios actuariales dirigidos a la implantación de un Plan de Pensiones para el Personal de esta empresa.

Al momento de implantarlo ~~p~~ en los pagos subsecuentes;

R  
Reserva para Pensiones y Juvilaciones \$ xxx  
Caja y Bancos ..... \$ XXXXX  
Redac. Pago de la anualidad correspondiente a la fecha "X" liquidada a la Cia. "X " por concepto de la Prima para el fondo de Pensiones.

Debemos ~~sp~~árrar contablemente lo que serían las Primas para Juvilaciones y las que corresponden al seguro de Vida de Grupo ya que éstas corresponden directamente a Gastos, esto es:

Gastos de Previsión Social .....\$ XXX  
Caja y Bancos ..... \$ XXX

Redac. Pago de la anualidad comprendida de tal fecha a tal otra de la Prima del seguro de Grupo contratado con la Cia. " X ".

Nota: Ala presentación en el Balance, en caso de no coincidir la anualidad con el cierre del ejercicio, de todos es conocido que el importe de las Primas por el tiempo que faltara para completar dicha anualidad, serían presentadas dentro del activo diferido.

Por lo que se refiere a la " Reseva para Juvilación, se podría presentar dentro de " Otros Activos " ya que de hecho, sigue siendo dinero de su propiedad, aunque de hecho no pueda disponer libremente de él.

Hemos visto que dentro de los contratos de pensiones manejados por Compañías de Seguros, éstas, entregan ó acreditan dividendos — hasta por un 50 % de los que la aseguradora obtenga en ese ramo, además del interés que se otorga como garantía. Al efectuar el cómputo anual de dichos dividendos e intereses, el movimiento contable sería el siguiente:

Reserva para Juvilación ... \$ XXX  
Otros Gastos y Productos ..... \$ XXX  
Redac. Importe de los dividendos más Intereses otorgados por la Cia de seguros, computados a " tal fecha "

Señalaremos también, que a pesar de que esta situación quedaría grabada por la Ley del Impuesto Sobre la Renta en el Art. 1 por ser un crédito que " modifica el patrimonio de la Empresa " en el Art.

62 inc. VII de la misma Ley, dichos dividendos se consideran como excepciones al Impu sto Sobre Productos ó Rendimientos del Capital, razón por la que no se consideran un Ingreso Acumulable.

Cuando el depósito ó reserva es administrado por un tercero, el movimiento que se origina al hacer uso de la pensió alguno de los trabajadores, la empresa únicamente se concreta a abonar su cuenta de Reserva y Car ar Otros Gastos, a saber:

Otros Gastos y Otros Productos ....\$ XXX  
Reserva para Jubilación ..... \$ XXX

Redac. Cantidades pagadas durante el años, por la Cía de Se-  
guros a los Pensionados de esta Empresa.

Unicamente nos resta considerar la pos bilidad de que la em-  
presa se vicra precisada a hacer uso de esos fondos para una finalidad  
distinta a la señalada, en este caso los asientos correspondientes se-  
rían:

Caja y Bancos ..... \$ XXX  
Gastos y Prod Financieros .... \$ XXX  
Reserva pa a Jubilaciones ..... \$ XXX

Redac. Importe recibido de la Compañía de Seguros por con-  
cepto de " Rescate " parcial ( ó Total ) de la Reserva para  
Jubilaciones.

Los Gastos Financieros que anotamos, se originan por cum-  
plir con lo que designa el Art. 25 Frec. IV de la Ley del Impu sto S/  
la Renta que establece que al usar de los fondos constituidos para for-  
mar la Reseva de Jubilación para fines que no sean precisamente Juvila-  
ciones, se deb rá cubrir un interés a la tasa de 42 % .