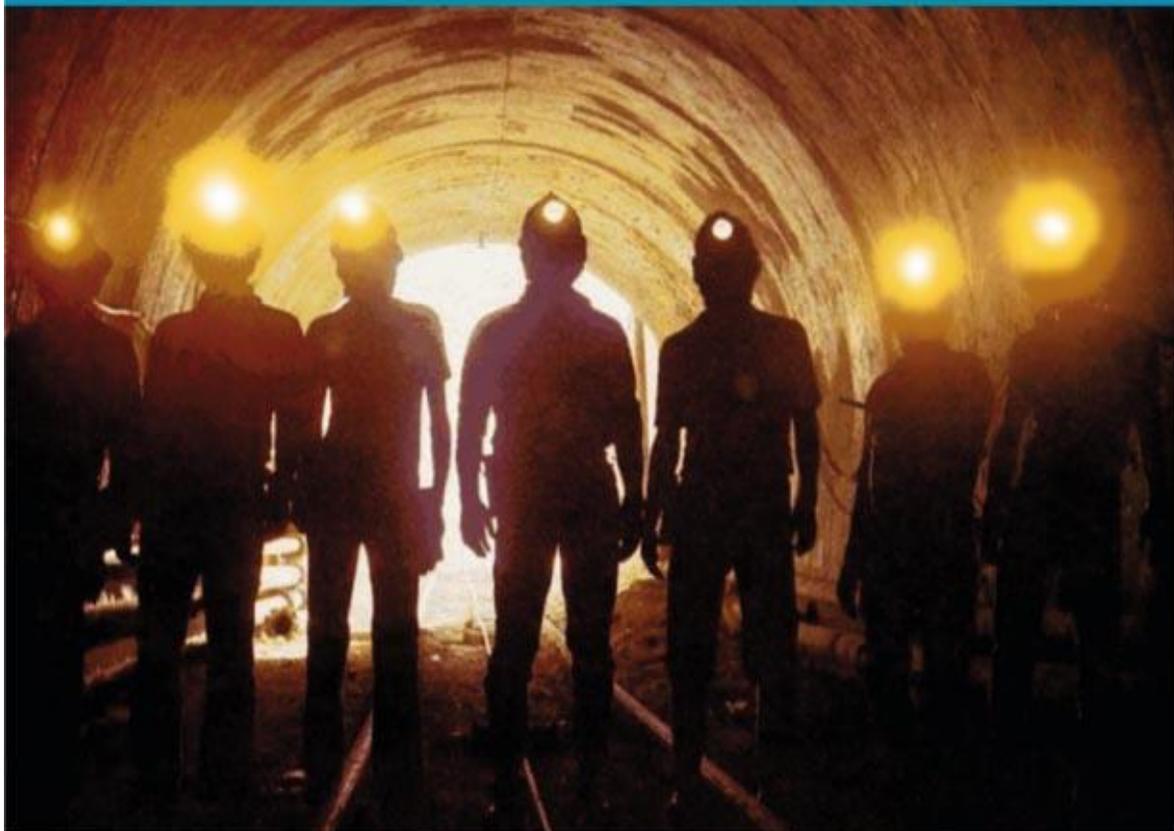


**MEMORIA DOCUMENTAL
MIGRACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES
DEL PERSONAL DE MANDO**

30/10/2012



SECRETARÍA
DE ECONOMÍA



SE

Contenido

I.	PRESENTACIÓN.....	4
I.1.	Nombre de la Memoria Documental:	4
I.2.	Objetivo de la Memoria Documental:.....	4
I.3.	Período de vigencia que se documenta:	4
I.4.	Ubicación geográfica:	4
I.5.	Características técnicas:	4
I.6.	Unidades administrativas participantes del FIFOMI:	5
II.	FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO	7
II.1	Fundamento legal.....	7
II.2	Objetivo	7
III.	ANTECEDENTES	7
III.1.	Del Fideicomiso de Fomento Minero	7
III.2.	Transición del Sistema de Pensiones en México.....	9
III.3.	Plan de Pensiones de los empleados del Fideicomiso de Fomento Minero.	10
IV.	MARCO NORMATIVO	12
V.	VINCULACION DEL PROGRAMA CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012 Y PROGRAMAS SECTORIALES, INSTITUCIONALES, REGIONALES Y/O ESPECIALES	12
VI.	SINTESIS EJECUTIVA DEL PROGRAMA.	13
VII.	ACCIONES REALIZADAS.....	15
VII.1	Programa de Trabajo:.....	15
VII.1.1.	Autorización del Comité del Plan de Pensiones de los Empleados del Fideicomiso de Fomento Minero.	15
VII.1.2.	Autorización del Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero para iniciar los trámites migración del Plan de Pensiones.	17
VII.1.3.	Resultado de consultas realizadas a los diversos entes gubernamentales.....	18
VII.1.4.	Como resultado de las consultas, se realizaron ajustes al Reglamento del Plan de Pensiones de Contribución Definida de los Empleados de Mando del Fideicomiso de Fomento Minero, consistentes en:.....	19
VII.1.5.	Validación de las modificaciones por el H. Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero.	19

VII.1.6. Autorización del Comité del Plan de Pensiones de los empleados de nivel operativo del Fideicomiso de Fomento Minero.	19
VII.1.7. Autorización del Comité del Plan de Pensiones de Contribución Definida de los Empleados de mando del Fideicomiso de Fomento Minero.	20
VII.1.8. Autorización de las modificaciones al Reglamento Interior y a los Reglamentos de los planes de pensiones del personal operativo y personal de mando, por parte de la Comisión Mixta.	20
VII.1.9. Traspaso de los Recursos al nuevo esquema de Contribución Definida.....	21
VII.2. Presupuesto y calendario de gasto:	21
VII.3. Trámites y registros contables y presupuestarios.	21
VII.4. Presupuesto autorizado y ejercido.	21
VII.5. Procesos de adjudicación.....	21
VII.6. Convenios y contratos.....	22
VII.6.1. Firma del contrato para la administración del plan.	22
VII.6.2. Convenio Modificatorio con los empleados para el traspaso de fondos al nuevo esquema del Plan de Pensiones del personal de Mando.	22
VIII. SEGUIMIENTO Y CONTROL	22
IX. RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS.....	22
X. INFORME FINAL DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	23

I. PRESENTACIÓN

I.1. Nombre de la Memoria Documental:

Migración del Plan de Pensiones del Personal de Mando.

I.2. Objetivo de la Memoria Documental:

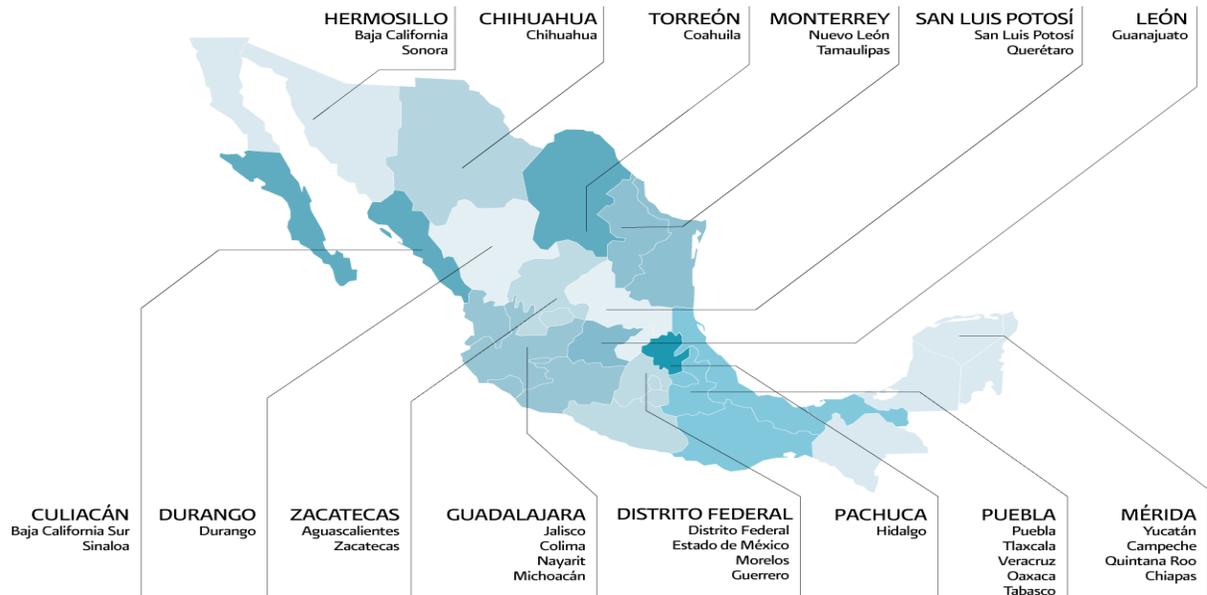
Dejar constancia de las actividades realizadas por la presente Administración para llevar a cabo la migración del Plan de Pensiones de Beneficio hacia el de Contribución Definida.

I.3. Período de vigencia que se documenta:

De abril 2011 a Junio 2012.

I.4. Ubicación geográfica:

La aplicación de la Migración del Plan de Pensiones abarca todo el personal de Mando de Oficinas centrales, así como al personal de Mando de las 13 Gerencias Regionales y 1 Subgerencia Regional.



I.5. Características técnicas:

El plan de pensiones a migrar es de un esquema de Beneficio Definido, el cual es también conocido como sistema pensionario de reparto. Se encuentra basado en el principio de solidaridad distributiva, consistente en que tanto trabajadores como patrones (entidades y dependencias) contribuyen a la conformación de una “bolsa global”, la cual sirve para financiar las pensiones. Independientemente de las

contribuciones realizadas a su nombre, si el trabajador cumple con los requisitos establecidos en la norma a que está sujeto, recibe una pensión de acuerdo a la fórmula que se indica en la Ley que para tal efecto le sea aplicable. En el caso específico que nos ocupa, únicamente el Fideicomiso de Fomento Minero aporta al plan, con base en un estudio actuarial.

La migración es a un esquema de Contribución Definida, también conocido como sistema pensionario de capitalización individual, permitiendo al trabajador disfrutar de una pensión en razón del saldo que acumule en una cuenta individual de la que es titular. En ella se depositan las aportaciones realizadas a su nombre, por sí mismo y por el patrón.

El cambio consistió en realizar la migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido por el de Contribución Definida para todo el Personal de Mando de la Entidad.

I.6. Unidades administrativas participantes del FIFOMI:

Participaron en la elaboración de esta Memoria Documental, la Dirección de Coordinación Técnica y Planeación, la Gerencia de Recursos Humanos y la Subdirección Jurídica, la primera mediante la propuesta del nuevo esquema, su promoción, difusión y autorización ante el Órgano de Gobierno y las diversas dependencias gubernamentales, la segunda mediante la elaboración del Reglamento y ajuste del nuevo esquema y la tercera mediante la revisión legal de los Reglamentos del nuevo plan de pensiones para el personal de Mando.

ATENTAMENTE

ING. ALBERTO ORTIZ TRILLO
DIRECTOR GENERAL DEL FIDEICOMISO DE FOMENTO MINERO

II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO

II.1 Fundamento legal

Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012.

Lineamientos para la elaboración e integración de Libros Blancos y de Memorias Documentales (publicados en el Diario Oficial de la Federación, el 10 de octubre de 2011).

Acuerdo para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal 2006-2012 (publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 19 de diciembre de 2011).

Lineamientos para la formulación del Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2006-2012, (publicados en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de enero de 2012).

II.2 Objetivo

El objetivo de la presente Memoria Documental es dejar constancia de las acciones emprendidas por la Administración del Fideicomiso de Fomento Minero para atender la política del Gobierno Federal de la transformación de los sistemas pensionarios administrados por el sector público y las Entidades federativas, hacia sistemas de contribución definida, basados en cuentas individuales con portabilidad entre los sistemas reformados, que sean viables en el largo plazo, evitando el deterioro de los balances presupuestarios y permitan a los trabajadores buscar las condiciones laborales más favorables sin perjuicio de su pensión.

III. ANTECEDENTES

III.1. Del Fideicomiso de Fomento Minero

El 28 de agosto de 1934 se creó la Comisión de Fomento Minero (COFOMI), como propietaria de los yacimientos no concesionados de fierro, azufre y carbón, minerales considerados estratégicos para las condiciones económicas del país. Este organismo contemplaba el apoyo financiero para la minería nacional y la asistencia técnica.

El 1 de noviembre de 1974, se crea el Fideicomiso de Minerales no Metálicos Mexicanos, Fideicomiso del Gobierno Federal en Nacional Financiera, S.A. que tenía como objetivo fortalecer la participación de los ejidos, las comunidades rurales y los pequeños propietarios en las actividades mineras a través de asistencia técnica, administrativa, promoción e instalación de plantas industrializadoras, investigación tecnológica y financiamiento.

Posteriormente, el Gobierno Federal se vio en la necesidad de reforzar las capacidades técnicas del sector minero para integrar una mayor cantidad de aspectos de la minería y proporcionar diversos apoyos para contribuir a su

desarrollo, específicamente en la pequeña y mediana minería, con un alcance para todo tipo de minerales a excepción de los hidrocarburos y de los minerales radioactivos.

Por tal motivo mediante Acuerdo Presidencial del 25 de enero de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de febrero del mismo año, se modificó la denominación del Fideicomiso Minerales No Metálicos Mexicanos, por la de Fideicomiso de Fomento Minero, dentro del mismo acuerdo se establecieron para el FIFOMI las siguientes finalidades:

- I. Mejorar, ampliar y desarrollar técnicas de exploración, explotación, beneficio, industrialización y comercialización de todo tipo de minerales con excepción del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos, o de minerales radiactivos.
- II. Proporcionar asesoría técnica y administrativa para la organización de los concesionarios, causahabientes de yacimientos de minerales para la exploración, explotación, beneficio, industrialización y comercialización de los productos y sus derivados.
- III. Promover la instalación de empresas mineras e industrializadoras de productos para fortalecer la demanda interna, sustituir importaciones y, en su caso, favorecer exportaciones a la vez que participar en empresas mineras de cualquier índole.
- IV. Promover el estudio de procesos que incrementen el aprovechamiento de minerales y la realización de cursos de capacitación para mineros, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.
- V. Arrendar en cualquiera de sus formas, administrar y enajenar sus bienes muebles e inmuebles según sea necesario para su objeto.
- VI. Recibir y otorgar créditos para financiar las actividades relativas a su objeto.
- VII. Efectuar por conducto de la fiduciaria operaciones de descuento de los títulos de crédito que se emitan, en relación con los contratos de crédito que se celebren.

En Diciembre de 1992 se emitió el decreto por el cual se liquida a la COFOMI y en enero de 1993 el Fideicomiso de Fomento Minero absorbió algunas funciones y parte del patrimonio de la COFOMI.

En 1994 el Fideicomiso de Fomento Minero fue sectorizado a la Secretaría de Fomento y Comercio Industrial SECOFI mientras que hoy el FIFOMI es una entidad paraestatal sectorizado a la Secretaría de Economía (SE).

Estas transformaciones contribuyeron a un esquema de depuración del sector minero, a efecto de cumplir con las demandas del sector minero nacional.

A partir del año 2000, FIFOMI incursiona en una etapa de crecimiento y se transforma para apoyar a la cadena del sector y a partir del año 2002 la colocación de crédito es por lo menos el 90% a través de intermediarios financieros, funcionando como desarrollador de mercado.

A partir del año 2000 la operación del FIFOMI se basó en una Planeación Estratégica y en el año 2002 se certificaron todos sus procesos en la Norma ISO 9001:2000.

A partir del año 2008 incursiona en el Mercado de Valores, emitiendo Certificados Bursátiles para fondear la operación crediticia y en el año 2011 inicia su participación en fondos de capital de riesgos especializados en el Sector Minero, participando de forma importante en el proceso de implementación y promoción.

En octubre de 2010 inicia la migración integral de sus sistemas a la herramienta SAP y concluye en septiembre de 2012.

III.2. Transición del Sistema de Pensiones en México.

Sistema de Reparto o Beneficio definido 1943 a 1973.

En 1943 el Sistema de Pensiones en México era un Sistema de Reparto, en el cual las aportaciones de los trabajadores activos financiaban el pago de pensiones de la población retirada. Estos recursos resultaron insuficientes al ser rebasados en relación con el número de personas pensionadas. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), llevó a cabo una reestructura, implementando una pensión basada en el salario promedio de los últimos 5 años y el número de semanas cotizadas.

Sistema de Ahorro para el Retiro 1992 a 1997, origen del sistema de Capitalización Individual o Contribución Definida en México.

En 1992, nace el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR 92), que es una aportación complementaria a los trabajadores del 2% del Salario Base de Cotización y se acumula en una cuenta del trabajador. Las aportaciones se administran por Instituciones Bancarias autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR).

Sistema de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) 1997 a la fecha.

El 1º de julio de 1997 se reestructura el Sistema de Pensiones en México, pasando de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida, para asegurar la sustentabilidad del Sistema de Pensiones en el mediano y largo plazo. Se crean las AFORES y SIEFORES para administrar los recursos destinados a las pensiones y las subcuentas individuales de los trabajadores; las AFORES son las administradoras de los fondos de pensión y las SIEFORES se encargan de diversificar los fondos, en relación con el riesgo y el rendimiento de las subcuentas, con base en la edad del trabajador.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El 1o. de enero de 2008 los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) se integran al nuevo sistema de pensiones, basado en cuentas individuales (contribución definida), que consiste en un Bono de Pensión en su cuenta individual que les reconoce sus derechos pensionarios adquiridos

al momento de la reforma.

Reformas en los sistemas de pensiones en Entidades Federativas.

Al mes de diciembre de 2008, diez estados (Aguascalientes, Coahuila, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Sonora, Veracruz, Nuevo León y Coahuila) realizaron reformas a sus sistemas de pensiones para pasar de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida.

Nuevo régimen de jubilaciones de la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

El 18 de agosto de 2008, la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) firman un convenio sobre el nuevo régimen de jubilaciones para los trabajadores que se incorporen a la CFE a partir del 19 de agosto de 2008.

III.3. Plan de Pensiones de los empleados del Fideicomiso de Fomento Minero.

Antecedentes.

Plan de Beneficio Definido de los Empleados del Fideicomiso de Fomento Minero a migrar.

El Reglamento del plan de pensiones del Fideicomiso de Fomento Minero (FIFOMI), establece los beneficios y prestaciones por concepto de pensiones y retiros a favor de sus empleados, así como la normatividad, organización y manejo de los recursos. El período de servicio activo del empleado se computará por meses y años cumplidos en forma ininterrumpida, la terminación de la relación laboral, cualquiera que sea la causa que la origine, excluye automáticamente al empleado para seguir siendo beneficiario del Fondo sin perjuicio alguno para el mismo.

Se considera fecha efectiva de retiro, el primer día del mes inmediato de la separación de sus labores o coincida con la fecha en que cumpla 60 años, siempre y cuando, cuente por lo menos con 10 años de antigüedad. El empleado podrá diferir su retiro hasta la edad de 65 años, previa solicitud por escrito al Comité Técnico, dentro de un plazo de 90 días previos a la fecha de retiro, quien está facultado para aceptarla o denegarla. El empleado tendrá derecho a recibir una pensión, que se calculará con base a lo que resulte mayor de aplicar las siguientes reglas:

- a) Pensión equivalente al 100% del sueldo mensual pensionable, incluida la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social, sin considerar asignaciones familiares. Aplica solo si la antigüedad y la edad del empleado suman cuando menos 85.
- b) La equivalente al 1% de sueldo mensual pensionable multiplicado por la antigüedad.
- c) La pensión que actuarialmente resulte de un capital que se calcula como la

suma de la antigüedad incrementada en 4.5 y multiplicada por dos tercios del sueldo mensual pensionable.

Beneficio	Antigüedad Años	Pago en meses de Sueldo Pensionable
Retiro Voluntario	Más de 10 - Hasta 12	3
	Más de 12 - Hasta 15	4.5
	Más de 15	6
Fallecimiento	Menos de 20	6
	Más de 20	8

Prejubilación

En la primera sesión extraordinaria de 2010 celebrada el 22 de abril del mismo año, se aprobó la solicitud de elaboración de un estudio para analizar la viabilidad de establecer un sistema de prejubilaciones en la Entidad.

En la tercera sesión extraordinaria del 05 de octubre de 2010 el Comité del Plan de Pensiones, autorizó la modificación al Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados del Fideicomiso de Fomento Minero adicionando un apartado de prejubilaciones para los empleados que lleguen a la edad de 55 años con antigüedad mínima de 16 años, en caso de retirarse podrán obtener el beneficio de una pensión mensual vitalicia correspondiente al 1% del sueldo mensual pensionable, por cada año de servicio activo, pagadero en una sola exhibición.

Dicha modificación fue presentada con carácter informativo ante el Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero en su cuarta sesión extraordinaria del 18 de Octubre de 2010, en la que se recomendó obtener la opinión de la Unidad de Seguros y Pensiones de la SHCP.

Con la finalidad de atender las recomendaciones de los miembros del Comité del Plan de Pensiones y conocer la opinión de la Dirección de Pensiones y Seguridad Social de la Unidad de Seguros y Pensiones de la SHCP, se remitió el oficio DCTP/157/2010 de fecha 03 de noviembre de 2010.

Asimismo, el 30 de noviembre de 2010 se tuvo reunión con personal de la Unidad de Seguros y Pensiones y de la Unidad de Banca de Desarrollo, en donde se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que la Unidad de Seguros y Pensiones no es competente para opinar sobre la modificación al Reglamento del Plan de Pensiones de FIFOMI, así como la

responsabilidad y competencia de la Unidad de Banca de Desarrollo se limita a su opinión como miembro del Comité Técnico.

- Que considerando que el propio Reglamento del Plan de Pensiones y demás normatividad facultan a la Administración del FIFOMI para realizar los cambios al Plan de Pensiones y que no existe afectación presupuestaria, no se requiere de opinión externa.

Derivado de lo anterior, el 14 de diciembre de 2010 el Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados del Fideicomiso de Fomento Minero fue depositado en la Unidad de registro de contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, Apartado “A” del Artículo 123 constitucional.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales
- Ley del Seguro Social
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley del Impuesto sobre la Renta
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
- Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Reglamento Interior de Trabajo del Fideicomiso de Fomento Minero
- Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados de nivel operativo del Fideicomiso de Fomento Minero
- Reglamento del Plan de Pensiones de Contribución Definida para el personal de mando del Fideicomiso de Fomento Minero

V. VINCULACION DEL PROGRAMA CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012 Y PROGRAMAS SECTORIALES, INSTITUCIONALES, REGIONALES Y/O ESPECIALES

Primer nivel: Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Economía competitiva y generadora de empleos, Eje rector 2.3 Sistema Nacional de Pensiones, Objetivo 3,

Estrategia 3.2 Contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad.

Al considerar el incremento que se dará en el ahorro financiero por esta vía y la demanda por instrumentos financieros que esto implica, resulta crucial el desarrollo de proyectos productivos y de instrumentos financieros para lograr que estos recursos sean canalizados a financiar proyectos prioritarios, tales como de infraestructura, de vivienda y de PyMES. De esta forma, las acciones mencionadas anteriormente en materia del mercado de valores complementarán a las estrategias en materia de seguridad social y sistemas de pensiones.

Segundo nivel: Lineamientos de política económica para 2011 de la SHCP, Sistema de Pensiones IV.5.3.- Proseguir con la consolidación del Sistema Nacional de Pensiones, mediante el impulso a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto administrados por el sector público hacia sistemas de contribución definida, basados en cuentas individuales, además de resultar en sistemas de pensiones viables en el largo plazo, permitirá la posibilidad de los derechos pensionarios de los trabajadores como los del IMSS e ISSSTE.

Lineamientos de política económica para 2012 de la SHCP, Sistema de Pensiones IV.5.3.- Proseguir con el impulso a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto, administrados por el sector público y las entidades federativas, hacia sistemas de contribución definida, con portabilidad entre los sistemas reformados. Esa conversión resultará en sistemas de pensiones viables en el largo plazo permitiendo a los trabajadores buscar las condiciones más favorables sin perjuicio de su pensión.

Tercer Nivel: Plan Táctico Operativo de Recursos Humanos 2012, objetivo táctico, Mejorar los beneficios a los trabajadores para que puedan acceder a una jubilación anticipada.

VI. SINTESIS EJECUTIVA DEL PROGRAMA.

Con la finalidad de atender lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, en su estrategia 3.2 de contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad, así como a la recomendación del Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero en su sesión extraordinaria del 18 de Octubre de 2010, en la cual se menciona como conveniente iniciar la migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido a Contribución Definida, buscando un esquema compatible con el de NAFIN; por lo que se tomó como base su plan migrado en 2006 y algunos criterios del plan de Exportadora de Sal, S.A. de C.V. migrado en 2010.

Se realizaron los trámites para la migración ante la Secretaría de Economía como cabeza de sector, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de la Función Pública y la consulta solicitada por el Comité Técnico ante la CONSAR.

Siendo lo más relevante de las consultas realizadas lo siguiente:

- La CONSAR se congratuló con la intención del FIFOMI por migrar su Plan de Pensiones a la modalidad de Contribución Definida, conforme a los lineamientos y medidas tomadas por la Administración Pública Federal en relación al manejo de los recursos pensionarios de sus entidades, dependencias y organismos. Solicitando que el nuevo Plan estuviera a cargo de alguna Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) y que se ajuste la edad de jubilación a la establecida en la Ley del IMSS.
- La Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social considerando que se concretó la incorporación de un apartado de prejubilación y que el siguiente paso es el cambio del Plan de Pensiones, comunicaron su mejor disposición para analizar la documentación remitida y continuar prestando la asesoría necesaria para contribuir en la consolidación de un sistema nacional de pensiones.
- Dado que el nuevo esquema del plan de pensiones se contrapone con lo establecido en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en lo relacionado con un esquema de cuentas individuales que se derivan del cambio del Seguro de Separación Individualizado y que dicho seguro aplica para personal de mando y enlace; la Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal no consideró procedente la migración para el personal operativo.
- El Titular de la Unidad de política y control presupuestario de la SHCP manifestó carecer de atribuciones para pronunciarse sobre la solicitud de opinión respecto a la validación y en su caso autorización de la migración del Plan de Pensiones de los empleados del FIFOMI de Beneficio Definido a Contribución Definida.

Con lo anterior, se ajustó el Reglamento del Plan de Pensiones para el personal de mando, el cual establece que el Fondo se encontrará dividido en cuentas individuales por empleado. Para los empleados actuales se contará con 3 Subcuentas “A”, “B” y “C”, mismas que serán constituidas de la siguiente manera:

- Subcuenta “A”: por la aportación del 8% del Sueldo Mensual Pensionable del Empleado, esta aportación se realizará únicamente por el FIFOMI.
- Subcuenta “B”: por las aportaciones voluntarias ordinarias del Empleado, hasta por el 4% de su Sueldo Mensual Pensionable y por la participación del FIFOMI por el 50% de la aportación del Empleado.
- Subcuenta “C”: por la cantidad que resulta del cálculo actuarial que corresponda a cada Empleado de acuerdo a su edad, fecha de ingreso y Sueldo Mensual Pensionable, al momento de la migración del Plan de Pensiones.
- Para los empleados de mando que se integren al FIFOMI posterior a la migración del Plan, únicamente contarán con las Subcuentas “A y B”.

Finalmente, el 1 de Junio de 2012 se realizó la Migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido por el de Contribución Definida para el personal de mando, dando

cumplimiento a todas las recomendaciones realizadas por el Comité Técnico, informándoles los avances realizados de manera permanente y de la normatividad en la materia.

Con la migración al Plan de Contribución Definida se obtendrán, entre otros, los siguientes beneficios:

- Se reconocen los derechos adquiridos de los empleados al momento del cambio del Plan, mediante la subcuenta "C" inscripción por cambio.
- Las cuentas son individuales y el empleado conoce su saldo en cualquier momento.
- Se cumple con lo señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y los Lineamientos de Política económica para 2011 y 2012 de la SHCP.
- Existe mayor movilidad laboral entre los empleados.
- Se mejora el balance presupuestario del Fideicomiso de Fomento Minero.

VII. ACCIONES REALIZADAS

Con el objeto de atender lo establecido en el Programa Nacional de Desarrollo 2007-2012, Economía competitiva y generadora de empleos, Objetivo rector 2.3 Sistema Nacional de Pensiones, Estrategia 3.2 Contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad y la Política pública de llevar la transformación del sistema de pensiones de beneficio definido, hacia un sistema de contribución definida, basado en cuentas individuales con portabilidad entre los sistemas reformados y que tenga viabilidad en el largo plazo, que evite el deterioro del balance presupuestario del Fideicomiso de Fomento Minero y permita a los trabajadores buscar las condiciones laborales más favorables sin perjuicio de estar esperando su pensión, se realizaron las siguientes acciones para llevar a cabo la migración del Plan de Pensiones de un esquema de Beneficio Definido a Contribución Definida.

VII.1 Programa de Trabajo:

Se anexa programa de trabajo para migrar el Plan de Pensiones de Beneficio Definido a Contribución Definida.

VII.1.1. Autorización del Comité del Plan de Pensiones de los Empleados del Fideicomiso de Fomento Minero.

En la Cuarta sesión extraordinaria del 12 de abril de 2011, el Comité del Plan de Pensiones de los Empleados del Fideicomiso de Fomento Minero, se pronunció a favor de la migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido a Contribución Definida, otorgando su anuencia para llevar a cabo los trámites correspondientes ante las diferentes instancias gubernamentales, bajo el siguiente esquema:

Esquema de Aportaciones al Plan de Pensiones de Contribución Definida.

Se consideran aportaciones a una cuenta individual por empleado, dividida en tres subcuentas, como se muestra a continuación:

Subcuenta	Porcentaje y forma de aportación
"A" aportación a cargo del patrón	8% del sueldo mensual pensionable.
"B" Aportación bipartita.	El trabajador hasta 4% del sueldo mensual pensionable. FIFOMI hasta el 50% de la aportación del empleado (2%).
"C" Portabilidad o compra de antigüedad. (Inscripción de cambio).	Es aportación inicial, resultado del cálculo actuarial por empleado de acuerdo a su edad, fecha de ingreso y sueldo, conforme al plan de pensiones vigente por servicios prestados a la fecha de entrada en vigor del nuevo plan.
Aportación total patrón	10%
Aportación total empleado.	4%
Aportación total	14%

Esquema para el retiro de los Recursos

En caso de Retiro, los Empleados podrán tener acceso a su Cuenta Individual en los porcentajes siguientes y de acuerdo a los supuestos señalados a continuación:

a) En el caso de Renuncia del Empleado

a.1) El Empleado tendrá derecho a recibir el porcentaje del saldo existente en la Subcuenta "A" que le corresponda conforme a la siguiente tabla:

Antigüedad (años cumplidos)	Porcentaje de la Subcuenta "A"
0	50 %
1	55 %
2	60 %
3	65 %
4	70 %
5	75 %
6	80 %
7	85 %
8	90 %
9	95 %
10 ó más	100 %

a.2) El Empleado tendrá derecho a recibir el 100% del saldo existente en la Subcuenta "B"

a.3) En su caso, el Empleado tendrá derecho a recibir el porcentaje del saldo existente en la Subcuenta "C", que le corresponda conforme a la siguiente tabla:

Antigüedad (años cumplidos)	Porcentaje de la Subcuenta "C"
0	50 %
1	55 %
2	60 %
3	65 %
4	70 %
5	75 %
6	80 %
7	85 %
8	90 %
9	95 %
10 ó más	100 %

- b) En caso de que el IMSS dictamine que el Empleado padece de Incapacidad física o mental y ésta hace imposible la prestación del servicio, el Empleado tendrá derecho a recibir el 100% de los recursos existentes en las Subcuentas "A", "B" y, en su caso, la Subcuenta "C".
- c) En caso de terminación de la relación de trabajo por causas imputables al FIFOMI, el Empleado tendrá derecho a recibir el 100% de los recursos existentes en las Subcuentas "A", "B" y, en su caso, la Subcuenta "C".
- d) En caso de rescisión de la relación laboral por causas imputables al Empleado, éste únicamente tendrá derecho a recibir el 100% de los recursos existentes en la Subcuenta "B".

VII.1.2. Autorización del Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero para iniciar los trámites migración del Plan de Pensiones.

El 22 de septiembre de 2011 mediante acuerdo 1234/FFM/11, los miembros del H. Comité Técnico del FIFOMI, autorizaron a la administración iniciar los trámites a fin de llevar a cabo la migración del plan de pensiones de los empleados de este Fideicomiso de un esquema de Beneficio Definido a uno de Contribución Definida, con la recomendación de realizar una consulta ante la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) respecto si la migración genera ahorros.

El 26 de Septiembre de 2011 se solicitó con oficio DCTP/085/11 a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Economía iniciar las gestiones para llevar a cabo la migración del Plan de Pensiones de los empleados del FIFOMI.

VII.1.3. Resultado de consultas realizadas a los diversos entes gubernamentales.

Para dar cumplimiento al acuerdo 1234/FFM/11 del Comité Técnico del FIFOMI se formularon consultas a los diferentes entes gubernamentales que se mencionan a continuación:

CONSAR. En su oficio D00/500/010/2011 de fecha 25 de octubre de 2011, destacó la intención del Fideicomiso de Fomento Minero por migrar el plan de pensiones a la modalidad de Contribución Definida, conforme a los lineamientos y medidas tomadas por la Administración Pública Federal en relación al manejo de los recursos pensionarios de las entidades, dependencias y organismos, así como

- La conveniencia de que la administración del Plan esté a cargo de alguna Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).
- El esquema no debería contemplar el retiro de recursos en una sola exhibición, sugieren permitir las opciones de renta vitalicia como de pagos programados que proporcionen al menos el 70% de nivel de reemplazo pudiendo retirar el remanente.
- Sugieren que en el esquema se homologue la edad de jubilación a la establecida por las leyes de seguridad social.

Respecto si la migración al plan genera ahorros, la CONSAR sugiere que sea un despacho quien realice el estudio actuarial y determine si la migración del plan generará ahorros. Al respecto se realizó un estudio actuarial donde se determinó que en el peor de los casos la migración del Plan de Pensiones de todo el personal le significa al FIFOMI un ahorro de 1.2 millones de pesos.

Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social de la SHCP. El 18 de noviembre de 2011, mediante oficio 366-I-308/11, la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social de la SHCP considerando que el FIFOMI ha concretado la incorporación de un apartado de prejubilación para los empleados que cuenten con más de 55 años de edad y 16 años de antigüedad en el Plan de Pensiones de la Entidad y que el siguiente proyecto es el cambio de un esquema de Beneficio Definido por uno de Contribución Definida, informan que continuarán prestando la asesoría necesaria para contribuir en la consolidación de un sistema nacional de pensiones.

Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal de la SFP. El 13 de febrero de 2012 con oficio SSFP/408/DGOR/0168//2012, informa que conforme al esquema planteado, es procedente la migración del Plan de Pensiones únicamente para el personal de mando, en sustitución del Seguro de Separación Individualizado que establece el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

Así mismo, consideró que la migración para el personal operativo se contraponen a lo establecido en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos, por lo cual no se considera viable.

Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP. Mediante oficio No. 307-A.-1839 comunicó que su competencia es en materia presupuestaria, por lo que carece de atribuciones para pronunciarse sobre la migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido a Contribución Definida.

VII.1.4. Como resultado de las consultas, se realizaron ajustes al Reglamento del Plan de Pensiones de Contribución Definida de los Empleados de Mando del Fideicomiso de Fomento Minero, consistentes en:

1. El esquema de Contribución Definida se establece únicamente para personal de mando conforme lo comunicado por la SFP, en sustitución del Seguro de Separación Individualizado, que establece el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.
2. Se homologó la edad de jubilación a la establecida por la Ley del Seguro Social.
3. Se adicionan como opciones de jubilación, tanto rentas vitalicias como pagos programados, conservando el pago en una sola exhibición.
4. Se establece que la inversión de los recursos debe estar en instrumentos de inversión con metodologías similares con las que operan las SIEFORES, de acuerdo al perfil del empleado considerando como principal criterio la edad.

VII.1.5. Validación de las modificaciones por el H. Comité Técnico del Fideicomiso de Fomento Minero.

Con fecha 28 de marzo de 2012, se solicitó al Comité Técnico del FIFOMI su autorización final, para concretar la migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido a Contribución Definida, determinando que los miembros del Comité no tienen facultad para autorizar la migración del Plan y que es facultad de la administración, considerando que ya se cuenta con las autorizaciones y respuesta de las diversas consultas realizadas, expresan su apoyo a la administración del Fideicomiso de Fomento Minero para concluir el proceso de migración del plan de pensiones del personal de mando del esquema de beneficio definido a contribución definida.

VII.1.6. Autorización del Comité del Plan de Pensiones de los empleados de nivel operativo del Fideicomiso de Fomento Minero.

El 23 de mayo se llevó a cabo la Segunda sesión extraordinaria del Comité del Plan de Pensiones, en la cual fueron sometidos y aprobados por el Comité del Plan de Pensiones del Fideicomiso de Fomento Minero, los siguientes acuerdos:

- a) Aprobación del estudio actuarial para determinar las cantidades que corresponden al personal de mando, a fin de realizar su traspaso a la cuenta

individual de cada empleado denominada "Inscripción por Cambio", con motivo de su migración al Plan de Pensiones de Contribución Definida.

- b) Autorización de la migración de los recursos que corresponden a los empleados de mando al Fondo del Plan de Pensiones de Contribución Definida, de conformidad con el estudio actuarial aprobado.
- c) Aprobación de las modificaciones al Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados del Fideicomiso de Fomento Minero, con motivo de la migración de los empleados de mando al Plan de Pensiones de Contribución Definida.
- d) Aprobación del estudio actuarial para realizar la aportación mensual al Plan de Pensiones del personal operativo del FIFOMI por el periodo junio-diciembre de 2012.

VII.1.7. Autorización del Comité del Plan de Pensiones de Contribución Definida de los Empleados de mando del Fideicomiso de Fomento Minero.

El 23 de mayo de 2012 se llevó a cabo la Primera sesión ordinaria del Comité del Plan de Pensiones para el Personal de Mando, tomándose el siguiente acuerdo:

- a) Los integrantes del Comité autorizan la constitución del Fideicomiso y administración de los recursos del Fondo del Plan de Pensiones de Contribución Definida del personal de mando del Fideicomiso de Fomento Minero, en Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero Actinver, así como el régimen de inversión.

El 30 de mayo de 2012, en la Tercera sesión extraordinaria del Comité del Plan de Pensiones, se autorizó la modificación del estudio actuarial que establece los montos de la cuenta individual denominada "Inscripción por cambio" y el monto de los recursos a traspasar al fondo del Plan de Pensiones de Contribución Definida del personal de Mando con motivo de su migración, en la cual se ajustó la cantidad a traspasar de \$ 56,437,286 a \$ 57,518,259 por un error aritmético del estudio actuarial.

Dentro de la misma sesión se autorizó la modificación de la aportación mensual al Plan de Pensiones del personal operativo del FIFOMI por el período de Junio-Diciembre de 2012, con motivo de la migración del Plan de Pensiones de Contribución Definida del personal de Mando, y la modificación al monto a traspasar comentado en el párrafo anterior.

VII.1.8. Autorización de las modificaciones al Reglamento Interior y a los Reglamentos de los planes de pensiones del personal operativo y personal de mando, por parte de la Comisión Mixta.

El 31 de mayo de 2012, la Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo aprobó las adecuaciones al Reglamento Interior de Trabajo, incluyendo entre otras

modificaciones la inclusión de ambos planes de pensiones, presentándose a la Junta de Conciliación y Arbitraje el día 6 de junio.

VII.1.9. Traspaso de los Recursos al nuevo esquema de Contribución Definida.

El 06 de junio de 2012 se concluyó con el traspaso a las cuentas individuales de cada uno de los empleados de mando del Fideicomiso de Fomento Minero, según la cantidad establecida en el cálculo actuarial.

VII.2. Presupuesto y calendario de gasto:

El presupuesto anual autorizado para el ejercicio fiscal 2012 es de \$9,529,421.18, su calendarización es la siguiente:

Mes	Presupuesto
Enero	\$ 795,243.27
Febrero	\$ 794,648.82
Marzo	\$ 794,301.50
Abril	\$ 794,649.01
Mayo	\$ 794,528.38
Junio	\$ 797,555.26
Julio	\$ 794,528.57
Agosto	\$ 794,648.82
Septiembre	\$ 794,301.50
Octubre	\$ 794,649.01
Noviembre	\$ 794,528.38
Diciembre	\$ 785,838.66
Total	\$ 9,529,421.18

VII.3. Trámites y registros contables y presupuestarios.

El 14 de Agosto de 2012 se realizó la Inscripción del Fideicomiso del Plan de Pensiones de Contribución Definida para el Personal de Mando del FIFOMI, en el sistema denominado Portal Aplicativo de la Secretaria de Hacienda (PASH) con clave número 201210K2O01558.

VII.4. Presupuesto autorizado y ejercido.

El presupuesto autorizado para el ejercicio 2012, para las aportaciones al Plan de Pensiones es \$9,529,421.18 de lo cual al 30 de septiembre de 2012 se ha ejercido \$7,154,405.13. Cabe mencionar que con la migración del Plan para el personal de mando al esquema de contribución definida el monto presupuestado no sufrió modificación.

VII.5. Procesos de adjudicación.

No aplica, en virtud de que el proceso de la Migración del Plan de Pensiones no se encuentra regulado por la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

VII.6. Convenios y contratos.

VII.6.1. Firma del contrato para la administración del plan.

El 23 de mayo de 2012 se llevó a cabo la firma del contrato con el Fiduciario Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., con el fin de constituir el Fideicomiso para que el Fiduciario reciba, custodie, invierta, administre y aplique el patrimonio fideicomitado para el pago de las prestaciones previstas en el Plan.

El 31 de Julio de 2012 se firmó el convenio modificatorio del contrato con el Fiduciario Actinver Casa de Bolsa, S.A. de C.V., con el fin de alinearnos al artículo 215 fracción II del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

VII.6.2. Convenio Modificatorio con los empleados para el traspaso de fondos al nuevo esquema del Plan de Pensiones del personal de Mando.

El 31 de mayo de 2012 la totalidad del personal de mando firmó el Convenio de traspaso de fondos para la migración del Plan de Pensiones, por medio del cual autorizan transferir sus recursos de un esquema de Beneficio Definido a Contribución Definida, así como el monto individual a traspasar correspondiente a la "Inscripción por Cambio", que les correspondió como resultado del cálculo actuarial.

VIII. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento se lleva por medio de:

1. Los informes que se presentaron periódicamente al Comité Técnico y COCODI sobre los avances en los trámites a la migración, así como en los Comités del Plan de Pensiones.
2. Carpetas del Comité Técnico del Plan de Pensiones del Personal de Mando y Personal Operativo.
3. Reportes trimestrales de Fondos y Fideicomisos y Contratos Análogos que envían a la SHCP mediante el PASH.
4. Los formatos del SIIWEB que se presentan de forma anual.

IX. RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS

Con la migración del Plan de Contribución Definida se obtienen los siguientes resultados y beneficios:

- Se da cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, con la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad. Consolidando un sistema nacional de pensiones más equitativo y transformando los sistemas de reparto en cuentas individuales.
- Se atienden los Lineamientos de Política Económica 2011 y 2012 de la SHCP, por medio de la transformación de los sistemas pensionarios de reparto, administrados por el sector público y las entidades federativas, hacia sistemas de contribución definida.
- Con la migración se evita el deterioro de los balances presupuestarios del FIFOMI, contribuyendo a sus finanzas y al incremento del ahorro de los empleados de Mando, permitiéndoles así buscar las condiciones laborales más favorables sin perjuicio de su pensión.
- Se da cumplimiento al Plan Táctico operativo del ejercicio fiscal 2012 de la Gerencia de Recursos Humanos, mejorando los beneficios a los trabajadores para que puedan acceder a una jubilación anticipada.
- Se generará una mayor movilidad laboral de los empleados de Mando.
- Se fomenta una conciencia del ahorro entre los empleados.

Para el personal operativo se conservan todos sus derechos adquiridos y se da continuidad para llevar a cabo la migración hacia un sistema de contribución definida.

X. INFORME FINAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

Con la Migración del Plan de Pensiones de Beneficio Definido por el de Contribución Definida, se crea un sistema de pensiones basado en cuentas individuales dando certidumbre y propiedad al trabajador respecto de sus beneficios pensionarios.¹ Prosiguiendo con la consolidación del Sistema Nacional de Pensiones, mediante el impulso a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto administrados por el sector público hacia sistemas de contribución definida, basados en cuentas individuales. Esta conversión, además de resultar en sistemas de pensiones viables en el largo plazo, permitirá la posibilidad de que los empleados en todo momento conozcan sus derechos pensionarios, contribuyendo a que los empleados busquen las condiciones laborales más favorables sin perjuicio de su pensión.

Con la migración del Plan a Contribución Definida se obtendrá un ahorro aproximado para la Entidad de 1.2 mdp anuales, lo que contribuye a evitar el deterioro de sus balances presupuestarios.

Durante todo el proceso de la Migración se dio cumplimiento a la normatividad relativa a los sistemas pensionarios, informándose permanentemente al Comité Técnico del estatus que guardaba la migración.

Las instancias correspondientes aprobaron la migración del Plan de Pensiones únicamente para el personal de mando en sustitución del Seguro de Separación

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, estrategia 3.1

Individualizado (SSI), quedando pendiente de concluir la migración para el personal operativo.

El área responsable de la Migración del Plan de Pensiones es la Gerencia de Recursos Humanos a cargo del Lic. José Enrique Román Sierra.