

Propuesta de Modelo para la Asignación de los Fondos por Efecto de Rotación en los Planes de Contribución Definida

David Iglesias Nava, Ricardo Alvarado
México

Introducción

En la actualidad existe una tendencia a nivel mundial de cambiar los planes de pensiones bajo esquemas de beneficio definido a los de contribución definida. Al pasar de los años, tanto en México como en el extranjero, se ha hecho presente un notable incremento en el número de estos planes debido a las ventajas que ofrecen en comparación contra los planes de Beneficio Definido. Una de las principales ventajas es el control de costos, el cual está íntimamente ligado al efecto de rotación del personal debido a que los resultados obtenidos durante el año a consecuencia de la misma, pueden ser aplicados para disminuir las aportaciones del año.

Existen diversas alternativas para la utilización de los montos resultantes de dicho efecto por rotación. Adicionalmente a la aplicación directa para disminuir las aportaciones del año, dicho monto resultante del efecto por Rotación puede ser distribuido entre la planta laboral contribuyendo al incremento de los saldos individuales de los participantes del Plan de Pensiones o utilizado para garantizar montos mínimos al retiro. La forma de distribuir o utilizar estos fondos por efecto de rotación no está explícitamente regulado por la Ley, asimismo los textos de los Planes de Pensiones son ambiguos en este aspecto; debido a esto las empresas tienen la libertad de decidir la forma de distribución o utilización de estos fondos. Si en un futuro se regulara por la Ley del Impuesto sobre la Renta este rubro de los fondos por Efecto de Rotación las empresas no tendrían el amplio margen de decisión al respecto con el que cuentan ahora, es por esto que consideramos debe estandarizarse en las empresas la forma de distribución o utilización de estos fondos en la actualidad.

El efecto de Rotación en México y la redistribución de los montos resultantes es de gran impacto en los planes de contribución definida en nuestro país debido a que los montos obtenidos por dicho rubro son considerablemente mayores en comparación con los obtenidos por Planes Similares en otros países. Existen varias razones por las que el efecto de rotación en México es considerablemente mayor con respecto a otros países, entre otras están las siguientes:

- La población es muy joven por lo que los niveles de rotación son muy altos.
- No existe la alternativa de transferir los fondos acumulados en el Plan, al momento de cambiar de empresa, a algún Plan alternativo que tuviera la nueva empresa como sucede en otros países.
- Las tablas de derechos adquiridos en donde se especifican los porcentajes de los fondos individuales a los que tienen derecho los trabajadores al separarse de la empresa normalmente inician con antigüedades de 10 años en adelante cuando éstas existen, esto tiene como consecuencia un monto residual por rotación, producto de las separaciones sufridas por la empresa en el año.

- Además, la experiencia Mexicana nos dice que los porcentajes de rotación en el Mercado Empresarial Mexicano se comportan de la siguiente manera:

TASA DE ROTACION	
Edad	No. De Empleados que rotan por cada 1000
15	122.557
20	88.914
25	64.414
30	46.443
35	32.986
40	27.729
45	14.314
50	7.157
55	0.000
60	0.000

Es importante destacar que en otros países este efecto por rotación no ha sido estudiado debido a que no tiene impacto en el extranjero, la razón es que los planes de pensiones están estructurados de manera que proporcionan derechos ganados a partir de antigüedades muy pequeñas y no permanecen remanentes por efecto de rotación en los fondos de pensiones. Debido a que la cultura en México no contempla el ahorro a largo plazo, estructurar los planes de pensiones en México con tablas de derechos adquiridos a partir de cortas antigüedades podría tener repercusiones importantes y resultar en un mayor índice de salidas por ofrecer un fondo a la separación sin importar que el empleado no cuente con una edad de retiro y de esta manera el fondo de ahorro para el retiro no estaría cumpliendo con su función de proveer al empleado un fondo por razón de su edad a su Jubilación, en su lugar estaría proporcionando un financiamiento a corto plazo incurriendo en la falta de un fondo al retiro.

Cuando una empresa ofrece a sus empleados un Plan de Contribución Definida está transfiriendo la responsabilidad financiera de los fondos a edad de retiro a cada uno de los trabajadores de manera individualizada, sin embargo la empresa mantiene la responsabilidad de la administración del plan y deben tenerse muy claros los objetivos del plan al momento de tomar decisiones que impliquen la redistribución de efectos monetarios a favor de los empleados.

Como ya se ha comentado uno de los efectos monetarios más importantes y con mayor repercusión en los planes de pensiones de Contribución Definida en nuestro país es el efecto resultante de la rotación a consecuencia de diversas razones, sin embargo es importante resaltar que la forma de redistribución de estos montos debe ser equitativa y justa entre la planta laboral y conforme a las necesidades de cada empresa para no actuar en detrimento de los empleados.

En este artículo pretendemos mostrar una forma de redistribución justa y equitativa de los fondos resultantes por el efecto de rotación, resaltando las ventajas y desventajas que presenta tanto para los administradores del fondo como para los empleados receptores de este beneficio adicional, además de desarrollar la aplicación óptima en diversos casos generalizados para el mercado mexicano bajo diferentes escenarios de acuerdo a sueldos, edades y antigüedades.

¿Cómo se forma el fondo por efecto de rotación?

Durante el transcurso del tiempo es común que las empresas sufran movimiento de personal, entiéndanse altas y bajas de empleados, en proporción directa a las condiciones de la empresa, en otras palabras, si la empresa se encuentra en un periodo de auge realizará un número de contrataciones considerablemente mayor al normal, sin embargo, en el caso de que la empresa se encuentre en un periodo de recesión esta situación dará lugar a despidos y separaciones voluntarias proporcionalmente mayores a las sufridas normalmente.

Una empresa que desea implementar o que ya cuenta con un plan de pensiones de Contribución definida debe tomar en cuenta el efecto que dichas bajas tendrán sobre el fondo constituido para este fin ya que sin importar si son muchas o pocas las bajas sufridas durante un periodo todas causan un efecto en el fondo de pensiones.

El personal que labora en una empresa que cuenta con un plan de contribución definida recibe una aportación por parte de la empresa en porcentaje de su sueldo la cual es depositada en un fondo, asimismo comúnmente el empleado tiene la opción de realizar aportaciones voluntarias definidas en porcentaje a su sueldo de manera que su fondo estará constituido por las aportaciones realizadas por la empresa, las aportaciones voluntarias realizadas por el empleado y los intereses generados por éstas aportaciones a lo largo del tiempo. Cuando un empleado que pertenece al plan de pensiones se separa de la empresa tiene derecho a retirar las aportaciones voluntarias que realizó así como los intereses generados por las mismas, sin embargo, con respecto a las aportaciones realizadas por la empresa en el mejor de los casos existirá una tabla de derechos adquiridos que determinará el porcentaje de las aportaciones realizadas por la empresa a las que tiene derecho con respecto a la antigüedad que posea el empleado. En cualquiera de los casos anteriores restará un remanente del saldo individual con el que contaba el empleado posterior al retiro que le correspondiese de acuerdo a la tabla de derechos adquiridos, la suma de estos saldos remanentes en las cuentas individuales de los empleados que se han separado de la empresa forma lo que se llama Fondo por Efecto de Rotación.

Por Ejemplo, supongamos una empresa constituida por 140 empleados donde todos los empleados reciben un salario equivalente a 7 Salarios Mínimos Vigentes en el Distrito Federal y cuya población está distribuida de la siguiente manera:

25%	Personal con 25 años de edad.
25%	Personal con 35 años de edad.
25%	Personal con 45 años de edad.
25%	Personal con 55 años de edad.

Proyectando esta población a diez años considerando que tiene una baja rotación por separación y despido obtendríamos la siguiente tabla.

Edades	Número de Empleados
25	18
35	25
45	28
55	27
	98

En números cerrados 42 empleados se separaron a lo largo de diez años y si consideramos que esta empresa realizó una aportación mensual del 3.5% sobre el sueldo, aproximadamente \$297 por empleado durante el primer año, tomando una tasa anual de incremento real al salario del 1% la constitución del fondo al final de estos diez años sería de la siguiente manera:

Fondo Colectivo por aportaciones del 3.5% Empresa	\$ 7,245,163
Fondo Colectivo por aportaciones del 3.5% Empleado	\$ 7,245,163
Fondo Colectivo por Efecto de Rotación	\$ 220,967

El Fondo por Efecto de Rotación es el 1.5% del fondo acumulado total, tal vez no parece ser una cantidad relevante, sin embargo, si repartiéramos este fondo entre los 98 empleados remanentes en la empresa sería equivalente a que la empresa hubiese aportado aproximadamente un 50% más de la cantidad aportada durante el último año.

En este punto es necesario determinar de que manera se distribuirá este fondo entre los 98 empleados ya que no puede permanecer en el fondo sin ser distribuido. La primera opción que nos vendría a la mente sería distribuirlo proporcionalmente entre los 98 participantes, sin embargo no estaríamos considerando sus edades, una segunda opción sería distribuirlo en proporción a sus edades pero entonces nos encontraríamos con el problema de que no estamos considerando sus antigüedades, finalmente si decidiéramos repartirlo en proporción a sus edades y antigüedades no estaríamos considerando sus sueldos ni que tan próximos están para jubilarse.

De esta manera nos encontramos con la cuestión: ¿Cómo debemos redistribuir este Fondo por Rotación de manera que la repartición sea justa y equitativa?.

Modelo para la Asignación de Fondos por Efecto de Rotación

La decisión sobre la distribución de estos fondos que son acumulados año tras año en los Planes de Contribución recae completamente en cada empresa en virtud de ser la administradora del Fondo del Plan, de esta manera el siguiente modelo es sólo una propuesta de distribución de estos fondos que puede no ser adecuado para todas las empresas pero que sin embargo consideramos es un modelo general que cumple con su objetivo de ser equitativo y justo.

La planta laboral de una empresa común puede considerarse diversa debido a que los empleados contarán con diferentes edades, antigüedades y sueldos que son completamente independientes, en otras palabras el hecho de que una persona tenga una edad y una antigüedad avanzadas no significa que su sueldo es considerablemente mayor al de una persona joven, asimismo no podemos dar por sentado que una persona de edad avanzada cuenta con una larga carrera laboral dentro de la empresa, por esto deben no ser considerados como factores relacionados.

En el modelo que proponemos para la Distribución de los Fondos resultantes de la rotación sufrida por la empresa durante un periodo determinado consideramos como factores decisivos a tomar en cuenta los siguientes por orden de importancia.

- Proximidad a la Jubilación
- Edad
- Antigüedad
- Sueldo

Existe una marcada relación entre la edad y la antigüedad con respecto a la proximidad del empleado a la Jubilación, sin embargo es importante resaltar que los factores edad y antigüedad son independientes entre sí, de esta manera debemos lograr una fusión entre estos tres factores. La alternativa más viable para concretar la fusión de estos tres factores es la Vida Laboral.

La Vida Laboral Remanente de un Trabajador es el número de años de vida activa que se espera tenga antes de recibir beneficios, entre la edad a la fecha de valuación y la edad a la fecha de retiro, y debe ser determinado considerando todas las hipótesis de decremento de la población, independientemente de que exista o no un beneficio pagadero por cada una de ellas. El factor de la antigüedad influye directamente en la fecha de retiro, donde como ya se mencionó es completamente independiente de la edad pero está directamente relacionada con la proximidad a la jubilación.

El objetivo es obtener la vida laboral individual de los participantes de un plan de beneficio mediante el procedimiento especificado en la Guía Actuarial No. 1 de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores (AMAC) que a continuación se describe.

La fórmula que se debe aplicar para cada uno de los participantes es:

$$\sum_{t=0}^{r-x-1} \left\{ \sum_{s=t}^{r-x-1} \left[{}_sP_x^{(T)} \sum_{\forall d} q_{x+s}^{(d)} E_{x+s}^{(d)} \right] \right\}$$

Donde:

- d decrementos a considerar
- x edad a la fecha de valuación
- r edad en la que la probabilidad de retiro es igual a 1
- E(d) x+s será igual a 1 si existe un beneficio pagadero a causa del

decremento de edad $x+s$, y o en cualquier otro momento.

Este proceso no deberá realizarse para cada caso particular, hemos desarrollado una tabla donde se han calculado las vidas laborales para la mayoría de los casos posibles con el siguiente formato y que se encuentra en el Anexo I.

	Edad				
Antigüedad	15	16	64	65
1	VIDA LABORAL REMANENTE				
2					
⋮					
⋮					
⋮					
⋮					
⋮					
49					
50					

De esta manera encontramos una tabla de factores donde se relacionan las edades con las antigüedades y arroja un factor de proximidad a la jubilación.

Esta matriz deberá ser multiplicada por la matriz de distribución de empleados por edad y antigüedad de manera que si en la casilla edad 30 y antigüedad 8 existen 20 empleados, su casilla correspondiente en la tabla de vida laboral deberá ser multiplicada por 20 con la finalidad de que los factores de la matriz sean proporcionales al número de empleados respectivo.

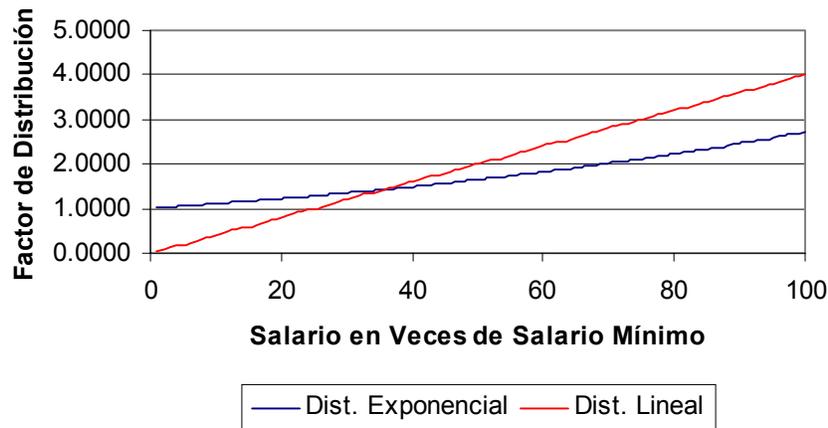
Sin embargo los factores de esta tabla muestran proporciones menores a edades y antigüedades mayores, por esto es necesario obtener las vidas laborales remanentes individuales inversas, y así los factores de la tabla resultante son mayores a mayor edad, mayor antigüedad y mayor número de empleados, tal que al utilizar la tabla el factor sea dividido entre el número de empleados y sea proporcional a la edad y antigüedad correspondientes. Finalmente para trabajar con números congruentes se calculará una matriz proporcional a la obtenida de tal manera que la suma de los factores sume 1.

Hasta este punto se ha desarrollado una tabla de factores (Anexo 2) calculados mediante procesos actuariales que si se aplicara al fondo por efecto de rotación distribuiría una mayor cantidad del fondo a aquella persona que le faltara menos tiempo para jubilarse, y si existiera el caso donde a dos personas les falta el mismo tiempo para jubilarse pero con edades diferentes entonces distribuiría más a mayor edad y de igual manera en el caso de antigüedades. Se ha tomado el criterio de proximidad a la jubilación en consecuencia de que a menor edad y antigüedad se traduce en un mayor número de periodos donde se distribuirán fondos por rotación, esto significa que podrán acumular una mayor cantidad a lo largo de los años que les resten para llegar a jubilarse y en los casos en que están más próximos al retiro recibirán una mayor cantidad debido a que no tendrán la oportunidad de incrementar su saldo en años futuros por el efecto de rotación debido a que dejarán de pertenecer a la planta activa y perderán el derecho a la repartición del fondo por rotación.

Cada participante recibirá una parte del fondo por rotación en directa proporción a su proximidad al retiro, sin embargo, no sería equitativo distribuir la misma cantidad a dos personas con edad y antigüedades idénticas pero con salarios diferentes, de este modo determinamos que la distribución óptima en el caso de los salarios sería una distribución exponencial suavizada, así los factores a mayor sueldo serían exponencialmente mayores a salarios menores pero congruentes con el objetivo de cubrir las diferencias ocasionadas por el hecho de que la pensión otorgada por el Instituto Mexicano de Seguridad Social está topada para Salarios altos.

De hecho una distribución exponencial es igualmente equitativa tanto con los sueldos altos como con los sueldos bajos, esto es por que los salarios bajos recibirían una proporción menor si se utilizará una distribución lineal debido a que inicia en cero a diferencia de la distribución exponencial que inicia en uno y para los sueldos más altos tiende a suavizarse la proporción de manera que no reciban un porcentaje demasiado alto del fondo por rotación .

Para ejemplificar lo antes mencionado a continuación se muestra una comparativa de los factores resultantes en ambas distribuciones.



Así hemos construido dos tablas de factores que consideran a todos aquellos factores decisivos que queríamos tomar en cuenta, solo resta convertirlos en un factor por empleado. Para este fin multiplicaremos ambos factores debido a que son independientes y del resultado será extraída la proporción de tal manera que la suma de factores sea uno. El resultado de aplicar esta tabla de factores considerando una fecha de jubilación de 65 años con 10 años de antigüedad retomando el ejemplo presentado anteriormente después de 10 años es el siguiente:

Fondo Colectivo por Efecto de Rotación a Distribuir \$ 220,967

Empleado	Edad después de 10 Años	Antigüedad después de 10 Años	Factor de Distribución	Repartición del Fondo Total por Rotación
Edad_25	35	10	0.00068	\$150.82
Edad_25	35	11	0.00069	\$152.24
Edad_25	35	12	0.00070	\$154.01
Edad_25	35	13	0.00071	\$156.21

Empleado	Edad después de 10 Años	Antigüedad después de 10 Años	Factor de Distribución	Repartición del Fondo Total por Rotación
Edad_25	35	14	0.00072	\$158.90
Edad_35	45	10	0.00081	\$179.14
Edad_35	45	11	0.00082	\$180.15
Edad_35	45	12	0.00082	\$181.49
Edad_35	45	13	0.00083	\$183.22
Edad_35	45	14	0.00084	\$185.71
Edad_35	45	15	0.00085	\$188.49
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
Edad_35	45	21	0.00094	\$207.51
Edad_35	45	22	0.00096	\$211.74
Edad_35	45	23	0.00098	\$216.32
Edad_35	45	24	0.00100	\$221.27
Edad_45	55	10	0.00137	\$302.90
Edad_45	55	11	0.00137	\$303.05
Edad_45	55	12	0.00137	\$303.43
Edad_45	55	13	0.00138	\$304.14
Edad_45	55	14	0.00138	\$305.29
Edad_45	55	15	0.00139	\$307.28
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
Edad_45	55	31	0.00180	\$397.69
Edad_45	55	32	0.00185	\$408.50
Edad_45	55	33	0.00190	\$420.14
Edad_45	55	34	0.00196	\$432.66
Edad_55	65	10	0.00281	\$621.59
Edad_55	65	11	0.00340	\$751.11
Edad_55	65	12	0.00429	\$947.97
Edad_55	65	13	0.00579	\$1,279.75
Edad_55	65	14	0.00873	\$1,928.07
Edad_55	65	15	0.00873	\$1,928.07
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
Edad_55	65	31	0.01417	\$3,130.06
Edad_55	65	32	0.01417	\$3,130.06
Edad_55	65	33	0.01417	\$3,130.06
Edad_55	65	34	0.02372	\$5,241.10
Edad_55	65	35	0.02372	\$5,241.10
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
Edad_55	65	41	0.07326	\$16,188.93

Empleado	Edad después de 10 Años	Antigüedad después de 10 Años	Factor de Distribución	Repartición del Fondo Total por Rotación
Edad_55	65	42	0.07326	\$16,188.93
Edad_55	65	43	0.13545	\$29,928.91
Edad_55	65	44	0.13545	\$29,928.91
SUMA			1.00	\$220,967.00

Como se ve claramente en el ejemplo la proporción del fondo repartida a cada empleado es proporcional a sus edades y antigüedades por lo que consideramos que la tabla utilizada es justa y equitativa respecto a los criterios utilizados.

A pesar de lo anterior, puede parecer que las cantidades que se reparten a los participantes con mayor antigüedad y en edad de jubilación son altas en comparación con las que reciben los empleados a los que les restan varios años de laborar, para este efecto se realizó una proyección de la población ocupada anteriormente con la finalidad de verificar que al pasar de los años los empleados que permanecen activos acumulan cantidades equivalentes a las que reciben los integrantes de la primera generación de jubilados.

En el siguiente cuadro se muestran los fondos que se reparten por efecto de rotación a cada una de las tres generaciones que llegan a la jubilación.

Edades	1ª. Generación	2ª. Generación	3ª. Generación	Fondo por Efecto de Rotación
25	\$23,341.84	\$59,986.96	\$124,234.04	\$207,562.85
35	\$24,917.33	\$69,672.23	\$201,594.78	\$296,184.34
45	\$34,258.08	\$160,792.25	-	\$195,050.33
55	\$138,450.24	-	-	\$138,450.24
TOTAL	\$220,967.50	\$290,451.44	\$325,828.82	\$837,247.76

Como se observa los fondos por rotación tienen un crecimiento promedio de 45% cada diez años excepto en el caso del fondo por rotación que correspondería al personal que contaba con 25 años de edad al inicio del ejercicio, esta disminución es a causa de que la población prácticamente se ha extinguido después de 30 años y el saldo remanente por salidas se reduce al ser directamente proporcional al número de personas.

Puede parecer que aún un crecimiento del 45% cada diez años es poco, sin embargo al disminuir el número de personas, la proporción que es distribuida a los saldos individuales es mayor. Cabe mencionar que en el siguiente cuadro no se está considerando a la población que inició con edad 25 debido a que por probabilidades ninguno llegará a la edad de jubilación dentro de la empresa.

Edades	Fondo por Efecto de Rotación	No. de Jubilables	Antigüedad en el Plan	Proporción del fondo por persona
35	\$296,184.34	11	30 años	\$28,101.93
45	\$195,050.33	21	20 años	\$9,385.92
55	\$138,450.24	27	10 años	\$5,041.89
TOTAL	\$837,247.76	59		\$14,176.58

ANEXO III
 TABLA DE FACTORES POR EDAD Y ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	EDAD																								SUMA DE FACTORES POR EDAD	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
1	0.00010	0.00010	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
2		0.00010	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
3			0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
4				0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
5					0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
6						0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
7							0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
8								0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
9									0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
10										0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
11											0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
12												0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
13													0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
14														0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
15															0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
16																0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
17																	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
18																		0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00010
19																			0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012
20																				0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012
21																					0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012	0.00012
																						0.00013	0.00013	0.00013	0.00013	0.00013
Factor por Edad	0.00010	0.00021	0.00032	0.00043	0.00056	0.00066	0.00075	0.00084	0.00093	0.00103	0.00112	0.00121	0.00131	0.00141	0.00151	0.00162	0.00173	0.00185	0.00198	0.00211	0.00225	0.00240	0.00257	0.00274	0.00293	0.03457

