

Cambios 2025 en Planes de Pensiones de Registro Electrónico

Nuevo estándar de fiscalización, trazabilidad y control
para patrones en México

Act. Elvia Díaz Vega

Directora de Consultoría Actuarial

Fuente Primaria: DOF 13/11/2025



Lo esencial para directivos y áreas de nómina/finanzas

- 1. Por qué cambia la regulación (contexto)
- 2. Qué cambia: 5 ajustes clave
- 3. Implicaciones para el patrón (datos, contabilidad y entregas)
- 4. Riesgos de no actuar
- 5. Roadmap recomendado (Modelo DAFEL)

Objetivo del cambio

Combatir simulación

Evitar esquemas que aparentan ser planes para excluir conceptos salariales y evadir contribuciones.

Aumentar supervisión

Coordinación fiscal y laboral; mayor trazabilidad y evidencia del cumplimiento del plan.

Mensaje ejecutivo

El registro deja de ser un trámite: ahora es un punto de control para fiscalización, evidencia y gobernanza.

2) Qué cambia: ajustes clave

1

Finalidad exclusiva

Solo complementar ingreso al retiro. Prohibida entrega de recursos durante relación laboral.

2

Autoridades fiscalizadoras

IMSS, INFONAVIT y SAT; se suma STPS en su ámbito.

3

Condición de cumplimiento

Registro condicionado a no tener observaciones/irregularidades y contar con opinión positiva.

4

Trazabilidad reforzada

Vinculación a registro patronal y datos identificatorios de trabajadores/pensionados.

5

Obligación de comprobar

El registro no exime: se debe acreditar cumplimiento y conservar evidencia documental.

3) Nuevo mapa de supervisión

Autoridades fiscalizadoras y laboral (coordinación interinstitucional)



IMSS

Seguridad social
(SBC)



INFONAVIT

SBA y aportaciones



SAT

Cumplimiento fiscal



STPS

Ámbito laboral

Implicación práctica

El expediente del plan debe sostenerse ante revisiones cruzadas: fiscal, seguridad social y laboral.

4) Regla crítica: no entrega durante la relación laboral

El plan debe enfocarse exclusivamente en el retiro y evitar entregas anticipadas.

✓ Enfoque permitido

- Beneficios al separarse definitivamente del patrón.
- Jubilación, retiro anticipado o previos a jubilación conforme al plan.
- Aportaciones del patrón enteradas directamente al fondo/plan.
- Controles para garantizar finalidad de retiro.

⊖ Riesgo / no permitido

- Pagos al trabajador durante la vigencia de la relación laboral.
- Depósitos en cuentas de nómina/personales con cargo al fondo.
- Beneficios directos en efectivo o especie sin cumplir requisitos.
- Diseños que parezcan “bonos” disfrazados de plan.

5) Trazabilidad y datos mínimos

El registro y la supervisión requieren información verificable por trabajador/pensionado.

Campos clave (ejemplos)

CURP	Identificación única del trabajador/pensionado
RFC (con homoclave)	Consistencia fiscal y contable
NSS	Vinculación a seguridad social
Registro patronal	Debe corresponder al patrón para el cual presta servicios
Participantes y estatus	Activos, inactivos con derechos adquiridos y pensionados
Aportaciones/beneficios	Rendimientos, políticas de inversión, recursos financieros

6) Condición para registrar: cumplimiento vigente

El registro puede rechazarse si existen observaciones o una opinión negativa de cumplimiento.

Lo que se valida (en la práctica)

- Sin observaciones/irregularidades/sanciones o prevenciones pendientes
- Opinión de cumplimiento vigente positiva (fiscal y seguridad social)
- Posibilidad de volver a solicitar tras regularización

Qué cambia para la organización

Se vuelve indispensable integrar cumplimiento (SAT/IMSS/INFONAVIT) al proceso del plan: no es un tema aislado de RH.

7) Riesgos de no actuar

Riesgos típicos si el plan no cumple la finalidad, trazabilidad o evidencia:

Reclasificación como salario

Aportaciones tratadas como integrantes del SBC/SBA.

Créditos y multas

Determinaciones, actualizaciones, recargos y sanciones.

Contingencia laboral

Cuestionamientos por entregas y criterios de elegibilidad.

Reputación y gobernanza

Señalamientos por esquemas simulados o evidencia insuficiente.

8) Roadmap recomendado (Modelo DAFEL)

Enfoque en cuatro pilares para adecuación rápida y defendible

1

Estrategia

Finalidad de retiro, reglas de elegibilidad y restricciones de entrega.

2

Tecnología

Datos, consistencia, trazabilidad y expediente digital.

3

Actuarial

Suficiencia, estudio actuarial y supuestos.

4

Gobernanza

Cumplimiento SAT/IMSS/INFONAVIT, control y auditoría.

9) Checklist ejecutivo (30–45 días)

Acciones inmediatas para reducir contingencia y preparar evidencia

1. Diagnóstico normativo del plan (finalidad, elegibilidad, restricciones de entrega).
2. Revisión de contabilidad y evidencia del fondo (saldos, inversiones, registros).
3. Validación de datos por trabajador: CURP, RFC, NSS, registro patronal.
4. Revisión de cumplimiento: SAT/IMSS/INFONAVIT (opinión vigente).
5. Actualización actuarial: suficiencia, supuestos y estudio actuarial vigente.
6. Protocolo interno de gobernanza: responsables, periodicidad, repositorio documental.

Cómo puede ayudar DAFEL

- Diagnóstico integral del plan
- Rediseño normativo y contractual
- Evaluación actuarial estratégica
- Implementación de controles y expediente de cumplimiento

Conversemos para evaluar su plan y preparar su organización.