

## El eterno debate: “beneficio definido vs. contribución definida”

A continuación me permito hacer algunas reflexiones que espero les sean de utilidad para tomar una buena decisión al respecto del establecimiento de un Plan de Pensiones por Jubilación.

La pensión mensual que el IMSS otorgará a más del 95% de los empleados, de más del 95% de las empresas establecidas en México, equivale hoy día, en promedio, a alrededor del 70% de su último sueldo.

Si una empresa estableciera un Plan de Pensiones complementario al IMSS, que sólo contemplara el pago de un beneficio equivalente a la indemnización legal, la pensión del Plan en promedio podría equivaler a entre el 15% y el 20% del sueldo final del empleado.

Esto quiere decir, que sumadas las pensiones que sus trabajadores recibirían del IMSS y del Plan, en promedio alcanzarían una percepción mensual cercana al 90% de su ingreso bruto, lo que podría significar en promedio cerca del 100% de su sueldo neto.

Por lo tanto, en la gran mayoría de los casos, no será necesaria una pensión adicional, ya sea proveniente del mismo Plan de pensiones de beneficio definido, o que provenga de un plan de contribuciones definidas (o de costo fijo) que se pudiera establecer además del Plan básico de beneficio definido que otorgue el beneficio equivalente a la indemnización legal.

Establecer un Plan de contribución definida en el que se cubra al menos la indemnización legal de la empresa con las aportaciones de ésta, o un Plan mixto (o híbrido) que contenga una parte de beneficio definido y otra de costo fijo, sería más caro que un Plan tradicional de beneficio definido, e innecesario.

Pongo como ejemplo a un trabajador que tuviera hoy 65 años de edad, con 40 de servicios en una empresa, un sueldo mensual de \$50,000, y que hubiera cotizado al IMSS desde los 20 años de edad. Si la empresa tuviera establecido un Plan de Pensiones complementario al IMSS, que sólo contemplara el pago de un beneficio equivalente a la indemnización legal, este trabajador se podría jubilar este año con una pensión del Plan de la empresa de alrededor de \$12,000 mensuales y el IMSS le otorgaría además su pensión por vejez, que sería de alrededor de \$20,000 mensuales. Tanto la pensión del Plan como la del IMSS son netas, por lo que si las sumamos, este trabajador recibiría un ingreso mensual neto de \$32,000, lo que equivale a cerca del 90% de su último sueldo neto.

Con una antigüedad menor en la empresa, el trabajador no llegaría al 90% de su sueldo neto, pero estaría cerca, y estamos hablando de un beneficio que fuera estrictamente igual a la indemnización legal; normalmente la fórmula que se utiliza para otorgar el beneficio considera un pequeño margen por arriba de la indemnización, de forma que en la mayoría de los casos con 30 o 35 años de antigüedad el trabajador pueda estar cerca del 90% de su sueldo neto, sumando las pensiones del IMSS y del Plan.

Por otro lado, para este ejemplo estoy considerando un sueldo mucho mayor al promedio en una empresa promedio; si en lugar de \$50,000, éste fuera de \$40,000, se sigue cumpliendo la aseveración de que más del 95% de los empleados, de más del 95% de las empresas establecidas en México, perciben un sueldo menor. Y en este caso la pensión del IMSS seguiría siendo de \$20,000, por lo que con que la empresa otorgara una pensión de \$8,000, el trabajador estaría cerca del 90% de su sueldo neto.

El tope máximo de salario de cotización al IMSS para el ramo de vejez, retiro y cesantía, se estipuló en 15 veces el salario mínimo, para 1997, incrementándose gradualmente hasta 25 durante los siguientes 10 años, por lo que para este año (2003), dicho tope es de 21 veces el salario mínimo, pero en 4 años llegará a 25, y ahí permanecerá fijo.

Si el promedio de los últimos 5 años del salario máximo de cotización al IMSS es actualmente de alrededor de \$20,000, en 4 años éste será de alrededor de \$25,000, con lo cual la necesidad de una pensión adicional para cubrir lo que el IMSS no cubre, disminuirá aún más; es decir, para personas con un ingreso mensual de alrededor de \$60,000 será suficiente con la pensión del IMSS más la del Plan que equivalga a la indemnización legal para rebasar el 90% de su sueldo neto.

La aportación anual que una empresa promedio tuviera que hacer a un Plan de pensiones que cubriera sólo la indemnización legal, podría ser de entre 3 y 5% de su nómina anual. Si a este costo le sumáramos el de aportaciones que la empresa tuviera que hacer para igualar las aportaciones del empleado a un Plan complementario, el costo para la empresa podría incluso llegar a duplicarse.

Además, pocos son los empleados que tienen posibilidades reales de hacer aportaciones voluntarias a un Plan adicional, ya que la mayoría de los trabajadores vivimos al día, por lo que difícilmente se podría convencer a la mayoría de hacerlo, y por lo tanto no se justificaría fiscalmente que estas aportaciones voluntarias fueran hechas por parte de algunos empleados antes de impuestos, y muy difícil también sería que la empresa hiciera deducibles aportaciones adicionales sin un sustento ni de generalidad, ni de uniformidad.

Sólo las personas que perciban salarios muy altos, tendrían la necesidad de contar con una pensión adicional para poder alcanzar conjuntamente con el IMSS un ingreso superior al 80% de su sueldo neto, pero como ya comentamos, son menos del 5% del personal, y para ellos se podría establecer una pensión adicional ya sea dentro del mismo esquema de un Plan de beneficio definido, o si se opta por que el empleado aporte una parte, se podría hacer a través de un plan mixto, aunque como ya comentamos, en este caso el costo sería mayor.

Otorgar una pensión adicional a los ejecutivos que lo requieran por su nivel de salario, se justifica porque el IMSS los topa, y porque la empresa tampoco contribuye por ellos arriba de dicho tope máximo de salario de cotización, lo que implica que en términos relativos la aportación que la empresa hace por los empleados que ganan arriba de 21 salarios mínimos, es menor a la que hace por los demás, y la parte que no eroga por ellos en aportaciones al IMSS, la podría canalizar a través de otorgarles una pensión adicional.

Reitero que estamos hablando de menos del 5% del personal, por lo que el costo no se incrementaría en forma significativa, a menos que hubiera demasiados ejecutivos con sueldos muy elevados, para quienes se podría topar la pensión o el sueldo pensionable quizá a niveles de 100 salarios mínimos, ya que arriba de esos niveles ya no estaríamos hablando de mantener un nivel de vida sino quizá un nivel de ahorro que ya no es parte de la filosofía de la previsión social, y que por lo mismo no se justificaría mantener después de jubilados.

Otra opción que ya existe para aquellos empleados que quisieran hacer alguna aportación voluntaria para su retiro, es a través de las Afores, pudiendo tener acceso a condiciones muy favorables, tanto fiscales como de buenos rendimientos.

Al establecer un Plan de Pensiones de beneficio definido, la empresa no tendría que incurrir en elevados costos administrativos, ya que no sería necesario manejar cuentas individuales para cada trabajador.

Tampoco sería muy alto el costo de comunicación del Plan, ya que no sería necesario tratar de convencer al personal de que una parte de su sueldo en lugar de recibirla hoy, se la difieran hasta su retiro, y como ya vimos, esa es probablemente la parte más difícil debido a que normalmente el trabajador es consciente de que el IMSS le dará una buena pensión por vejez, y de que la empresa le tendrá que pagar al menos el equivalente a una liquidación si quiere que se vaya, y para la mayoría de la gente es preferible recibir un sueldo íntegro hoy, cuando las necesidades del empleado son mayores, quizá por tener que mantener hijos en edad escolar, que a los 65 años de edad, cuando los hijos ya son mayores, y los gastos menores.

Como comentario final, la encuesta de beneficios para empleados que preparó la AMAC (Asociación Mexicana de Actuarios Consultores) este año, indica que más del 90% de las empresas que tienen un Plan de Pensiones en México, lo tienen de beneficio definido, y aunque hay una cierta “moda” a migrar hacia Planes mixtos o de costo fijo, esta tendencia se observa casi exclusivamente dentro de un pequeño sector de empresas principalmente estadounidenses, asesoradas por despachos americanos que simplemente han copiado esquemas como el 401k de EUA a nuestro país, sin realmente analizar a profundidad el entorno laboral, económico y social, que es muy distinto en México (e.g. en EUA no existe la obligación del pago de la indemnización legal, y esto puede hacer toda la diferencia, además de que las pensiones provenientes de la seguridad social en EUA son menores a las que tenemos en México).

Act. Salvador Milanés García-Moreno