

## ¿Cuál es la mejor solución laboral para el retiro de sus trabajadores?

Es nuestro deseo compartir con ustedes nuestra opinión sobre algunos aspectos que a lo largo de más de **40 años de experiencia** en el campo de la consultoría actuarial en México consideramos que son puntos clave para la empresa y les podrán servir como orientación para la toma de decisiones referentes al retiro de sus trabajadores.

### ¿Qué dicen las leyes al respecto?

Primeramente, debemos considerar la reglamentación al respecto:

Ley Federal del Trabajo.  
Ley del IMSS (AFORES).  
Ley del ISR.  
Boletín D-3.

#### **Ley Federal del Trabajo.**

No establece la obligación de jubilar al trabajador. Esto es responsabilidad del Seguro Social. (Si revisamos la LFT, de principio a fin, no encontraremos en ningún lado la palabra "jubilación").

No establece la obligación de jubilar al trabajador. Esto es responsabilidad del Seguro Social.

Sí establece la obligación de cubrir una Prima de Antigüedad a todos los trabajadores que se retiren involuntariamente y a los que lo hagan voluntariamente después de 15 años de servicio.

No establece la obligación de jubilar al trabajador. Esto es responsabilidad del Seguro Social.

Sí establece la obligación de cubrir una Prima de Antigüedad a todos los trabajadores que se retiren involuntariamente y a los que lo hagan voluntariamente después de 15 años de servicio.

Impone al Patrón la obligación de indemnizar a los trabajadores que separe sin causa justificada, con un pago igual a 3 meses de salario, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, además de la Prima de antigüedad que le corresponda, siendo altamente improbable que un trabajador que alcance la edad de retiro renuncie espontáneamente a la empresa sin recibir una liquidación por retiro o una pensión de jubilación de la empresa complementaria de la del IMSS.

#### **Ley del IMSS (Afores).**

Establece una pensión por vejez, la cual comienza a pagar a los trabajadores que cumplan 65 años de edad, siempre que hayan cotizado durante por lo menos 10 años en el antiguo esquema o 25 en el nuevo.

Esta pensión es proporcional a los años cotizados y al sueldo promedio de los últimos 5 años de servicios prestados en el sistema anterior o simplemente la acumulación de aportaciones más intereses generados en el sistema nuevo (lo que resulte mayor).

En ninguno de los 2 casos estimamos que el beneficio sea suficiente para mantener el nivel de vida al que el trabajador y su familia están acostumbrados, salvo en niveles cercanos al salario mínimo y con amplia antigüedad.

#### **Ley del ISR**

Las aportaciones que anualmente haga la empresa a un fondo de pensiones o de retiro de carácter general, serán deducibles del pago del ISPT, siempre y cuando sean avaladas por un cálculo actuarial firmado por un actuario con cédula profesional y se hagan en cualquiera de los instrumentos que esta Ley señala: Un fideicomiso con un Banco o con una Aseguradora, o un Contrato de Depósito en Administración con una Casa de Bolsa o con una administradora de fondos de pensiones.

Los rendimientos que obtenga el fondo también serán exentos del pago de impuestos, siempre y cuando se reinviertan en el mismo fondo.

Exceptúa del pago de impuestos, a los ingresos provenientes de pensiones mientras no excedan de 9 veces el salario mínimo (que puede ser más de 13 veces si se considera el subsidio y crédito al salario).

#### **Boletín D-3**

A partir de enero de 1993, las empresas en México tienen la obligación de reflejar sus pasivos laborales de acuerdo con los principios señalados en el Boletín D3 emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, que es prácticamente una adopción del SFASB-87 americano.

En enero de 1997 aparece la Circular 50, la cual obliga a los actuarios a considerar tasas reales en lugar de nominales, y a considerar ajustes inflacionarios al final de cada ejercicio. Asimismo se menciona específicamente la necesidad de reconocer y revelar las remuneraciones al retiro, sean formales o informales, entrando aquí las pensiones por jubilación sustitutas de una indemnización, legal o no, pagadera al retiro. Se incluyen también el SFASB-88 y el SFASB-106.

En enero de 1999 aparece el Nuevo Boletín D-3, que es básicamente el anterior pero con las adecuaciones de la Circular 50.

En enero de 2004, el IMCP publica un nuevo Boletín D-3, el cual contempla la necesidad de realizar una valuación actuarial para estimar el pasivo que representan los pagos por terminación de la relación laboral por causas distintas de reestructuración.

Esta disposición será obligatoria a partir del 1 de enero de 2005.

### **La quinta puerta de salida**

Existe una puerta

#### **Alternativas para la empresa**

Cuando un trabajador en México alcanza la edad de jubilación ante el IMSS (a los 65 años de edad), la empresa tendrá que adoptar alguna de las siguientes posturas:  
Dejar que continúe trabajando indefinidamente.

Separarlo mediante una indemnización legal.

Jubilarlo a través de un plan de pensiones complementario al que por vejez le correspondería por parte del IMSS.

#### **Dejar que continúe trabajando indefinidamente**

Implica seguir cubriendo su salario y sus prestaciones paralelas (aproximadamente 40% adicional a su salario) sobre una base anualmente creciente y un rendimiento generalmente decreciente, lo que equivaldría a "jubilarlo en la nómina", al costo más alto posible.

Representa una carga económica para la empresa sin beneficio para sus trabajadores y un daño social para los jóvenes que estén en posibilidad de ocupar nuevos puestos de trabajo.

#### **Separarlo mediante una indemnización legal**

El pago que haga la Empresa será deducible hasta el momento de efectuarlo. No podría ir haciendo deducible la creación previa de una reserva para tal efecto. Se deduce el "gasto" en vez del "costo", contraviniendo el principio contable de registrar los pasivos cuando se causen, y no cuando se cubran.

Al recibir una importante cantidad de dinero en una sola exhibición, el que lo recibe estaría tentado a gastararlo, toda vez que los 65 años no es la mejor edad para comenzar a aprender a administrar dinero, sobre todo si el empleado nunca se tuvo que preocupar por ello, ya que recibía quincenalmente su salario.

El gravamen fiscal es muy alto, ya que sólo están exentos 90 días de salario mínimo, por los años de servicio.

Adoptando esta postura, la empresa de hecho está despidiendo a sus empleados, lo cual no es bien visto por éstos, ni por futuros empleados, ni por otras empresas del medio.

#### **Jubilarse a los trabajadores a través de un plan de pensiones complementario a los beneficios del Seguro Social.**

Esta forma es la única que permite ir creando en forma deducible para efectos fiscales una reserva gradual y paulatina que calculada actuarialmente sea suficiente para afrontar en su oportunidad los pagos que proceda ir cubriendo a los trabajadores que se retiren. Se deduciría fiscalmente el "costo" en vez del "gasto".

Esto **no representaría un nuevo costo para la Empresa**, ya que individualmente sería equivalente, en su valor presente, a la cantidad que le correspondería al trabajador en caso de ser indemnizado conforme a la ley.

Asimismo, están exentos del pago del ISR los intereses generados por la inversión de dicha reserva, siempre y cuando se capitalicen en el mismo fondo.

Al recibir una pensión mensual vitalicia, el trabajador no tendrá que preocuparse en cómo administrar su dinero, ya que éste será administrado por un experto, ya sea un fiduciario o una aseguradora. El gravamen fiscal en la mayoría de los casos es cero, y en salarios mayores es mucho menor que si lo recibiera como liquidación.

El trabajador podrá optar, si así lo desea, por escoger una pensión mancomunada con su cónyuge, para que en caso de fallecimiento, éste continúe recibiendo la pensión. En caso de no tener cónyuge pero tener hijos o nietos que dependan económicamente de él, podría escoger una pensión con garantía de 10, 15 o 20 años, e.g. para asegurar su educación.

La empresa mantendría una buena imagen y proyectaría solidez y confianza a sus empleados actuales y seguridad a los futuros al saber que cuentan con un Plan de Pensiones bien estructurado y que no serán despedidos cuando por su edad ya no se consideren útiles a la empresa.

Objeciones que podría tener la empresa:

.No querer deshacerse de un empleado en particular por ser un elemento clave o para aprovechar su experiencia.

.Separar al trabajador sin indemnizarlo y estar dispuesto a ir a juicio si es necesario.

#### **.No querer deshacerse de un empleado en particular por ser un elemento clave o para aprovechar su experiencia.**

La empresa podría contratar como asesor externo a aquel trabajador que, ya jubilado, le pueda seguir ofreciendo su experiencia, lo que le permitirá al jubilado percibir un ingreso por honorarios, adicional al monto de su pensión con un costo menor para la empresa. Cabe señalar la importancia de que se maneje con cuidado el aspecto laboral de este arreglo.

#### **.Separar al trabajador sin indemnizarlo y estar dispuesto a ir a juicio si es necesario.**

La empresa podría contratar como asesor externo a aquel trabajador que, ya jubilado, le pueda seguir ofreciendo su experiencia, lo que le permitirá al jubilado percibir un ingreso por honorarios, adicional al monto de su pensión con un costo menor para la empresa. Cabe señalar la importancia de que se maneje con cuidado el aspecto laboral de este arreglo.

A la larga esta solución es la más cara, ya que invariablemente terminarán pagando la indemnización legal, además de los honorarios a abogados durante un periodo que le puede llevar años. Además, la imagen de la empresa se deteriora y puede causar inseguridad y conflicto entre los empleados recordando que quienes le dedicaron los mejores años de su vida, en lugar de haber sido acreedores a una pensión por jubilación bien merecida, fueron despedidos sin llevarse nada. En el caso remoto de que el juicio se gane, además de que el empleado no tendrá con qué subsistir, lo único que estaría logrando la empresa es el rencor por parte del trabajador retirado y la expectativa de los demás trabajadores de verse en el mismo caso.

### **Conclusiones**

A raíz de la emisión del Boletín D-3 por el IMCP, las empresas que no lo habían hecho antes, están empezando a reflejar su pasivo laboral correspondiente al pago de la Prima de Antigüedad. Con esto lo único que están resolviendo es que sus auditores no les pongan una nota de salvedad, es decir, están cumpliendo con un requisito contable, pero no están resolviendo realmente su problema laboral, ya que un trabajador que llegue a los 65 años de edad, no se irá de la empresa sólo con el pago de su Prima de Antigüedad, ya que siendo una cantidad limitada al doble del salario mínimo representa la mínima parte de una indemnización.

La edad no es causal de rescisión de trabajo para ningún empleado, y para retirar a alguien que llegue a los 65 años de edad habrá que darle, además de su prima de antigüedad, 3 meses más 20 días por cada año de servicios, por lo que las empresas deben reflejar no sólo el pasivo correspondiente a la Prima de Antigüedad, sino también el pasivo que representaría una eventual indemnización. Además, al no reconocer este pasivo, se estaría descapitalizando a la empresa, ya que se estarían pagando impuestos, participación de utilidades a los trabajadores y tal vez dividendos a los accionistas, sobre una utilidad mayor a la real, por no descontarle a ésta el costo que cada año se debería registrar para cubrir eventualmente dicho pasivo.

Cada empresa debe analizar este pasivo según sus circunstancias particulares, ya que se pueden tener distintas obligaciones dependiendo de Contratos Colectivos de Trabajo o de políticas que se hayan convenido para el retiro de su personal.

Ahora bien, la creación de una reserva para pago de indemnizaciones no sería deducible y en cambio la creación de un fondo para pago de pensiones sí lo sería. Cuando una empresa tiene establecido un Plan de Pensiones, ya no se tiene que preocupar por decidir a quién sí o a quién no le va a pagar su indemnización legal a la jubilación, ya que será el resultado de un mecanismo (y como debe ser) generalizado, y por lo mismo, justo. Es la solución óptima económica y social.

Los Planes de Pensiones por jubilación establecidos por las empresas en forma complementaria al Seguro Social, no sufrirán por tanto afectación alguna en los próximos 5 lustros, y seguirán cumpliendo primordialmente su papel de garantes de la indemnización legal de quienes alcancen en la Empresa la edad de retiro.

Se debe ver a la jubilación, no como una conquista laboral irreversible por parte de los trabajadores... (posición de extrema izquierda), ni como una dádiva graciosa y unilateral que por misericordia dé el patrón (extrema derecha), sino como un salario diferido que la empresa tiene que ir acumulando en un fondo durante la carrera laboral de sus empleados (de la misma forma que tiene que ir provisionando su aguinaldo durante todo el año) de manera que al alcanzar éstos la edad de jubilación, siguiendo un proceso natural, comiencen a percibir su pensión, como lo tienen establecido la mayor parte de las empresas en países como Estados Unidos y Canadá.