

Seguridad Social, seguros sociales,
Planes de Pensiones complementarios
y ahorro voluntario para el retiro

***Por Act. Salvador Milanés García-Moreno,
socio de Bufete Matemático Actuarial, S.C.***

No es sino hasta principios del siglo pasado cuando nace en el mundo la “Seguridad Social Integral” propiamente dicha. A diferencia de los “seguros sociales” (aislados) que habían surgido algunos años atrás, ésta busca proteger a toda la población de un país, y no solamente a ciertos grupos de trabajadores, como lo hacen los seguros sociales.

Esquema de Tres Pilares

Más adelante, hace apenas unas décadas, se perfeccionaría el esquema de seguridad social, apoyado en la experiencia de los países más avanzados en esta materia, construido bajo el esquema de tres pilares. En este esquema, un primer pilar cubre a toda la población pero sólo hasta cierto nivel mínimo de subsistencia que le permita a cualquier persona (ya sea trabajador o no) tener cubiertas sus necesidades básicas en caso de no poder mantenerse por sí sola, haberse incapacitado, llegar a una edad avanzada, o no poder mantener a su familia en caso de haber fallecido. Normalmente, este primer pilar es financiado por impuestos generales o específicos (e.g. al tabaco, al alcohol, a la gasolina, etc.).

Un segundo pilar, financiado por las empresas, le permite a los trabajadores recibir una pensión complementaria a la del seguro social, de acuerdo al sueldo y a la antigüedad de cada trabajador (que en México normalmente cubre el equivalente de lo que sería a valor presente una indemnización legal al retiro), y les permite, después de muchos años de servicio, mantener su mismo nivel de vida, o si tiene menos antigüedad, mantener al menos un nivel de vida decoroso.

Por último, hay un tercer pilar, voluntario, a través del cual se dan facilidades para que la persona que quiera ahorrar algo más para su retiro tenga la oportunidad y los mecanismos para poder hacerlo.

¿Existe un Esquema de Tres Pilares en México?

En México no existe una “Seguridad Social” generalizada para toda la población, por lo que el primer pilar estaría representado por los “seguros sociales”, principalmente el IMSS, pero también el ISSSTE, federal y estatales, el ISSFAM y el de PEMEX; sin embargo, un porcentaje importante de la población no está cubierto por ninguno de estos institutos.

El segundo pilar estaría representado en México por alrededor de 2,000 empresas, la mayoría empresas grandes, aunque varias medianas y algunas pequeñas también, que tienen establecido un plan de pensiones complementario. Eso significa que de las más de 800,000 empresas que existen en nuestro país, el porcentaje de las que cuentan con un plan de pensiones es irrisorio (el 0.25%). Sin embargo, de estas 810 mil empresas registradas en el IMSS, el 82% cuenta con menos de 10 empleados, y el

92% tienen menos de 25 empleados, por lo que, si consideráramos solamente a las empresas con más de 25 empleados, estaríamos hablando de poco más de 65 mil empresas, susceptibles de establecer un plan de pensiones.

Aún descartando a las empresas con menos de 25 empleados, siguen siendo muchas las que no tienen un plan de pensiones complementario, más de 60 mil. Aunque muchas de estas empresas pudieran estar atravesando por una situación económica difícil, pienso que la mayoría de estas empresas no ha establecido un plan de pensiones porque no conocen las ventajas que tendrían. Dado que son muchas, merece la pena dedicar una segunda parte a esta reflexión para hablar solamente de ello.

Cabe mencionar que estoy descartando las empresas con menos de 25 empleados, no porque no necesiten un plan de pensiones, estoy seguro de que también lo requieren, sino por el hecho de que si en empresas medianas, e incluso en algunas grandes todavía no se ha establecido un plan por no tener esa cultura, es más difícil que en una empresa muy pequeña se adquiera; aunque existen algunas empresas con menos de 25 empleados, e incluso con menos de 10, que ya cuentan con un plan de pensiones complementario y que están convencidas de las múltiples ventajas que han recibido de ello.

Finalmente, hablando del tercer pilar, a partir de este año se permite en México que un trabajador independiente pueda deducir de su base gravable un ahorro en una cuenta personal hasta por \$75,000 anuales, lo que equivale a una aportación mensual de hasta 5 salarios mínimos, lo cual pienso que es un gran aliciente al ahorro para el retiro que, sin embargo, muy pocos han aprovechado, quizá por falta de mayor información al respecto.

Algunas empresas que manejan fondos de inversión, ya ofrecen el manejo de estas cuentas individuales, y seguramente con un poco más de difusión habrá muchas más personas interesadas en invertir en estos fondos para aprovechar la ventaja fiscal que ya tienen para hacerlo.

Concluyendo, creo que aunque todavía estamos lejos de tener un verdadero esquema de seguridad social en nuestro país, vamos avanzando hacia allá, y que probablemente lo que ha faltado es una fuerte campaña de difusión y de concientización de las ventajas que tendrían tanto las empresas como los trabajadores por cuenta propia, al establecer fondos de pensiones para su retiro.