



1 2ej'

Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLÁN"

**El Plan de Vida y Carrera como Instrumento Auxiliar
para el Mejoramiento de la Calidad de Vida del
Personal Activo y Jubilado de una Empresa**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

Que para obtener el título de
A C T U A R I O
p r e s e n t a
VICTOR MANUEL ACOSTA LEAÑOS



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	1
I BREVE ANALISIS DE LOS PLANES DE PENSIONES EN MEXICO.	6
I.1 I.M.S.S	6
I.2 I.S.S.S.T.E.	14
I.3 PRIVADOS	20
I.4 FUNCION SOCIAL DE LAS PENSIONES	35
II EL PLAN DE VIDA Y CARRERA.	41
II.1 INTRODUCCION	41
II.2 OBJETIVO	43
II.3 DISEÑO DEL PLAN	47
II.4 ESQUEMAS DE FUNCIONAMIENTO	60
III BENEFICIOS DEL PLAN.	77
III.1 DE FINANCIAMIENTO	77
III.1.1 PRESTAMOS HIPOTECARIOS	78
III.1.2 PRESTAMOS PARA BIENES DE CONSUMO DURADERO	87
III.2 DE RETIRO ANTICIPADO	89
III.3 DE JUBILACION	92
IV FINANCIAMIENTO.	97
IV.1 CONTRIBUCIONES	97
IV.2 INSTRUMENTOS DE FINANCIAMIENTO	106
IV.2.1 CUENTAS PERSONALES ESPECIALES PARA EL AHORRO	107
IV.2.2 FONDO EN FIDEICOMISO	111
V PROPOSICION PARA ADECUADO FUNCIONAMIENTO.	116
V.1 SITUACION ACTUAL	117
V.2 ESQUEMA PROPUESTO	123
CONCLUSIONES.	136
BIBLIOGRAFIA.	139

INTRODUCCION

En México, existen entre otros muchos problemas de considerable magnitud, dos, en los cuales la intervención del actuario puede ser valiosa, estos problemas son:

- 1) jubilación
- 2) vivienda

Haciendo referencia al primero de ellos, encontramos que los niveles de ingreso de los jubilados, se han deteriorado en los últimos años, en virtud de las elevadas tasas de inflación, aunado a lo anterior, los adelantos en la ciencia y la tecnología, han motivado mayores expectativas de vida de la población, de manera que las personas de edad avanzada, se espera tengan un período mayor de supervivencia, con la consiguiente demanda de recursos que ello implica.

Lo anterior significa que, a los niveles de beneficio, de por sí bajos, cabría entonces agregar una mayor demanda de ellos, llevando a los jubilados a status de supervivencia, no a niveles de vida decorosos.

Haciendo referencia al segundo problema nos encontramos ante otro aspecto no menos dramático que el primero, ya que la falta de incentivos a la vivienda, ha provocado una demanda creciente, aunada a una oferta cada vez menor.

Lo anterior nos lleva a que alrededor del 30% de la población mexicana no cuente con una vivienda que reúna los requisitos mínimos de espacio y servicios.

Los dos problemas antes citados, han sido producto de una crisis de casi dos décadas, cuyas secuelas, sólo podrán ser desvanecidas mediante una labor continua de todos y cada uno de los mexicanos, teniendo desde luego una mayor responsabilidad, los profesionales, que en la medida que a ellos corresponda, dispongan de algunos elementos que puedan ser auxiliares en la solución de dichos problemas.

Dado el carácter multidisciplinario del actuario y siendo la consultoría en planes de beneficios una de las ramas de su competencia, es entonces importante el asumir el papel que le corresponde bajo su perfil técnico-social, participando en la solución de los problemas de jubilación y vivienda, mediante el diseño de esquemas y programas de beneficios que coadyuven en la solución citada.

Tomando en consideración la importancia económica y social que los problemas de vivienda y jubilación tienen en México, me permití entonces realizar este trabajo, que pretende dar una pequeña luz en la solución de los mismos.

Los objetivos fundamentales del presente trabajo son:

1) Analizar la estructura de las pensiones por jubilación en México, así como su funcionamiento, a fin contar con un marco de referencia claro para ser utilizado como punto de partida en la proposición de un esquema complementario de beneficios.

2) Proponer entonces un instrumento que coadyuve en la mejora de la calidad de vida, pero no solo del personal jubilado, sino también del personal activo, al proporcionar razonables niveles de beneficios, independientemente del status al que pertenezca el trabajador en relación a la entidad económica.

3) Analizar la estructura fiscal en relación al esquema de beneficios desarrollado y hacer una proposición concreta para su adecuado funcionamiento.

En otras palabras, bajo el plan de vida y carrera los activos, podrán tener facilidades para la obtención de casas habitación, y los jubilados, atractivos niveles de reemplazo de salario que les permitan vivir decorosamente.

Sobre el título quiero mencionar, que no obstante que pudiera parecer extenso, éste debe dar una idea clara del trabajo desarrollado, y por tanto me vi un tanto imposibilitado a hacerlo más compacto.

El presente trabajo se estructura en cinco capítulos, en el primero de ellos, se hace una breve descripción de los planes de pensiones en México, desde la seguridad social, hasta los planes privados.

En el segundo capítulo, se menciona el objetivo y los aspectos de diseño, así como sus esquemas de funcionamiento.

El tercer capítulo se refiere a los beneficios del plan de vida y carrera.

En el cuarto capítulo se hace referencia al financiamiento del plan, en cuanto a estructura de contribuciones e instrumentos de financiamiento, no se hace referencia a metodología de valuación, en virtud de ser el plan de vida y carrera, como se plantea, un esquema de beneficios variables y contribución definida, y en un momento dado adicional y complementario al plan tradicional de pensiones, sobre los que ya se ha abundado en otros trabajos de tesis.

El quinto capítulo da a conocer las proposiciones de índole fiscal para el correcto funcionamiento del programa.

Por último únicamente deseo manifestar, que la sincera intención de este trabajo es servir de auxiliar en la resolución de dos problemas sociales de considerable

magnitud, esperando que esta aportación, tenga aplicaciones prácticas a fin de que se constituya en un real efectivo elemento de ayuda en los problemas mencionados.

México, D. F.

V.M.A.L.

I BREVE ANALISIS DE LOS PLANES DE PENSIONES EN MEXICO.

Para poder comprender el significado del Plan de Vida y Carrera, es necesario analizar de manera suscita los esquemas de los planes de pensiones en México, ya que es precisamente con base en ellos que ha surgido la inquietud de poder dar al jubilado un decoroso nivel de vida; es decir, que de alguna manera pueda mantener en buena medida el nivel económico de que disfrutaba cuando se encontraba en activo, hecho este breve prefacio, pasamos a analizar los diversos esquemas de pensiones:

I.1 I.M.S.S.

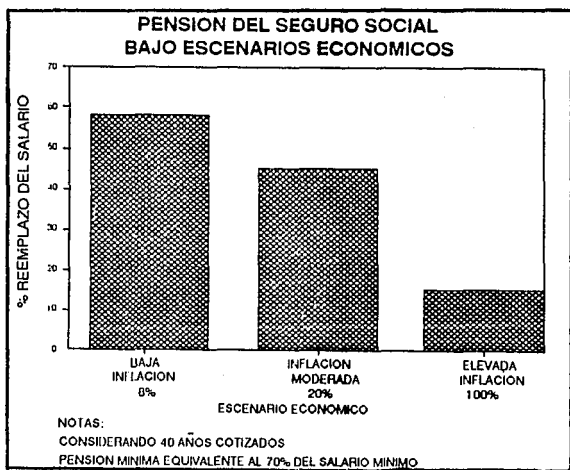
Al inicio de la década de los 50's. nace el Instituto Mexicano del Seguro Social, iniciando formalmente su operación en el año de 1944 en la ciudad de México, y gradualmente fue extendiéndose hacia los principales focos productivos de la república, y hacia los más variados ramos de actividad, de tal suerte que actualmente opera prácticamente en todo nuestro territorio.

Con el inicio de operaciones del Seguro Social, se da un paso gigantesco en materia de previsión y seguridad social para los trabajadores, no solamente por concepto de vejez o cesantía en edad avanzada (jubilación), sino también por concepto de invalidez.

El artículo 167 de la Ley del Seguro Social se refiere precisamente a la cuantía de las pensiones, señalándose que: "Las pensiones se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización." La cuantía básica y los incrementos eran calculados conforme a una tabla clasificada por grupos, del M al W, sin embargo dado que los escenarios económicos empezaron a sufrir variaciones, los grupos del M al U cayeron en obsolescencia, operando únicamente el grupo W, cuya estructura dinámica permite hasta la fecha el cálculo de las pensiones, dicha fórmula se compone del 35% del salario promedio de cotización por las primeras quinientas semanas de e incrementos anuales del 1.25%.

No se puede considerar de ninguna manera una fórmula deficiente, sin embargo para efectos de determinar la cuantía básica anual y sus incrementos, se considera como salario el promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización, y es precisamente en este punto, en donde el escenario económico en donde ubiquemos el cálculo de la pensión toma especial importancia, dado que a tasas muy bajas de inflación, las tasas de incremento de salarios también son pequeñas y por tanto, el salario promedio de las últimas 250

semanas cotizadas, no se encuentra tan alejado del último salario, lo cual implica que el beneficio otorgado es atractivo, por el contrario, cuando el escenario económico empieza a tener una tendencia hacia niveles más elevados de inflación, la pensión que otorga el seguro social pierde su atractivo, de tal manera, que con elevadas tasas de inflación, el beneficio se tornará verdaderamente risible con el consecuente impacto social que esto conlleva (Gráfica 1).



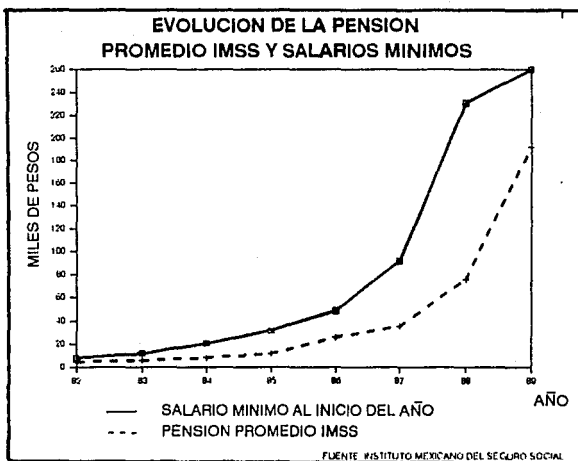
Gráfica 1

Aquí es importante recordar que una gran parte de los jubilados en México, dependen económicamente de la pensión

jubilatoria que la seguridad social les otorga y que bajo los embates de inflaciones elevadas tienen que ver disminuido aún más su ya poco bonancible nivel de vida, perdiendo así la intención de previsión y seguridad social, la pensión.

Todos esperaríamos que los niveles inflacionarios se mantuvieran bajos, sin embargo es claro que la situación económica de México es crítica, pero no solamente en nuestro país, sino a nivel mundial, el poder y la supremacía en materia económica disputada por los países desarrollados arrastran en su carrera a países como el nuestro, es por ello que en el caso que nos ocupa debemos analizar la situación actual y buscar soluciones que sean funcionales en cualquier escenario económico.

Recordemos que hasta hace poco tiempo, no todas las pensiones que otorgaba el I.M.S.S., eran revaluadas sino únicamente la mínima y hasta en tanto las pensiones mayores no eran alcanzadas por la mínima, no existía revaluación. La revaluación que el I.M.S.S. concedía a las pensiones se daba cada 5 años. La gráfica 2, muestra la evolución de la pensión IMSS en relación al salario mínimo, este último se ha demeritado en alrededor del 50% los últimos 6 años.



Gráfica 2

El 4 de enero de 1989 es publicado en el Diario Oficial de la Federación un decreto mediante el cual se reforma y adiciona la Ley del Seguro Social, entre otros artículos el 168 es modificado:

ARTICULO 168

La suma de la pensión de invalidez, de vejez o censantia en edad avanzada, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que en su caso correspondan, no podrá ser inferior al 70% del salario mínimo que rija en el Distrito Federal.

El monto determinado conforme al párrafo anterior, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual.

En todo caso el monto del aguinaldo a que se refiere el párrafo anterior, no será inferior a 30 días.

La cuantía mínima de las pensiones derivadas de incorporaciones generadas por decreto del Ejecutivo Federal o convenios celebrados por el instituto en los términos de esta Ley, que contengan modalidades de aseguramiento en el ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se sujetará a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 172.

ARTICULO 172 (Segundo Parrafo)

Los aumentos que correspondan a las pensiones derivadas de incorporaciones generadas por decreto del ejecutivo federal o convenios celebrados por el instituto en los términos de esta Ley que contengan modalidades de aseguramiento en el ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, serán determinados por el Consejo Técnico, para tal efecto, tomará en cuenta los incrementos al salario mínimo y la capacidad económica del instituto y se apoyará en sus

estudios técnicos y actuariales, en cada ocasión, el acuerdo relativo establecerá la cuantía mínima de las pensiones.

La modificación anterior refleja entonces ya una preocupación por el status de los pensionados y de hecho constituye una mejora directa a su poder adquisitivo. Cabe hacer mención que dada la estructura de la población cotizante al seguro social, el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte ha sido superavitario, sin embargo el superávit en cuestión es utilizado en el ramo de Enfermedades y maternidad, al parecer este ramo no puede prescindir del superávit que genera el ramo I.V.C.M.(1), en tal virtud otra de las modificaciones llevadas a cabo se refiere precisamente al incremento en las cuotas en el ramo de Enfermedades y Maternidad, dicho aumento se menciona en el artículo 114 que a la letra dice:

ARTICULO 114

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el Seguro de Enfermedades y Maternidad las cuotas del 6.40% y 3.00% sobre el salario de cotización respectivamente.

Las cuotas que patrones y trabajadores pagaban hasta antes de esta modificación para cubrir el Seguro de Enfermedades y Maternidad eran del 6.30% y 2.25% sobre el salario base de cotización respectivamente.

(1) Ramo Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.

Este aumento en las cuotas representó 2.85 puntos en relación a las que se cobraban anteriormente, es clara entonces la política tomada, no se puede prescindir del superávit generado en el ramo I.V.C.M. Sin embargo, dada la precaria situación económica de los pensionados, no sería posible continuar subsidiando a otro ramo y será preciso hacer ajustes importantes a las pensiones, lo anterior implica entonces un incremento en las cuotas del ramo de Enfermedades y Maternidad.

De cualquier manera los pensionados bajo el régimen del seguro social se ven favorecidos con esta medida, este solo es un pequeño paso en el camino que se tiene que recorrer en materia de Previsión Social, en materia de pensiones y jubilaciones es de carácter complementario a otros esquemas de jubilación como lo son los planes privados de pensiones y los planes personales de pensiones; es decir hasta el momento, el ahorro personal que cada individuo pueda hacer para cuando llegue su momento de retirarse.

Si bien es cierto que el beneficio que el Seguro Social otorga bajo esquemas de inflación moderada es muy atractivo con elevados años de cotización al instituto, debemos ser conscientes que en una época como la actual no se pueden cifrar las esperanzas de los jubilados y pensionados en un escenario de estabilidad económica, se hace necesario que

cada quien haga su parte, no olvidemos el equilibrio económico y social que todo programa de pensiones debe mantener y precisamente al hacer cada quien su parte estaremos contribuyendo al equilibrio del que hablamos.

I.2 I.S.S.S.T.E

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, acoge a los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la administración pública federal que por Ley o por acuerdo del ejecutivo federal, se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros.

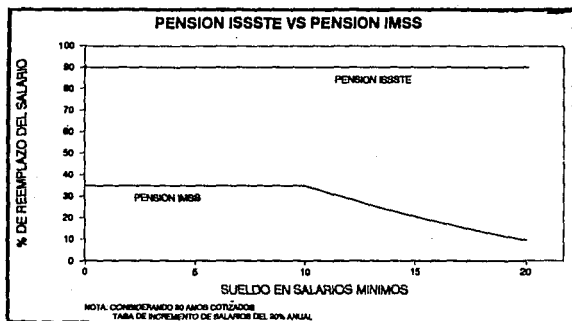
A diferencia de las tres partes que pueden constituir la jubilación en aquel personal cuyos servicios son prestados a la iniciativa privada, los servidores públicos únicamente contarían con dos de esas partes, es decir la pensión otorgada bajo el esquema del I.S.S.S.T.E. y el propio ahorro que la persona pudiere constituirse para fines de jubilación.

La pensión por jubilación que otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, cubriendo un requisito de treinta años de servicios

para trabajadores y veintiocho para trabajadoras ascendera al 100% del salario promedio de los últimos doce meses.

Como puede observarse, esta prestación tiene una importancia reelevante, ya que se trata prácticamente del ingreso neto o más del que percibiría el personal en activo, dependiendo desde luego del nivel de salario y del escenario económico en el que ubiquemos el cálculo de la pensión.

A una tasa de incremento salarial anual del 20% y con 30 años de servicio, la pensión que otorgaría el I.S.S.S.T.E. ascendería al 90% del último sueldo bruto, en tanto que la que concedería el I.M.S.S., alcanzaría aproximadamente el 35% del último salario considerando únicamente la parte que no exceda a 10 veces el salario mínimo (Gráfica 3).



Gráfica 3

Es clara entonces la intención del seguro social, de que los beneficios que otorga en materia de jubilación sean complementados mediante planes privados.

El I.S.S.S.T.E. al no tener alternativa de complemento, tiene necesariamente que otorgar beneficios mayores, existe otro tipo de beneficios que otorga el instituto, nos referimos a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios.

Tienen derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al instituto.

El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, se determinará de acuerdo con los porcentajes de la siguiente tabla:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Porcentaje</u>
15	50
16	52.5
17	55
18	57.5
19	60
20	62.5
21	65
22	67.5
23	70
24	72.5
25	75
26	80
27	85
28	90
29	95
30	100

Para calcular el monto de las cantidades que corresponden por pensión, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico devengado en el último año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador.

El derecho al pago de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, se inicia a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo antes de causar baja.

El trabajador que se separe del servicio después de haber cotizado cuando menos 15 años al instituto podrá dejar la totalidad de sus aportaciones con objeto de gozar de la prerrogativa de que al cumplir la edad requerida para la pensión se le otorgue la misma. Si falleciera antes de cumplir los 55 años de edad, a sus familiares, derechohabientes se les otorgará la pensión.

Adicionalmente, el I.S.S.S.T.E. cuenta con una pensión por cesantía en edad avanzada, se otorga al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado del trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al instituto, dicha pensión se calculará aplicando al sueldo regulador los porcentajes que se especifican en la siguiente tabla:

<u>Edad</u>	<u>Años de Servicio</u>	<u>Porcentaje</u>
60	10	40
61	10	42
62	10	44
63	10	46
64	10	48
65	10	50

Anualmente se incrementarán los porcentajes fijados hasta los 65 años, a partir de los cuales disfrutará del 50%.

El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada, excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, a menos que el trabajador reingresará al régimen obligatorio del instituto.

Como puede verse los beneficios otorgados por el I.S.S.S.T.E. son suficientes para mantener un nivel de vida decoroso en el servidor público, por lo que podemos decir que un servidor público, en materia de jubilación, a comparación de los derechohabientes del I.M.S.S. prácticamente no tienen problemas.

Adicionalmente, el I.S.S.S.T.E. concede una indemnización global al trabajador que sin tener derecho a pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o invalidez, se separe definitivamente del servicio, se le otorgará en sus respectivos casos, el monto de las cuotas con que hubiere contribuido.

Este esquema no opera en el Seguro Social y se deberá sujetar el asegurado a lo que marque el artículo 183 de la Ley del I.M.S.S. en materia de conservación de derechos.

Por lo que se refiere a la pensión mínima del I.S.S.S.T.E., esta no puede ser inferior a un salario mínimo, dicha pensión, debemos de reconocer que no es la ideal, más sin embargo es superior a la pensión mínima que concede el I.M.S.S.

I.3 PRIVADOS

El objetivo fundamental de un programa privado de pensiones, es procurar beneficios de jubilación a los empleados, dichos beneficios constituyen una compensación a los servicios prestados con la finalidad de que el empleado jubilado pueda vivir con decoro los últimos años de su existencia.

Los planes de pensiones privados constituyen un mecanismo de renovación del personal en edad avanzada, ya que permiten a las empresas sustituir con ventaja a aquel personal que por sus menguadas fuerzas, ya no es capaz de desarrollar con la eficiencia requerida sus actividades, de esta manera es permisible que el empleado jubilado disfrute para sí y su círculo social y familiar su propia vida, en tanto que las empresas logran mantener sus estándares de productividad tan necesaria en todo momento, pero más aún en épocas de crisis.

Adicionalmente los planes privados de pensiones actúan como incentivo, no solo para aquel personal que es candidato a una jubilación, sino en general para toda la fuerza laboral, fomentandose a la vez la retención del personal, sobre todo el calificado, mejorando la imagen de la empresa o entidad económica ante sus trabajadores, ya que estos perciben la preocupación que tienen sus empresas por el futuro de ellos.

Ha existido una tendencia de los patrones cada vez menos acentuada a no implementar programas de jubilación, en virtud de que ellos pagan una cuota al I.M.S.S. y que es este último el que debería encargarse de esta situación, sin embargo la Ley del Impuesto sobre la Renta otorga ventajas fiscales a aquellos programas de jubilación que se establecen en forma complementaria a los beneficios que otorga la seguridad social de manera que la intención del legislador es clara, ya que tales prestaciones son consideradas como un complemento socialmente deseable dado que el beneficio que por jubilación o cesantía en edad avanzada otorga la seguridad social, no es suficiente para mantener el digno nivel de vida de los jubilados.

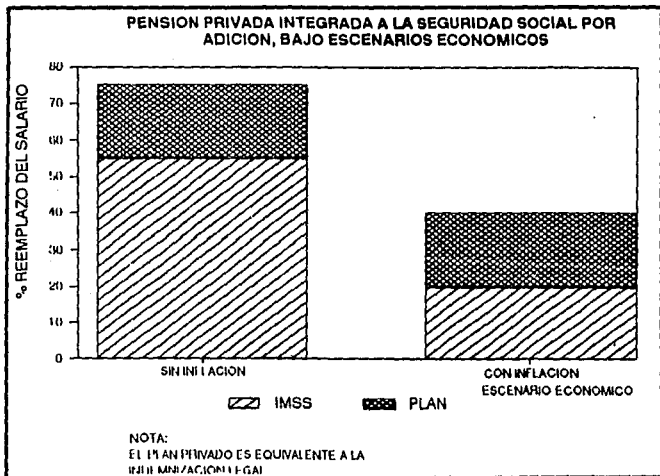
Una vez que las dos partidas de pensión se integran, el ingreso para el jubilado se torna más atractivo, aunque el atractivo final de dicho ingreso por jubilación este en función del salario neto que se percibía en activo y que representaba el nivel de vida que venía sosteniendo el trabajador inmediatamente antes de pasar al status de jubilado.

Existe una clasificación de las pensiones de acuerdo a su forma de integración a los beneficios que por jubilación otorga la seguridad social:

Planes de Pensiones

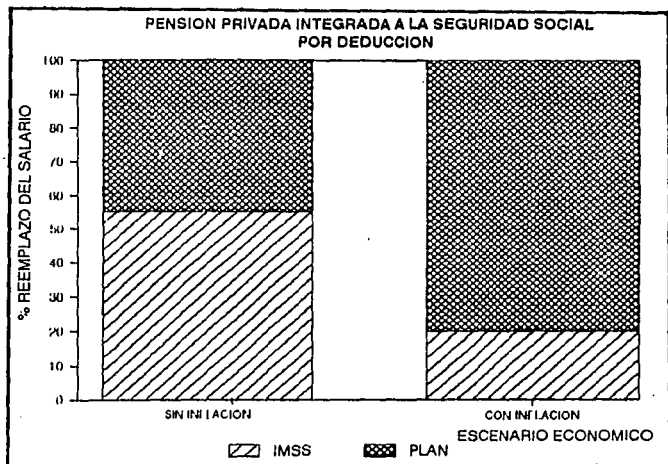
Adición
Deducción
Exclusión

Los planes de pensiones por adición, también llamados suplementarios, consisten precisamente en adicionar a los beneficios de la seguridad social los beneficios del plan privado, constituyendo la suma de las pensiones el beneficio total que percibiera el jubilado. Este tipo de planes son los más comunes en el mercado y generalmente están constituidos por un porcentaje de beneficio (crédito) por año de servicios (Gráfica 4).



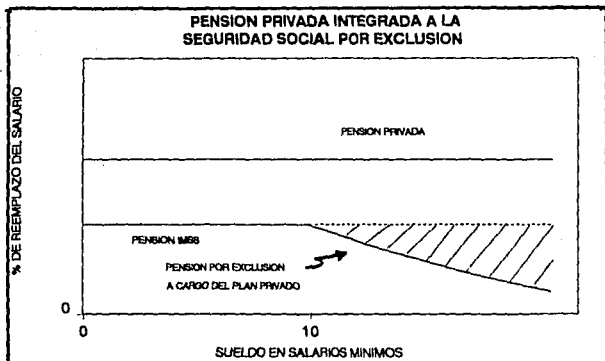
Gráfica 4

Los planes de pensiones en deducción o complementarios son aquellos en donde el beneficio que otorga la seguridad social se incluye en el beneficio total a otorgar por el plan privado. Generalmente se estipula un porcentaje de salario, restandose la parte que corresponde a la seguridad social, la resultante es el beneficio otorgado por el plan privado (Gráfica 5).



Gráfica 5

Los planes de pensiones por exclusión en realidad son una combinación de una pensión básica más una adicional, aquella esta constituida sobre el promedio de los últimos cinco años del salario de cotización más alto que la seguridad social reconoce, es decir el promedio de diez veces el salario mínimo, de tal manera que la pensión adicional excluye esta parte del salario para su cálculo y solamente reconoce la parte que excede a dicho promedio, de esta manera la pensión adicional únicamente la percibe cierto sector del personal, precisamente aquellos que devengan un salario superior al promedio en cuestión. Lo anterior se fundamenta en el hecho de que la seguridad social, otorga beneficios precisamente hasta el promedio arriba citado, ya que las pensiones que la seguridad social otorga están calculadas conforme a dicha base, sin embargo aquellas personas con un salario superior al límite en cuestión no recibirán beneficio alguno por parte de la seguridad social, y es aquí en donde la pensión por exclusión compensará el beneficio que el I.M.S.S. deja de otorgar (Gráfica 6).



Gráfica 6

En materia de jubilación es muy importante entonces, la integración de beneficios privados con los otorgados por la seguridad social, que actualmente se extiende prácticamente a todos los ámbitos del país, no obstante, no todas las empresas tienen un plan de jubilación, en algunas ocasiones por desconocimiento, y en otras por cierta negligencia, ya que la jubilación se ve como un evento lejano para el cual ya existirá tiempo de hacer las provisiones necesarias.

Existe una tendencia marcada en favor de una mayor esperanza de vida a nivel mundial, México no escapa a esta tendencia y

la esperanza de vida del mexicano va en aumento, aunado a lo anterior se encuentra el hecho de una disminución en las tasas de natalidad lo cual implica que la población de jubilados va en aumento, no solo en número sino en porcentaje en relación a la población activa, de tal manera que se deben tomar las medidas pertinentes, esto es implementando programas de jubilación complementarios a los que establece la seguridad social.

Ahora bien, sabemos que todo programa de jubilación tiene un costo y no sería ni social ni económicamente justificable implementar un plan de esta naturaleza sin que exista la productividad necesaria que conlleve al cubrimiento de dicho costo.

En México la mayor parte de los planes privados de pensiones constituyen una reserva equivalente a la indemnización legal señalada en la Ley Federal del Trabajo, una vez alcanzada la edad de jubilación. Lo anterior sustenta su base en el hecho de que la vejez no es una causa justificada de despido, si el patrón deseará prescindir de los servicios de una persona en edad avanzada y esta estuviera de acuerdo, tendría que erogar aquel, la cantidad equivalente a la indemnización legal. Si la indemnización legal va a ser erogada, entonces es razonable utilizar el mecanismo del plan de jubilación para

otorgarla utilizando las ventajas fiscales existentes, tanto para quien la paga como para quien la recibe.

El objetivo de diseñar planes de pensiones equivalentes a la indemnización legal, no llevaba como única finalidad el aprovechar ventajas fiscales, sino efectivamente constituirse como un real beneficio de previsión social, ya que al integrarse a los beneficios de la seguridad social, el porcentaje de reemplazo del salario era suficiente para mantener el nivel de vida del jubilado.

La inflación viene entonces a distorsionar el esquema que hasta antes de su aparición era funcional, de tal suerte que el poder adquisitivo del jubilado se va deteriorando en forma paulatina hasta tomar matices de dramatismo.

Como se menciono anteriormente, si un plan de pensiones se constituye en la solución laboral al retiro de los trabajadores, para continuar siendo solución debe contemplar entonces el efecto de la inflación en el poder adquisitivo de las pensiones a fin de que el jubilado pueda continuar manteniendo un decoroso nivel de vida.

En el inicio de los planes de pensiones privados en México, el escenario económico era de inflación baja, por lo que se

decide la utilización de bases económicas acordes a la inflación y que a su vez fueran conservadoras a largo plazo, dichas bases estan dadas por una proyección salarial y una tasa de rendimiento las cuales se continuaron utilizando en épocas inflacionarias, y esto no es malo dado que lo realmente importante en la utilización de dichas tasas es el diferencial que exista entre ambas, denominado tasa neta de valuación.

$$TNV = R - S$$

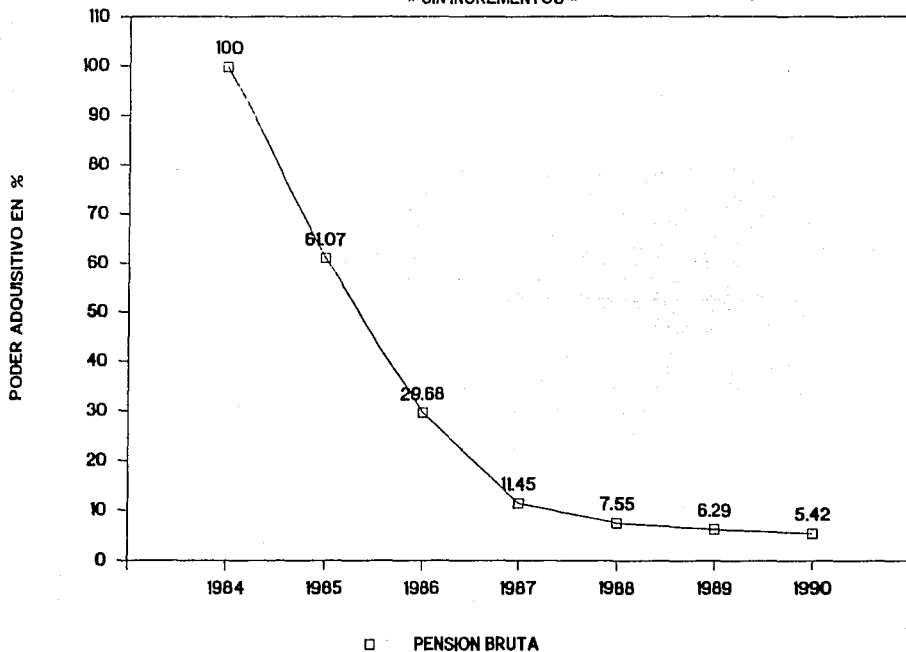
EN DONDE:

TNV :TASA NETA DE VALUACION
R :TASA DE RENDIMIENTO
S :TASA DE PROYECCION SALARIAL

Lo que sucede con inflación elevada, es que las tasas de rendimiento son también elevadas superando en forma considerable la tasa de interés técnica utilizada en el cálculo del plan, sin embargo las pensiones que percibían los jubilados permanecieron estáticas durante mucho tiempo erosionandose de manera muy importante su poder adquisitivo y su nivel de vida (Gráfica 7).

PODER ADQUISITIVO DE LA PENSION

* SIN INCREMENTOS *



Gráfica 7

Considerando que los planes de pensiones privados deben tener constituida la reserva total o valor presente de las pensiones que se espera pagar al participante de acuerdo a su esperanza de vida, entonces es razonable y equitativo otorgar al jubilado como un incremento en sus pensiones, los rendimientos que esta generando su reserva, sin embargo este reconocimiento no se hizo en forma inmediata, generándose entonces ganancias del modelo que repercutirían en una baja en el costo sin considerarse que esta baja se traducirá en un costo social que tendrían que pagar precisamente los jubilados.

De manera que todo plan de pensiones que no considere la revaluación de las pensiones no tiene entonces justificación económica y social y por tanto, tampoco sería merecedor de ventaja fiscal alguna, ya que como anteriormente se menciona la reserva que se genera a través de la vida activa del personal, cuya finalidad es garantizarle los pagos de su pensión vitaliciamente, se debe encontrar generando un rendimiento compensatorio de la inflación, de manera que los rendimientos en exceso de la tasa de interés técnica, deberá financiar los incrementos en las pensiones.

AP = RR - RT
EN DONDE:
AP: INCREMENTO EN LAS PENSIONES
RR: RENDIMIENTO REAL EN EL FONDO
RT: RENDIMIENTO TECNICO

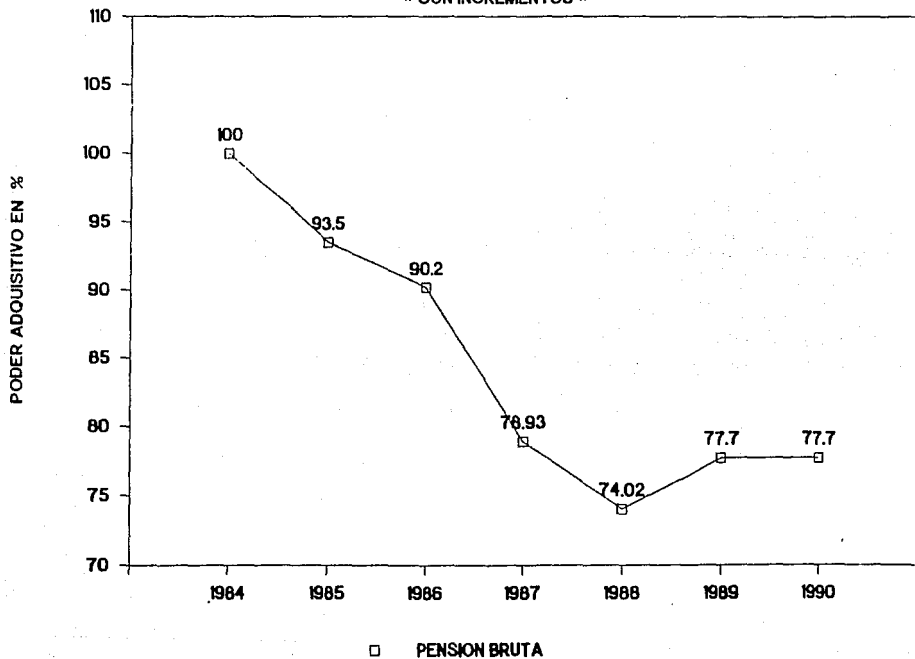
El no revaluar entonces las pensiones, implicará que los jubilados actuales coadyuven con su dinero a financiar las pensiones de las generaciones que les sucedan, dado que la productividad de la reserva si bien pertenece al fondo común, es para el jubilado para quien ha sido creada.

Es por tanto, de suma importancia el papel del actuario consultor en el adecuado funcionamiento de los planes privados de pensiones, ya que de ellos depende en gran medida el que dichos planes cumplan con su cometido económico-social.

Sabemos que el salario ha sido drásticamente deteriorado en los últimos años, en virtud del efecto de la inflación, ya se ha mencionado el brutal efecto que esto a ocasionado en aquellos programas de pensiones que no tienen un reconocimiento por inflación. Ahora bien en los esquemas de pensiones en donde sí se ha efectuado reconocimiento, la caída ha sido muy suave en comparación con los planes de pensiones que no reconocieron dicho efecto, sin embargo esto no ha sido suficiente para evitar cierta erosión en el poder adquisitivo de las pensiones (Gráfica 8).

PODER ADQUISITIVO DE LA PENSION

* CON INCREMENTOS *



Gráfica 8

Antes de concluir este punto, es importante mencionar que bajo escenarios de elevada inflación, la alternativa que se brindo al jubilado fue otorgar pagos en una sola exhibición, dichos pagos al provenir del esquema de un plan de jubilación se considera como previsión social, sin embargo a la luz de las elevadas tasas de inflación se comprueba entonces que es difícil cubrir la esperanza de vida del jubilado no constituyendose en el sentido estricto en una real previsión social, ya que uno de los aspectos fundamentales de esta, es la subsistencia del trabajador y su familia, y dado que los rendimientos que otorgan las instituciones financieras no son otra cosa que una compensación por inflación no resulta ser la solución para mantener un decoroso nivel de vida del jubilado.

El siguiente cuadro muestra la duración en años de un pago único invertido a diferentes tasas de rendimiento y de inflación.

**CUADRO COMPARATIVO DE AÑOS EFECTIVOS DE
PAGO DE PENSION INVIRTIENDO EL PAGO UNICO**

TASAS \ FRECUENCIA DE INCREMENTOS		ANUALES	SEMESTRALES	TRIMESTRALES	MENSUALES
INFLACION RENDIMIENTO		(AÑOS DE DURACION DEL PAGO UNICO)			
150	160	15.5	11.66	10.50	9.58
120	130	15.08	11.83	10.50	9.75
90	100	14.50	11.83	10.66	10.00
50	60	13.75	11.91	11.08	10.58
10	20	13.20	12.41	12.16	12.00
0	10	12.83	12.83	12.83	12.83

NOTAS:

- ESPERANZA DE VIDA = 13 AÑOS A EDAD DE 65 AÑOS
- CONSIDERANDO TABLA DE MORTALIDAD EXPERIENCIA MEXICANA
- EL CUADRO CONSIDERA QUE EL PENSIONADO DISPONE UNICAMENTE DEL VALOR ACTUARIAL DE LA PENSION CORRESPONDIENTE AL PAGO UNICO

Las conclusiones inmediatas a lo anterior serían las siguientes:

- 1) no otorgarse pagos únicos.
- 2) considerar esquemas de pensiones revaluables.
- 3) Estructurar programas adicionales y complementarios a los ya existentes que coadyuven a un decoroso nivel de vida de los jubilados.

I.4 FUNCION SOCIAL DE LAS PENSIONES

El desarrollo económico tiene un costo social así como el desarrollo social tiene un costo económico, consecuentemente, un plan de pensiones, al constituirse en una prestación social deberá guardar un equilibrio económico y social sano, desde luego respetándose las épocas y las circunstancias.

En el caso de las prestaciones sociales si no se otorgan y toda la remuneración es canalizada a través del salario, se estará entonces atendiendo al desarrollo económico, de tal manera que el desarrollo social corra por cuenta propia del individuo, el cual en muchas ocasiones no cuenta con la estructura económica y organizacional para lograrlo, por otra parte, dado que existen mecanismos que proporcionan ventajas significativas a las organizaciones en virtud de ser

coordinadoras de los factores de la producción capital y trabajo. De manera que se podrá adquirir una prestación mayor en tal medida que la que adquiriría el individuo aisladamente.

Por el contrario si los recursos que se destinan a las prestaciones sociales demandan una elevada porción de la remuneración, entonces se estará atendiendo al desarrollo social toda vez que se está sacrificando el desarrollo económico actual quizá muy importante por la cantidad de recursos que demande en tanto que el desarrollo social quizá no requiera de tantos recursos ya que los requerimientos casi siempre son menores.

En tal virtud, es de suma importancia que todo programa de prestaciones sociales mantenga un equilibrio económico social, de tal suerte que uno no actúe en detrimento del otro y viceversa, únicamente de esta manera se puede obtener un sano programa social de prestaciones.

Por otra parte es un hecho incuestionable que los avances de la ciencia y la técnica han ido aumentando el promedio de vida de la población, de tal manera que más personas alcanzan la edad de jubilación y a su vez viven más años, estos dos factores nos plantean ya la necesidad de adecuarnos a

programas flexibles de jubilación, que como se ha señalado reiteradamente proporcionen un decoroso nivel de vida al jubilado.

El no encarar esta responsabilidad con soluciones viables, en primer lugar generará un problema para las empresas, sin embargo el efecto más importante radicará en un problema para la sociedad cada vez mayor, se trata entonces no del desfinanciamiento de una empresa, sino del desfinanciamiento de una sociedad, cuyo poder adquisitivo de por sí deteriorado tendrá que soportar una carga adicional.

Por tanto, una sociedad que no sepa prever anticipadamente los efectos descritos y no adopte las medidas necesarias para atender a un problema de tal magnitud, necesariamente tendrá que sufrir las consecuencias cuando las soluciones no puedan ser planeadas y programadas de acuerdo a un ritmo normal de desarrollo, de tal manera que se tendrá entonces que atender lo urgente y no a lo importante, cayendose irremediabilmente en la crisis.

El envejecimiento de las sociedades modernas es ya un hecho que sustenta su base en la reducción de tasas de natalidad, aunado como ya se mencionó a una mayor esperanza de vida de la población, de manera que la pirámide de edades en cuya

base se ubica la gente joven, y cuya cúspide corresponde a la gente de mayor edad, representará con el paso del tiempo quizá un rectángulo en donde la población de mayor edad, y me refiero aquí a los jubilados, gravitará cada vez en mayor proporción sobre los activos, y si a esto se agrega el desempleo que también gravita como carga social para los activos, estos en consecuencia, verán disminuida su calidad de vida, lo que equivale a un empobrecimiento de la sociedad.

Todo programa de pensiones por jubilación, y en general todo programa de prestaciones sociales debe tener su contrapartida en la productividad, de no existir la citada contrapartida, si bien es cierto mejorará la calidad de vida de quienes logren disfrutar los beneficios, por otra parte será en detrimento de quienes tengan que cubrir sus costos, lo cual puede suceder en el mediano o largo plazo, pero independientemente del momento en que esto ocurra, es socialmente injusto para quienes lo tengan que soportar.

El mejoramiento de la calidad de vida deberá entonces lograrse de una manera legítima, cuando cada generación, pueda pagar sus propias prestaciones a través de su capacidad y productividad, atendiendo a su costo en la medida en que se incurra en el, de tal suerte que la pensión deberá ser la retribución justa a un período de productividad dentro de una

institución y no un salario diferido cuyo costo deberán cargar generaciones futuras, y no solo eso, sino que dicha retribución debe necesariamente conllevar la satisfacción por parte de quien la obtenga del deber cumplido y de la dignidad humana.

Las pensiones jubilatorias entonces no deberán ser una dádiva del patrón, sino como ya se mencionó, un justo y merecido ingreso generado con productividad que permita al jubilado vivir digna y decorosamente los años restantes de su existencia, de tal manera que las pensiones otorgadas se traduzcan en un real beneficio de previsión social, es decir que el mecanismo en que se constituye un plan de pensiones por jubilación aseguren la subsistencia de la familia y el trabajador, y vaya encaminado a mejorar las condiciones de vida del beneficiario de la prestación (jubilado).

Desde luego, es cuestionable el hecho que dentro de un país duramente golpeado por una crisis económica se puedan instalar planes de pensiones óptimos, es decir basados en productividad y con niveles de beneficio razonables que permitan al jubilado llevar una vida decorosa, sin embargo, es aquí en donde la función social del actuario cobra especial importancia, y el hacer hincapié en este hecho no tiene la finalidad de ser reiterativos, sino de destacar

dicha importancia, ya que esta en sus manos, no solo el adecuado diseño de los planes, sino también las alternativas que coadyuven a la solución de un problema que quizá no sea por el momento de grandes magnitudes, pero por las razones antes apuntadas, se corre el riesgo de que se convierta en un problema de graves consecuencias, es por ello que la intención de este trabajo es proporcionar una pequeña aportación en la solución del problema que actualmente en menor medida, y a futuro en mayor proporción representan los jubilados.

II EL PLAN DE VIDA Y CARRERA

II.1 INTRODUCCION

En México no existe una tendencia clara hacia los planes contributivos, quizá por la complejidad de su manejo administrativo aunado a una serie de actitudes de renuencia por parte de los posibles participantes, ya que contribuir a un plan cuyos beneficios van a ser palpables en 30 o 40 años resulta no ser muy atractivo para una población como la mexicana cuya característica esencial es la juventud y al igual que con el evento de fallecimiento, se considera quizá inconscientemente como algo que no sucederá, la realidad es que los eventos suelen presentarse, con más prontitud de la que nos imaginamos.

Resulta difícil modificar la tendencia existente actualmente en no prestar demasiado interés en los programas de compensación diferida, generalmente se toma en consideración la problemática de renovación del personal en edad avanzada, desgraciadamente cuando existe poco tiempo para su solución teniendose que tomar medidas que en no pocas ocasiones son no adecuadas ni social ni económicamente.

Es por ello que se hace necesaria una mayor consciencia

social de parte de todos aquellos que tenemos una relación directa con el retiro de los trabajadores que han alcanzado una edad avanzada, el gobierno revisando continuamente los programas sociales de pensiones en la medida de sus recursos, los patrones implementando programas privados de pensiones o bien revisando los ya existentes, igualmente de conformidad con su situación económica, los empleados y trabajadores con sus contribuciones al plan privado o en último de los casos ahorro personal con vistas a la jubilación, y el actuario consultor, diseñando programas que cumplan con su cometido económico social, así mismo optimizando los recursos invertidos en dicho programa.

El Plan de Vida y Carrera, pretende constituirse en un mecanismo que coadyuve a un decoroso nivel de vida de los jubilados incorporando la participación del trabajador y de la empresa, constituyendo reservas a través de la vida productiva del trabajador, pero así mismo, también pretende mejorar el nivel de vida del personal en el status de activo, poniendo a su alcance beneficios de financiamiento para la adquisición de casas habitación y otros bienes menores, de esta manera el Plan de Vida y Carrera se convierte en un agente de mejoramiento de la calidad de vida, no solo de jubilados sino también de activos.

II.2 OBJETIVO DEL PLAN

El Plan de Vida y Carrera pretende ser un mecanismo que se constituya en un programa de previsión social, es decir un agente que coadyuve en la mejora y superación de las condiciones de vida, sociales y económicas del trabajador, pero al mismo tiempo permita a la entidad económica o empresa tener las siguientes ventajas:

a) RETENER Y ATRAER PERSONAL CALIFICADO

Las prestaciones mejoran la calidad de vida de los trabajadores, y estos en su constante búsqueda de mejoramiento permanecerán o se trasladarán a la entidad que mayor bienestar les proporcione para ellos y los suyos.

Cabe hacer aquí una pequeña observación en el sentido de que no estamos tratando de decir que una prestación o programa de beneficios sea determinante en el traslado de trabajadores de una empresa a otra, ya que existen otros muchos factores tanto higiénicos como psicológicos identificados con el trabajador, que conjuntamente con los programas de beneficios conforman un verdadero bienestar del mismo.

Las empresas buscan por tanto contar con el personal más calificado en todas sus líneas a fin de lograr ser más

competitivos en el mercado, de tal manera que la competitividad también tendrá que ser en el terreno de los programas de beneficios.

b) MOTIVAR AL PERSONAL

Generalmente un plan de compensación diferida es difícil que resulte un motivador importante para el personal, básicamente porque la estructura en cuanto a edades no es muy elevada en el medio empresarial mexicano y por tanto el beneficio se ve a largo plazo, tal es el caso de un plan de jubilación, sin embargo dentro del plan de vida y carrera se proveen una serie de beneficios a corto, mediano y largo plazo, de esta manera el empleado distingue el beneficio, es decir lo ve a su alcance y por tanto se produce un efecto motivador, ya que el personal percibe la preocupación de su empresa por el mejoramiento de sus condiciones de vida.

c) ACTUALIZACION DEL PLAN DE JUBILACION

Como ya se mencionó con detenimiento, los planes de jubilación en México, en muchas ocasiones no cumplen con su cometido económico social, dado que las pensiones que proporcionan a los jubilados no son suficientes para que mantengan un decoroso nivel de vida, en tal virtud se hace necesaria la actualización del plan de jubilación mediante un

mecanismo que coadyuve en la obtención de un ingreso suficiente para el jubilado que le permita vivir con decoro.

El plan de vida y carrera, por tanto se constituye en el mecanismo de actualización al plan de jubilación al proporcionar un ingreso adicional al del plan privado y seguro social.

d) INSTITUIR UN MEDIO DE RETIRO PROGRAMADO

El plan de pensiones por jubilación, se ha constituido por mucho tiempo en la solución laboral de la empresa al retiro de los trabajadores en edad avanzada, sin embargo, lo que ha sucedido con los planes de pensiones en épocas de elevada inflación es no motivar al personal en edad de avanzada a la jubilación, de manera que la solución de las empresas al retiro de los trabajadores en edad avanzada deja de ser la verdadera solución, y el plan de jubilación deja de cumplir con el fin para el cual ha sido creado.

Ante la situación antes descrita, se hace necesario crear esquemas que complementen, los ya establecidos y que los hagan funcionales independientemente del escenario económico en que nos ubiquemos.

El plan de vida y carrera al ser un complemento al plan de

jubilación y proporcionar al jubilado un ingreso decoroso, se constituye junto con el plan de jubilación en medio de retiro programado eficaz.

e) MEJORA LAS RELACIONES EMPRESA-EMPLEADO

Es evidente que todo programa de beneficios contribuye a una mejoría de las relaciones de la empresa con sus trabajadores, de tal manera que esta buena relación se traduce en una mejor identificación del personal con su empresa y por tanto un mayor arraigo de los trabajadores con la misma.

f) VENTAJAS FISCALES

Dado que las empresas que implementan un programa de previsión social en beneficio de su personal están efectuando un gasto, justo es que obtengan una ventaja fiscal, es decir deducibilidad de aportaciones al plan.

El artículo 24 fracción XII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, a la letra dice: "Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se establezcan en el reglamento de la ley.

II.3 DISEÑO DEL PLAN

Como se ha señalado con anterioridad, este plan está diseñado como un programa de costo fijo y beneficio variable, de tal manera que las aportaciones que se realicen serán fijas y constantes, sin que ello implique la garantía de beneficio alguno, ya que estos podrían variar en un momento dado de acuerdo a cambios en los diversos factores económicos.

Los aspectos de diseño del plan, son la columna vertebral de todo programa de beneficios, y desde luego dichos aspectos se deberán orientar a la satisfacción más completa de la empresa o entidad económica que pretenda instalar el programa, considerándose todas y cada una de las características que tengan una injerencia directa o indirecta en el plan.

Los elementos que comprenden el diseño del plan de vida y carrera y en general de casi cualquier programa de beneficios se detallan a continuación:

1) FECHA EFECTIVA

La fecha efectiva del programa se establece con la finalidad de tener la referencia a partir de la cual empezará a operar el programa, adicionalmente cualquier cálculo de parámetros demográficos, tales como edad y antigüedad, deberán ser referidos a esa fecha y finalmente, será también la fecha de referencia en cualquier aspecto del plan.

2) REQUISITOS PARA PARTICIPAR

2.1) Grupos Elegibles

El plan de vida y carrera puede amparar a todo el personal o únicamente a una parte del mismo, atendiendo a la distinción señalada en el artículo 19 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la renta; es decir un programa de beneficios podrá establecerse para el personal de confianza o para los demás trabajadores (sindicalizados), o bien, también se pueden establecer programas para determinados sectores sujetos a un mismo grado de riesgo, de tal manera que el grupo elegible que se pretenda beneficiar deberá cumplir con las reglas citadas.

2.2) Requisitos de Elegibilidad

En todo programa de beneficios se plantean algunos requisitos específicos para poder participar en el plan, estos requisitos son los siguientes:

a) Edad Mínima

El establecimiento de una edad mínima para la participación del plan, excluye al personal demasiado joven, con pocas o ninguna obligación personales, y que por tanto no se muestra muy interesado en el sistema. Cabe hacer mención que las experiencias de rotación muestran los mayores índices de incidencia en edades bajas, con el establecimiento de este requisito, también se pretende excluir al sector con una elevada probabilidad de rotación, por otra parte, aquellas personas que tengan edades bajas y se encuentren interesadas en el sistema tendrán una mayor expectativa de permanencia en la empresa.

b) Servicios Mínimos

Este requisito generalmente se plantea en forma conjunta con el anterior y ha podido observarse que el personal con muy escasa antigüedad, puede tener problemas de adaptación a sus funciones y por tanto existe la tendencia a cambiar de empleo, de manera que el establecimiento de este requisito pretende excluir a este sector que también suele

tener rotación, este conjunto y el descrito en el inciso anterior en ocasiones se plantean con una gran intersección entre ambos.

c) Edad Máxima

Este requisito permitirá el ingreso al plan únicamente al personal cuya edad sea la requerida para alcanzar los años de servicios mínimos para que el otorgamiento de beneficios tenga una compensación en productividad, desde luego, dadas las políticas de contratación actuales en las empresas, la cobertura de este requisito es casi siempre satisfecho.

2.3) Significado de los Requisitos de Elegibilidad

El hecho de que un empleado o trabajador cumpla con los requisitos que se establezcan para que sea considerado como participante del plan implica que el empleado o trabajador inicie en forma oficial a acumular los beneficios y la parte de costo que le corresponda dadas las características del plan, por su parte, la empresa empezará a acumular costos; es decir obligaciones para efectuar pagos futuros.

3) Edad Normal de Retiro

Es la edad en la cual el empleado se jubilará cumpliendo los

requisitos que estipule el programa, en el plan de vida y carrera el beneficio de jubilación será otorgado a los 65 años de edad por compatibilidad con la edad de jubilación del seguro social y desde luego atendiendo a la edad de jubilación del plan privado de pensiones, procurando la obtención del beneficio máximo.

4) Edad de Retiro Anticipado

De hecho la edad de retiro anticipado bajo este plan, podría ocurrir algunos años antes de los 65 de edad, sin que ello provocará reducción alguna en los beneficios del plan, sin embargo como se mencionó en el punto anterior, y dado que plan de vida y carrera, pretende ser un agente que coadyuve en el mejoramiento de la calidad de vida del jubilado es conveniente, hasta donde sea posible que la edad de retiro sea la normal.

Cabe hacer mención aquí, que los planes privados de pensiones, permiten generalmente edades de retiro anticipado, en este caso se llevan a cabo reducciones en el monto de la pensión básicamente por tres razones:

- a) no se contará con el número de años de servicios acreditados que se presuponia tendría a edad normal de jubilación.

- b) La pensión mensual ya reducida, en virtud del menor periodo de servicios se reducirá aún más mediante el principio de equivalencia actuarial, el cual supone que un empleado que se retira en forma anticipada tendrá una esperanza de vida mayor y por tanto recibirá un mayor número de pagos, ya que los comenzará a recibir a una edad más joven.
- c) El concepto de equivalencia actuarial contempla una pérdida de rendimientos, ya que los activos para el pago de las pensiones se retiran en forma anticipada del fondo, dicha pérdida de rendimientos tiene entonces cargo a la pensión jubilatoria, lo cual la reduce aún más.

4.1) TENDENCIAS DE JUBILACION

Es un hecho que los adelantos en la ciencia médica y en la tecnología en general han contribuido de manera importante en el incremento de las expectativas de vida en los países desarrollados, desde luego toda esta influencia también se ve reflejada en los países en desarrollo, en tal virtud, edades de jubilación inferiores a los 65 años de edad pueden no ser las más adecuadas, en atención al principio de equivalencia actuarial, las reducciones suelen ser importantes aunado como ya mencionamos a una mayor expectativa de vida, de tal suerte que en un momento dado los recursos del jubilado, para llevar un nivel de vida decoroso pueden ser insuficientes, generándose entonces un problema social.

también a los jubilados a emplearse en algún tipo de "remiendo retribuido", y aunque no es materia de este trabajo analizar aspectos de productividad en el personal en edad avanzada, es posible que la productividad tenga un efecto de mayor impacto en la institución en donde este sector de personal se venía desarrollando que fuera de dicha institución.

Es importante por tanto al diseñar un programa de beneficios que contemple retiro en edad avanzada, considerar cuáles son las tendencias y expectativas para el jubilado.

5) RETIRO DIFERIDO

En el plan de vida y carrera el retiro diferido puede continuar representando un costo para la empresa, si esta continua efectuando aportaciones al plan, sin embargo es importante mencionar que el plan de vida y carrera debe hacerse consistente con el plan de pensiones privado que tenga instalado la empresa y este último generalmente no incrementa actuarialmente el monto de la pensión a que tuviere derecho el jubilado a edad normal, sin embargo, esto no significa que no pueda diseñarse en forma consistente el plan de vida y carrera y el plan privado de pensiones, ya que en materia de diferimiento pueden aplicarse alguno de los siguientes criterios:

- a) Incremento actuarial de la pensión del plan privado e incremento de los beneficios bajo el plan de vida y carrera.
- b) No incremento actuarial de la pensión del plan privado y no incremento de los beneficios bajo el plan de vida y carrera, sin embargo el empleado o trabajador, puede continuar efectuando aportaciones al plan de vida y carrera.
- c) Si el plan privado de pensiones se encuentra ya instalado y no es deseo de la empresa modificarlo en cuanto a jubilación diferida, el plan puede quedar intacto y la empresa decidir si aporta al plan de vida y carrera o no.

6) BENEFICIOS DEL PLAN

Los beneficios del plan se refieren basicamente a las prestaciones que bajo el programa se pretende otorgar a los participantes. Dado el objetivo que puede considerarse en buena medida extenso, los beneficios del plan tendrán que ser tales que puedan cubrir la magnitud del objetivo.

El plan de vida y carrera contempla tres beneficios a los cuales dedicamos un capítulo posteriormente, dichos beneficios son los siguientes:

6.1) DE FINANCIAMIENTO

a) Para la obtención de préstamos a corto plazo

Este beneficio consistirá en el otorgamiento de préstamos para la adquisición de algún bien de consumo duradero, en la inteligencia que únicamente se prestarán las cuotas que el empleado o trabajador tuviere ahorradas por lo menos durante un año.

b) Para la obtención de préstamos hipotecarios

Este beneficio consistirá en el otorgamiento de un préstamo equivalente al 20% del valor de un inmueble destinado a casa habitación cuyo valor aproximado deberá ser de 36 meses de salario.

El plan de vida y carrera se plantea como un programa de costo fijo, dado que nivel de aportaciones tanto del patrón como del empleado o trabajador se fijan de manera predeterminada, pero este programa es susceptible de que el empleado o trabajador realice contribuciones adicionales por lo que el plazo para el otorgamiento del préstamo hipotecario podría variar.

Otra de las circunstancias por las que el plazo para el otorgamiento de préstamo puede cambiar, se daría al variar las contribuciones, a mayor nivel de contribuciones, menor

plazo para el otorgamiento de préstamos y por el contrario a menor nivel de aportaciones, mayor plazo para el otorgamiento de préstamos.

6.2) DE RETIRO ANTICIPADO

En este punto no nos referimos al retiro anticipado de una persona en edad avanzada, sino al retiro anticipado antes de alcanzar edades elevadas. No obstante que uno de los objetivos del plan es disminuir la rotación del personal, dicha rotación no puede ser disminuida por el efecto de un programa de beneficios a tasas del 0%, en tal virtud en los casos de retiro anticipado el participante del plan tendrá derecho desde luego a sus aportaciones, sin embargo existirán aportaciones realizadas por la empresa, las cuales habrán generado rendimientos, dado que el empleado o trabajador ha permanecido en la empresa o entidad económica un determinado número de años productivos, justo es que obtenga una compensación por la prestación de servicios en esos años, desde luego que el derecho a las aportaciones de la empresa, estará sujeto a que se cumplan ciertos requisitos de edad y antigüedad a fin de no correr el riesgo de abrir una puerta que lejos de motivar la permanencia del empleado o trabajador en la empresa, estaría provocando su salida.

Es entonces socialmente sano reconocer de alguna manera los años productivos que una persona que se retira ha dejado en la institución, para tal fin sera necesario diseñar una serie de tablas de porcentajes de beneficio por retiro que guarde un equilibrio en cuanto a que no motive la salida del personal, pero que al mismo tiempo reconozca de manera justa la productividad del tabajador en sus años de permanencia en la empresa.

6.3) DE JUBILACION

La jubilación es uno de los aspectos más importantes del plan de vida y carrera, ya que pretende influir, de manera determinante en el mejoramiento de la calidad de vida de los jubilados. El primer beneficio a contemplarse a la jubilación deberá ser el plan de pensiones privado que la empresa haya decidido instalar en beneficio de su personal, que en la mayoría de los casos sera un plan equivalente a la indemnización legal, y que no forma parte del esquema fundamental del plan de vida y carrera, pero que sin embargo es una parte importante en la consecución de una parte de los objetivos del mismo.

La segunda parte del beneficio consistirá en la obtención de las aportaciones realizadas por la empresa y trabajador, una vez que cualquier tipo de préstamo haya sido cubierto, de tal

manera que el beneficio total lo constituya el plan de pensiones privado, y el plan de vida y carrera, aunados estos beneficios a los que por jubilación o cesantía en edad avanzada otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social.

6.31) MONTO DEL BENEFICIO

El monto del beneficio a otorgar en el plan de vida y carrera esta entonces en función del nivel de contribuciones que se haya decidido aportar al plan y la antigüedad en el mismo.

En cualquier programa de beneficios el nivel de prestación, estara en función del nivel de costos que se desee inyectar a dicho programa.

Es muy importante como hemos mencionado anteriormente la integración del beneficio del plan de vida y carrera con los beneficios del plan privado de pensiones y el seguro social, pudiendo alcanzar el jubilado hasta un 100% del salario neto que devengaba en su status de activo o más aún.

7) CONTRIBUCIONES

No obstante que posteriormente se analizará con detalle el aspecto de las contribuciones, es importante mencionar que

forman un parte importante dentro de los aspectos de diseño del plan de vida y carrera, ya que constituye la fuente de financiamiento del plan.

Los planes de beneficios pueden o no ser contributivos, esto es dependiendo si el financiamiento del programa requerirá contribuciones de los empleados o únicamente será financiado mediante contribuciones a cargo de la entidad económica o empresa.

Dentro del diseño del plan de vida y carrera se contemplará que se efectúen aportaciones de los empleados y de la empresa, por lo que estaremos hablando entonces de un plan contributivo.

Cabe mencionar que cualquier programa de beneficios con carácter contributivo motiva a los participantes a interesarse en mayor medida en su plan, sin embargo todo plan contributivo tiene costos administrativos, en ocasiones intervenciones frecuentes de los participantes y el hecho de tener que persuadir al personal a participar en el plan, para que la empresa pueda ser autorizada a efectuar las deducciones correspondientes. Aunque un plan de la naturaleza del plan de vida y carrera considero que es por si mismo convincente y persuasivo a los ojos de los trabajadores, es

importante considerar lo que puede implicar su instalación y adecuado manejo.

II.4) ESQUEMAS DE FUNCIONAMIENTO

A través de la vida productiva del hombre, pueden distinguirse con cierta claridad 4 etapas, cada una de las cuales requiere de satisfactores distintos, ya que las necesidades en cada una de ellas son también diferentes, el plan de vida y carrera coadyuvará en la satisfacción de necesidades de cada una de las etapas, de manera que la estructura del plan, deberá estar en función de cada una de ellas, a continuación se describe cada etapa, sin la intención de pretender ser una clasificación formal, basada en estudios también formales:

Etapa Inicial

Esta primera etapa se pudiera caracterizar por que el hombre inicia su carrera productiva dentro de alguna institución o empresa, y aunque pueden existir responsabilidades con su familia, generalmente no son de tal magnitud que lleguen a abrumarlo, en estos momentos el principal atractivo del trabajador es el descubrir todas las facetas de interés que pueda brindar el inicio de su carrera productiva, en este inicio se podrá adaptar a sus condiciones de trabajo o bien elegirá alguna otra alternativa que bajo su punto de vista le

resulte más atractiva, produciéndose el evento de retiro voluntario.

Etapa de Formación de la Familia

En esta etapa el trabajador decide formar una familia, y es este el punto clave y quizá más difícil de su vida, ya que las responsabilidades toman un carácter más serio, en forma creciente y en la mayoría de los casos los recursos de que dispone el trabajador resultan insuficientes para satisfacer de una manera decorosa las múltiples necesidades de una etapa inicial de formación familiar, es en este momento donde se hace necesario un punto de apoyo para poder solventar esas múltiples necesidades, entre las que se cuenta como una de las prioritarias la vivienda, y es precisamente en este punto en donde el plan de vida y carrera pretende coadyuvar a satisfacer dicha necesidad, por demás imperiosa.

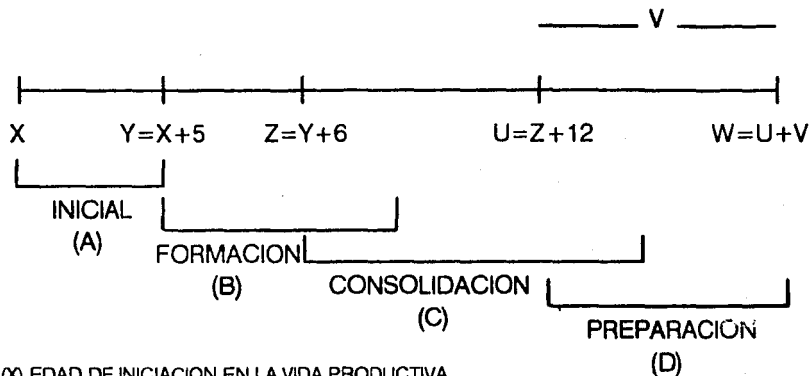
Etapa de Consolidación Patrimonial y Familiar

La familia se encuentra ya formada y pueden existir mejores condiciones de trabajo, las necesidades pueden no ser tan apremiantes como en la etapa anterior y es el momento de consolidar un patrimonio haciendo de su propiedad el inmueble que se habita, al terminar de pagarlo y por otra parte poder concluir con la formación educativa de los hijos.

Etapa de Preparación a la Vejez

Hasta este momento, las etapas anteriores no han permitido al trabajador pensar ni remotamente en una preparación económica para la vejez, sin embargo, una vez concluida o por concluir la formación educativa de los hijos y la consolidación patrimonial, será entonces el momento de empezar a preparar el retiro, en la mayoría de los casos, no obstante que el trabajador haya concluido las etapas anteriores, no suele darle la importancia que se requiere, de tal suerte que asigna presupuesto a todo tipo de cosas, pero no así al aspecto del retiro. El plan de vida y carrera, tratará entonces de coadyuvar en el ingreso total que perciba el jubilado al momento del retiro, mediante las aportaciones que a su nombre realice el propio participante, así como la empresa (Gráficas 9 y 10).

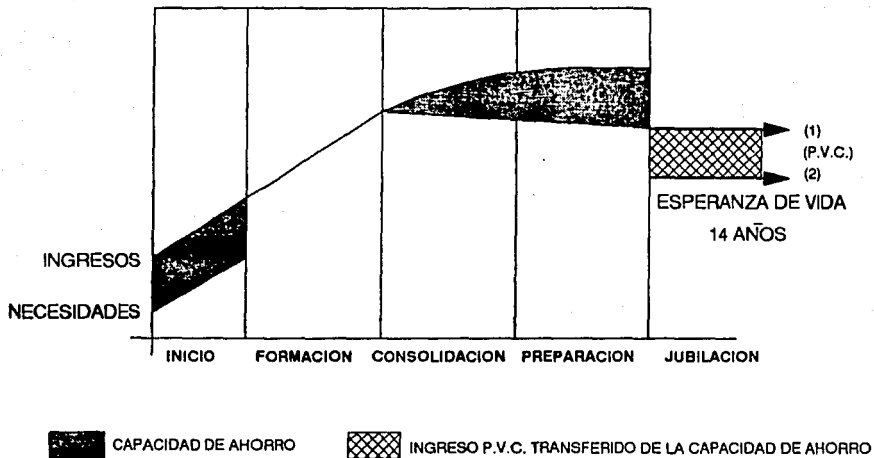
ETAPAS EN LA VIDA PRODUCTIVA



- (X) EDAD DE INICIACION EN LA VIDA PRODUCTIVA
(A) ETAPA PRODUCTIVA INICIAL
(B) FORMACION DE LA FAMILIA Y PATRIMONIAL
(C) CONSOLIDACION DE LA FAMILIA Y PATRIMONIAL
(D) PREPARACION A LA VEJEZ

NOTA: FINES ILUSTRATIVOS UNICAMENTE

CURVA DE INGRESOS Y NECESIDADES



(1) PENSION DEL PLAN PRIVADO + PENSION IMSS+ INGRESO PLAN DE VIDA Y CARRERA

(2) PENSION DEL PLAN PRIVADO + PENSION IMSS

(1) · (2) = INGRESO PLAN DE VIDA Y CARRERA

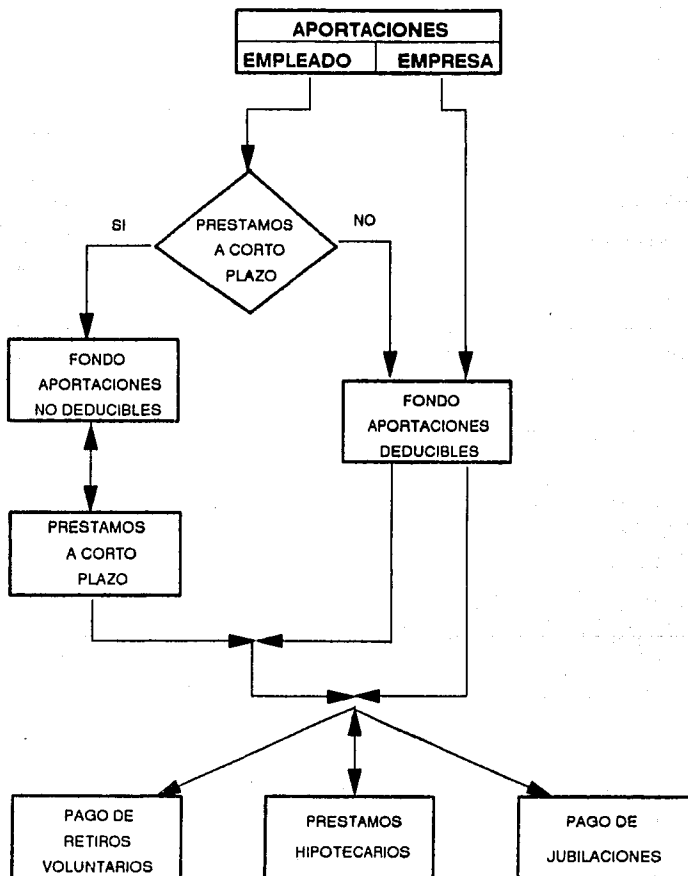
NOTA: PARA FINES ILUSTRATIVOS UNICAMENTE

Las gráficas antes mostradas describen cuales son las etapas por las cuales un hombre a través de su vida productiva debiera cruzar, los tiempos en cada una de las etapas, pueden variar de persona a persona y de hecho existen un número importante de personas que no atraviesan por algunas de esas etapas, particularmente las dos últimas, y es aquí en donde la empresa para la cual presta sus servicios el hombre productivo, le auxiliará a que tenga una determinada planeación en su vida, durante su carrera dentro de la empresa, de tal manera que el funcionamiento del plan deberá adaptarse al esquema de vida antes señalado.

Por otra parte es importante señalar que cada una de las etapas que se mencionan, no obedece a ningún estudio realizado sobre la vida de los trabajadores, ya que la simple observación nos indica que cada trabajador, desde el inicio de su vida activa hasta el final se ve inmerso en una serie de períodos que tienen ciertas características bien definidas.

A continuación se muestran los esquemas de funcionamiento operativos del plan de vida y carrera:

**1 A) PRESTAMOS A CORTO PLAZO, PRESTAMOS HIPOTECARIOS
PAGO DE RETIROS Y JUBILACION**



1A) PRESTAMOS A CORTO PLAZO, PRESTAMOS HIPOTECARIOS, PAGO DE RETIROS Y JUBILACION.

El esquema se compone de dos fuentes de financiamiento:

- a) contribución del trabajador
- b) contribución de la empresa

Las contribuciones del trabajador, serán depositadas en un fondo de aportaciones no deducibles de sus ingresos personales, ya que ese fondo será el instrumento de financiamiento para préstamos a corto plazo y por tanto no pueden gozar de ventajas fiscales.

Hasta este punto cabría la interrogante de que el empleado podría constituir su propio ahorro, a fin de adquirir un bien de consumo duradero sin la ayuda del plan de vida y carrera instalado en la empresa, ya que el monto concedido para dichos préstamos no podrá exceder al monto de lo ahorrado, sin embargo es importante mencionar que el plan contemplará dentro de su estructura que las aportaciones que realice la empresa a nombre de cada trabajador se harán siempre y cuando el trabajador aporte su parte correspondiente.

Lo anterior lleva entonces la intención de fomentar el ahorro entre los participantes, ya que como es sabido, en nuestro país no existe una tendencia clara hacia el ahorro, por lo que es difícil que las personas constituyan su ahorro

individualmente.

Los préstamos a corto plazo serán permisibles en el período de constitución de los fondos necesarios para el otorgamiento de los préstamos hipotecarios.

Ahora bien en el esquema se plantea la posibilidad de decidir si se quiere participar de préstamos para bienes de consumo duradero, o bien efectuar las aportaciones al fondo de pensiones constituido por la empresa de conformidad con el artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, con carácter de deducibles de los ingresos personales del trabajador, esta deducción para la persona física implica un cambio en la Ley citada, ya que si bien de conformidad con el artículo 37 de su reglamento es permisible efectuar aportaciones a los fondos de pensiones constituidos por las empresas, la deducción de aportaciones para las personas físicas, hasta el momento no se encuentra autorizada.

De esta manera, podemos decir que la ventaja fiscal para la empresa (persona moral), será tomar una deducción en el momento de efectuar sus aportaciones, en tanto que para el trabajador (persona física), efectuará la deducción para efectos del artículo 141 en la declaración del año en que realizó sus aportaciones al fondo.

En todo caso las aportaciones de las personas físicas, se efectuarán por conducto de la entidad económica, proporcionando esta, una constancia o certificado de aportación.

Los fondos constituidos por empresa y empleado, podrán ser canalizados a los siguientes fines:

PAGOS DE RETIROS ANTICIPADOS

Es claro que los fines fundamentales del plan de vida y carrera, son la jubilación, y los préstamos hipotecarios, pero ello no implica que un esquema de retiros voluntarios no sea deseable, ya que puede contribuir a hacer los beneficios del plan aún más tangibles, en éste orden de ideas, se pueden establecer las siguientes alternativas:

a) En el caso de que los pagos por retiro anticipado provengan del fondo de aportaciones empleado-empresa, y se hubieren tomado ventajas fiscales al realizar las aportaciones:

1) La empresa podría otorgar el pago como un beneficio por concepto de prima de antigüedad adicional a lo señalado en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, dado que el pago es realizado por cuenta de las aportaciones de la empresa, el trabajador, podra disfrutar de la exención que concede la fracción X del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, equivalente a 90 veces el salario mínimo diario del área geográfica del contribuyente, por cada año de servicios, teniéndose que pagar el impuesto correspondiente por el excedente.

2) El trabajador tendria que sujetarse a una retención provisional del 40% a cuenta del pago de impuestos definitivo de conformidad con el artículo 135 y 165 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

b) El esquema es muy similar al anterior, la variante consiste en que los pagos que los participantes hayan efectuado a fondo cuya finalidad es el otorgamiento de préstamos a corto plazo, no gozaron de ventaja fiscal alguna y por tanto podrán obtener sus aportaciones con los rendimientos generados, sin efectuar el pago de impuesto alguno en el momento del retiro.

El hecho de establecer un beneficio por retiro tiene su fundamento en dos causas:

-rotación antes de la jubilación

-compensación a los años productivos dentro de la empresa

De manera que no obstante su manejo complicado será necesario su establecimiento, ya que es prácticamente un hecho los índices de rotación en las empresas, y por otra parte la antigüedad que generó el personal hasta el momento de su retiro se constituye en un período productivo no solo de la entidad económica o empresa, sino también de la economía en general.

PRESTAMOS HIPOTECARIOS

El activo o patrimonio producto de las aportaciones a los fondos, podrán entonces invertirse en la adquisición o construcción de casas para los trabajadores, de conformidad con lo señalado en el artículo 28 fracción II.

No obstante que es permisible la inversión en adquisición o construcción de casas para los trabajadores, dicha inversión, se restringe a características de vivienda de interés social, cuyo valor no exceda de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica de la ubicación del inmueble, esto último de conformidad con el artículo 39 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo anterior sugiere entonces cambios en la Ley, en los artículos antes citados, a fin de que exista una mayor apertura para la inversión en adquisición o construcción de

casas habitación no restringidas a características de vivienda de interés social.

Por otra parte, las aportaciones que no hayan gozado de ventajas fiscales por haberlas efectuado al fondo de préstamos a corto plazo o bienes de consumo duradero, no tendrán inconveniente en poder ser invertidos en adquisición o construcción de casas habitación.

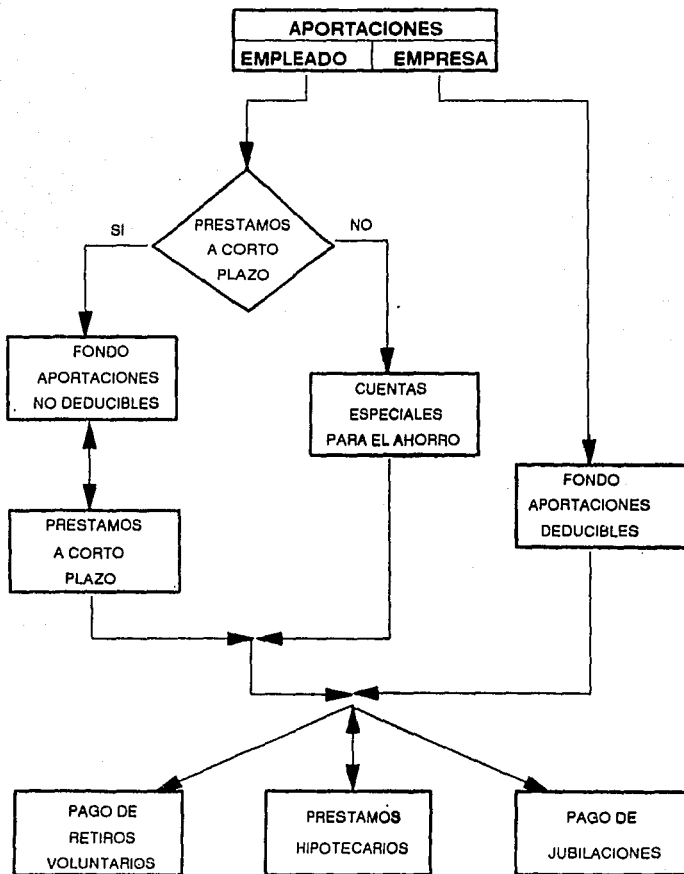
PAGOS DE JUBILACION

Los pagos que se realicen por concepto de jubilación por parte de la empresa gozarán de una exención de 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, de conformidad con la fracción III del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la renta.

La parte que corresponde a las aportaciones del trabajador, se sugiere aquí, que puedan gozar de las mismas prerogativas que las aportaciones de la empresa.

De esta manera, es posible conformar un atractivo ingreso a la jubilación compuesto por 3 partes a saber: plan de pensiones y aportaciones de la empresa, pensión de la seguridad social y ahorro del propio trabajador constituido por su contribución al plan de vida y carrera.

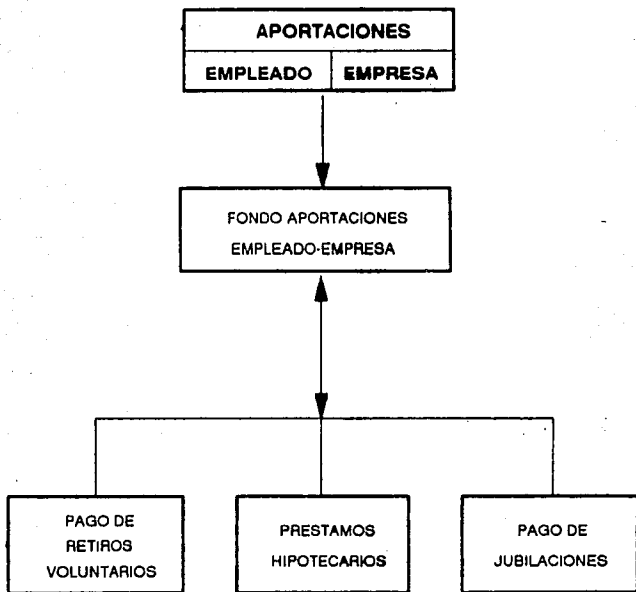
**1 B) PRESTAMOS A CORTO PLAZO, PRESTAMOS HIPOTECARIOS
PAGO DE RETIROS Y JUBILACION**



1B) PRESTAMOS A CORTO PLAZO, PRESTAMOS HIPOTECARIOS, PAGO DE RETIROS Y JUBILACION.

El esquema prácticamente es el mismo que el anterior, únicamente incorporando un instrumento de financiamiento diferente denominado cuentas especiales para el ahorro, mencionadas en el artículo 165 de la Ley, para las aportaciones correspondientes a los trabajadores (personas físicas), en otras palabras las aportaciones al plan, correspondientes a la empresa, serán efectuadas al fondo de aportaciones deducibles, y las correspondientes al trabajador, si este no a seleccionado la opción de préstamos a corto plazo, serán las cuentas especiales para el ahorro, y no obstante que no existen disposiciones de carácter general que regulen los planes individuales de pensiones, los depósitos que se efectúen a los instrumentos citados que tengan como objeto la jubilación, podrán restar el importe de los citados depósitos en la declaración correspondiente al año calendario en que se realizarón. A fin de que exista compatibilidad con los planes privados de pensiones de las empresas, se sugiere que sea permisible la inversión de los activos de las cuentas especiales para el ahorro en la construcción o adquisición de casas habitación, de conformidad con lo señalado en el artículo 28 de la Ley. La estructura para préstamos a corto plazo, retiros voluntarios y pagos de jubilación no cambia.

2) PRESTAMOS HIPOTECARIOS, PAGO DE RETIROS Y JUBILACION



2) PRESTAMOS HIPOTECARIOS, JUBILACION Y RETIROS VOLUNTARIOS

Este esquema es prácticamente igual al anterior, con la única diferencia que existe un solo fondo de aportaciones empleado-empresa, considerandose que las aportaciones del empleado puedan ser deducibles de sus ingresos personales, en virtud de la propuesta que se hace en el capítulo V, por otra parte, no se considera el fondo para préstamos a corto plazo, la estructura para pagos de retiros voluntarios, préstamos hipotecarios y pagos de jubilación no cambia.

III BENEFICIOS DEL PLAN

III.1) DE FINANCIAMIENTO

El beneficio de financiamiento consistirá como su nombre lo indica en dar facilidades a los participantes de obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, así como obtener préstamos hipotecarios para la compra o construcción de casas habitación.

Es importante mencionar que dadas las características del plan y en particular de los beneficios de financiamiento, la antigüedad en la empresa no representa un parámetro de importancia, sin embargo la antigüedad en el plan sí es de vital importancia, ya que no se pretende reconocer los servicios ya prestados, y si bien una parte del plan será de compensación diferida, es necesario constituir una cantidad objetivo en plazo relativamente corto, a fin de poderse otorgar los préstamos.

Es posible explorar el poder reconocer los servicios ya prestados mediante alguna amortización en forma individual, o haciendo las aportaciones correspondientes hasta antes de la implementación, sin embargo esta opción podría resultar muy

onerosa para la empresa. Por tanto, es conveniente que las aportaciones se realicen a partir de la implementación del programa y en forma individual por cada participante, no en forma revolvente y colectiva.

III.1.1) PARA PRESTAMOS HIPOTECARIOS

El préstamo máximo a conceder se propone que sea el equivalente a 36 meses de sueldo mensual nominal, este límite, se presume que es el razonablemente adecuado para la obtención de viviendas de interés social a salarios promedio en personal de confianza en las empresas mexicanas.

El plan deberá de tener un comité técnico, el cual tendrá capacidad para tomar decisiones en todos los aspectos técnicos y administrativos relacionados con el mismo, de tal manera que el participante deberá comprobar ante dicho comité tener una antigüedad mínima de 6 años o haber reunido con sus aportaciones y las de la empresa el equivalente al 20% del valor total del inmueble.

El 20% del valor del inmueble con cargo a los fondos del plan de vida y carrera, tendrá el carácter de enganche para la obtención de la casa habitación.

La empresa o el propio fondo del plan deberán establecer

líneas de crédito negociadas con instituciones crediticias, a fin que proporcionen las cantidades que cubran la totalidad del precio del inmueble.

La garantía del préstamo la podrá ofrecer el propio fondo o bien el inmueble recién adquirido mediante hipoteca que el participante deberá cubrir mes a mes, dicha cobertura la podrá realizar el propio fondo, ya que en este, se encuentran depositadas también mes a mes las aportaciones correspondientes a empleado y empresa. El punto aquí se limita a la determinación de las cuotas que deba pagar el participante para cubrir el crédito.

Actualmente el nuevo régimen aplicable a los créditos para la adquisición de la vivienda especifica dos tipos de vivienda "A" y "B", bajo este régimen se toman en cuenta los siguientes elementos:

- a) El monto total del crédito en número de salarios mínimos.
- b) factores de .01 para el tipo "A" y .015 para el tipo "B".
- c) El salario mínimo mensual.

De esta manera, si se desea adquirir una vivienda de interés social considerando el equivalente a 36 meses de un salario promedio de \$ 800,000.00, estaríamos hablando de 28.8 millones de los cuales 5.8 millones se pueden destinar a pago

de enganche, de manera que 23 millones sería el monto del crédito, es decir 89 salarios mínimos mensuales.

Si se considerara la vivienda como tipo "B", la mensualidad sería de 1.33 salarios mínimos, es decir 43% del salario del trabajador, de este porcentaje una parte estaría a cargo de la empresa y otra parte el trabajador.

Si la vivienda se considerara de tipo "A" la mensualidad ascendería al 89% del salario mínimo, es decir 29% del sueldo, con este porcentaje debiera estructurarse la aportación del empleado al plan.

No obstante que la empresa o entidad económica, se encargará de negociar las líneas de crédito, es importante mencionar los requisitos tipo a cubrir por los solicitantes de créditos:

- * Se debe ser exclusivamente jefe de familia y obtener regularmente ingresos.
- * Los límites de ingreso mensual mínimo y máximo serán los establecidos por la institución de crédito.
- * El pago mensual del crédito estará relacionado directamente con el salario mínimo diario del distrito federal.

* El pago mensual a realizar a la institución de crédito se determina mediante la fórmula dictada por el Banco de México, es decir la expuesta en el ejemplo arriba citado.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 28 fracción II de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las reservas para pensiones deberán invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social o en préstamos para los mismos fines de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

En cuanto a las disposiciones reglamentarias el artículo 39 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señala lo siguiente:

* Deberá constituirse un comité con igual representación del contribuyente y de los trabajadores, que establecerán los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

* Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

1) Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica de la ubicación del inmueble elevado al año.

2) Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.

3) Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% en bonos emitidos por la federación.

Dado que es posible invertir una parte de la reserva de pensiones en la adquisición o construcción de casas, y al ser el plan de vida y carrera un programa de jubilación

contributorio administrado por la entidad económica o empresa, la inversión en adquisición o construcción de casas habitación es entonces totalmente válida.

Considero que bajo el esquema actual de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de permitir únicamente inversiones en la adquisición o construcción de viviendas de interés social no es adecuado, al 1o. de enero de 1989 es prácticamente imposible adquirir una vivienda de \$31,536,000.00, dado que los precios en materia de vivienda son más elevados, y aunque posteriormente se hablará de proposiciones concretas, considero que debe de existir una mayor apertura en la Ley, en cuanto a dos problemas sociales que existen en nuestro país, que son precisamente la vivienda y a mediano plazo la jubilación.

El nuevo régimen aplicable a créditos para la vivienda señala las principales características de vivienda de interés social en sus tipos "A" y "B":

CONCEPTO	TIPO A	TIPO B
Superficie construida mínima		
-unifamiliar	33 m2	49 m2
-multifamiliar	42 m2	49 m2
Características Técnicas Mínimas		
unifamiliar	baño, cocina, es- tancia, comedor, recamara, área de lavado y tendido, estacionamiento.	baño, cocina, es- tancia, comedor, recamara, área de lavado y tendido, estacionamiento.
edificio duplex y multifamiliar	baño, cocina, es- tancia, comedor, dos recamaras, patio de servicio, estacionamiento.	baño, cocina, es- tancia, comedor, dos recamaras, patio de servicio, estacionamiento. Se deberá con- templar ampl. de mas recamaras a futuro.
Valor máximo	100 V.S.M	216 V.S.M.
Porc. de crédito	90% máximo	80% máximo
Tasa de interés	C.P.P	C.P.P
Plazo	20 años	20 años

Es importante detenerse a esta altura del desarrollo y hacer énfasis en algunos puntos:

- 1) Si la empresa o entidad económica establece un programa de jubilación contributivo, puede efectuar inversiones en

adquisición, construcción y reparación de casas habitación, pero con características de vivienda de interés social cuyo valor no exceda de 10 veces el salario mínimo anual del área geográfica del contribuyente.

2) Como ya hemos comentado, la adquisición de vivienda, estaría sujeta a un precio máximo de \$31,536,00.00, considerando el salario mínimo del distrito federal al 1o. de enero de 1989, lo anterior significa que bajo el esquema del plan de vida y carrera, en este momento sería totalmente funcional para salarios de \$876,000.00, ya que 36 meses de salario nos arrojaría por resultado-----\$31,536,000.00 que es el monto máximo permisible por el artículo 39 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

3) La situación descrita muestra ciertas incompatibilidades con las características de la vivienda tipo "B", ya que el valor máximo de esta, es de 216 veces el salario mínimo mensual, al 1o. de enero de 1989 sería de ---\$55,987,200.00, sin embargo el máximo permisible por el antes citado artículo 39 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta es de \$31,536,000.00, es decir este monto es inferior en un 44% al precio máximo de la vivienda tipo "B".

Por otra parte los ingresos del solicitante deberán ubicarse entre 4 y 12 veces el salario mínimo para poder tener derecho a un crédito para una vivienda de tipo "B", sin embargo una persona con un salario de 4 veces el salario mínimo, tendría derecho a un préstamo de \$37,300,000.00, así como una persona con un ingreso de 12 salarios mínimos, estaría aspirando a un préstamo de \$112,000,000.00, los cuales actualmente no son permitidos ni por el nuevo régimen de créditos para la vivienda, ni por el monto permisible en el artículo 39 que tanto se ha mencionado. En esta parte del desarrollo se atiende en mayor medida a la problemática que plantea el hecho de que no exista la suficiente apertura en la Ley para el tratamiento de un problema fundamental en México que es la vivienda, con el objetivo de poder dar las facilidades adecuadas a todo tipo de personal para que adquiera el tipo de vivienda acorde a su nivel socio-económico.

Considero que este tipo de medidas aunque sea en forma mínima contribuyen al financiamiento del desarrollo del país al fomentarse el ahorro para un fin socialmente deseable que es la elevación del nivel de vida de los mexicanos.

III.1.2 PRESTAMOS BIENES DE CONSUMO DURADERO

La segunda parte que se plantea dentro del beneficio de financiamiento, son los préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, pueden existir dos alternativas distintas:

- 1) Tal como actualmente se encuentra la Ley del Impuesto sobre la Renta, respecto a no conceder ventajas a las contribuciones que realicen los trabajadores, esto implicará que al plantearse la posibilidad de otorgar préstamos para bienes de consumo duradero, estos se realicen mediante las aportaciones de los trabajadores que se depositarán en un fondo independiente con relación a aquel en el que se depositen las contribuciones de la empresa y que tienen un carácter de deducible.

- 2) Bajo el supuesto de que existieran ventajas fiscales para las contribuciones de los trabajadores, estas serían para programas de previsión social, en este caso concretamente para un plan de jubilación y los préstamos para bienes de consumo duradero, no serían permisibles, por tanto en este caso hipotético, sería conveniente no considerar este tipo de préstamos y en consecuencia no existirían dos fondos, sino únicamente el formado por contribuciones de ambas partes.

En el caso del inciso 1, el préstamo máximo sería el equivalente al 100% del fondo constituido a nombre del participante con sus aportaciones más intereses.

A fin de que el préstamo que se otorgue al participante sea suficiente para la adquisición de un bien, será necesario entonces un período de formación de fondos por lo cual sería prudente un mínimo de uno ó dos años de participación en el plan.

Se sugiere que aunque el préstamo de hecho se esta otorgando con los fondos acumulados por el participante, se cobre una tasa de interés por ellos, ya que no debemos de perder de vista que uno de los objetivos del plan es otorgar préstamos hipotecarios, y el no cobrar intereses, sería retrasar la formación de reservas, desde luego, el interés a cobrar deberá de estructurarse en función a los aspectos de diseño del plan, en todo caso se pueden tomar indicadores como puede ser el que actualmente se cobra por un crédito FONACOT.

Es deseable que la empresa o entidad económica establezca convenios con casas comerciales, a fin de que el trabajador pueda tener algunas ventajas adicionales en la adquisición de un bien de consumo duradero.

El crédito FONACOT puede representar un complemento importante en la adquisición de un bien de consumo duradero para aquellos salarios hasta por un equivalente a 5 veces el salario mínimo mensual.

El periodo de pago del préstamo podrá pactarse de acuerdo a las necesidades del participante, es decir no existirá un número predeterminado de mensualidades a cubrir.

La finalidad de realizar préstamos para bienes de consumo duradero, es la utilización del dinero, hasta en tanto se otorga un crédito hipotecario.

III.2) DE RETIRO ANTICIPADO

Sabemos que una de las principales fuerzas de decremento dentro del grupo actividad es precisamente el retiro, dividido este en involuntario y voluntario, nuevamente es necesario plantear dos alternativas distintas, a fin de poder establecer el manejo del retiro:

- 1) Tal como actualmente se encuentra la Ley que no concede ventajas fiscales a las contribuciones de los trabajadores en el evento de retiro, el trabajador tiene derecho a la devolución de sus contribuciones, ya que estas fueron hechas después del pago de impuestos.

Respecto al pago que se realizará directamente del fondo de la empresa, este estaría sujeto a lo que señala el artículo 77 fracción X de la Ley del Impuesto sobre la Renta, es decir no se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

- 2) Esta segunda alternativa sería prácticamente igual a la primera, bajo el supuesto que las contribuciones del empleado fueran autorizadas deducibles de sus ingresos personales, en cuyo caso y dado que el objetivo del plan no serían los retiros voluntarios tendría que enterarse el impuesto que en su momento se dejó de efectuar, de esta manera se daría el concepto de simetría fiscal.

Es razonable también que las aportaciones efectuadas por el empleado en caso de retiro voluntario puedan ser retiradas mediante un proceso similar al que señala el artículo 77 fracción X.

El concepto de retiro voluntario es un tanto controvertible, desde el punto de vista de la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que no se localiza en forma descriptiva en la Ley, y aquí nos estamos refiriendo a la deducción de las aportaciones para la empresa, sin embargo el artículo 24 fracción XII, hace referencia al concepto "y otras de naturaleza análoga", en el cual se basan algunas prestaciones, entre otras la despensa y que al igual que el concepto de retiro voluntario, no se encuentra descriptivamente en la Ley, el cuestionamiento aquí es, hasta que punto una prestación de retiro es previsión social.

Considero que socialmente es adecuado que se haga un reconocimiento a los años productivos que una persona que se retira ha dejado en una institución, desde luego guardando un equilibrio económico social, en tal virtud es razonable que se manejen algunas tablas para el otorgamiento del beneficio por parte de la empresa de conformidad con el esquema actual de la Ley, dicha tabla puede ser estructurada de conformidad con una serie de porcentajes de beneficio en función a edad y años de servicio o antigüedad en el plan

Como ya hemos mencionado, el diseño del beneficio de retiro, deberá ser tal, que no abra una puerta para que el personal se retire, pero que si esto sucediera, se otorgue un reconocimiento a la labor productiva del trabajador, por otra

parte, a cierta edad y antigüedad, el retiro de hecho deberá funcionar como una jubilación anticipada, en ese momento los beneficios por retiro y por jubilación se vuelven prácticamente el mismo.

Por último, en materia fiscal, es importante señalar lo siguiente:

- 1) Si el retiro sucede con fecha anterior a que el participante cumpla los 55 años de edad el pago tendrá una parte exenta y por el excedente, se pagará el impuesto correspondiente.

- 2) Si el retiro se realiza después de los 55 años de conformidad con el artículo 165, podrá ser posible que el pago se realice en forma exenta, dándose cumplimiento a uno de los objetivos del plan de vida y carrera, es decir un mejoramiento de la calidad de vida de los jubilados.

III.3 DE JUBILACION

Ya se ha mencionado que uno de los principales beneficios del plan de vida y carrera, es precisamente la jubilación, en este aspecto el plan tiene la intención inminentemente social de auxiliar a los jubilados a mantener un decoroso nivel de vida.

Hemos hablado ya de los efectos tan brutalmente corrosivos que la inflación a causado en el nivel de vida de los jubilados, y aunque se han dado pasos muy importantes en materia de jubilación, como lo demuestran las modificaciones a la Ley del Seguro Social en el ramo I.V.C.M., por otra parte de los planes de pensiones privados aunque en su mayoría equivalentes a la indemnización legal, algunos suelen otorgar pensiones mensuales indexadas a algún indicador económico, resarciendo de alguna manera a la pensión de la pérdida de su poder adquisitivo, sin embargo no se ha logrado un real mejoramiento de la calidad de vida de los jubilados, muy a pesar de los esfuerzos realizados.

Para tener un breve marco de referencia baste mencionar los siguientes puntos:

- 1) En los últimos 7 años (de 1983 a 1989) la inflación ha sido de 4590.1%, por su parte el salario mínimo para ese mismo período, se incremento en 2383.9 % y los salarios en general el 3596.8 %.
- 2) La población con edad superior a los 60 años en 1980 fue de 2.3 millones de personas, se estima que para el año 2000 se duplique, es decir 4.6 millones, aproximadamente el 4% del total de habitantes en ese año.

3) Actualmente se estima que una de cada cinco personas aseguradas en seguro social cuentan con un plan privado de pensiones, es decir el 20% de la población cotizante en el I.M.S.S. tiene un plan complementario de pensiones casi en todos los casos equivalente a la indemnización legal.

4) Lo anterior significa que el 80% de la población cotizante al I.M.S.S. solo cuenta con la protección que esta institución pueda brindarle.

De lo anterior deducimos que si la inflación deteriora de manera importante los salarios, imaginemos el efecto que pudo haber causado en las pensiones, único medio de subsistencia de la mayoría de los jubilados. Por otra parte se espera un incremento sensible de jubilados a los cuales debe ser nuestra intención pugnar por un decoroso nivel de vida, mediante programas adecuados que coadyuven con este fin.

Finalmente no existe una difusión plena de los planes privados de pensiones, es decir solo algunas empresas de medianas a grandes cuentan con un programa de jubilación complementario a los beneficios del I.M.S.S.

Ante el panorama descrito, se hace necesario entonces contar con los mecanismos que puedan contribuir al decoroso nivel de

vida de los jubilados, y del cual hemos hecho referencia en numerosas ocasiones.

El plan de vida y carrera en su aspecto de jubilación pretende entonces constituirse como un elemento de ayuda, por lo que será de vital importancia integrar a los beneficios del plan aquellos derivados del plan privado generalmente equivalente a la indemnización legal y los derivados de la seguridad social.

El beneficio de jubilación estará constituido por las aportaciones de la empresa, así como las del patrón, una vez descontado cualquier tipo de préstamo que pudiera existir.

El artículo 165 de la Ley del Impuesto sobre la Renta plantea la posibilidad de que los trabajadores contribuyan a su jubilación, no como planes colectivos contributivos, sino en forma individual hasta por un monto equivalente dos veces el salario mínimo anual, dicho artículo plantea el mecanismo para que las aportaciones que se realicen en una serie de instrumentos como lo son las cuentas especiales para el ahorro que tengan precisamente como finalidad entre otros conceptos la jubilación, puedan ser deducibles en la declaración correspondiente del año calendario en que se hagan las contribuciones.

El artículo 135 del referido ordenamiento legal, señala que al momento de efectuarse el pago, se realice una retención del 40%.

No obstante lo anterior, y la falta de reglas de carácter general hacen poco atractivo el plan, el esquema está planteado y es la finalidad de este trabajo presentar entonces algunas adecuaciones que pudieran hacer funcional el plan y constituirse en agente de mejoramiento de la calidad de vida, en este caso particular de los jubilados.

IV FINANCIAMIENTO

IV.1 CONTRIBUCIONES

Las contribuciones al plan son precisamente la fuente de financiamiento del mismo, de esta manera el nivel de contribuciones será el parámetro que marque la pauta en el monto de los beneficios a otorgar.

El plan de vida y carrera, se diseña como un programa de contribución definida y beneficios variables, es decir el nivel de aportaciones se fija de manera predeterminada, independientemente de los beneficios que se alcancen a generar.

Ahora bien, los planes de beneficios pueden incorporar contribuciones del empleado, o no, según lo contemple el diseño del plan, de conformidad con el nivel de beneficio que se desee alcanzar.

En el caso del plan de vida y carrera, deberán existir contribuciones, tanto del patrón, como del trabajador, ya que un requisito para que la contribución del patrón se lleve a cabo, es que el trabajador este dispuesto a efectuar su aportación.

Debemos recordar que plan de vida y carrera, en buena medida trata de utilizar la figura del artículo 165 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de tal manera que las contribuciones que efectúe el trabajador al plan, no podrán exceder en el año de calendario de que se trate del equivalente a dos veces el salario mínimo general del área geográfica del distrito federal, elevado al año.

Dicho nivel de contribuciones puede considerarse adecuado dados los niveles salariales que se devengan en México y hasta podría considerarse incluso un poco elevado, baste revisar la siguiente tabla:

porcentaje de contribución trabajador -----	salario mensual máximo permisible -----
5	\$ 11,144,666
6	9,287,222
7	7,960,476
8	6,965,417
9	6,191,481
10	5,572,333
11	5,065,758
12	4,463,611
13	4,286,410
14	3,980,238
15	3,714,889

Lo anterior significa que a un nivel de contribución del 5% el monto máximo permisible de 6,686,800 (al 10. de julio de 1969) se alcanzaría con un salario de \$ 11,144,666, es decir cualquier salario superior a este, únicamente deduciría en la

declaración del año de calendario en que efectuaron sus depósitos precisamente la cantidad de \$6,686,800 por tanto, es claro que prácticamente todos los niveles salariales resultan beneficiados.

En virtud de lo anterior se pueden establecer niveles de contribución del 5% para el financiamiento de todos los beneficios del plan de vida y carrera, en cuanto a jubilación no existirá inconveniente respecto al máximo permisible por el artículo 165, salvo salarios superiores a 40 veces el salario mínimo.

Es importante mencionar que los programas de beneficios contributivos, si bien es cierto que pueden tener una administración un tanto más complicada, hay que hacer hincapié, en que este tipo de programas motiva en mayor medida a los participantes a conocer su plan, y a hacer conciencia de los beneficios que de este se derivan y sus repercusiones en el futuro, ya que de alguna manera las contribuciones que los participantes efectúan al programa constituyen un ahorro y un patrimonio para ellos mismos, de esta manera pueden estructurarse diversos tipos de contribuciones que son las siguientes:

- a) obligatorias
- b) opcionales

a) Contribuciones Obligatorias

Como ya se ha mencionado, el participante deberá contribuir con un porcentaje fijo de su salario, condición necesaria para que la empresa pueda complementar las contribuciones que generen los beneficios del plan, dicha contribución puede ser prácticamente en cualquier porcentaje.

Las contribuciones a cargo del trabajador podrían efectuarse cada día de pago y mediante descuentos por vía de nómina, lo cual administrativamente para las empresas no represente grandes problemas.

El porcentaje de contribución del trabajador podría modificarse una vez transcurridos 6 años, momento en el cual podrá hacerse acreedor a un préstamo hipotecario.

Bajo el esquema de contribuciones que se muestra a continuación, en los primeros 6 años se constituirá el equivalente al 20% del enganche de una casa con valor de 36 meses de sueldo, se sugiere aquí, y en virtud de que el participante dejará de erogar gastos por concepto de alquiler de vivienda, aplique esta parte a la adquisición de su vivienda en propiedad.

EJEMPLO:

ANOS DE PART.	APORTACIONES		MESES	SUELDO	SALDO INSOLUTO
-----	EMPL.	EMPR.	ANUAL	ACUM.	PRESTAMO
-----	-----	-----	-----	-----	-----
1	5%	5%	1.2	1.2	----
2	5%	5%	1.2	2.4	----
3	5%	5%	1.2	3.6	----
4	5%	5%	1.2	4.8	----
5	5%	5%	1.2	6.0	----
6	5%	5%	1.2	7.2	----
7	15%	5%	1.2	9.6	28.8
8	15%	5%	2.4	12.0	26.4
9	15%	5%	2.4	14.4	24.0
10	15%	5%	2.4	16.8	21.6
11	15%	5%	2.4	19.2	19.2
12	15%	5%	2.4	21.6	16.8
13	15%	5%	2.4	24.0	14.4
14	15%	5%	2.4	26.4	12.0
15	15%	5%	2.4	28.8	9.6
16	15%	5%	2.4	31.2	7.2
17	15%	5%	2.4	33.6	4.8
18	15%	5%	2.4	36.0	2.4
19	15%	5%	2.4	38.4	---
20	15%	5%	2.4	40.8	2.4
21	15%	5%	2.4	43.2	4.8
22	15%	5%	2.4	45.6	7.2
23	15%	5%	2.4	48.0	9.6
24	15%	5%	2.4	50.4	12.0

El esquema contempla varios supuestos, uno básico es el precio de la casa equivalente a 36 meses de salario y bajo el ejemplo mostrado la contribución empresa y empleado del 20% a partir del 6o. año, pudierá no ser suficiente de conformidad con los requerimientos de la institución de crédito para el otorgamiento de préstamos, de tal manera que la estructura de contribuciones debierá adecuarse a dichos requerimientos.

En el mismo orden de ideas expresado en el ejemplo, una vez que quedara saldado el costo de vivienda podría entonces continuarse con idéntico nivel de contribuciones al que se mantenía en el período de pago de vivienda, ya que no deberá existir problema alguno para ello, de tal manera que a partir del año 20, se pueden entonces empezar a constituir los fondos para la jubilación.

Puede darse el caso en que el participante en el plan no desee adquirir el financiamiento para una casa habitación, en cuyo caso puede permanentemente estar realizando contribuciones del 5% idénticas a las de la empresa, en este caso, después de 30 años de participación en el plan se tendrían 36 meses de salario a pesos constantes, suponiendo inflación igual a incremento salarial e igual a rendimiento del instrumento de financiamiento.

Para dar una idea de lo que significa lo antes expuesto, la indemnización legal con 30 años de servicio, es equivalente a 23 meses de salario por lo que el ahorro constituido durante 30 años de participación en el plan sería 56% superior a la indemnización legal.

La siguiente tabla muestra algunos ejemplos representativos del ahorro constituido por la vía del plan y el nivel de la indemnización legal a otorgarse a edad de jubilación, por cualquier vía.

ANOS DE PART. EN EL PLAN	ANOS DE SERV. EN LA EMPRESA	*AHORRO CONST. EN EL PLAN	*INDEMNIZACION LEGAL
10	10	12	9.7
15	15	18	13.0
20	20	24	16.3
25	25	30	19.7
30	30	36	23.0
35	35	42	26.3
40	40	48	29.6

* EN MESES DE SUELDO

b) Contribuciones Opcionales

El participante en el plan podrá contribuir adicionalmente al plan si así es su deseo, en aquellas fechas en que tenga acceso a un ingreso adicional o bien simplemente pactándose porcentajes de contribución superiores.

En síntesis el empleado o trabajador podrá contribuir en forma opcional en la siguiente forma:

- En la fecha de reparto de utilidades
- En la fecha o fechas de pago de gratificaciones
- En la fecha de liquidación del fondo de ahorros

TENDENCIAS

Las contribuciones a los programas de beneficios, se clasifican para fines prácticos de acuerdo al balance existente entre contribución-beneficios.

Planes de Beneficios

Contribución definida y beneficio variable

Contribución variable y beneficio definido

Ya hemos citado en múltiples ocasiones los planes de contribución definida y beneficios variables, es decir la contribución se fija de manera predeterminada independientemente de los beneficios que se generen, en este caso la estructura de contribución debe ser tal que guarde un equilibrio, es decir, aunque a ciencia cierta no podemos saber cuales serán los beneficios, la contribución deberá permitir alcanzar niveles de razonables de beneficio.

Actualmente se observa una tendencia hacia planes de contribución definida y beneficio variable, desde luego pretendiéndose conocer por parte de la entidad económica el nivel de contribución a que estará sujeta permanentemente y que no posibles fluctuaciones pudieran desproporcionar sus costos, desde luego en una economía sana dichas fluctuaciones suelen ser mínimas.

Otro motivo por el cual se observa la tendencia hacia planes de contribución definida, es la de poder fijar las contribuciones de acuerdo a márgenes de productividad, es decir no otorgar beneficios simplemente por otorgarlos, sino que dichos beneficios estén sustentados en índices de calidad, eficiencia y productividad en las organizaciones.

Considero importante el punto antes señalado, ya que en México por mucho tiempo la planta productiva a estado sujeta a un gran proteccionismo y es muy importante que cada empleado o trabajador, adquiera la conciencia y responsabilidad sobre la productividad a fin de que se obtenga el crecimiento que el país tanto necesita.

Por último, otra tendencia en el mercado será la participación de los empleados y trabajadores en las contribuciones del plan, esto pretende como ya hemos mencionado crear una mayor conciencia en lo que el empleado recibe, y distribuirse la carga que el costo representa.

IV.2 INSTRUMENTOS DE FINANCIAMIENTO

Los instrumentos de financiamiento son aquellas figuras que se han creado no precisamente con la finalidad específica de financiar programas de beneficios pero que dadas sus características son utilizables para estos fines.

Los instrumentos de financiamiento son únicamente el medio a través del cual las contribuciones al programa quedarán depositadas con la finalidad de realizar las erogaciones con motivo del otorgamiento de beneficios, de esta manera reconocemos que en el instrumento de financiamiento de un programa de beneficios intervienen tres sujetos:

- 1) Quien o quienes hacen las contribuciones
- 2) Quien las recibe para su administración y custodia generalmente una institución financiera.
- 3) Quien recibe los beneficios

En el plan de vida y carrera, los instrumentos de financiamiento a los que nos concretaremos son dos, y que describiremos a continuación, sin que ello signifique que no pueda ser utilizado otro instrumento dentro de alguna parte del esquema.

IV.2.1 CUENTAS PERSONALES ESPECIALES PARA EL AHORRO

Con las reformas a la Ley del impuesto sobre la Renta publicadas en el diario oficial el día 30 de diciembre de 1983, surge el concepto de cuenta personal especial para el ahorro.

En efecto el artículo 165 del citado ordenamiento legal, señala: Los contribuyentes a que se refiere el título IV de la Ley (personas físicas), que efectúen depósitos en las cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguros que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro....

De esta manera se crea un instrumento de financiamiento para planes de pensiones individuales relacionados con la edad, jubilación o retiro.

El objetivo de la cuenta es claro, y pretende que los causantes personas físicas inviertan en este tipo de cuentas a plazos largos, generándose entonces ahorro.

Las cantidades que se inviertan en las cuentas personales especiales para el ahorro forman hasta ahora parte de los ingresos gravables de la persona física, pero podrán restar

el importe de los depósitos efectuados únicamente en la declaración del año calendario en que se efectuaron los depósitos.

Ahora bien, si se procede a efectuar un retiro de la cuenta personal especial para el ahorro, será considerado como un ingreso gravable, de conformidad con el artículo 133 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Al efecto el artículo 135 de la Ley citada señala que deberá cubrirse como un pago provisional a cuenta del impuesto anual el 40% del ingreso percibido, en este caso las instituciones de crédito ante las cuales se constituyan las cuentas personales especiales para el ahorro son obligadas solidarias con el Fisco a efectuar la retención correspondiente, debiendo estas presentar declaración ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año, proporcionando la información de las personas a las cuales les hubieran efectuado retenciones el año anterior.

Por su parte el causante, deberá incluir el importe retenido en su declaración anual del ejercicio al que corresponda el retiro, teniendo que pagar entonces la tarifa de impuesto sobre la renta aplicable al ingreso gravable total, en todo caso la tasa que pague el causante sobre el importe que retiro de la cuenta personal especial para el ahorro no podra

ser mayor a la que hubierá pagado al momento de hacer el depósito a la cuenta.

Los depósitos a la cuenta personal especial para el ahorro, no podrán exceder en el año calendario de que se trate del importe de dos veces el salario mínimo de la zona económica del distrito federal elevado al año, salvo que el causante haya vendido su casa-habitación en la cual haya radicado por lo menos los dos años anteriores a la enajenación, caso en el que podrá depositar o invertir además el importe de la enajenación.

Cada cuenta podrá tener únicamente un titular salvo aquellas personas que hubieren contraído matrimonio bajo el régimen de sociedad conyugal podrán considerar la cuenta especial como de ambos cónyuges, si este es el caso, en la proporción que les corresponda a cada uno de ellos.

Los depósitos que se realicen a la cuenta solo se deberán invertir en certificados de bancarios a un plazo de 13 meses. En ningún caso se podrá retirar anticipadamente la inversión.

Las tasas a las que se contraten los depósitos bancarios se darán a conocer el último día hábil de cada semana y regirán para depósitos y reinversiones que constituyan en la semana

inmediata siguiente, los rendimientos serán calculados sobre la base de año comercial de 360 días y serán pagaderos única y exclusivamente al vencimiento de cada depósito.

Las tasas a las que se contraten las cuentas no sufrirán variaciones durante el período de vigencia de las inversiones, por otra parte el monto de la inversión, deberá ser renovado en forma compuesta, es decir incluyendo los intereses sin importar el número de veces que se efectúe la citada renovación.

Es importante señalar que los depósitos no podrán afectarse o cederse en garantía.

IV.2.2 FONDO EN FIDEICOMISO

Bajo los esquemas de funcionamiento mencionados en el capítulo II, se prevee la creación de un fondo en fideicomiso en el cual la empresa o entidad económica realice sus aportaciones al plan de vida y carrera bajo un concepto de previsión social.

La figura del fideicomiso resulta adecuada para este tipo de programas, de manera que el plan de vida y carrera tendrá que manejar una combinación de instrumentos de financiamiento que mejor se adecúen a las características y fines que el plan persigue.

La definición de fideicomiso se apega a lo que se ha mencionado como una definición del instrumento de financiamiento.

El fideicomiso, es un contrato en virtud del cual una persona física o moral transmite ciertos bienes o derechos a una institución fiduciaria para un fin lícito y determinado en beneficio de personas físicas o morales.

Los elementos que integran el contrato de fideicomiso son los siguientes.

- 1) Sujetos
- 2) Objeto
- 3) Fines
- 4) Formalidades

1) Los sujetos que interviene en todo contrato de fideicomiso son tres:

Fideicomitente.- cualquier persona física o moral que teniendo facultades para contratar, entrega ciertos bienes o derechos sobre los que tiene facultades de disposición para el cumplimiento de un fin lícito y determinado.

Fiduciario.- son las instituciones nacionales de crédito facultadas para actuar como tales, recibiendo del fideicomitente ciertos bienes o derechos para destinarlos a las finalidades que este establezca.

Fideicomisario.- es cualquier persona ya sea física o moral que designada por el fideicomitente obtiene los beneficios del contrato de fideicomiso.

De acuerdo a las características de cada contrato se establecen los derechos y obligaciones de los sujetos, de esta manera se pueden citar los siguientes:

- El fideicomitente conserva los derechos que se haya reservado en el contrato, al haberlo constituido, inclusive el de readquirir la titularidad de los bienes o derechos que haya afectado en fideicomiso.

 - El fiduciario adquiere la titularidad de los bienes fideicomitados con todos los derechos y obligaciones de los mismos y con la facultad y compromiso de ejercer y ejecutar todos los actos, derechos y acciones necesarios para la consecución de los fines del fideicomiso estipulados en el contrato y actuando siempre en dicha administración como "un buen padre de familia", esto es, como si fuerán incondicionalmente suyos (art. 356 Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito).

 - El fideicomisario adquiere en un momento dado derechos personales frente al fiduciario, como son entre otros, el de exigir los beneficios establecidos en su favor y el derecho de impugnar la validez de los actos celebrados por este cuando actúe fuera de facultades.
- 2) Objeto.- es el bien que el fideicomitente entrega o afecta en fideicomiso, sobre los que tenga facultades de disposición.

3) Fines.- Los fines son las disposiciones establecidas en el contrato por el fideicomitente a través del clausulado del mismo, para que sean vigiladas por el fiduciario y cumplidas en beneficio de los fideicomisarios.

Es decir, los fines son las cláusulas constituidas en torno de las necesidades del fideicomitente y fideicomisario y que enmarcan la acción del fiduciario.

4) Formalidades.- aunque existen contratos de fideicomiso públicos, los planes de beneficios, se constituyen en contratos de fideicomiso privados.

El contrato privado es elaborado por el fiduciario y se perfecciona o formaliza a la firma del mismo por las partes que intervienen y en ese acto, se hace entrega de los bienes o derechos a fideicomitir.

Ahora bien, la utilización del fideicomiso dentro del plan de vida y carrera, tiene lugar precisamente en las aportaciones que realizará la empresa y los trabajadores en su caso a cuenta del plan de pensiones adicional y complementario, tanto al que ya tiene instalado, como al que otorga la seguridad social, de esta manera las aportaciones que se efectúen al fondo, tendrán el carácter de deducible de conformidad con el artículo 24 fracción XII de la Ley del

Impuesto sobre la Renta.

La regulación de este tipo de fondos se localiza en el artículo 28 del antes citado ordenamiento legal, el cumplimiento a lo estipulado en este artículo otorga derecho a las empresas a tomar la ventaja fiscal (deducibilidad de aportaciones).

La reserva que se afecte en el fondo, deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos del reglamento de la Ley. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

De esta manera el fiduciario es el encargado de hacer que las proporciones de composición de valores, se mantengan, aunque el fideicomitente puede tener injerencia en las inversiones dependiendo de la discrecionalidad del contrato.

Por último la figura del fideicomiso ha sido muy difundida en México, en materia de ciertos planes de beneficios, su transparencia y personalidad jurídica lo constituyen en un instrumento ideal para planes como el de vida y carrera.

V PROPOSICION PARA ADECUADO FUNCIONAMIENTO

El plan de vida y carrera cuyas ideas básicas se desarrollan en este trabajo, requieren de ciertas adecuaciones de tipo fiscal para poder ser funcional.

Uno de los aspectos importantes de la previsión social, es precisamente el relacionado con el derecho de los trabajadores a disfrutar de una vejez digna y decorosa, a través de este trabajo se ha procurado dar un esbozo de la situación actual de los jubilados.

Es entonces la finalidad de este trabajo proponer mecanismos que coadyuven a lograr el decoroso nivel de vida de los jubilados, sentando las bases en la proporción que corresponda para un mayor financiamiento del desarrollo del país al generarse mayor ahorro e incrementando el nivel de vida no solo de los jubilados sino también de los activos.

A continuación paso a describir el status fiscal actual y las proposiciones para que el plan pueda ser funcional.

V.1 SITUACION ACTUAL

La conformación actual de los artículos de la Ley del Impuesto sobre la Renta que son de interés para el plan de vida y carrera son los siguientes:

ARTICULO 28 (L.I.S.R)

Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social se ajustarán a las siguientes reglas:

I Deberán crearse y calcularse...."

II La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas

para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo a las disposiciones reglamentarias.

III Los bienes que formen el fondo...."

IV El contribuyente únicamente podrá...."

ARTICULO 38 (R.L.I.S.R.)(2)

El 30% a que se refiere la fracción II del artículo 28 de la Ley, deberá calcularse sobre las aportaciones hechas por el contribuyente y podrá invertirse en certificados de la Tesorería de la Federación o en certificados de participación de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil, siempre que en este último caso la fiduciaria invierta y maneje la masa fiduciaria de conformidad con lo que dispongan las autoridades hacendarias encargadas de su supervisión.

ARTICULO 39 (R.L.I.S.R)

Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 fracción II de la ley, en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento

(2) Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta

de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

- I Que el precio de adquisición de las mismas no excedan de diez veces el salario mínimo general de la zona económica de la ubicación del inmueble, elevado al año.
- II Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.
- III Que el interés que se apliquen a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máxima que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior (artículo 38 L.I.S.R.).

CAPITULO X (L.I.S.R.)

DE LOS DEMAS INGRESOS QUE OBTENGAN LAS PERSONAS FISICAS

ARTICULO 135 (L.I.S.R)

"Los contribuyentes que obtengan....

"Los contribuyentes que obtengan....

"Cuando los ingresos a que se....

Tratandose de los ingresos a que se refiere la fracción XII del artículo 133 de esta ley, las personas que efectúen los pagos deberán retener el 40% sobre el monto acumulable de los mismos como pago provisional. No se efectuara la retención a que se refiere este párrafo en los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, asegurando o adquirente de las acciones.

"Las personas que efectúen....

"Tratandose de los ingresos....

"Cuando las personas que efectúen....

ARTICULO 165 (L.I.S.R.)

Los contribuyentes a que se refiere el titulo IV de esta ley, que efectúen depósitos en cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro que al efecto autorice la Secretaría de Hacienda mediante disposiciones de carácter general, o bien adquierán acciones de las sociedades de

inversión que sean identificables en los términos que también señale la propia secretaría mediante disposiciones de carácter general, podrán restar el importe de los mismos únicamente en la declaración del año de calendario en que se efectuaron los depósitos, los pagos o la adquisición de las acciones de referencia de la cantidad a la que se le aplicaría de no hacer la reducción respectiva, la tarifa del artículo 141 de esta Ley conforme a lo siguiente.

I "Los depósitos, pago o montos....

"Las acciones de las sociedades de inversión....

II Las cantidades que se depositen en las cuentas personales, se paguen por los contratos de seguros, o se inviertan en acciones de las sociedades de inversión a que se refiere este artículo, así como los intereses, reservas, sumas o cualquier cantidad que obtengan por concepto de dividendos, enajenación de las acciones de las sociedades de inversión, indemnizaciones o préstamos que deriven de esas cuentas, de los contratos respectivos o de las acciones de las sociedades de inversión, deberán considerarse, como ingresos acumulables del contribuyente en su declaración correspondiente al año de calendario en que sean recibidas o retiradas de su cuenta personal especial para el ahorro, del contrato de seguro de que se trate o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido las acciones. En ningún caso la tasa

aplicable a las cantidades acumulables en los términos de esta fracción será mayor que la tasa de impuesto que hubiera correspondido al contribuyente en el año en que se efectuó los depósitos, los pagos de la prima o la adquisición de las acciones, de no haberlos recibido.

En los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, del asegurado o del adquirente de las acciones, a que se refiere este artículo, el beneficiario designado o heredero no estará obligado a acumular a sus ingresos, los retiros que efectúe de la cuenta, contrato o sociedad de inversión, según sea el caso.

"Las personas que...."

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

Actualmente no existen disposiciones de carácter general, mismas que deberán ser dictadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y a las que hace referencia el artículo 165 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

V.2 ESQUEMA PROPUESTO

Una vez descrito el status actual en materia fiscal, a continuación se hacen las proposiciones de modificación a los artículos ya descritos con la finalidad de que dichos cambios coadyuven a la mejora de la calidad de vida de activos y jubilados.

ARTICULO 28 (L.I.S.R)

"Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:"

" I Deberán crearse y"

" II La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia

podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente, pensionados o jubilados del propio plan, o en préstamos para los mismos fines de acuerdo con las disposiciones reglamentarias."

" III Los bienes que...."

" IV El contribuyente únicamente..."

COMENTARIO

Las modificaciones que se proponen al artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta llevan la finalidad de que se establezcan préstamos para adquisición o compra de casas habitación que no necesariamente tengan las características de vivienda de interés social, es decir, sea permisible la inversión en otro tipo de viviendas, desde luego hasta un monto determinado que se deberá fijar en el artículo 39 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de manera que la propuesta no va encaminada a que se deje abierto el monto de la inversión, pero que si existen mayores posibilidades en la adquisición del tipo de vivienda, por otra parte, la modificación plantea la posibilidad de que puedan permitirse préstamos a los jubilados del plan.

Cabe hacer mención que uno de los principales problemas, como ya lo hemos comentado al que se enfrenta nuestro país es precisamente el problema de la vivienda, con esta modificación no se pretende resolverlo, pero que en la medida

que corresponda coadyuve a su resolución.

ARTICULO 39 (R.L.I.S.R)

"Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 fracción II de la Ley, en la adquisición o construcción de viviendas para los trabajadores del contribuyente, o pensionados o jubilados del propio plan o así como en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

Las casas para los trabajadores, pensionados o jubilados deberán reunir los siguientes requisitos:

I Que la cantidad solicitada para la adquisición o construcción de vivienda o el monto del préstamo no exceda de veinticinco veces el salario mínimo general de la zona económica de la ubicación del inmueble, elevado al año.

II Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.

III Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior.

COMENTARIO

El artículo 39 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta plantea las reglas generales sobre lo estipulado en el artículo 28 de la Ley, los cambios que se sugieren en este, se refieren a que las viviendas en las que se invierta el 70% de la reserva, no necesariamente tengan características de vivienda de interés social y que los préstamos no solo se hagan a los trabajadores, sino también a los pensionados o jubilados.

Por otra parte se menciona que el monto del préstamo no exceda de veinticinco veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año, al 10. de julio de 1989 el salario mínimo mensual asciende a \$275,000.00, por lo que el monto máximo sería de - - - - - \$82,500,000.00, a diferencia del status actual que es de diez veces el salario mínimo, (al 10. de julio \$33,000,000.00), ahora bien el monto que se propone en la modificación, considero que es consistente no solo con el actual régimen de vivienda de interés social, ya que cubre ambos tipos (tipo "A" monto al 10. de julio de 1989 equivalente a -

\$27,500,000.00 tipo "B" monto al 1o. de julio de 1989 equivalente a \$59,400,000.00), sino que existe congruencia con los niveles actuales de precio en viviendas, ya que como sabemos en los últimos años, se ha dado un incremento sensible en los precios, en tal virtud los montos máximos permisibles por el régimen de interés social también han quedado rezagados. El monto que se propone en la modificación es 38% superior al tipo "B" del régimen de vivienda de interés social, lo cual no es un margen elevado considerando el rezago en montos de precios de viviendas de interés social.

ARTICULO 135 (L.I.S.R.)

"Los contribuyentes que obtengan....

"Los contribuyentes que obtengan....

"Cuando los ingresos a que se....

"Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción XII del artículo 133 de esta Ley, las personas que efectúen los pagos deberán retener el 40% sobre el monto acumulable de los mismos, como pago provisional. No se efectuará la retención a que se refiere este párrafo en los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, asegurado o adquiriente de las acciones o bien cuando el contribuyente opte por su jubilación y tenga una edad mínima de sesenta años.

"Las personas que efectúen....

"Tratándose de los ingresos....

"Cuando las personas que efectúen....

En el caso de que el contribuyente opte por su jubilación y tenga un mínimo de 60 años de edad, se deberá efectuar la retención por el excedente a lo señalado en el artículo 77 fracción III.

COMENTARIO

Los cambios que se sugieren en este artículo, van encaminados a que la actual retención del 40% que se efectúa de los ingresos provenientes de aportaciones individuales o fondos de pensiones o jubilaciones, cuentas especiales para el ahorro, del contrato de seguro o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido acciones, no se lleve a efecto cuando el contribuyente opte por la jubilación y tenga una edad mínima de 60 años, lo anterior considero que es adecuado en virtud de que se trata de un esquema de jubilación consistente con la edad de retiro anticipado (cesantía en edad avanzada) que concede el I.M.S.S., y que a fin de promover el ahorro individual en los instrumentos arriba citados es sano que no existan este tipo de restricciones.

No debemos de dejar pasar por alto el aspecto social tan importante en los jubilados ya que los ingresos que provienen de cuentas especiales para el ahorro, contratos de seguros o

sociedades de inversión para un participante de edad 60 es lógico suponer que son para vivir los últimos años de su existencia.

Por otra parte, el artículo 77 fracción III señala las bases de exención para las personas físicas en materia de pensiones y jubilaciones, por lo que también puede considerarse adecuado que el contribuyente que decida jubilarse acumule el monto de la jubilación en los términos del artículo y fracción citada en la parte que exceda a la exención. El monto de la exención será el equivalente en pensión a nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, por el excedente deberá de pagarse el impuesto que corresponda.

Cabe hacer mención que la acumulación, si corresponde, deberá realizarse entonces considerando los ingresos provenientes de los instrumentos que se han mencionado y del plan de pensiones privado pagado por la empresa (generalmente equivalente a la indemnización legal).

ARTICULO 165 (L.I.S.R.)

"Los contribuyentes a que se refiere el título IV de esta Ley, que efectúen depósitos en las cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones

relacionados con la edad, jubilación o retiro que al efecto autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante disposiciones de carácter general, o efectúan aportaciones a los fondos de pensiones o jubilaciones, constituidos de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 28 de esta Ley y sus bases generales de aplicación, o bien adquirieran acciones de las sociedades de inversión que sean identificables en los términos que también señale la propia Secretaría mediante disposiciones de carácter general, podrán restar el importe de los mismos únicamente en la declaración del año de calendario en que se efectuaron los depósitos, los pagos o la adquisición de las acciones de referencia, de la cantidad a la que se le aplicaría, de no hacer la reducción respectiva, la tarifa del artículo 141 de esta Ley, conforme a lo siguiente:

I "Los depósitos, pago o montos....

"Las acciones de las sociedades....

II "Las cantidades que de depositen en las cuentas personales, se paguen por los contratos de seguros, se aporten a los fondos de pensiones o jubilaciones, o se inviertan en acciones de las sociedades de inversión, a que se refiere este artículo, así como los intereses, reservas, sumas o cualquier cantidad que obtengan por concepto de dividendos, enajenación de las acciones de las sociedades de inversión, deberán considerarse, como ingresos acumulables

del contribuyente en su declaración correspondiente al año de calendario en que sean recibidas o retiradas de su cuenta personal especial para el ahorro, del contrato de seguro de que se trate o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido las acciones. En ningún caso la tasa aplicable a las cantidades acumulables en los términos de esta fracción será mayor que la tasa de impuesto que hubiera correspondido al contribuyente en el año en que se efectuó los depósitos, los pagos de la prima o la adquisición de las acciones de no haberlos recibido."

"En los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, del asegurado o del adquirente de las acciones, a que se refiere este artículo, el beneficiario designado o heredero no estará obligado a acumular a sus ingresos los retiros que efectúe de la cuenta, contrato o sociedad de inversión, según sea el caso."

"En los casos de que el contribuyente que haya efectuado aportaciones a fondos de pensiones o jubilaciones, el titular de la cuenta especial para el ahorro, el asegurado o el adquirente de las acciones a que se refiere este artículo opte por su jubilación y tenga por lo menos sesenta años de edad, acumulará a sus ingresos en los términos del artículo 77 fracción III de esta Ley, los retiros que efectúe de la cuenta, contrato, fondo o sociedad de inversión según sea el caso."

En los casos en que se efectúen retiros de cuentas especiales para el ahorro, contratos de seguros o sociedades de inversión con la finalidad de compra o adquisición de casas habitación para el propio contribuyente, no se acumulará el importe de dichos retiros, siempre y cuando el valor del inmueble no exceda de 25 veces el salario mínimo general elevado al año, y el contribuyente se comprometa a devolver el retiro mediante pagos mensuales.

COMENTARIO

La sugerencia de modificación a este artículo, lleva la finalidad de que se permita adicionar las aportaciones de los contribuyentes, a los fondos de pensiones o jubilaciones constituidos por las sociedades mercantiles o por personas morales con fines no lucrativos en donde o con quien laboren, de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y sus bases generales de aplicación.

Aquí estamos hablando de planes adicionales al programa de pensiones establecido por la empresa y pagado por la misma, y que el empleado o trabajador contribuye al plan adicional, de esta manera al sujetarse las contribuciones de los empleados o trabajadores al régimen de inversión del artículo 28 de la Ley y ser permisible la inversión en construcción o adquisición de vivienda podrían estructurarse planes de

vivienda para los propios trabajadores.

Por otra parte, como se señala en el comentario anterior, de existir acumulación de ingresos del contribuyente, esta se realice en los términos del artículo 77 fracción III de la citada Ley, cuando provengan de depósitos en cuentas personales especiales para el ahorro, de fondos, del contrato de seguro o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido acciones que tengan como propósito la jubilación y el contribuyente tenga por lo menos 60 años de edad.

Finalmente, en virtud de que se proponen modificaciones al artículo 28 de la Ley y 39 del reglamento, para la inversión de los fondos de pensiones y primas de antigüedad de las personas morales, en adquisición o construcción de casas habitación para los propios trabajadores, es razonable que puedan existir el mismo tipo de reglas para ambos tipos de planes (individuales o colectivos), y comprometiéndose la persona física al pago del retiro.

REGLAS DE CARACTER GENERAL APLICABLES AL ARTICULO 165 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN MATERIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

- El contribuyente persona física que efectúe aportaciones a fondos de pensiones o jubilaciones en los términos del artículo 165 de la Ley, deberá ser trabajador o empleado de confianza de una sociedad mercantil o de una persona moral con fines no lucrativos.
- El contribuyente persona física efectuará aportaciones al fondo de pensiones o jubilaciones, hasta por un máximo de dos veces el salario mínimo general de la zona económica del Distrito Federal elevado al año.
- Las aportaciones del contribuyente persona física, se efectuarán por conducto de la sociedad mercantil o persona moral con fines no lucrativos, para lo cual, ésta proporcionará constancia que acredite el monto de la aportación.
- La sociedad mercantil o persona moral con fines no lucrativos depositará en el fondo de pensiones o jubilaciones creado para este propósito, la aportación de cada trabajador o empleado de confianza y llevará una cuenta individual, por cada contribuyente persona física.

- El contribuyente persona física, deducirá de sus ingresos acumulables, para efectos del artículo 141 de la Ley, el importe de las aportaciones efectuadas durante el año calendario de que se trate.

- En los casos en que el contribuyente persona física opte por su jubilación y tenga un mínimo de 60 años, podrá retirar el monto de sus aportaciones, así como los intereses, dividiendo o cualquier cantidad obtenida por las inversiones, acumulando a sus ingresos del año en que se trate, el excedente de acuerdo a las deducciones establecidas en los términos del artículo 77 fracción III de la propia Ley.

- No se efectuará retención sobre los retiros, en los casos de contribuyentes que opten por su jubilación y tengan un mínimo de 60 años de edad, salvo por lo que corresponde al excedente de los límites establecidos en artículo 77 fracción III de la Ley.

CONCLUSIONES

En México existen diversos mecanismos por medio de los cuales una persona que ha llegado a una edad avanzada puede gozar de una pensión de jubilación, así es como hemos mencionado los beneficios que por dicho concepto otorga la seguridad social, ya sea para los trabajadores privados, así como servidores públicos, por otra parte, hemos mencionado también los beneficios que otorgan los planes privados de pensiones como un programa auxiliar y nivelador de las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo la interrogante a resolver, es en el sentido de la suficiencia de la pensión que perciben los jubilados de los programas de pensiones descritos.

En virtud de lo anterior, la importancia de los planes privados de pensiones es entonces vital, ya que estos mecanismos son coadyuvantes en el nivel de ingreso que perciba el jubilado, sin embargo la mayoría de los planes de pensiones en México han sido diseñados para otorgar la indemnización legal a edad de jubilación, este beneficio aunado a la pensión del seguro social, aunque de hecho ya es mejor que percibir esta última únicamente, no es suficiente para mantener el adecuado nivel de vida del jubilado por el que tanto hemos pugnado en este trabajo. Sin embargo debemos

estar conscientes que la responsabilidad del decoroso nivel de vida de los jubilados debe ser compartida.

Todo lo arriba expuesto proporciona la pauta para la proposición de un esquema adicional a los ya conocidos, que constituya en si una solución viable que conlleve al decoroso nivel de vida del jubilado, y adicionalmente conceda otras ventajas a los activos. Este tipo de programas se constituyen entonces en agentes de mejoramiento de la calidad de vida no solo de los jubilados, sino también de los activos.

El plan de vida y carrera que hemos planteado a través de este trabajo tiene como fin fundamental proponer una solución al problema que constituye la jubilación en México, pero con la participación del trabajador, efectuando este sus contribuciones al plan.

Por otra parte, es sano y socialmente deseable que el personal activo participe de los beneficios del plan, y es precisamente aquí en donde se ha tocado otro problema grave en México, me refiero precisamente a la vivienda. El plan de vida y carrera contempla una estructura de préstamos hipotecarios, encaminados a resolver el problema en cuestión que se presenta en la etapa de formación familiar y patrimonial del trabajador.

Para que el plan propuesto pueda ser totalmente funcional, se requieren de adecuaciones en la Ley impositiva, es por ello que uno de los objetivos de este trabajo ha sido la proposición concreta de modificaciones a la citada Ley.

El esquema de vida y carrera que se ha descrito, así como los ajustes a la Ley del Impuesto sobre la Renta, llevan entonces la finalidad de ayudar en la medida que corresponda a la resolución de problemas como la jubilación y la vivienda, que repercutiría en un mejoramiento de la calidad de vida del personal de una empresa, que es el principal motor generador de productividad en un país.

BIBLIOGRAFIA

- 1) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
OCTAVA EDICION
EDICIONES OLGUIN
AÑO 1989
No. DE PAGINAS 459

- 2) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
QUINTA EDICION
AÑO 1987
EDITORIAL PAC (PUBLICACIONES CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS)
No. DE PAGINAS 159

- 3) COMPILACION TRIBUTARIA
DECIMOCUARTA EDICION
DOFISCAL EDITORES
AÑO 1989

- 4) LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
OCTAVA EDICION
EDICIONES OLGUIN
AÑO 1989
No. DE PAGINAS 128

- 5) EL FIDEICOMISO
BANCOMER, S.N.C.
FOLLETO DE DIVULGACION
AÑO 1989
No. DE PAGINAS 20

- 6) INTRODUCTION TO PENSION MATHEMATICS
BERIN, BARNET N
SOCIETY OF ACTUARIES
AÑO 1972
No. DE PAGINAS 125

- 7) FUNDAMENTALS OF PRIVATE PENSIONS
MCGILL, D.M.
PENSION COUNCIL RESEARCH
AÑO 1979
No. DE PAGINAS 243

- 8) COMISION DE PENSIONES Y JUBILACIONES
APORTACIONES AL PROGRAMA DE GOBIERNO 1988-1994
INTEGRANTES DE LA COMISION:
LIC. EUQUERIO GUERRERO
ACT. ROSA MA. FARELL
ACT. JUAN CARLOS PADILLA
NOVIEMBRE 1988
No. DE PAGINAS 92
- 9) SEMINARIO SOBRE LOS PLANES DE PENSIONES EN EL FUTURO DE
MEXICO
EVOLUCION DE LA POBLACION MEXICANA Y SUS PERSPECTIVAS AL
AÑO 2000 (PONENCIA)
ACT. JUAN CARLOS PADILLA
JULIO 1989
NO. DE PAGINAS 43