

## Planes privados de pensiones en México (El Financiero 06/08/09)

Planes privados de pensiones en México (El Financiero 06/08/09) Nayelli Gutiérrez Cedillo Jueves, 6 de agosto de 2009 ZONA KPMG. Los planes privados de pensiones, sobre todo aquellos que otorgan beneficios adicionales a lo que establece la seguridad social en México, ocupan un lugar más significativo en el mercado. Hoy, las compañías buscan ofrecer a su personal mejores condiciones de vida e incluso se preocupan porque aquellos empleados que han laborado por varios años puedan mantener un rango económico digno al finalizar su vida activa en una empresa. Según información de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), en México sólo 10 por ciento de las empresas otorga un plan de pensiones adicional a la seguridad social a sus trabajadores. Sin embargo, si esta muestra la limitáramos únicamente a empresas multinacionales, este porcentaje ascendería a 70 por ciento. Esto es un claro ejemplo de que el mercado de compañías multinacionales en México está encontrando ventajas relevantes en la aplicación de planes de pensiones, como parte de las prestaciones que ofrece a su personal. Planes en México Entre los planes que existen en nuestro país, podemos resaltar los siguientes: 1) Planes de beneficio definido: Son aquellos donde está predeterminada la cantidad a recibir por los beneficiarios (existe una contingencia). Es decir, define un beneficio para el empleado mediante una fórmula que se calcula actuarialmente e incorpora conceptos como el salario del trabajador, los años de servicio, la edad de jubilación, etcétera. El costo de estos planes lo absorbe la compañía. 2) Planes de contribución definida: Son aquellos donde se encuentra predeterminada la cantidad de las aportaciones o contribuciones, no garantizando el monto de las prestaciones futuras. Sus beneficios dependen del monto de las contribuciones al plan y de los rendimientos que se generen sobre lo acumulado en las subcuentas individuales de cada trabajador. Se costea con fondos líquidos provenientes de las contribuciones que pueden hacer tanto la empresa como los trabajadores. 3) Planes híbridos o mixtos: Son aquellos que involucran una parte de un beneficio definido y otra de contribución definida. Por lo regular son planes en los que contribuye la empresa y/o el empleado; sin embargo, se le garantiza a este último un beneficio mínimo cuando cumple con los requisitos de jubilación establecidos. Una parte del costo de éste lo absorbe la empresa y otra el trabajador. Analizado lo anterior, es importante considerar la tendencia de los planes de pensiones que las compañías en México ofrecen a su personal. De acuerdo con las Estadísticas del Registro Electrónico de Planes Privados de Pensiones ante la Consar 2008, durante 2008 se registraron en esta comisión mil 793 planes privados de pensiones, de los que 66 por ciento fue de beneficio definido, 12 de contribución definida y 22 por ciento restante de híbridos o mixtos. No obstante, la tendencia apunta hacia planes de contribución definida o híbridos, ya que el número de nuevos planes de beneficio definido instalados en los últimos años, ha presentado una disminución de rangos de 92 y 94, a 48 por ciento. Para mostrar la importancia de contar con un plan de pensiones que otorgue beneficios adicionales a lo que establece la seguridad social en México, se presenta un análisis en el que se determinó el grado de reemplazo en cada uno de los tres tipos de planes de pensiones para cuatro trabajadores con distintas características: Considerando los siguientes supuestos: 1) Edad de jubilación: 60 años. 2) Tasa real de incremento salarial: 1 por ciento. 3) Tasa real de rendimiento en activos: 4 por ciento. 4) Contribución de la empresa y el empleado: 5 por ciento. 5) Los cuatro trabajadores empezaron a cotizar con la Ley del Seguro Social anterior a 1997. (Ver gráfica superior) Se muestra claramente que a mayor índice salarial, se obtiene un menor índice de reemplazo alcanzado mediante la seguridad social. Por lo anterior, se reitera la importancia de que las empresas otorguen al personal beneficios a la jubilación adicionales para incrementar esos índices. Puntos a considerar No debemos olvidar que para elegir un plan de pensiones que se ajuste a las necesidades específicas de cada compañía y sus trabajadores, es importante analizar adicionalmente puntos clave como: Tipo de empleados al que será dirigido, estructura demográfica de la población, índices salariales, tendencia del mercado de acuerdo con el sector al que pertenezca la empresa, límite del costo anual esperado como porcentaje de la nómina, volatilidad, estrategias de negocio, de recursos humanos y plan de comunicación. Es decir, se debe analizar el posible impacto en la percepción de los empleados respecto a los beneficios que recibirán y, sobre todo, de las contribuciones que podrán realizar a sus subcuentas individuales. Es evidente que existen muchos factores a considerar para la determinación de un plan de pensiones adecuado para cada compañía, que además debe ser atractivo tanto para el empleado como para el empleador y ofrecer ventajas competitivas. Para activar este "plan ideal" es recomendable acercarse a actuarios especialistas en el tema. Gerente de servicios actuariales y financieros de KPMG en México asesoria@kpmg.com.mx