



**Seguridad Social en México:  
El siguiente paso**

Los Planes Privados de Pensiones en México,  
frente al nuevo Sistema de Pensiones del  
IMSS

Act. Rosa María Farell Campa

**21 de Septiembre de 2001**

**Introducción**

Sin duda, la Ley del Seguro Social promulgada el 21 de diciembre de 1995 constituyó una de las reformas estructurales más importantes de la Administración del Presidente Zedillo.

En lo que se refiere a pensiones, destaca lo siguiente:

- El antiguo sistema de beneficio definido fue sustituido por un sistema de pensiones de contribución definida.
- Se incrementó el límite superior del salario de cotización de 10 a 25 veces el salario mínimo del Distrito Federal, si bien el aumento sería a 15 veces de dicho salario al entrar en vigor la nueva ley y de un salario mínimo anual durante un período subsecuente de 10 años.

**Introducción**

- El modelo de transición elegido por México, no tiene precedentes en algún otro país.
- El Gobierno asumió un costo de transición importante, que tendrá impactos en el manejo de las finanzas públicas todavía durante un período mayor a los primeros 50 años del siglo XXI, aun considerando las "quitas" que se le hicieron a la generación en transición (trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social hasta el 30 de junio de 1997), respecto al SAR-1992.

**Introducción**

- No obstante, con relación a este punto vale la pena destacar que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al conceder pensiones de Vejez y Cesantía en Edad Avanzada al amparo de la Ley derogada, está tomando en cuenta el tope del salario de cotización en vigor, con lo que al paso del tiempo, las pensiones serán mayores que si se hubiera mantenido el tope de los 10 salarios mínimos, pero también implicará un incremento en el costo fiscal de la transición.

**Introducción**

- La administración de las cuentas individuales de los trabajadores quedó a cargo de instituciones financieras especializadas de carácter privado, denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).
- El pago de las pensiones provenientes del nuevo sistema quedó a cargo de Compañías Aseguradoras o de las propias AFORES.

Si evidentemente, resultaba impostergable efectuar la reforma de pensiones con el propósito de evitar que el sistema anterior cayera en una crisis que le impidiera cumplir sus compromisos con la población amparada, es también importante identificar algunos de sus principales impactos, en el caso de:

**Introducción**

- El Gobierno Federal y consecuentemente, para los contribuyentes debido al costo fiscal de la transición.
- Las empresas y de los trabajadores cotizantes, en términos de los incrementos en los topes de los salarios de cotización.
- Los trabajadores de la generación en transición, respecto de una posible reducción en sus beneficios.
- Los trabajadores incorporados al IMSS a partir del 1° de julio de 1997 cuyas pensiones dependerán de un número importante de factores, algunos ajenos totalmente a ellos, como pueden ser el comportamiento de la economía o aun el monto de la comisiones que se cobran por la administración de los fondos para el retiro.

## Introducción

La dinámica observada no solamente en el sistema mexicano de seguridad social, sino en el mundo entero, obliga a que los planes privados de pensiones sean ahora diseñados tomando en cuenta este factor de suma importancia y adicionalmente, algunos otros derivados de la globalización en la que nos ha tocado vivir, de las condiciones de los mercados de trabajo; de los cambios en los patrones demográficos y de morbilidad, etc, por sólo mencionar algunos, con el propósito de que puedan cumplir con dos objetivos básicos:

## Introducción

- Constituir una estrategia de recursos humanos, que permita auxiliar en la consecución de los objetivos de negocios de la empresa.
- Ampliar la protección económica que otorga la seguridad social durante la etapa de la vejez.

Como consultora tanto en seguridad social, como en el diseño, implantación y administración de planes privados de pensiones, al ser invitada a participar en este Seminario y una vez elegido el tema que me tocaría desarrollar, consideré conveniente plantear una serie de interrogantes cuya respuesta espero, pueda ser útil para una mejor comprensión del tema asignado.

## ¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?

Por diferentes motivos, ha sido en general criticado el antiguo sistema de pensiones del IMSS. Entre éstos se resalta que no fue capaz de conceder pensiones de cuantías aceptables para mantener un nivel de vida medianamente digno. De hecho, actualmente, la cuantía promedio de la pensiones por Vejez y Cesantía alcanza poco menos de 1.5 veces del salario mínimo general del D.F.

Desde mi punto de vista, resultaría poco objetivo dejar de reconocer la serie de factores que impidieron en su momento, alcanzar este propósito y entre los que destacaría:

## ¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?

- Las crisis económicas recurrentes que ha sufrido nuestro país, con inflaciones altas y consecuentemente, incrementos de salarios también altos, aun siendo negativos en términos reales, que repercutieron de manera considerable sobre el monto del salario que se tomaba en cuenta para el cálculo de la pensión.
- La indización de las pensiones establecida hasta finales de los años ochenta, cuando en años anteriores y pesar de que discrecionalmente ya se concedían incrementos a las pensiones, México vivía en una economía inflacionaria.

## ¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?

Con el nuevo sistema, dado el nivel de aportaciones a la cuenta individual que incluye la subcuenta de vivienda, con los problemas que serán comentados en este Seminario, será también difícil alcanzar pensiones de cuantía razonable como porcentaje del último salario de cotización (superior al 50% de éste, excepto para salarios cercanos a un salario mínimo). Algunos de los factores que auxiliarían a obtener una mejor pensión serían los siguientes:

## ¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?

- Que el trabajador se retire al menos con 65 años de edad; es decir, hasta que alcance la edad requerida para disfrutar de una pensión de Vejez.
- Que cotice durante un número considerable de años; es decir, alrededor de 40.
- Que las tasas de interés que obtenga en su AFORE sean en promedio durante su vida activa superiores al 3% anual en términos reales.
- Que las AFORES disminuyan el nivel actual de sus comisiones.
- Que el INFONAVIT proporcione tasas de interés de mayores niveles.

**¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?**

Sin embargo, para lograr que la seguridad social pudiera llegar a conceder pensiones de cuantías mayores en un sistema de contribución definida, sería necesario, inevitablemente, un incremento en el nivel de las cuotas y contribuciones a la cuenta individual.

**¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?**

Las implicaciones de un incremento en las cuotas y contribuciones son las siguientes:

- Para la economía.
  - Incrementos en el costo de mano de obra, que no necesariamente puede ser cubierto por todas las empresas actualmente afiliadas al IMSS.
  - Posibles impactos en la creación de nuevos empleos.
  - Posibles impactos en la inversión extranjera.
  - Incrementos en el costo fiscal de la seguridad social.

**¿Por qué la seguridad social no debe ser la única responsable de garantizar una protección económica que permita mantener un nivel de vida digno durante la vejez?**

- Para las empresas.
  - Falta de libertad para elegir el costo que pueden pagar para ampliar la protección económica de su personal durante su vejez.
  - Falta de libertad para elegir el plan de pensiones más conveniente para el cumplimiento de sus políticas de recursos humanos, que a su vez deben encontrarse alineadas a los fines que persigue la propia empresa.

**¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?**

Sería deseable comparar el número de empresas registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, con aquellas que cuentan con un plan privado de pensiones.

Desafortunadamente, esta información no se encuentra disponible, y podríamos afirmar que tampoco ninguna otra como podría ser la referente a:

**¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?**

- El número de trabajadores afiliados al IMSS que se encuentran protegidos por un plan privado de pensiones.
- El monto de los pasivos actuariales que pudieran derivarse de estos planes.
- Su nivel de financiamiento a través de activos líquidos.
- La diversificación de sus carteras de inversión.
- La participación en el mercado de pensiones de los diferentes intermediarios financieros.

**¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?**

Un grupo de actuarios mexicanos decidimos participar en el Simposium denominado **Retirement 2000** llevado a cabo en Washington, D.C. y organizado por diferentes agrupaciones actuariales de Norteamérica, así como por otros organismos interesados también en el tema del Retiro.

El tema seleccionado fue el de "Análisis de las empresas que otorgan en México un Plan de Pensiones de Retiro" (Analysis of the profile of the companies in Mexico in regard with granting a Retirement Pension Plan; February, 2000).

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

El trabajo fue elaborado a partir de una muestra de 139 empresas seleccionadas de la Sección Amarilla del Directorio Telefónico.

Algunos de los resultados más importantes fueron:

- Cerca de la mitad de las empresas encuestadas tenía menos de 20 empleados.
- Las grandes compañías con 500 o más empleados, sólo representaban el 10% del total.

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

- En cerca del 50% de las empresas, los empleados que percibían 10 o más salarios mínimos, se encontraban en un rango del 0% al 9% del total de empleados.
- Aproximadamente el 9% de las empresas tenía establecido un plan de pensiones.
- Del total de empleados de las empresas encuestadas, la tercera parte disfrutaba de un plan privado de pensiones.

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

Respecto al perfil de las empresas que otorgaban un plan privado de pensiones, se obtuvo la siguiente información:

- Poco más del 40% de las empresas pertenecían al sector servicios.
- Cerca de la dos terceras partes de las empresas contaban con oficina matriz y sucursales.
- Más del 90% tenía más de 10 años de permanencia en el mercado.
- Un poco más de la mitad tenía al menos 50 empleados.

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

- En poco más del 40% de las empresas los empleados que percibían 10 o más salarios mínimos, se encontraban en un rango del 10% al 49% del total de empleados.
- El Plan de pensiones cubría al 100% del personal de confianza y al 50% del personal sindicalizado.
- Aproximadamente, dos terceras partes del total de las empresas encuestadas consideraron como la principal razón para implantar un plan de pensiones "el mejoramiento en la productividad de sus empleados", al sentirse más protegidos económicamente para enfrentar la vejez.

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

En términos generales, y a pesar de que considero indispensable que este tipo de ejercicios sea realizado de manera periódica para confirmar o actualizar la información anterior, incrementando además el tamaño de muestra, sí es posible afirmar que en nuestro país no ha existido un desarrollo vigoroso de los Planes privados de pensiones, pues *solamente el 9% del total de empresas encuestadas contaba con un Plan de pensiones.*

### ¿Se han desarrollado suficientemente los Planes privados de pensiones en nuestro país?

Asimismo, parece ser que solamente las empresas medianas o grandes, con empleados que perciben salarios relativamente altos y preocupadas por el bienestar de sus empleados en su vejez, son las que pueden o se interesan en implantar un Plan privado de pensiones.

### ¿Ha sido válido privilegiar un modelo particular de Planes privados de pensiones?

Hasta principios de los años noventa, el modelo de pensiones prevaleciente, tanto en seguridad social como en Planes privados de pensiones, fue el denominado de beneficio definido. De hecho, si se revisa el texto de la Ley del Impuesto sobre la Renta y de su Reglamento actualmente vigentes, en los artículos relativos a los Planes de pensiones, es posible observar que la mayoría de sus disposiciones son únicamente aplicables a Planes de beneficio definido.

### ¿Ha sido válido privilegiar un modelo particular de Planes privados de pensiones?

Por otra parte, durante más de 30 años, un buen porcentaje de los planes existentes, se diseñó considerando que el valor presente actuarial de los beneficios a concederse fuera equivalente a la cuantía de la indemnización legal por despido que establece el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

### ¿Ha sido válido privilegiar un modelo particular de Planes privados de pensiones?

Es decir, el diseño más frecuente resultaba ser de beneficio definido y la cuantía de los beneficios equivalente al menos a la indemnización legal; de tal suerte, que cuando el empleado alcanzaba los requisitos para su retiro, la empresa contaba con un fondo que le permitía, vía el plan de pensiones, concederle su indemnización, habiendo hecho deducibles del pago del impuesto sobre la renta las contribuciones al fondo correspondiente, siempre y cuando éstas hubieran sido determinadas actuarialmente.

### ¿Ha sido válido privilegiar un modelo particular de Planes privados de pensiones?

Si bien ese modelo, desde mi punto de vista resultó válido en el pasado, es obvio que los cambios que se han sufrido en los finales del siglo XX y principios del siglo XXI, obligan a efectuar una reflexión seria sobre la importancia de diseñar Planes de pensiones que consideren una serie de factores que hoy tienen una destacada importancia en el manejo de los recursos humanos, los diferentes tipos de planes de pensiones existentes, las nuevas condiciones de los mercados de trabajo y desde luego, el dinamismo de los sistemas de seguridad social.

### ¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?

Al hablar del diseño de un Plan de pensiones, se pueden considerar dos enfoques distintos:

- Diseñar un Plan para una empresa que no otorga este beneficio a su personal.
- Diseñar un nuevo Plan para una empresa que ya otorga este beneficio a su personal.

El diseño de un Plan considerando el primer enfoque es más sencillo, ya que de hecho se está partiendo de cero.

No obstante, son numerosos los aspectos que deberán considerarse. Entre los principales, destacan los siguientes:

### ¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?

- El análisis de la composición de la población de los empleados activos, separando aquéllos que pertenecen a la generación en transición del IMSS, de aquéllos que pertenecen a las generaciones incorporadas a partir del 1° de julio de 1997.
- La situación del mercado de referencia.
- La elección del tipo de plan que se implantará ( de beneficio definido, de contribución definida, mixto o híbrido, cash balance plan, target plan, etc.)

**¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?**

- La determinación del salario de reemplazo (monto de la pensión) que será percibido por el trabajador, tomando en cuenta la pensión otorgada por la empresa y la otorgada por el sistema de seguridad social.
- La posibilidad de incorporar condiciones diferentes en la fórmula de beneficios para los trabajadores de la transición y para los trabajadores incorporados al IMSS a partir del 1o. de julio de 1977, con el propósito de que bajo ciertas consideraciones, ambos lleguen a alcanzar el mismo salario de reemplazo.

**¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?**

- La necesidad de contemplar en el diseño del plan los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social para tener derecho a la pensión garantizada; es decir, al menos 60 años edad y 1250 semanas de cotización, sin que signifique que trabaje para la empresa el mismo tiempo requerido por el IMSS.

**¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?**

El diseño de un plan considerando el segundo enfoque es más complicado, ya que requiere adicionalmente, tomar en cuenta aspectos adicionales.

- El propósito de la transformación del Plan vigente, es decir:
  - Si el nuevo plan debe proporcionar beneficios similares al Plan anterior.
  - Si el nuevo plan debe proporcionar beneficios menores o mayores a los del Plan anterior.
  - Si el nuevo Plan debe tener un enfoque diferente.

**¿Cuáles serían los principales aspectos a tomar en cuenta al diseñar un Plan de pensiones, frente a un nuevo sistema de pensiones otorgado por la seguridad social?**

- El tratamiento que se le dará a la generación de pensionados y a la de los empleados activos hasta la fecha en la que entrará en vigor el nuevo plan, respecto a sus derechos adquiridos en el plan anterior ( Modelo de transición ).

**¿La propuesta de reforma fiscal enviada por el Poder Ejecutivo al H. Congreso de la Unión, incluye elementos para alentar el desarrollo de los Planes privados de pensiones?**

En cuanto a los Planes de pensiones, la propuesta de reforma fiscal aborda los siguientes puntos, respecto a este tema:

- Disminuye la exención actualmente prevista de 9 veces el salario mínimo de la zona geográfica del contribuyente a 5 veces de dicho salario.
- Incluye en dicha exención las pensiones otorgadas por el IMSS.

**¿La propuesta de reforma fiscal enviada por el Poder Ejecutivo al H. Congreso de la Unión, incluye elementos para alentar el desarrollo de los Planes privados de pensiones?**

- Las prestaciones de previsión social, que incluyen pensiones y jubilaciones, para que puedan ser deducibles del pago del impuesto sobre la renta para los patrones, deben otorgarse de manera general, sin que puedan ser distintas para los empleados de confianza, o entre trabajadores pertenecientes a diferentes sindicatos.
- En caso de no existir trabajadores sindicalizados, el monto de las prestaciones de previsión social no puede exceder del 10% del total de las remuneraciones gravadas, ni de 10 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

**¿La propuesta de reforma fiscal enviada por el Poder Ejecutivo al H. Congreso de la Unión, incluye elementos para alentar el desarrollo de los Planes privados de pensiones?**

Desde mi particular punto de vista, la propuesta de reforma, no alienta el desarrollo de los Planes de Pensiones, al:

- Disminuir la parte exenta en la cuantía de las pensiones e incluir además las pensiones concedidas por la seguridad social. En otros términos, disminuye el poder adquisitivo de los pensionados al tener que pagar mayores impuestos.

**¿La propuesta de reforma fiscal enviada por el Poder Ejecutivo al H. Congreso de la Unión, incluye elementos para alentar el desarrollo de los Planes privados de pensiones?**

- Vuelve más rígidas las políticas de recursos humanos, pues en ciertas empresas el Plan de pensiones sólo se otorga al personal de confianza, de acuerdo al paquete de beneficios y compensaciones diseñados de manera específica y para propósitos particulares, para cada grupo de trabajadores.
- Al considerar otras prestaciones de previsión social como fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios para incapacidad, becas, fondos de ahorro, etc. el límite establecido, en caso de no contar con empleados sindicalizados, no deja suficiente espacio para el diseño de un Plan acorde al marco general que hemos venido revisando.

**¿La propuesta de reforma fiscal enviada por el Poder Ejecutivo al H. Congreso de la Unión, incluye elementos para alentar el desarrollo de los Planes privados de pensiones?**

- Por último no quisiera dejar de mencionar, que por su trascendencia, la propuesta debió hacer mención explícita a otros tipos de planes de pensiones, como por ejemplo los de contribución definida, no contemplados en la legislación en vigor y que requieren de una reglamentación que ofrezca seguridad jurídica a las empresas y también a los consultores actuariales.

**Consideraciones finales.**

Para concluir quisiera destacar los siguientes puntos:

- No sería conveniente que el sistema de pensiones del IMSS concediera una protección económica máxima en la vejez debido al incremento que necesariamente se tendría en las cuotas y contribuciones correspondientes. Debe ser sólo un primer pilar de protección, adicionado de un segundo pilar representado por los Planes privados de pensiones y de un tercer pilar representado por el ahorro voluntario.
- A diferencia de otros países, en México no ha existido un desarrollo vigoroso de los Planes privados de pensiones, por lo que es usual esperar que la seguridad social cubra todos nuestros requerimientos.

**Consideraciones finales.**

- Es indispensable que los Planes de pensiones se diseñen ahora tomando en cuenta diversos factores, entre ellos, los cambios ocurridos en nuestro sistema de seguridad social. Los consultores debemos ser suficientemente imaginativos para crear los planes que requiere cada empresa, según sus características particulares; considerando además otros factores de orden externo, como los que ya hemos mencionado.

**Consideraciones finales.**

- Es también indispensable que el Gobierno Federal impulse, a través de sus diferentes programas, el desarrollo de este tipo de beneficios, con el fin de lograr los siguientes objetivos:
  - No incurrir en mayores costos fiscales derivados de la seguridad social.
  - Incrementar la protección económica a grupos vulnerables, como son los de las personas en edad avanzada.
  - Fomentar el ahorro interno en nuestro país.

