

Planes de Pensiones;
¿la mejor solución para el retiro del personal?



Ventajas Fiscales

Ventajas Fiscales



EMPRESA

- Aportaciones deducibles
- Rendimientos exentos



Ventajas Fiscales



Trabajadores

- Pensiones menores a 9 salarios mínimos son libres de ISPT (\$12,800 mensuales ó \$1,320,000 de pago único).

VS

- Indemnización legal, exención de 90 veces el salario mínimo por cada año (\$4,212 por año de trabajo, \$168,480 con 40 años de servicio).





Las dudas de siempre

Las dudas de siempre

- ¿Cuándo se debe de establecer un plan de pensiones?
- El personal es muy joven, mejor nos esperamos unos años para establecer el Plan de Pensiones.
- ¿Cuánto cuesta un Plan de Pensiones?

De que depende el costo de un Plan de Pensiones



Planes de Beneficio Definido o híbridos

- Beneficio básico: Indemnización legal
- Beneficios Adicionales:
 - Garantías de pago
 - Pensiones mancomunadas
 - Edades de jubilación anticipadas
 - Pensiones adicionales para salarios mayores al límite de cotización del IMSS.
 - Etc...



Las empresas que aún no establecen un Plan de Pensiones para reconocer y financiar la antigüedad de su personal:

- ¿se están ahorrando ese costo o lo están difiriendo?
- ¿cuando lo reconozcan les va costar lo mismo?

Ejercicio de cálculo



Edad de jubilación: 65 años

Antigüedad a la jubilación: 40 años

Tasa de interés real 4.50%

Inc. Salario real 2%

Salario \$10,000



Ejercicio de cálculo

año	Salario	Indemnización
0	\$10,000	\$30,000
1	\$10,200	\$37,400
2	\$10,404	\$45,084
3	\$10,612	\$53,060
4	\$10,824	\$61,338
5	\$11,041	\$69,925
10	\$12,190	\$117,836
11	\$12,434	\$128,482
15	\$13,459	\$174,963
16	\$13,728	\$187,614
20	\$14,859	\$242,705
21	\$15,157	\$257,663
25	\$16,406	\$322,653
26	\$16,734	\$340,262
30	\$18,114	\$416,613
31	\$18,476	\$437,263
35	\$19,999	\$526,638
36	\$20,399	\$550,770
40	\$22,080	\$655,052

Ejercicio de cálculo

año	Salario	Indemnización	Costo anual sobre nómina
0	\$10,000	\$30,000	25%
1	\$10,200	\$37,400	6.0%
2	\$10,404	\$45,084	6.2%
3	\$10,612	\$53,060	6.3%
4	\$10,824	\$61,338	6.4%
5	\$11,041	\$69,925	6.5%
10	\$12,190	\$117,836	7.0%
11	\$12,434	\$128,482	7.1%
15	\$13,459	\$174,963	7.6%
16	\$13,728	\$187,614	7.7%
20	\$14,859	\$242,705	8.1%
21	\$15,157	\$257,663	8.2%
25	\$16,406	\$322,653	8.7%
26	\$16,734	\$340,262	8.8%
30	\$18,114	\$416,613	9.2%
31	\$18,476	\$437,263	9.3%
35	\$19,999	\$526,638	9.7%
36	\$20,399	\$550,770	9.9%
40	\$22,080	\$655,052	10.3%



Ejercicio de cálculo

año	Salario	Indemnización	Fondo acumulado
0	\$10,000	\$30,000	\$112,622
1	\$10,200	\$37,400	\$117,690
2	\$10,404	\$45,084	\$122,986
3	\$10,612	\$53,060	\$128,521
4	\$10,824	\$61,338	\$134,304
5	\$11,041	\$69,925	\$140,348
10	\$12,190	\$117,836	\$174,899
11	\$12,434	\$128,482	\$182,769
15	\$13,459	\$174,963	\$217,956
16	\$13,728	\$187,614	\$227,764
20	\$14,859	\$242,705	\$271,613
21	\$15,157	\$257,663	\$283,835
25	\$16,406	\$322,653	\$338,479
26	\$16,734	\$340,262	\$353,710
30	\$18,114	\$416,613	\$421,806
31	\$18,476	\$437,263	\$440,787
35	\$19,999	\$526,638	\$525,647
36	\$20,399	\$550,770	\$549,301
40	\$22,080	\$655,052	\$655,052

Ap. Inicial \$112,622 17%
rendimientos \$542,430 83%



Ejercicio de cálculo

año	Salario	Indemnización	Prima nivelada
			3.57%
0	\$10,000	\$30,000	\$4,280
1	\$10,200	\$37,400	\$8,839
2	\$10,404	\$45,084	\$13,690
3	\$10,612	\$53,060	\$18,848
4	\$10,824	\$61,338	\$24,330
5	\$11,041	\$69,925	\$30,151
10	\$12,190	\$117,836	\$64,972
11	\$12,434	\$128,482	\$73,218
15	\$13,459	\$174,963	\$111,219
16	\$13,728	\$187,614	\$122,100
20	\$14,859	\$242,705	\$171,998
21	\$15,157	\$257,663	\$186,226
25	\$16,406	\$322,653	\$251,217
26	\$16,734	\$340,262	\$269,685
30	\$18,114	\$416,613	\$353,776
31	\$18,476	\$437,263	\$377,605
35	\$19,999	\$526,638	\$485,821
36	\$20,399	\$550,770	\$516,415
40	\$22,080	\$655,052	\$655,052

Ejercicio de cálculo



año	Salario	Indemnización	Prima nivelada						
			3.57%	5.68%	7.28%	9.73%	13.84%	22.12%	47.08%
0	\$10,000	\$30,000	\$4,280	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
1	\$10,200	\$37,400	\$8,839	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
2	\$10,404	\$45,084	\$13,690	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
3	\$10,612	\$53,060	\$18,848	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
4	\$10,824	\$61,338	\$24,330	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
5	\$11,041	\$69,925	\$30,151	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
10	\$12,190	\$117,836	\$64,972	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
11	\$12,434	\$128,482	\$73,218	\$8,468	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
15	\$13,459	\$174,963	\$111,219	\$48,131	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
16	\$13,728	\$187,614	\$122,100	\$59,646	\$11,999	\$0	\$0	\$0	\$0
20	\$14,859	\$242,705	\$171,998	\$113,121	\$68,202	\$0	\$0	\$0	\$0
21	\$15,157	\$257,663	\$186,226	\$128,534	\$84,518	\$17,689	\$0	\$0	\$0
25	\$16,406	\$322,653	\$251,217	\$199,641	\$160,292	\$100,548	\$0	\$0	\$0
26	\$16,734	\$340,262	\$269,685	\$220,021	\$182,132	\$124,603	\$27,784	\$0	\$0
30	\$18,114	\$416,613	\$353,776	\$313,567	\$282,890	\$236,313	\$157,926	\$0	\$0
31	\$18,476	\$437,263	\$377,605	\$340,260	\$311,769	\$268,511	\$195,708	\$49,035	\$0
35	\$19,999	\$526,638	\$485,821	\$462,282	\$444,323	\$417,056	\$371,167	\$278,714	\$0
36	\$20,399	\$550,770	\$516,415	\$496,977	\$482,148	\$459,632	\$421,738	\$345,395	\$115,244
40	\$22,080	\$655,052	\$655,052	\$655,052	\$655,052	\$655,052	\$655,052	\$655,052	\$655,052



Conclusiones

- Los Planes de Pensiones **son** la mejor solución para el retiro del personal.
- Se debe reconocer el costo del envejecimiento del personal, no únicamente el gasto.
- Cuanto antes mejor, entre mas joven sea el personal menor costo tendrá el Plan de Pensiones.
- Si no reconocemos anualmente el costo del envejecimiento del personal, el último año será el que cargue con el gasto total.

AÑOS CON PORCENTAJES SEMEJANTES DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 65 AÑOS

Francia		México	
1750	5.2%	2000	4.6%
2000	16.2%	2036	16.0%
2050	26.4%	2050	24.0%

Fuente: El Envejecimiento en México de Act. Roberto Ham Chande

Lineamientos sobre esquemas de pensiones



1. El salario para el cálculo de la pensión debe estar basado en el promedio de los últimos meses o años de salario del trabajador, o bien, el promedio de la carrera salarial ajustado por inflación
2. El salario para el cálculo de la pensión debe ser menor al último salario del trabajador
3. El ingreso bruto como jubilado (incluyendo todas las pensiones que reciba el trabajador) debe ser menor o igual al último sueldo percibido por el trabajador en su vida activa.
4. La edad requerida para la jubilación debe estar acorde con las prácticas internacionales y la expectativa de vida del pensionado.
5. El periodo estimado de pago de la pensión debe ser menor al periodo de cotización o de vida activa del trabajador.



Lineamientos sobre esquemas de pensiones



6. No debe otorgarse pensiones considerando solamente la antigüedad del trabajador.
7. La base del salario para determinar las contribuciones durante la vida activa del trabajador debe ser consistente con el salario utilizado para el cálculo de la pensión.
8. Revisar periódicamente la evolución del programa de pensiones en cuanto a su viabilidad financiera.
9. No deberán aprobarse modificaciones a los esquemas pensionarios sin la previa determinación de los costos de dichos cambios para la entidad.
10. No deben heredarse costos pensionarios a las siguientes generaciones.



Talleres AMAC



Próximo taller:

“Terminación de la Relación Laboral antes de la jubilación del IMSS, ¿qué hacer?”

Lugar: Hotel Presidente Intercontinental

Informes: 5286-1419 registro_amac@hotmail.com



Talleres AMAC



- Temas de los próximos talleres:
- Como financiar los gastos médicos de jubilados.
- La aplicación contable del Boletín D-3.
- Entorno fiscal de los Planes de Contribución Definida.



Informes AMAC



Página: www.amac.org.mx

Directorio miembros de la Asociación.

Informes:

seminarios@amac.org.mx

informes@amac.org.mx





GRACIAS