

PREJUBILACIÓN: ¿UNA ALTERNATIVA EN LA REDUCCIÓN DE PERSONAL?



RESUMEN EJECUTIVO

No. 05-2006

boletín técnico.

Se han multiplicado los casos de despidos de personal con edades altas cercanas a la jubilación.

¿Qué debe hacer la empresa para aprovechar el Plan de Pensiones vigente en beneficio del personal involucrado y de su imagen empresarial?

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE CAPITAL HUMANO

Por el Act. y M.A. Carlos Sauri Campos

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2006

Presidente

Dr. Marco Antonio Cerón Grados

Presidente del Consejo Técnico

C.P.C. Sergio Federico Ruiz Olloqui Vargas

Secretario CDN y Director General IMEF

IQ MBA Juan Carlos Erdozáin Rivera

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE CAPITAL HUMANO

PRESIDENTA

Dra. Martha Beatriz Valderrama Sánchez

INTEGRANTES

Lic. Gerardo Corro García

Lic. Alicia Contreras

C.P. Javier Hernández López

Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera

Lic. Alex Olhovich Greene

Ing. Qim. Gilberto Ortiz Muñiz

Lic. Carlos Paredes Pérez

Lic. Manuel Pérez Cruz

Lic. Federico Ríos García

Lic. Raúl Toscano Martínez

Dra. Martha Beatriz Valderrama Sánchez

Lic. Ana Paula Blanco

Lic. Saúl González Viruega

Lic. Antonio de la Barrera Santa Cruz

Q.F.B. Norma Trujillo Domínguez

Lic. José Luis Pelejero Romero

C.P. Raúl Arriaga Martínez

C.P. Salvador Cervantes Aguilar

Lic. Carlos Vargas Hernández

C.P. Rubén Carranza Rubio

Lic. Leopoldo Hurtado Joachin

Dra. Nidia Maria de Jesús Arciniega Castellanos

Lic. Agustín Humann Adame

C.P. Javier González de la Torre

Lic. Alejandra Toscano Martínez

C.P. Horacio Magana Sesma

Act. Carlos Sauri Campos

Lic. Lourdes Monserrat Mendoza Ávila

Lic. Maru Bravo Castro

C.P. Carlos Moreno Muñoz

C.P. Manuel Pérez Jiménez

C.P. Eduardo Vargas Priego

Lic. Arturo Rivas Tovar

Lic. Isabel Álvarez López
Coordinadora del Comité Técnico
Nacional de Capital Humano

Cada vez con mayor frecuencia se presentan en las empresas mexicanas situaciones de reducción de personal, que ofrecen como salida al empleado o ejecutivo, una jubilación anticipada o prejubilación en edades que van de los 50 años de edad en adelante.

En el ambiente de competencia en el que se encuentran inmersas las empresas, particularmente aquellas que compiten en el plano internacional, se ha hecho necesario por circunstancias del propio negocio o de reducción de costos, adoptar políticas flexibles de contratación y reducción de personal.

Esto conlleva a una afectación en las relaciones con el personal. En México como todos sabemos, no es posible despedir a un trabajador si no es por alguna causa justificada, so pena del pago de una indemnización o la reinstalación en el trabajo. Sin embargo, en el nivel de empleados y ejecutivos, la solución normalmente es un arreglo económico.

Ante esta situación las empresas están acudiendo al expediente de prejubilación al empleado que por su edad o antigüedad puede considerarse que finaliza su vida laboral activa aun cuando no alcance los requisitos públicos y/o privados de jubilación.

¿Qué significa para la empresa esta alternativa?

Primeramente es importante señalar que para que se de una prejubilación, es necesario que la empresa cuente con un programa de jubilación.

Este Plan de Jubilación puede o no estar fondeado, lo importante es que este formalizado, o sea, que este documentado y que además cumpla con las reglas de generalidad, es decir, que no sea un programa discriminatorio u orientado a algún sector en particular.

Partiendo de lo anterior si la empresa se encuentra ante la necesidad de reducir personal, es conveniente que aproveche su Plan de Jubilación en vigor, estableciendo requisitos temporales de jubilación alcanzables para un mayor numero de personas.

Este esquema se conoce como una "ventana" y es usado indistintamente por organizaciones en proceso de downsizing, incluyendo empresas descentralizadas o el propio Gobierno Federal.

En el caso de un plan que establece una edad de jubilación de 60 años de edad y 10 años de servicio como mínimo, un ejemplo de "ventana" sería: "Todos aquellos empleados que tengan por lo menos 55 años de edad y 5 años de servicio podrán acogerse al Plan de Jubilación, sin reducción de su beneficio, si ejercen este derecho antes del 31 de mayo".

Todo esto tiene por objeto que en el caso de una reducción de nómina un mayor número de personas, salga vía el Plan de Jubilación para gozar del beneficio fiscal y no por la vía de la indemnización.

Efectivamente, una persona que se jubila tiene una exención fiscal que en un pago único puede ser ligeramente superior a 2.5 millones de pesos (sobre el excedente pagará el impuesto correspondiente).

En la práctica sucede que el beneficio por jubilación temprana que se alcanza al aplicar la formula establecida en un Plan de pensiones, es normalmente el mínimo, es decir, la indemnización legal.

Esta cantidad es la misma que la empresa pagaría en caso de despido, pero con la ventaja de la exención fiscal para el prejubilado. En otras palabras, la empresa no se ahorra costos pero el empleado obtiene una disminución de impuestos.

Una ventaja adicional es que es más fácil manejar ante el empleado su salida como jubilado que como despido.

Bien por la empresa, este esquema tiene ventajas en un proceso de reducción de personal porque suaviza la transición.

¿Qué significa para la persona esta alternativa?

Para la persona la situación no es halagüeña, si bien recibe un pago único generalmente equivalente a su indemnización legal libre de impuestos sabe, si es que no hay un cambio cultural, que difícilmente encontrará un trabajo reenumerado o con el mismo nivel de ingresos del que esta abandonando, a menos que esté a la vanguardia en el ámbito profesional. Ante la obsolescencia del conocimiento, la única forma de mantenerse al día es preparándose de manera permanente y objetiva y esto realmente pocos lo llevan a cabo.

Ante esta perspectiva su preocupación inmediata es con cuanto cuenta para vivir el resto de su vida.

- La tendencia demográfica de aumento en la esperanza de vida le va a jugar una mala pasada, pues con el aumento de los años de vida requerirá más activos para mantener un nivel de consumo adecuado durante un número mayor de años que los que hubiera requerido de jubilarse en décadas anteriores. Por ejemplo si hubiera contado con 57 años de edad, en 1980, su expectativa de vida hubiera sido de 18 años y hubiera necesitado contar con \$148.78 pesos para gozar de una pensión de un peso mensual por el resto de su vida.

En 2006 su expectativa de vida es de 23 años y requiere de \$180.09 pesos para una renta vitalicia de un peso mensual. Un incremento en el capital necesario del 21%.

El aumento de la esperanza de vida, sugiere una edad de jubilación mayor para equilibrar los años de actividad con los de jubilación. Sin embargo, la jubilación anticipada va contracorriente.

Que bueno que podamos vivir más, pero como contraparte ¿Dónde vamos a obtener ingresos para mantener nuestra calidad de vida?

Los tres pilares de ingreso con que cuenta un jubilado para hacer frente a sus necesidades económicas son:

- Las pensiones de los planes públicos (IMSS, ISSSTE, etc.)
- Los beneficios de los planes de las empresas, y
- Los ahorros individuales.

Por lo que respecta al segundo pilar, en nuestro caso este se ha materializado al recibir como jubilación anticipada por parte del Plan de la empresa, la indemnización legal libre de impuestos.

- En el caso del primer pilar podemos distinguir dos situaciones, si la persona tiene menos de 60 años al retiro o si esta entre los 60 y 65 años.

* En el primer caso, no podrá recibir la pensión del IMSS a menos que alcance los 60 años como mínimo. La ley del IMSS establece que un derechohabiente conserva sus derechos, por el 25% del tiempo que lleve cotizado.

Si esta persona tuviera 24 años cotizados, tendría 6 años a partir del momento de su baja para solicitar su derecho de pensión, desde luego calculada con el sueldo promedio de los últimos 5 años cotizados.

Pero si el 25% del tiempo cotizado no es suficiente para alcanzar los 60 años o si pretende mantener el sueldo promedio de cotización, tendrá que optar como única alternativa por el régimen voluntario.

Por lo pronto no tendría ingresos pero si el egreso de la cotización al IMSS.

* En el otro caso, si la persona tiene más de 60 años ya tiene derecho a jubilarse, sin embargo el

seguro social le reducirá su pensión un 5% por cada año que le falte para cumplir 65 años de edad.

En esta situación el prejubilado tendrá que decidir, entre optar por su pensión de inmediato o continuar en el régimen voluntario, lo cual seguramente le conviene.

- Una preocupación adicional para el empleado o ejecutivo al momento de la jubilación anticipada es la pérdida de las prestaciones que generalmente las empresas ofrecen; en particular el plan de salud.

Si se cuenta con la cobertura médica del IMSS la presión es menor, pero si no se tiene una cobertura de servicios médicos, el riesgo económico futuro para el jubilado es alto.

Cuando se compra en México un seguro de gastos médicos mayores se tiene que pagar por él a los 65 años de edad una cifra cinco veces superior a la que se desembolsa cuando se compra a los 30 años y ese múltiplo alcanza casi 8 veces si la adquisición es a los 75 años.

El principal gasto para las personas de más de 65 años en lo individual o para la sociedad a través de los sistemas de seguridad social, son los servicios de salud. Los cambios en el perfil de enfermedades que se han presentado en los últimos años y que se van a seguir presentando en el futuro así lo determinan.

Frente a esta circunstancia es sugerible una edad de retiro no temprana, para evitar una quiebra en las finanzas individuales. El problema es que la economía no nos lo permite.

Hasta donde llega la responsabilidad social de la empresa, en situaciones como esta: ¿Debe proteger al empleado con riesgo de su propia estabilidad? ó ¿Debe desentenderse del empleado prejubilado, con el argumento que se le retribuyo adecuadamente mientras estuvo activo?

Las leyes económicas son implacables y la empresa no puede poner en riesgo su propio futuro, por una razón sencilla, si se acaba la empresa se acaba la fuente de ingresos, incluyendo la del personal que se quiera proteger.

Sin embargo, hay una responsabilidad social que pudiera solventarse en parte, estableciendo la empresa políticas cuyo efecto económico sea nulo o de bajo costo pero que ayuden al prejubilado a mejorar su situaciones para el futuro.

Algunas sugerencias pueden ser:

- Definitivamente usar el plan de jubilación a través de una ventana que mejore el pago neto del prejubilado. (sin costo)
- Establecer la política de pagar parte del seguro voluntario del IMSS, hasta que la persona cumpla 60 años. (costo bajo)
- Negociar con la aseguradora que maneja el programa de beneficios, reconocimiento de an-

tigüedad para preexistencia y tiempos de espera, en la póliza de gastos médicos. (costo bajo)

- Confirmar la cláusula denominada "privilegio de conversión" en la póliza de seguro de vida. (sin costo)
- Ayuda en la declaración de impuestos del último año trabajado. (costo bajo)
- Condiciones razonables para la venta del coche asignado. (costo variable)
- Ayuda a través de cursos para el entendimiento del empleado de su propia situación y posibilidad de optimizar sus activos o su regreso a la actividad. (costo bajo)

En resumen, el uso del programa de prejubilación es acertado, procuremos que la empresa desarrolle programas para mejorar las oportunidades del ex empleado.

Lo que hagamos o dejemos de hacer puede ser en un futuro para nosotros mismos.

ESTIMADO SOCIO

Cualquier comentario, observación o sugerencia a este Boletín favor de hacerlo llegar directamente al autor.

Act. y M.A. Carlos Sauri Campos
Director General
Care 60 México, S.A. de C.V.
E-mail: care60@prodigy.net.mx