

Planes Individuales de Retiro con Incentivos Fiscales

Autores: David Buenfil y Marcos Cruz

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende destacar la importancia de aprovechar los planes individuales de retiro, aspecto primordial en la planeación patrimonial de los individuos, adicionalmente a los planes de pensiones corporativos, los cuales son en México, muy limitados y escasos.

Además de mostrar el panorama actual del retiro, también se mostrarán las alternativas y beneficios fiscales a las que un individuo puede acceder previniendo dos situaciones a las que ineludiblemente se enfrentará: su propio retiro y como pagar menos impuestos.

Estos temas del retiro han cobrado una gran relevancia en los últimos tiempos, prácticamente no pasa semana y no existe publicación que no aborde el tema, con una evidente preo-

cupación ante el ominoso escenario que se podría presentar en un futuro no muy lejano, dado que en el ámbito mundial existe una población que tiende a envejecer, y en relación a ella, no existen los recursos para darle sustento en los denominados "años dorados".

Se ha pretendido darle a este trabajo un lenguaje llano y accesible para cualquier financiero no familiarizado con estos aspectos, privilegiando la comprensión de ideas y conceptos generales, eludiendo tecnicismos.

ANTECEDENTES

En el pasado, los Gobiernos consideraron este problema como secundario, ya que diseñaron esquemas de retiro, sustentados en la premisa del economista Malthus, quién consideró el

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2005

C.P. Ricardo Ancona Sánchez

Presidente

C.P. Eduardo Vargas Priego

Presidente del Consejo Técnico

IQ MBA Juan Carlos Erdozain Rivera

Secretario CDN y Director General IMEF

INTEGRANTES

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE
SEGURIDAD SOCIAL

PRESIDENTE

Act. Marcela Flores Quiroz
Presidenta Comité Técnico Nacional
de Seguridad Social

INTEGRANTES

Lic. Alberto Espinosa Desigaud

Act. Arturo Casares González

Act. Carlos Soto Pérez

Lic. David Buenfil Friedman

Lic. David Garduño Contreras

Lic. Eduardo Silva Pylypciov

Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera

Act. Enrique Peña Velásquez

Act. Héctor Rode Haza

Act. José De Caso García

Act. José Luis Salas Lizaur

Act. José Muriel Delsordo

Lic. Moisés Pérez Peñaloza

Lic. Pablo Chevez Macías Valadez

Lic. Pedro Dondé Escalante

Lic. Pedro Vásquez Colmenares

Guzmán

C.P. Sergio Arvizu Treviño

Lic. Timothy Heyman Marcuse

Lic. Verónica Zetter De Anda

Lic. Gloria Elena Ortiz

Coordinador del Comité

Técnico Nacional

de Seguridad Social

crecimiento de la población como una razón geométrica, por lo tanto, de acuerdo a esta apreciación, siempre existiría una población creciente y con ello generaciones de jóvenes que crearían la riqueza para repartir a la población que envejecía.

Con ello, se crearon los sistemas llamados de "Beneficio Definido", los cuales consisten en que la población joven aporta recursos a un sistema social, para constituir "una gran Bolsa", de la cual solamente saldrían recursos para los pocos que envejecían y dejaban de aportar a dicha bolsa.

Este sistema puede sobrevivir, siempre y cuando se mantenga la relación de muchos jóvenes trabajadores aportando a la gran bolsa y muy pocos retirándose. La premisa que sustentó la viabilidad del sistema era que siempre serían más los que aportarían que los que se retiraban y por lo tanto siempre iban a existir remanentes.

Las reformas para la introducción de las Afores, permitió pasar a un esquema de contribuciones que si bien es una solución aceptable para la población de ingresos bajos, no constituye una mejora para la clase profesional, por lo que surgen en el 2003 los Planes Personales de Retiro con beneficios fiscales para el segmento profesional.

ANÁLISIS TÉCNICO

En el caso de México, se han ido tomando medidas al respecto y este fue el caso particular de la creación de las Afores, donde se buscó un esquema de contribuciones. Sin embargo, el cobro de altas comisiones, las limitantes en el régimen de inversión, y el hecho que las contribuciones de los empleados son demasiado pequeñas, no dejan mucha esperanza de que una persona profesional pueda recibir más de un 20 a 30% de su último sueldo al momento de jubilarse.

Por lo tanto, el gobierno, entendiendo la problemática al respecto, ha buscado incentivar el ahorro de los trabajadores para complementar sus pensiones. Por otra parte, cada día vemos más planes de pensiones privados (corporativos), muchos de los cuales se van moviendo hacia la modalidad de "contribución definida", y, sobre todo, planes personales de retiro que presentan atractivos incentivos fiscales para los ahorradores y que no están limitados a utilizar el vehículo de las Afores, por las cuestiones antes citadas.

En lo que respecta al sistema de pensiones de los trabajadores del estado (ISSSTE) y del IMSS, la situación es aun más crítica,

ya que estos sistemas, se han vuelto inviables por múltiples causas, pero destacan dos:

1. La pirámide poblacional ha cambiado sustancialmente, es decir, la estructura de cómo está distribuida la población por edades, se ha modificado sustancialmente.

En décadas anteriores, la pirámide tuvo una forma triangular. Con una ancha base de población joven, esta iba disminuyendo paulatinamente hasta llegar a la punta del triángulo constituida de población adulta.

La tendencia del crecimiento poblacional ha sido decreciente, y por lo tanto ha cambiado su estructura, de forma que la parte ancha se concentra en individuos de edad media y la base se ha estrechado.

Por lo tanto, la población de México tiende a envejecer; situación muy similar a la que ha ocurrido en otros países, en los que se ha invertido la pirámide: muchos individuos próximos a envejecer y tasas de natalidad más bajas.

2. La prolongación de la esperanza de vida.

Derivado principalmente de los adelantos en la medicina y los nuevos hábitos de los individuos, en las últimas décadas se ha alargado la esperanza de vida.

Cuando se diseñaron los sistemas de beneficio definido consideraron edades de fallecimiento para las personas, mucho menores a las que actualmente alcanzan muchas.

En los años 50 y 60, la esperanza de vida osciló entre los 46 y 50 años respectivamente, siendo actualmente entre los 78 y 80 años.

Adicionalmente habrá que considerar el impacto que los futuros adelantos en la medicina tendrán sobre la esperanza de vida de los viejos de este nuevo milenio.

II.- Los esquemas de Beneficio Definido, Contribución Definida y otros sistemas Mixtos

En la siguiente tabla se muestra, en forma breve, las principales diferencias en los objetivos de los esquemas de Beneficio Definido y Contribución Definida, dentro de los planes privados de pensiones:

Ahora, por lo que se refiere a los Planes Mixtos baste mencionar que combinan las características de los planes de Beneficio

Eficiencia en la provisión de beneficios al retiro.	El Plan comúnmente dirige un monto mayor de beneficios a empleados de largo servicio. El propósito es proveer ingresos al retiro predecibles.	El Plan comúnmente dirige un monto mayor de beneficios a gente joven y de corto servicio. Los ingresos al retiro dependen de factores externos y no de la relación entre empresa y empleado.
Predicción sobre los ingresos al retiro.	Los están definidos por una fórmula establecida.	El monto de la cuenta individual está sujeto a las aportaciones realizadas y a las variaciones de las inversiones.
Percepción del Plan por parte de los empleados.	Sólo los empleados próximos al retiro lo aprecian. Muy pocos empleados entienden el programa.	Empleados jóvenes lo aprecian; los empleados de edad avanzada no.
Costos generados por el Plan.	Se determinan a través de una valuación actuarial. costos variables.	Conocidos con anterioridad por la empresa. Costos fijos.
Costos de administración.	Menor a Plan de Contribución Definida. Es necesario hacer periódicamente valuaciones actuariales.	Mayor al de Beneficio Definido. Debido a la administración de las cuentas individuales de los empleados.

Definido y Contribución Definida, de tal manera se pueda obtener las ventajas de cada uno dentro de un solo plan.

Así que cada ahorrador, - individual, corporativo o empresarial -, está en plena libertad de elegir el esquema que más le convenga a sus intereses. Sin embargo, en la opinión de los autores, que puede diferir ciertamente de la opinión de otros profesionistas y colegas, el de “Contribución Definida” es un esquema de mayor viabilidad, en el cual es el mismo individuo quien dirige sus aportaciones a una cuenta individualizada (a dicha cuenta pueden también existir aportaciones de la empresa y del gobierno).

Para crear una “bolsa individual”, se crea una cuenta individual y cada persona cuenta con tanto patrimonio para su retiro, como lo que haya reunido en su cuenta.

En dichos esquemas también están las cuentas y fondos individuales que el individuo haya creado “ex profeso” para este fin.

En muchos casos, los gobiernos otorgan una serie de beneficios fiscales y tratamientos especiales, para alentar que los individuos asuman la responsabilidad del retiro por su cuenta, liberando al Estado de la pesada carga que representa asegurar recursos para su población.

En la opinión de los autores, los dos aspectos que se destacaron anteriormente fueron decisivos, para que se diera un severo viraje hacia estos esquemas. Muchos gobiernos lo han realizado en años recientes, pudiendo considerar que esta tendencia factiblemente se generalizará. Solamente destacaremos los casos recientes de Francia, Brasil, Nueva Zelanda y curiosamente de Nepal.

Antecedente en México: El Sar y las Afores.

A finales de los años 80, fue muy evidente la inviabilidad del Sistema Social oficial, y se empezaron a estudiar la instrumentación de nuevos esquemas.

Para 1992 surgió el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que inició una individualización que hacían los individuos a su Seguridad Social.

Para 1997 surgieron las Afores (Administradoras de Fondos de Retiro) con las que se concluyó esta separación e individualización a través de cuentas personales, en las que se podían dirigir recursos a inversión a través de las Siefors, Sociedades de Inversión, cuya finalidad es administrar exclusivamente los recursos de sus afiliados.

Este esquema adaptó un sistema que tuvo mucho éxito en Chile, en el cual ha operado eficazmente; también se recordará que incorporó las Udis (unidades de inversión) con el concepto de la unidad de cuenta chilena.

No obstante este cambio, en opinión de los autores, las Afores resuelven parcialmente el problema del retiro:

- * Las cantidades destinadas para crear este fondo son pequeñas, y podrían crear un patrimonio de bajo monto. Diversos estudios muestran que un trabajador podría recibir entre el 20% y el 30% de su sueldo actual al momento de jubilarse.
- * En la obtención de resultados tan bajos influyen:

Las altas comisiones que siguen cobrando las Afores, que cobran sobre el monto o sobre la aportación (flujo) aunque existe el caso de ambas.

El esquema de inversión restringido y conservador, aún considerando el reciente cambio que permite la inversión, en renta variable e instrumentos internacionales, hasta un 20% máximo, a discreción del administrador de la Siefore. Los recursos destinados tienen un horizonte verdaderamente a largo plazo por lo que otorga poca versatilidad entre aportantes que va a 35 años o más.

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Ante esta perspectiva cada individuo tendrá que analizar su situación personal y muy factiblemente llegue a la única solución probable en este momento:

Diseñar un plan de ahorro individual para el retiro, proyectando reunir un capital, suficiente y adecuado, además de aprovechar los beneficios fiscales que conllevan.

En caso contrario, en un plano realista, resignarse a un retiro "frugal" con los exiguos recursos que el esquema de las Afores otorguen, o si está en el caso de tener un mayor peso en el esquema del IMSS, por haber trabajado más años anteriores a la aparición del esquema de las Afores.

Para el individuo de un nivel intermedio el beneficio fiscal es evidente ya, que una vez concluida la declaración anual con sus correspondientes pagos de impuestos, los asalariados y los individuos que ganan por honorarios en un régimen diferente a los identificados en actividades empresariales, frecuentemente se dan cuenta de las pocas deducciones con las que se cuentan.

Cada vez más profesionistas después de hacer su pago, y de analizar los ingresos versus las deducciones permitidas por ley, reflexionan sobre la necesidad de realizar una mejor planeación fiscal personal.

Al momento de realizar esta reflexión y análisis, los asalariados con ingresos anuales superiores a los \$300,000, probablemente, descubran que a lo largo del año, han pagado un monto de impuestos, el cual se percibe, en muchos casos, como alto, y del cual quisieran recuperar algo, pero no cuentan con gastos que puedan disminuir ese monto; inclusive, pudiera darse el caso que se necesitaría incluir otros ingresos o tal vez se tendría que regresar algún porcentaje de algún crédito al salario, lo que aumentaría el monto de los impuestos pagados con anterioridad.

Un individuo que goza de buena salud, que ha cuidado de su dentadura o que no tiene que

estar enterrando frecuentemente a algún familiar y no da fuertes donativos, prácticamente, no cuenta con ninguna deducción, a excepción de los intereses reales de un crédito hipotecario, pero si tiene casa, ni siquiera esa deducción se tendría.

Para estos causantes existe un plan de retiro que representa una deducción muy transparente, recurrente por muchos años.

Para los profesionistas independientes, con ingresos por honorarios, también ha representado una alternativa interesante, ya que resuelve la necesidad de reunir un capital para el retiro, además de ser una deducción adicional que reduce la base gravable.

El mecanismo es muy sencillo y consiste en que las aportaciones de los individuos que inicien en forma personal un plan de ahorro para el retiro, de los autorizados por "Hacienda", puedan hacerlas deducibles. Esto no quiere decir que el ahorro se tenga que realizar vía las AFORES, ya que existen instituciones financieras que ofrecen alternativas más interesantes, que permiten escoger el portafolio de inversión y no tener que sujetarse a los parámetros establecidos en las propias AFORES, los cuales limitan el rendimiento potencial al largo plazo.

Desde luego, existen reglas para que estos planes operen en concordancia con lo que las autoridades consideran un beneficio social futuro y que están plasmadas en el **Artículo 176 fracción V y el 218 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.**

Nuestro enfoque se centrará en el artículo 176 V, ya que lo correspondiente al artículo 218 es un diferimiento de impuesto, hasta por un monto de \$152,000 anuales.

De acuerdo con lo anterior existen las siguientes reglas:

Existe un límite anual, para realizar aportaciones y por lo tanto hacerlas

deducibles, que es de 5 veces el salario mínimo anualizado del área geográfica del contribuyente, o, el 10% de los ingresos anuales, lo que sea menor.

Por lo tanto el límite máximo a deducir para este año será aproximadamente de \$85,000 en el DF.

Por Ejemplo:

Una persona que hubiera obtenido ingresos anuales desde 850,000 o superiores tendría el límite máximo de los mencionados \$85,000.

Todos los individuos que hubieran obtenido ingresos anuales inferiores a estos \$850,000 anuales, tendría una deducibilidad máxima del 10% de los ingresos, dependiendo de cada caso.

Pongamos un ejemplo de un asalariado que tuviera ingresos por \$40,000 mensuales y que al año obtuviera, incluido un mes de aguinaldo, \$520,000. Suponiendo que no tuviera ninguna deducción (fuera el caso mencionado al principio del deportista miembro de una familia sana y longeva, que se cuida los dientes con disciplina, tiene casa propia y no da donativos) el impacto de la deducción del 10% de su salario anual en un plan de retiro sería el siguiente:

Nota: Este cálculo no incluye otras deducciones, lo que haría aún mayor el saldo a favor del ahorrador

	Sin deducción	Con deducción
Ingreso mensual	\$40,000	\$40,000
Ingreso acumulable	\$520,000	\$520,000
Plan de inversión deducible	-	\$52,000
Base gravable	\$520,000	\$468,000
Impuesto Anual (Art: 177)	\$128,373	\$111,213
Tasa de Impuesto efectiva (%)	\$24.7%	\$21.3%
ISR a favor		\$17,160

2. La deducibilidad esta condicionada a que el individuo dirija este ahorro con un horizonte de inversión que coincida con sus 65 años.

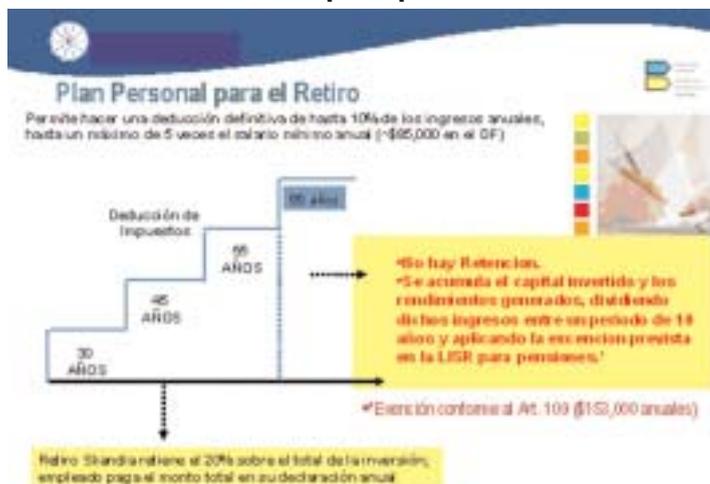
Es decir, lo que las autoridades buscan es que efectivamente sea un ahorro que genere un capital, para que el individuo pueda financiar su retiro.

3. En el caso de que un individuo, haya iniciado un plan y no pueda continuar con él hasta los 65 años, y por lo tanto tenga que cancelarlo, la ley prevé

Que el intermediario financiero que otorgue el plan: Una Aseguradora, una Operadora de Sociedades de Inversión etc., retenga el 20% del monto del plan, en el momento en que se cancele, y el individuo disponga del resto.

Es decir, el individuo ya hizo deducibles 100% de las aportaciones a dicho plan y al momento de suspenderlo, antes de los 65 años, el fisco, a través de la intermediaria retiene el 20% del total, y la acumulación del resto del fondo es por cuenta del inversionista.

La siguiente lámina ilustra de manera representativa el funcionamiento fiscal del plan personal de retiro:



Existen además otros beneficios por manejar un plan de retiro, como el invertir en fondos de deuda exentos (que no causan retención y por lo tanto el rendimiento que pagan es neto) y, los que se refieren al rendimiento que se obtiene al diseñar un portafolio de inversión con un horizonte de largo plazo; el considerar una mayor diversificación al incluir un porcentaje en renta variable u fondos internacionales en monedas duras.

CONCLUSIONES

El esquema actual de pensiones, Afore, es mejor que el sistema que anteriormente se tenía, ya que por lo menos el dinero existe y está fondeado. A diferencia, por ejemplo, del sistema de seguridad social de los empleados del estado, donde los recursos no están fondeados. Sin embargo, las afores difícilmente serán suficientes para cubrir una pensión digna a la clase profesional, o personas que ganan arriba de \$15,000 pesos mensuales.

Por lo tanto, el gobierno ha implementado una serie de incentivos fiscales que permiten la creación de "PLANES PERSONALES DE RETIRO" (PPR) y que permiten deducir de impuestos hasta 10% de nuestros ingresos anuales con un

tope máximo de aproximadamente \$85,000 pesos anuales.

Cada persona es libre de elegir el tipo de institución con la que quisiera manejar este tipo de cuentas, siempre y cuando las instituciones cuenten con la autorización expresa por parte del SAT.

Se recomienda que al decidir donde contratar un PPR se busque a una institución que sea especialista al respecto y explique en detalle las consecuencias fiscales de dichos planes y que, sobre todo, permita armar un "traje a la medida" para el contratante. Esto por ejemplo, está muy limitado en las Afores ya que el régimen de inversión no les permite armar casos específicos para sus clientes. Este punto es muy importante ya que cada persona tiene necesidades diferentes de acuerdo a la etapa laboral en la que se encuentra y a su tolerancia al riesgo y por ende, a expectativas de rendimientos.

Por lo tanto, se recomienda analizar también alternativas en operadoras de fondos e instituciones de seguros que realmente puedan otorgar un consejo financiero especializado.

ESTIMADO SOCIO

Cualquier comentario, observación o sugerencia a este Boletín, favor de hacerlo llegar directamente a los autores: David Buenfil y Marcos Cruz
e-mail: dbuenfil@skandia.com.mx y macruz@fp.skandia.com.mx