



Conceptos de Planes de Pensiones

On the Topic...

En nuestro país, la Ley Federal de Trabajo no menciona a “la vejez” como una causa justificada de despido, por esta razón, y considerando que las pensiones otorgadas por el IMSS sólo satisfacen una parte de las necesidades mínimas de las personas, algunas empresas deciden establecer algún plan de jubilación con beneficios equivalentes o superiores a la Indemnización por despido.

Clasificación y tipos de planes de beneficios post-empleo

a Planes de **Contribución Definida:**

Los Planes de contribución definida son aquéllos en que la entidad acepta entregar montos o porcentajes preestablecidos a cada empleado a un fondo de inversión y el empleado puede o no realizar aportaciones. Y el beneficio que se llevará el empleado al retiro será el monto acumulado de dicho fondo.

No hay garantía de un monto específico o predeterminado de beneficio.

b Planes de **Beneficio Definido:**

En los planes de beneficio definido, El empleado cumpliendo con ciertos requisitos tendrá derecho a un beneficio preestablecido al momento del retiro o jubilación. La empresa asume el costo y el riesgo financiero así como los cambios en los supuestos actuariales.

En general las características de estos planes son:

- Se tiene la garantía de un beneficio fijo, preestablecido que puede ser la Indemnización Legal por Despido o superior.
- El empleado no tiene riesgos financieros sobre el financiamiento del plan.
- El Plan constituye un pilar complementario o adicional a los beneficios del IMSS.
- El beneficio depende del promedio de los sueldos de determinado tiempo y de los años de servicio.

- Se tiene una deducción del Pago único hasta por 2.3 millones de pesos conforme a la LISR.

c Planes **Híbridos o Mixtos:**

Los planes híbridos o mixtos son aquellos que una parte es contribución definida y otra de beneficio definido.

En estos planes existe una garantía de un beneficio preestablecido y por otra parte el fondo que se acumule a la fecha de retiro o jubilación del empleado con las aportaciones de la empresa y del empleado.

Ventajas de implementar un plan de pensiones son:

- La deducción de ISR de las aportaciones efectuadas del 47% para el incremento o creación de fondos de pensiones complementarios al IMSS.
- La deducción de ISR para los empleados por la obtención de ingresos por pensiones y jubilaciones, siempre y cuando éstos no excedan de 9 salarios mínimos mensuales.
- Mejor Imagen de la empresa ante los empleados y ante la sociedad.
- Promover la permanencia del personal productivo en la empresa y facilitar el reemplazo del personal con edad de jubilación.

DAFEL ofrece a sus clientes apoyo en la administración, diseño e implementación de Planes de Pensiones.

Quedamos a sus órdenes para comentar con el detalle que lo requieran, las alternativas de ahorro para el retiro de sus empleados para maximizar estas ventajas.

On the topic es una publicación especializada de las prácticas actuariales de DAFEL Consulting Services, S.C.
www.dafelconsulting.com.mx

La distribución de este documento se realiza bajo el entendido de que DAFEL Consulting Services, S.C. proporciona servicios de consultoría actuarial y de que la información aquí contenida no sustituye la asesoría directa de nuestro equipo profesional. La finalidad de este documento es servir únicamente como guía general sobre algunos temas de interés para nuestros clientes. La aplicación y el efecto de las Normas, reglas, regulaciones y/o Leyes pueden variar y es probable que exista alguna omisión o imprecisión en la información aquí contenida. Si bien hemos hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este documento proceda de fuentes confiables, DAFEL Consulting Services, S.C. no se hace responsable de ningún error, omisión o de resultados obtenidos a partir del uso de la información contenida en esta publicación y en ningún caso DAFEL, sus socios o empleados serán responsables de cualquier decisión tomada por usted u otra persona basándose en la información de este documento.