

— GESTIÓN DEL PERSONAL —

Nuevo panorama laboral

El 1 de enero de este año entraron en vigor en nuestro país nuevas disposiciones fiscales que están modificando la situación de las prestaciones sociales que se conceden a los trabajadores, como complemento a su ingreso nominal.

POR ACT. CARLOS SAURI C.

El cuidado del personal es un aspecto medular en la gestión y conducción de los negocios en nuestros días, ya que el personal, con su talento y capacidades, su trabajo y compromiso con la empresa, contribuye a la competitividad de la organización y a su éxito comercial.

Por esto es importante contar con el talento adecuado, evaluado, motivado y capacitado, pero sobre todo es imprescindible que cada persona se sienta cubierta en sus necesidades, además del sueldo, con las prestaciones sociales a las que tiene derecho por el hecho de trabajar en la empresa.

Hay ocasiones en las que los empresarios o integrantes de la alta gerencia desestiman la relevancia de que los empleados tengan cubiertas las necesidades básicas descritas en la pirámide de Maslow, también conocida como la jerarquía de las necesidades humanas. Se trata de una

teoría psicológica desarrollada en el año de 1943 por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana*. En ella, Maslow plantea una jerarquía de necesidades humanas en las que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior).

Y es en la segunda jerarquía donde podemos ubicar las prestaciones sociales como parte de la seguridad física, de empleo y de salud, principalmente. Por consecuencia, si el empleado se siente cubierto en esta jerarquía, destinará entonces su motivación, tiempo, esfuerzo, enfoque y compromiso a lograr la autorrealización. Llevado a términos de trabajo y de negocios, éstos son elementos que

aporta el talento humano y que contribuyen para el éxito de la empresa.

Ahora bien, entendamos por prestaciones sociales al complemento al salario que el empleador entrega al trabajador que está vinculado mediante un contrato a cambio de sus servicios prestados.

Las empresas establecen prestaciones sociales a favor de su personal para incrementar la productividad y para motivar al personal.

Como parte de la reforma aprobada en materia hacendaria, el pasado 1 de enero entraron en vigor en nuestro país nuevas disposiciones fiscales que están modificando el panorama de las prestaciones sociales que se conceden al personal, como complemento a su ingreso nominal.



Es importante destacar que en todos los países se establecen y alientan en mayor o menor medida estos programas, ya sea mediante la seguridad social pública (beneficio mínimo) o bajo el concepto de previsión social.

En México, pese a que hay avances significativos, aún estamos distantes de alcanzar niveles importantes en materia de seguridad social. Lo anterior indiscutiblemente se podrá alcanzar si las condiciones son atractivas para las empresas, ya que si bien las prestaciones son de gran ayuda para los trabajadores, pueden convertirse en una carga para las organizaciones, e incluso pueden mermar aspectos financieros y operativos, tales como los indicadores de liquidez. El escenario se presenta más complicado para las micro y pequeñas empresas, ya que la decisión de otorgar prestaciones superiores a las que estipula la ley puede hasta poner en riesgo su continuidad y supervivencia. ➔

La pirámide de Maslow

LA IDEA BÁSICA es que sólo se atienden necesidades superiores cuando ya se han satisfecho las inferiores.

AUTORREALIZACIÓN

moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas

RECONOCIMIENTO

autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito

AFILIACIÓN

amistad, afecto, intimidad sexual

SEGURIDAD

seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada

FISIOLOGÍA

respiración, alimentación, descanso, sexo, homeóstasis

Las empresas establecen prestaciones sociales a favor de su personal por las siguientes razones:

- 1 Para incrementar la productividad.
- 2 Para motivar al personal.
- 3 Para mejorar la oportunidad de la empresa de atraer y retener personal valioso.
- 4 Para solventar las deficiencias de los programas públicos.
- 5 Por conveniencia operativa.
- 6 Para reducir el pago de impuestos.

Este último punto se ha justificado en parte en los últimos años, en virtud a que la tabla del Impuesto sobre la Renta (ISR) para personas físicas no se ha ajustado en la base. Aún cuando solamente se hayan otorgado incrementos de sueldo relacionados con la inflación, se pagan más impuestos.

De manera contraria a la tendencia mundial de gravar el consumo, las nuevas disposiciones fiscales en nuestro país modifican, entre otros aspectos, a la deducción de los pagos que hacen las empresas por los programas de prestaciones sociales a su personal.

La principal modificación en la Ley del ISR está plasmada en el nuevo artículo 28-XXX, que a la letra dice que "no serán deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al

monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será de 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores, que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior".

Lo anterior significa, que si la empresa no reduce las prestaciones vigentes que sean ingresos exentos al trabajador, podrá deducir 53% de los pagos que realice por dichos conceptos; si las reduce, solo podrá deducir 47 por ciento.

Esta disposición modificará el esquema de compensación hacia el futuro, por lo que las opciones que las empresas deben considerar se expresan en el cuadro I.

Para las empresas hay dos alternativas:

- 1 Continuar con las prestaciones con un costo fiscal nuevo sin afectar al trabajador, o
- 2 Cancelar prestaciones integrándolas al salario con un costo más alto, (Piramidar), ocasionando que el trabajador pague más impuestos.

Con esta perspectiva la mejor opción es continuar con las prestaciones, aun cuando es necesario revisar cada programa para evitar o reducir, en algunos casos, el nuevo impuesto.

Por lo que respecta a nuevas prestaciones, ¿su implementación trae algún beneficio para la empresa?

Sí, porque la primera alternativa es compensar al trabajador vía salario, cuyo costo fiscal será seguramente superior al 20% de la nómina por las cargas sociales, y además afecta al trabajador al llevarlo a pagar un impuesto sobre los ingresos.

La otra alternativa, el otorgar prestaciones, además de complementar el salario, representa un costo fiscal del 14.1% de la nómina únicamente. A partir de 2014 ya no hay costo fiscal cero.

Frente a los nuevos programas, habrá que definir su adopción caso por caso, aunque la comparación luce favorable hacia las prestaciones.

Cabe señalar que el artículo de la Ley del ISR que da paso a la nueva carga fiscal (28-XXX) establece que

los pagos que se hagan al trabajador no serán deducibles al 100%, pero las prestaciones que se otorguen de forma directa no caen en esta disposición, como por ejemplo otorgar directamente la despensa, dar al trabajador un teléfono celular, etc.

La disposición comprende los pagos exentos para el trabajador, como:

- 1 Las prestaciones que reciban quienes ganen el salario mínimo general.
- 2 Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, de acuerdo con la ley o contratos colectivos.
- 3 Las jubilaciones por mes de hasta 15 salarios mínimos o su equivalente.
- 4 Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de acuerdo

Si bien las prestaciones son de gran ayuda para los trabajadores, pueden convertirse en una carga e incluso mermar las finanzas de la empresa.

con las leyes o contratos de trabajo, que no se cubran vía un contrato de seguros.

- 5 Los subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga, que incluyen los vales de despensa.

- 6 Los fondos de ahorro.
- 7 Los pagos por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones, hasta por el equivalente a 90 días de salario mínimo por año de servicio.
- 8 La gratificación anual hasta el equivalente a un salario mínimo mensual.

9 La prima vacacional otorgada por el patrón en un año calendario por hasta 15 días de salario mínimo.

10 La participación de utilidades de hasta el equivalente a 15 días de salario mínimo.

11 La prima dominical hasta el equivalente de un salario mínimo por cada domingo que labore.

Es importante ratificar que en el caso de los seguros de vida y de gastos médicos, éstos continúan siendo deducibles al 100%, siempre y cuando sean pagados por el patrón.

Prestaciones en riesgo (CUADRO I)

AJUSTES A LA LEY DEL ISR

LOS CAMBIOS que entraron en vigor el 1 de enero alteraron el panorama de las prestaciones.

LEY 2013	ALTERNATIVAS REFORMA FISCAL 2014	
	1	2
	Continuar con las prestaciones	Cancelar las Prestaciones (Piramidar) Carga social: IMSS, Infonavit, 3% nómina, Indemnizaciones, etc.
Costo Fiscal 0%	*Costo Fiscal: 14.1%	Costo Fiscal: +20%
	No se afecta al trabajador	Se afecta al trabajador (Paga impuesto de nómina y cuotas IMSS)

1 FUENTE: DATOS DEL AUTOR. • NOTA: EL COSTO FISCAL SE DERIVA DE LA NO DEDUCCIÓN DEL 47% SOBRE EL 30% DE IMPUESTO A LA EMPRESA.



•SE PREVÉ que en el Reglamento de la Ley del ISR se incluirán cambios que atemperen los efectos de la reforma.

El 14 de diciembre pasado fue publicada una nueva miscelánea fiscal con disposiciones complementarias y aclaratorias de la nueva ley. Este documento consta de 456 páginas, por lo que surge la pregunta ineludible: ¿cuál simplificación fiscal?

Esta miscelánea incluye disposiciones administrativas, tales como el procedimiento para cuantificar si las prestaciones fueron reducidas de un año a otro (artículo 1.3.3.1.16), que incluye conceptos que no necesariamente son derivados de la voluntad del patrón, sino que dependen de resultados de la propia operación de la empresa como, el pago de Indemnizaciones, participación de utilidades, vales para ropa, cajas de ahorro, fiesta de fin de año, etc.

Se aprecia un interés de la autoridad por evitar una reducción de los planes ya establecidos por parte de las empresas, introduciendo conceptos de comparación ajenos al comportamiento propio de las prestaciones.

Por otra parte, el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta no ha sido modificado y se ha prometido

uno nuevo para el segundo semestre del 2014. Esperamos que por esta vía se presenten cambios que atemperen algunos efectos de esta nueva Ley, en lo económico y en lo administrativo.

Un programa que merece atención especial es el plan de pensiones, que al igual que las otras prestaciones que signifiquen pagos que sean exentos para el trabajador, estará sujeto a la deducibilidad de 53%, si no se reduce el beneficio.

La ley exenta las pensiones mensuales que recibe un trabajador hasta 15 salarios mínimos o su equivalente.

En otras palabras, el trabajador podrá recibir de forma exenta hasta 15 salarios mínimos mensuales de pensión o su equivalente, aunque la empresa solo podrá deducir el 53% de los pagos que se haga por este concepto.

Pero cuidado, pues la nueva disposición de la ley establece que todas las aportaciones a fondos de pensiones y primas de antigüedad se deducirán solamente en 53%, sin distinguir si son para financiar pagos exentos o no exentos para el trabajador.

De tal manera que, si una empresa con fondo de pensiones cubriera una pensión mayor a 15 salarios mínimos, deduciría solamente el 53% sobre la aportación total y el trabajador tendría que pagar su impuesto personal sobre el excedente. En este caso habría una doble tributación sobre el excedente.

Del cuadro II se puede deducir que para que la empresa evite la doble tributación significa dejar de fondear el plan, al menos por las pensiones que excedan a 15 salarios mínimos mensuales.

La mejor opción es continuar con el plan, pero registrando el pasivo en reserva en vez de fondearlo. No se generaría un costo fiscal de inmediato, pero si al efectuar el pago en el futuro.

Recordemos que ante este cambio habrá que sujetarse a la norma NIF D-4 (Impuestos diferidos) por los pagos posteriores.

Se desalienta por lo tanto la formación de fondos de pensiones y, consecuentemente, la práctica del ahorro a largo plazo. ➤

La jubilación (CUADRO II)

	NO TIENE PLAN	TIENE PLAN CON RESERVA	TIENE PLAN CON FONDO
↑ 15 Sxm	Para la empresa 100% deducible. El trabajador paga impuesto.*	Para la empresa 100% deducible. El trabajador paga impuesto.**	Para la empresa 53% deducible. El trabajador paga impuesto.**
ó			
↓ 2,210,476	Para la empresa 100% deducible. El trabajador paga impuesto.*	Para la empresa 53% del pago es deducible. El trabajador está exento de impuestos.	Para la empresa 53% del pago es deducible. El trabajador está exento de impuestos.
	<i>La empresa cubre el equivalente a la indemnización legal.</i>	<i>La empresa cubre la pensión en un pago único al momento de la jubilación</i>	<i>La empresa aporta anualmente al fondo para cubrir el futuro pago de la jubilación.</i>

* La deducción para la indemnización y la prima de antigüedad es de 90 días de salario mínimo por año de servicio.
** Sobre el excedente.

También se agregan nuevas cargas administrativas para la empresa, como la que plantea el artículo 1.3.3.1.15 de la miscelánea fiscal, sobre la obligación de informar al Servicio de Administración Tributaria (SAT), a más tardar el 15 de febrero de cada año, los datos de los trabajadores incorporados al Plan de Pensiones y Jubilaciones. La información requerida incluye, entre otros datos, el monto de la aportación anual por cada trabajador y la firma del mismo.

¿Cuál es el propósito de llevar un registro durante 30 ó 40 años de aportaciones del trabajador al Plan de Pensiones?, y, ¿para qué se requiere su firma?

Para completar el apretón, si el contribuyente pretendiera ahorrar de manera individual a largo plazo para su jubilación, se vería restringido.

Efectivamente, las nuevas disposiciones del artículo 151 establecen que las personas físicas solo podrán deducir en su declaración cuatro salarios mínimos generales elevados al año o el equivalente a 10% de sus ingresos, lo que sea menor, sumando conceptos como: pagos de honorarios médicos, gastos hospitalarios, intereses reales pagados por hipotecas, las primas de gastos médicos, las

aportaciones a planes personales de retiro, etc.

O se pagan los gastos médicos o se paga el seguro, o se ahorra para la vejez. No hay más; si se excede, se pagan impuestos. Este nuevo artículo restringe severamente las deducciones personales, en particular el ahorro para la jubilación.

México se encuentra inmerso en un periodo de transición demográfica. El proceso actual de envejecimiento de la población es irreversible, aun cuando para muchos pasa desapercibido.

Una economía que no fomenta el ahorro a largo plazo y particularmente para las pensiones en la vejez, está gestando dificultades a futuro.

Sin embargo, el esquema de financiamiento de las pensiones futuras no se ha resuelto y no hay indicios de preocupación sobre el tema. Por el contrario, hay cada vez más obstáculos.

La seguridad social pública (IMSS, ISSSTE, etc.) no será suficiente, como lo demuestran diferentes estudios. El ahorro personal para el futuro está siendo acotado fiscalmente y los planes privados de pensiones que

otorgan las empresas, castigados con un nuevo impuesto y cargas administrativas. En general, una economía que no fomente el ahorro a largo plazo y, particularmente para las pensiones en la vejez, está gestando dificultades hacia el futuro.

Se debe entender que estos planes privados de pensiones financiados mayoritariamente por las empresas contribuyen de manera directa a resolver el problema de las pensiones futuras, complementan los programas públicos y contribuyen a disminuir la presión sobre los mismos.

Confiaremos en una recapitulación sensata sobre estos temas para modificar la situación vigente, impulsando la productividad del personal, al permitir la deducibilidad de las prestaciones y, en particular, de los planes para la vejez.

La premisa básica es que el objetivo de todo gobierno es procurar el mejoramiento de la calidad de vida presente y futura de su población, por lo que esperemos que las condiciones se den para que el país logre contar con niveles competitivos en ese aspecto y que también contribuyan a disminuir la informalidad, atraer inversión y generar empleos. ☺

■ EL AUTOR ES ACTUARIO E INTEGRANTE DEL COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE CAPITAL HUMANO DEL IMEF. carlos.sauri@actuarialservices.com.mx

ESPACIO PUBLICITARIO