

# NUEVO PANORAMA PARA LAS PRESTACIONES EN MEXICO

Act. y M.A. Carlos Sauri C.

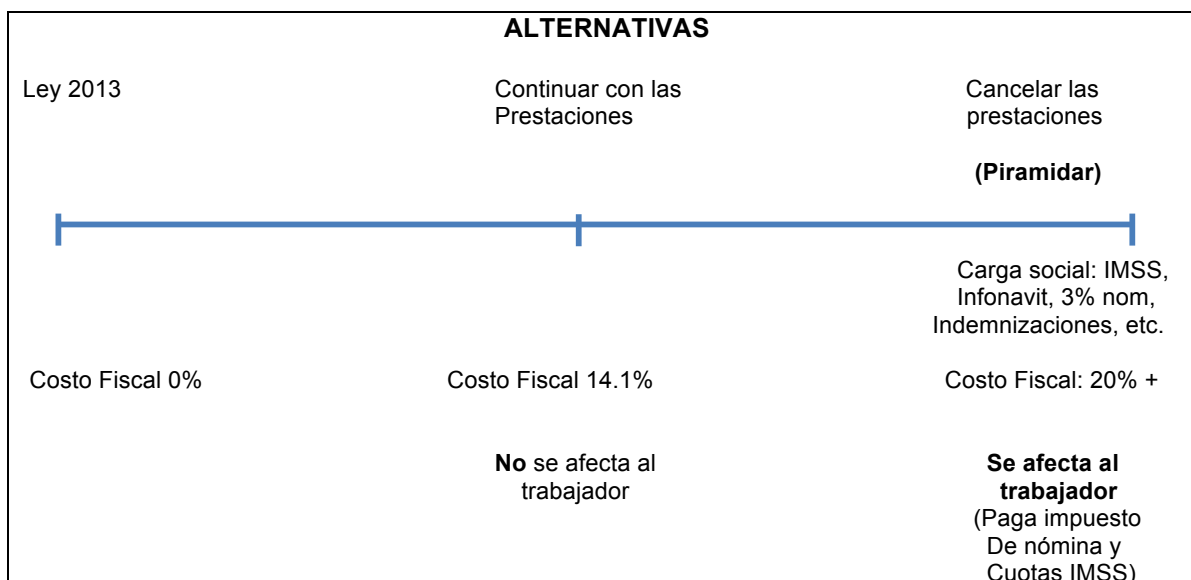
El pasado 1° de enero entraron en vigor nuevas disposiciones fiscales que están modificando el panorama de las prestaciones que se conceden al personal, como complemento a su ingreso nominal.

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.

De manera contraria a la tendencia mundial de gravar el consumo, las nuevas disposiciones fiscales, modifican entre otras, la deducción de los pagos que hacen las empresas por los programas de beneficios a su personal.

La principal modificación está plasmada en el nuevo artículo 28-XXX que establece que los pagos que sean exentos para el trabajador, solo serán deducibles hasta el 53% para la empresa y que el porcentaje se reducirá hasta el 47% si el contribuyente disminuye las prestaciones otorgadas a favor de sus trabajadores, con respecto al ejercicio fiscal anterior.

Esta disposición modificará el esquema de compensación hacia el futuro, por lo que las alternativas que las empresas deben considerar son:



Para las empresas hay dos alternativas,

- a) Continuar con las prestaciones con un costo fiscal nuevo sin afectar al trabajador, o
- b) 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.

Cabe señalar que el artículo 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. Por ejemplo, otorgar directamente la despensa, dar al trabajador un teléfono celular, etc.

Los planes que son afectados por la nueva disposición, son entre otros: los fondos de ahorro, los vales de despensa, los subsidios, las indemnizaciones, los planes de pensiones, reembolsos, etc.

Es importante señalar que los seguros de vida y de gastos médicos, seguirán siendo deducibles al 100%, siempre que sean pagados por el patrón.

También 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. ¿Cuál simplificación fiscal?

Esta miscelánea trae 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 resultados de la propia operación de la empresa como, 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 de las prestaciones.

Un programa que merece atención especial es el plan de pensiones. El plan de pensiones al igual que las otras prestaciones, que signifiquen pagos que sean exentos para el trabajador, estará sujeto a la deducibilidad del 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 hasta 15 salarios mínimos mensuales de pensión exenta, aunque la empresa solo podrá deducir el 53% de los pagos que se hagan por este concepto.

Pero ojo, la nueva disposición de la ley establece que todas las aportaciones a fondos de pensiones y primas de antigüedad, se deducirán solamente en un 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.

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

# La jubilación

	No tiene plan	Tiene plan con reserva	Tiene plan con fondo
↑ 15 Sxm = ó 2,210,476	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. **
↓	Para la empresa 100% deducible. El trabajador paga impuesto. *	Para la empresa 53% del pago es deducible. El trabajador esta exento de impuestos.	Para la empresa 53% del pago es deducible. El trabajador esta 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 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.

La mejor opción es continuar con el plan, pero registrando el pasivo en reserva en vez de fondearlo. No habría ventaja fiscal de inmediato, pero si al efectuar el pago en el futuro. Hay que sujetarse a la norma NIF D-4 (Impuestos diferidos).

Se desalienta por lo tanto la formación de fondos de pensiones y consecuentemente el ahorro a largo plazo.

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 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 más 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 de envejecimiento de la población, está sucediendo y es irreversible.

Sin embargo, el esquema de financiamiento de las pensiones futuras, no se ha resuelto y no hay indicios de preocupación sobre el tema.

La seguridad social pública (IMSS, ISSSTE, etc.) no será suficiente. El ahorro personal para el futuro, está siendo acotado fiscalmente y los planes privados de pensiones que otorgan las empresas, castigados con un impuesto adicional.

Una economía que no fomente el ahorro a largo plazo, particularmente para las pensiones en la vejez, está gestando dificultades para el futuro. ¿Será el petróleo la solución?

Debemos confiar en una recapitulación sensata sobre estos temas que modifiquen la nueva situación y fomenten nuevamente las prestaciones al personal y en particular el ahorro para la vejez.

El objetivo de todo gobierno es procurar el mejoramiento de la calidad de vida presente y futura de su población. Así sea.