



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**“ANALISIS DE LA CUENTA INDIVIDUAL EN EL NUEVO
SISTEMA DE PENSIONES DEL ISSSTE”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**PRESENTA:
LUIS MANUEL DOMINGUEZ RAMOS**

ASESOR: M.C.E. CELIA RODRIGUEZ CHAVEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A G R A D E C I M I E N T O S

A mi padre, con respeto y admiración, por darme el espacio para ver la vida de manera distinta, que con su ejemplo diario de vida y esfuerzo logra éxitos como éste; a mi madre, por su apoyo y enorme confianza, su inmenso cariño e inteligencia crean de cada día un gran amor y respeto hacia ella;

a mi tía, que con sus valores y cariño es mi guía y mi mayor bendición;

a mis hermanos, por su amistad y carácter ante la vida.

A mis amigos, a todos ellos por compartir sus logros, experiencias e ideales, por brindarme su confianza y por continuar aprendiendo de la vida misma.

Gracias.

ÍNDICE

TÍTULO DE LA TESIS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

OBJETIVO

HIPÓTESIS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.

GENERALIDADES

1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en México

1.2 La necesidad de la reforma a la Ley del ISSSTE

1.3 Objetivos a la Reforma a la Ley del ISSSTE

1.4 El nuevo sistema de pensiones del ISSSTE

1.5 Principales modificaciones a la Ley del ISSSTE

1.6 Grupos reconocidos por la Nueva ley

1.6.1 Jubilados y pensionados actuales

1.6.2 Trabajadores de nuevos ingreso

1.6.3 Trabajadores en activo

1.6.3.1 Del Artículo Décimo Transitorio

CAPÍTULO II.

MARCO JURÍDICO

2.1 Disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

2.2 Disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

2.3 Disposiciones del Código Fiscal de la Federación

2.4 Disposiciones de la Ley del ISSSTE

CAPÍTULO III.

PENSIONISSSTE

3.1 Concepto

3.2 Objeto y facultades

3.3 Dirección y Administración del PENSIONISSSTE

3.4 Situación Actual del PENSIONISSSTE

3.5 De la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro

Para el Retiro

3.6 Facultades de la CONSAR

3.7 Comités ante la CONSAR

CAPÍTULO IV.

AFORES

4.1 Concepto

4.2 Objeto

4.3 Antecedentes

4.4 Características

4.5 Ventajas de la AFORES

4.6 Criterios para elegir una AFORE

4.7 Del cobro de comisiones por la Administración

de la Cuenta Individual

4.8 Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos

para el Retiro

4.8.1 Objeto

4.8.2 Características

4.8.3 Funciones

CAPÍTULO V.

LA CUENTA INDIVIDUAL DEL PENSIONISSSTE

5.1 Concepto

5.2 Integración de la cuenta individual

5.3 Cuotas y aportaciones a la cuenta individual

5.4 Usos de la cuenta individual

5.5 El estado de cuenta

5.6 Análisis de la cuenta individual

DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

Introducción

Uno de los grandes temas del país es el esquema de pensiones; es indudable que el sistema de Seguridad Social en México se ha transformado. En base a la Reforma a la Ley del ISSSTE se pretende resolver el riesgo de insolvencia del Instituto. El pasivo que este sistema generaba amenazaba con destruir la posibilidad de funcionamiento de nuestro país en materia económica y prolongar un problema muy grave que se tiene actualmente en los servicios médicos.

Ese sistema de seguridad social que nació en los años cuarenta y que generó la creación de los sistemas de jubilación en México conlleva a una problemática, es decir, se crean sin una reserva que permita financiarlos de manera adecuada.

El nuevo sistema de cuentas individualizadas, el cual ya es más que una realidad para los derechohabientes del IMSS y que se aplicará de manera formal a los servidores públicos es muy polémico, sin embargo, resulta adecuado acorde a las circunstancias. Se crea entonces la cuenta individual para el retiro de cada uno de los trabajadores al servicio del Estado, estos recursos son propiedad única y exclusivamente del trabajador, cuyo objetivo es producir rendimientos atractivos para ellos respetándose los derechos adquiridos. La realidad es que gracias a las altas comisiones cobradas por las AFORES, los rendimientos serán mínimos.

Esta Reforma sin duda alguna afectará a los futuros trabajadores quienes tendrán que someterse al régimen de ahorro individual. El escenario en que viven actualmente los derechohabientes del ISSSTE, es confuso, casi ninguno de ellos tiene la información suficiente para afrontar y evaluar esta nueva realidad y tomar una decisión acertada sobre su futuro.

Así, con el presente trabajo es conveniente en base en un enfoque responsable, comprender la importancia, analizar las características y funcionamiento de la cuenta individual y a la misma Institución que administrará su fondo de retiro, además de presentar los efectos que de ello implica esta controvertible reforma para los futuros trabajadores y del empleo de la cuenta individual dentro del nuevo sistema de pensiones del ISSSTE.

Metodología

Dicho análisis se realizó en base a un Procedimiento de Investigación denominado estudio Exploratorio, ya que como primer parámetro se examinó un tema novedoso y poco estudiado, del cual existen muchas dudas y resulta importante esclarecer todas ellas de manera eficiente, en la mayoría de los casos la gente desconoce la magnitud de esta reforma y sobre todo el impacto que tendrá al momento de su retiro.

- Definición del problema
- Definición del objetivo
- Lectura de la bibliografía
- Elaboración del marco teórico
- Recolección de datos documentales
- Análisis de los datos para localizar la información nueva o relevante
- Elaboración de conclusiones
- Redacción del informe

Resumen.

El nuevo sistema de Pensiones del ISSSTE funciona bajo el esquema de un plan de ahorro establecido por ley con el fin de garantizar una pensión mínima en el momento de que el trabajador se jubile. Dicho esquema está compuesto por aportaciones o ahorros obligatorios, como son las cuotas autorizadas por ley y un ahorro voluntario que el trabajador podrá realizar y que puede retirar cada dos meses.

Se crea una cuenta individual para cada trabajador en la que durante su vida activa se acumulará un fondo como resultado de sus aportaciones. Estas aportaciones al ser invertidas por Instituciones Especializadas generarán rendimientos, los cuales se verán disminuidos por las altas comisiones que las AFORES cobran por su administración. El trabajador adquiere propiedad de los fondos que se acumulen en su cuenta individual y que están protegidos por la ley.

La idea central es garantizar una pensión al momento en que el trabajador se jubile, de esta forma todos los fondos acumulados en su cuenta, incluidos los de vivienda se integrarán para formar un ahorro único, en función del cual se determinará la cuantía de la pensión que le pertenece. En ese momento el trabajador decide entre dos modalidades alternativas de pensión:

- a) Renta vitalicia.- Se contrata el pago de una pensión a través de una compañía de seguros, la que se compromete al pago mensual de una renta constante en términos reales de por vida.

b) Retiro programado.- Los fondos de la cuenta individual más sus rendimientos se entregarán en pagos mensuales partiendo de la esperanza de vida del trabajador hasta su agotamiento.

Los trabajadores en activo elegirán entre dos opciones que se les ofrece:

1) Quedarse en el sistema de pensiones vigente con los mismos beneficios y un incremento gradual en la edad de retiro ó, 2) Elegir cambiarse al nuevo sistema de capitalización individual, recibiendo un Bono de Reconocimiento de derechos por los años cotizados.

Se crea el PENSIONISSSTE como administrador de fondos de pensión, es un órgano desconcentrado del ISSSTE donde se van a depositar mensualmente las aportaciones obligatorias del gobierno, estará sujeto a una estricta regulación y control a través de la CONSAR, como se establece en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Finalmente, esta reforma no sólo pretende resolver el problema gravísimo de carácter financiero del ISSSTE como son las pensiones, sino que pretende resolver en un lapso muy breve un problema de fondo que se tiene en los servicios médicos.

La clave para deber menos sin dejar de pagar lo que se debe es el cambio de edad en jubilaciones y el incremento de cuotas, lo que se logra al ir incrementando las cuotas y establecer una edad de jubilación, es que el trabajador se jubile con más edad y el tiempo de disfrute de pensión sea menor.

Existen argumentos a favor y en contra del cambio asumido, pero el conservar el anterior sistema de reparto y fondo solidario de pensiones de

un Instituto al borde de la quiebra financiera, simplemente no es factible, por lo que dadas las circunstancias el cambio resultaba indispensable. De nada servirá la reestructuración del marco legal, si no se acompaña de un cambio interno, pues estamos convencidos que la reforma legal por sí sola no va a funcionar.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en México

El origen histórico de la Seguridad Social en México se remonta al periodo conocido como el Porfiriato a finales del siglo XIX y de la Revolución Mexicana a principios del siglo XX, en donde la situación laboral de los trabajadores era bastante difícil, todos contemplaban el momento de su retiro como una innegable situación de miseria, ya que la falta de cualquier tipo de seguridad social y los bajos salarios les impedían continuar subsistiendo dentro de esa vida precaria para la gran mayoría.

Durante este periodo se acentuaron tanto la exigencia de mejores condiciones laborales como un gran descontento acaecido por las malas condiciones de trabajo por casi todo México. En algunos sitios se demandaba el derecho a la salud, en otros la mejoría de las condiciones tanto laborales como de higiene.

La Seguridad Social se establece en México a través del desarrollo industrial, el gobierno no podía detener sus proyectos de industrialización para enfocarse a las exigencias que demandaban millones de trabajadores, aunque ésto significara la explosión colectiva de demandas con voz propia, pero que al parecer aún no despertaba de manera eficiente la magnitud de dicho problema. Las propuestas porfiristas apuntaban a ofrecer mejores condiciones a los inversionistas, principalmente estadounidenses, sin importar el costo social que ello implicara.

A pesar de los planes de industrialización en el periodo del porfiriato, las primeras señales de dichas demandas por parte del proletariado se hacían cada vez más intensas, sin embargo, en un inicio fueron reprimidas, como muestra basta considerar las huelgas que tuvieron lugar en 1906 y 1907 en la localidad minera sonorense de Cananea y en la zona industrial veracruzana de Río Blanco; como parte de esta amplia movilización social y política, grupos de intelectuales entre los que destacaba Ricardo Flores Magón dieron origen al Partido Liberal Mexicano en 1906; las demandas básicas de estos trabajadores contemplaban una jornada laboral de ocho horas, establecimiento del salario mínimo, otorgamiento de pensiones, otorgamiento de indemnizaciones por accidentes laborales, descanso dominical obligatorio, abolición de las tiendas de raya, entre otras.

La impotencia era enorme por parte de los grupos de trabajadores y diversos sectores del país, las demandas de grupos de intelectuales con el apoyo de los trabajadores, obreros, campesinos y de empresas nacionalistas provocaron el estallido de la Revolución Mexicana en el año de 1910. Una Revolución que los propios partidarios de Don Porfirio Díaz no concebían y los sueños de éstos se desvanecían de manera tajante a lo largo de los movimientos de campesinos y trabajadores que reclamaban derechos primordiales y que fueron casi arrasados por los distintos ejércitos de este movimiento.

En la Constitución de 1917 se incluyeron las propuestas económicas, ideológicas y sociales de los trabajadores; la seguridad social estaba comprendida en algunas fracciones del artículo 123 como resultado de la Revolución Mexicana, contenía la responsabilidad de los patrones en los riesgos laborales, se creaba la base jurídica para la creación del seguro

social con carácter obligatorio dentro de la fracción XXIX de ese mismo artículo, se establecía una propuesta para los problemas de *cesantía y vejez*:

“Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular”¹

En ese momento se establecía un principio fundamental del derecho del trabajo en México, facilitando la organización entre patrones, trabajadores y al Estado como eje principal. Todo parecía ir por buen camino, pero los señalamientos del artículo 123 no fueron acatados al pie de la letra ya que el gobierno de Venustiano Carranza no tenía ni la fuerza ni la intención de llevarlos a cabo; era un periodo en que las exigencias de carácter social eran otras. Entrando al tema de rebeliones y sublevaciones sociales, el asesinato de Carranza fue un hecho que marco junto a la llegada a la presidencia de Obregón el fulminante comienzo de la Seguridad Social en México.

El interés por parte de Obregón en el tema de seguridad social fue motivado por un pacto secreto con la principal organización obrera en aquellos años, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), en donde dichos trabajadores apoyarían de manera incondicional al líder sonoreense a cambio de la promulgación de leyes en materia laboral para beneficio de los mismos.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1998

Durante el gobierno de Obregón, el 09 de diciembre del año de 1921, en el *Diario Oficial de la Federación* se publicó la *Ley del Seguro Obrero*, la cual indicaba la creación de un impuesto equivalente al 10% de los salarios percibidos por los trabajadores y que sería cubierto por los empresarios, el objeto de dicho gravamen era la creación de una “reserva económica administrada por el Estado para cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida”.

Durante el gobierno de Plutarco Elías Calles, se continuó con la labor obregonista cuando se elaboró la *Ley de Pensiones Civiles de Retiro*, mediante la cual los burócratas obtuvieron el derecho a jubilarse a partir de los 55 años de edad o estuvieran imposibilitados para continuar laborando.

En el año de 1931 bajo la administración de Pascual Ortiz Rubio se aprobó la Ley Federal del Trabajo cuyo alcance laboral adquiere gran importancia para los trabajadores como forma de protección contra ciertos riesgos o contingencias que afectan su salud, su vida, capacidad laboral y sus ingresos económicos para llevar una existencia digna marcándose como deber del patrón asegurar el porvenir de los asalariados y de sus familias mediante el pago de indemnizaciones en caso de riesgos profesionales y asegurar a sus empleados en instituciones privadas.

Durante los gobiernos de Abelardo L. Rodríguez y de Lázaro Cárdenas se formaron comisiones para formular un anteproyecto de Ley del Seguro Social, sin embargo, las circunstancias políticas no permitieron consolidar el proyecto.

Se contaba con la obligación gubernamental de institucionalizar la Seguridad Social de acuerdo al compromiso efectuado en el Plan Sexenal

de Lázaro Cárdenas, pero las tensiones provocadas por conflictos internacionales y los enfrentamientos de los sectores involucrados, impidieron que los ofrecimientos de campaña se cumplieran, el seguro social quedó nuevamente en documentos que no surtirían efecto visible.

En este sentido, tocaría el turno al gobierno de Manuel Ávila Camacho para constituir definitivamente el seguro social. La primera medida orientada hacia este objetivo fue la transformación orgánica del Departamento del Trabajo que se transformó en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con lo cual se creó un organismo que apoyaba de manera eficiente la iniciativa del seguro social en México.

Ávila Camacho ordenó la constitución de una comisión tripartita y finalmente, el 19 de enero de 1943, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Ley del Seguro Social, en la que se reafirmó que el seguro social es un servicio público nacional con carácter obligatorio, la cual da origen al IMSS, que se convierte en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social contando con los siguientes beneficios: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada; estos seguros eran financiados por contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado.

Debido a que la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se realizaron reformas para incorporar a otros sectores de la población. En su texto original, el artículo 123 de la Constitución no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado. Es en el año de 1959

durante el gobierno de Adolfo López Mateos que se incorpora el *apartado B* que garantiza sus derechos laborales como la protección de accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre los más destacados.

En ese mismo año, 1959, se promulga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a partir de la cual se crea el ISSSTE. Los seguros del ISSSTE cubrirían accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte, adicionalmente se señaló el derecho a los familiares de los trabajadores para que recibieran asistencia médica y medicinas, la apertura de centros vacacionales y tiendas económicas así como el acceso a renta o venta de viviendas.

Los trabajadores podrían continuar inscritos de manera voluntaria en el régimen obligatorio en caso de retiro antes de tiempo y además los estados y municipios podrían incorporar a sus trabajadores a dicho régimen.

Posteriormente, se integraron los sistemas de tiendas y agencias turísticas y de servicios, como los que proporcionaban las estancias de bienestar y desarrollo infantil que venían siendo operadas por diferentes dependencias, organismos e instituciones de la Administración Pública Federal.

Desde ese momento, el IMSS y el ISSSTE se convirtieron en las dos instituciones fundamentales de la seguridad social en México, su actividad sigue contribuyendo enormemente al desarrollo económico del país y a mantener la estabilidad tanto social como política en México.

La seguridad social logró un paso importante en la búsqueda del bienestar colectivo e individual, sin embargo, aún faltan muchas cuestiones en materia de seguridad social sobre las cuales trabajar y al mismo tiempo resolver problemas de financiamiento presentados por el ISSSTE y que forzó al legislativo a Reformar la ley de este instituto para dar paso a una serie de cambios que atañen a los tres grandes grupos considerados actualmente para esta gran Reforma: pensionados, trabajadores activos y los nuevos trabajadores, mostrando una nueva fisonomía hacia la apertura de cuentas individuales en este nuevo esquema de pensiones.

1.2 La necesidad de la reforma a la Ley del ISSSTE

La razón de que existan institutos de seguridad social que se preocupen por las pensiones en edad avanzada es evitar un problema social, en donde la gente de cierta edad no tenga recursos, pero como la gente no tiene la cultura del ahorro (cada uno debería ahorrar para su propia jubilación), tiene que intervenir el gobierno y retirar una parte que no se pueda tocar hasta que llegue el momento de la jubilación; estos sistemas son viables y son totalmente necesarios para un país.

*“El primer paso se ha dado. La Cámara de Diputados aprobó una iniciativa para reformar el sistema de pensiones del ISSSTE y el senado tendrá la última palabra. Los recursos presupuestales ya no son suficientes para pagar a los pensionados y de no atenderse el problema sería el colapso para la Institución”.*²

² “Dan viabilidad a pensiones de burócratas” Disputa por su manejo. Ríos y Caporal. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Pág. 04

La reforma de las pensiones del ISSSTE era absolutamente necesaria, propuesta durante los dos sexenios anteriores la reforma al sistema de pensiones del ISSSTE detendrá el deterioro financiero del Instituto. La carga económica que este sistema generaba no sólo ha quebrado a la Institución, que hoy sobrevive gracias a los subsidios que otorga el gobierno, sino que amenaza de manera latente el propio funcionamiento del país. Era evidente que se requería eliminar un sistema en el que solo se generaban pasivos cada vez más grandes sin contar con un mecanismo eficiente que permitiera financiarlos.

En un principio, el ISSSTE fue creado para brindar seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado, así se diseñaron las cuotas que debían financiarlos, con el transcurso de los años se añadieron más beneficiarios, como es el caso de los cónyuges y los hijos de los trabajadores, así como nuevos servicios sin que el Legislativo tomara cartas en el asunto para realizar alguna modificación al respecto.

Entre las causas que desataron tal situación encontramos la transición demográfica que experimenta el país, en la época en que se implantaron estas condiciones, cuando se crean los Institutos tanto el IMSS como el ISSSTE el promedio de vida en México era apenas superior a los 60 años. No se tenía problema alguno en prometer pensiones que durarían unos cuantos años después del retiro porque el cálculo fue hecho sobre parámetros de edad distintos; pero absolutamente nadie se preocupó por ajustar las cuotas cuando el promedio de vida de los pensionados fue en aumento. Dicho de otra forma, cuando se hizo el cálculo los mexicanos vivíamos cerca de los 65 años, hoy en día vivimos aproximadamente 77 años, significa que las pensiones estaban calculadas para cobrarse 10 años, hoy son 22. Y el problema es que el sistema no estaba diseñado para esto.

Originalmente, los sistemas de pensiones en México se regían bajo el sistema de reparto, en el cual las cotizaciones de los trabajadores en activo financiaban las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. En aquel entonces, uno de los principales cuestionamientos en relación a la seguridad social de este sistema de reparto era el hacer frente a las responsabilidades financieras que este sistema generaba, ejemplo de ello es que disminuyó el número de trabajadores en activo por cada jubilado, (el número de cotizantes por pensionado cayó de 20 a cuatro), por ejemplo, en 1975 cuando un trabajador se retiraba había 20 en activo que contribuían al pago de su pensión durante diez años y medio (que era el promedio de vida de un retirado), en la actualidad solamente hay cuatro trabajadores en activo para pagar una pensión de casi 22 años y no es de extrañarse que la tendencia crecerá en las próximas décadas.³

Es por ello que existe un déficit actuarial en el Flujo de Caja, que año tras año la Federación subsana con recursos presupuestales para cubrir el déficit en la nómina de las pensiones del ISSSTE, gracias a los impuestos que pagamos el resto de los mexicanos.

De acuerdo con el presupuesto de Egresos de la Federación 2007, el Gobierno Federal destina 191 mil 994 millones 400 mil pesos para aportaciones a seguridad social. De ellos 71% es utilizado para cubrir pensiones y jubilaciones, es decir, 136 mil 794 millones 670 mil 263 pesos. De esos últimos se canalizan 43 mil 167 millones 500 mil pesos como “apoyo” para cubrir el déficit de la nómina de pensiones del ISSSTE y 63 mil 555 millones 700 mil del IMSS.

³ “Dan viabilidad a pensiones de burócratas”. Ríos y Caporal. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Pág. 21

Recursos cuantiosos comparados con los “apoyos para cubrir el gasto de operación de dichos Institutos” que equivalen a cinco mil 412 millones 800 mil pesos y 44 mil 274 millones, respectivamente.

Lo anterior significa que mientras las pensiones se llevan 71% de los recursos del Ramo 19 Aportaciones a Seguridad Social, el dinero para que funcionen clínicas y hospitales que atienden a los asegurados del ISSSTE e IMSS apenas equivale a 25% de dicha partida.

Ahora bien, al analizar a detalle la situación del ISSSTE se observa que dos millones 800 mil personas cotizan a éste, en tanto que el número de personas en la nómina de pensiones es de poco más de 607 mil. Esto significa que, aproximadamente, hay cuatro trabajadores por cada pensionado.

Datos del Instituto reflejan que de 1994 a la fecha el “crecimiento promedio anual de los pensionados es de 6.7%, mientras que el de los trabajadores es de sólo 1.2%”

Ahora bien, al revisar el análisis funcional programático económico financiero (devengable) del ISSSTE observamos que tiene registrado un gasto total de 80 mil 919 millones 919 mil pesos, de los cuales se destinan para pagar pensiones y jubilaciones 44 mil 93 millones 278 mil 702 pesos, es decir, 54.4% de su gasto.

Al destinar poco más de la mitad de su presupuesto al pago de pensiones (en promedio de seis mil pesos mensuales por cada jubilado), el Instituto apenas puede disponer de, por ejemplo, 12 mil 953 millones 971 mil 954 pesos para gastos de consulta externa, consulta especializada, hospitalización general y especializada, así como atención de urgencias; es decir, en tanto que para la adquisición de medicamentos e insumos para la atención preventiva se utilizan sólo siete mil 600 millones 746 mil 973, 9% de su presupuesto.

*El hecho es que para 2007 el Gobierno Federal transfirió 48 mil 580 millones 300 mil pesos al Instituto, de los cuales 88% irán directo al pago de pensiones.*⁴

El ISSSTE se veía cada vez más presionado en la nómina de pensiones, tan es así que el Gobierno Federal tiene que transferirle más de 43 mmdp, recursos que debían de utilizarse a la operación y mantenimiento de equipos, instrumentos quirúrgicos, medicamentos así como el sostenimiento de la estructura inmobiliaria tanto de clínicas como de hospitales. El tema de las pensiones va más allá del desplome financiero del Instituto, se trata de un problema de finanzas públicas.

Es necesario definir un concepto clave como es el de vejez dentro de un sistema de pensiones; *la vejez es una contingencia*, si bien es cierto que todos vamos a llegar a la vejez al igual que a la muerte, la muerte puede suceder en cualquier momento y no sabemos cuándo, sin embargo, la vejez va a llegar en un momento dado, y es justo aquí donde encontramos el primer punto polémico dentro de un sistema de pensiones de seguridad social ¿Cuál debe ser la edad para definir la vejez?, vemos que en el Instituto Mexicano del Seguro Social la vejez se determina a partir de los 65 años y en el ISSSTE es actualmente de 55 años de edad, esto tiene repercusiones muy importantes.

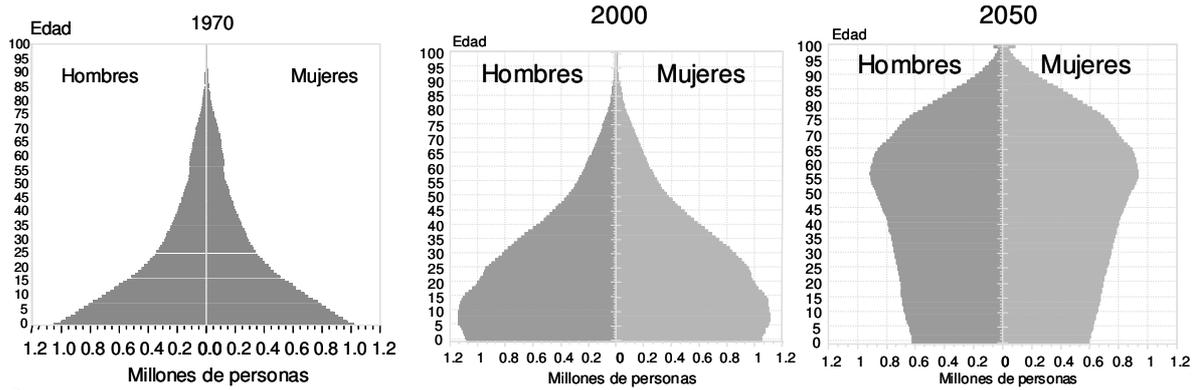
Queda claro que debe de existir un equilibrio financiero entre las aportaciones que se dan durante la vida laboral con lo que se va a recibir como pensión de recursos cuando se jubila y hasta que uno muera.

⁴ “Presupuesto para seguridad social”. Ríos y Caporal. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Pág. 22

Para efectos de la ley del ISSSTE, la jubilación es por razones únicamente de antigüedad, de años de servicio; la pensión por vejez y por cesantía obedece a ciertas edades.

Un sistema de ahorro individual (que es en lo que se está convirtiendo ahora) es cuando una persona aporta determinada cantidad durante su vida laboral y el importe es igual a lo que se lleva de pensión. Es un problema bastante grave que soluciona el déficit actuarial, pero que rompe con la solidaridad, subsidiariedad y de colectividad en un sistema de seguridad social, así en el sistema de reparto si antes, por cada jubilado había 20 cotizantes, ahora por cada jubilado hay cuatro cotizantes lo que implica menos recursos para los pensionados.

Otro aspecto de vulnerabilidad de los sistemas de pensiones se deriva de la transición demográfica. Como vemos en la pirámide poblacional del año 1970, está pasando de una base ancha a otra en 2050 con extremos delgados observando que en el año 2000 se extiende el número de personas con edad de trabajar, esto resulta en un menor índice de dependencia, la proporción de personas muy jóvenes o muy viejas para trabajar disminuye en relación con la población en edad de trabajar. Es decir, una mayor parte de la población en edad de trabajar contará entre 25 y 29 años de edad, formando parte de la población económicamente activa de este país y que con el paso de los años en 2050 va a existir mayor esperanza de vida y una disminución en la tasa de fecundidad, con ello el sistema de seguridad social enfrenta un grave problema por el envejecimiento acelerado de la población, esto implica retos importantes en materia pensionaria en el futuro.



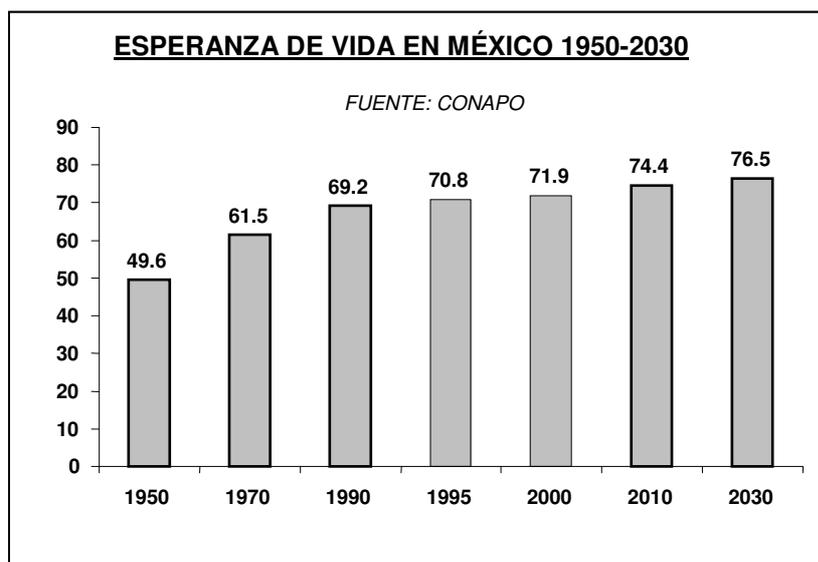
5

Como sucede con países en vías de desarrollo, observamos que México va creciendo rápidamente. La pirámide para el año 2050 se está invirtiendo, eso no sucede de un día para otro, no se puede argumentar que ésta es la razón principal del cambio de sistema, sería irresponsable porque las pirámides poblacionales no se modifican rápidamente, es un proceso lento, totalmente pronosticable en donde se pueden tomar acciones para evitarlo. La primer solución posible es aumentar la edad de jubilación, por ejemplo, una persona de 65 años actualmente no es igual a una persona de la misma edad hace 40 años, la esperanza de vida ha subido, la gente llega a esa edad, llega mucho más fuerte y con capacidad de continuar laborando.

Como se aprecia en la siguiente gráfica, edad contra años, el incremento de la esperanza de vida implica que aumente el número de trabajadores que lleguen a la edad de retiro y por otro que se incremente el número de años que reciben su pensión.⁶

⁵ Fuente: Indicador CONAPO <http://www.conapo.gob.mx>

⁶ Fuente: Indicador CONAPO



Si realizamos un balance de costo – beneficio debemos obtener que las cuotas sean iguales a los beneficios, antes de la reforma se incrementaron los beneficios al bajar la edad de jubilación a 55 años, lo que significa un aumento de beneficios de 10 años más de pensión y 10 años menos de trabajo; esto es un error técnico muy importante, porque se toman decisiones sin un fundamento profesional y debido a esto llegamos a un problema como al que hoy en día nos enfrentamos, es decir, en el ISSSTE la nómina de pensionados es de 43 mmdp y lo que se recauda en cuotas es cerca de 12 mmdp, ni siquiera con las cuotas se alcanza a pagar los pensionados actuales, mucho menos para la creación de una reserva que sería lo correcto, lo que se hizo fue elevar beneficios sin incrementar las cuotas. Pero esto se genera porque políticamente era conveniente dar mayores beneficios y así quedar bien con líderes y sindicatos, se sabía que al final todo esto iba a explotar a futuro, así se concluye que todo beneficio que se otorgue debe estar sustentado por las cuotas, de lo contrario no se pueden ofrecer.

Otra de las causas para que se de la reforma es que los recursos se ubicaron en un fondo común; esto es un problema de la operación del sistema; el dinero que había de las cuotas del IMSS y del ISSSTE desapareció, entonces con eso las cuotas debieron de haber aumentado de manera impresionante, de la cuota del 7%, actuarialmente para poder dar ese tipo de pensiones debería ser cerca del 40%, porque por un lado la edad de jubilación se redujo, los años durante los cuales uno tendría que estar jubilado se incrementaron, eso crea que las cuotas aumenten, por otro lado, el fondo que había para cubrir estas pensiones desapareció (lo que aportaron las personas cotizantes que estaban en el IMSS y en el ISSSTE), por qué no se aclara que el organismo utilizó los fondos de retiro de los trabajadores para ampliar servicios y prestaciones, se dice que se invirtió en hospitales o en diversas cosas pero queda claro que no eran sujetos de ese uso. La nueva ley establece claramente que no puede haber subsidios usados en otros ramos.⁷

Cobertura de la Seguridad Social en México, 2000

<u>Sectores</u>	<u>Población Asegurada</u>	<u>% de PEA</u>
PEA	41,774,000	100.0%
IMSS (Asegurados)	12,326,000	29.5%
Sector Público	4,105,000	9.8%
Sin derecho a Pensión*	25,343,000	60.7%

* No están asegurados como titulares en ningún régimen de seguridad social, ni están en algún Contrato Colectivo de Trabajo

⁷ Córdova Gutiérrez, Alberto. "La participación de las AFORES y el nuevo sistema de pensiones en el desarrollo económico" Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alaman. México 1998.

⁸ Fuente: Roberto Ham (2003) "Envejecimiento en México, el siguiente reto de la transición demográfica".

En base a la tabla anterior es conveniente observar, con esa población ¿qué deuda tenemos a nivel país?

Deuda Pública Consolidada, México 2003

	(Millones de Pesos)	% PIB
Deuda Interna Bruta	\$ 1,011,889	14.2%
Deuda Externa Bruta	\$ 872,020	12.3%
Deuda Garantiza por el Gobierno Federal	\$ 448,881	6.3%
IPAB	\$ 803,046	11.3%
Total	\$ 3,135,836	44.1%

FUENTE: Información de México de la cartelera electrónica para la divulgación de datos del FMI, Dic. 2003

En la tabla logramos apreciar que la deuda interna bruta se ve reflejada en un 14% del PIB, es decir, el gobierno pidió prestado este porcentaje y es dinero que lo tiene que pagar en algún plazo; al extranjero le ha pedido el 12 %, ésta es la deuda externa; la deuda garantizada por el Gobierno Federal corresponde al 6.3% y el IPAB (Instituto para la Protección al Ahorro Bancario) implica el 11.3% del PIB. Así el total de la deuda consolidada en México es del 44% del PIB; este dato es de gran importancia si observamos la deuda en pensiones que es de 95% del PIB, esto era en el año 2003, actualmente estamos hablando del 117% hasta un 120% del PIB, es decir, más de dos veces la deuda pública en México.

Esta deuda proviene, como se puede apreciar en la siguiente tabla, el IMSS de los 12 millones de asegurados representa una deuda del 25% del PIB, es decir, si comparamos con el 45% del PIB en el ISSSTE, los empleados del IMSS junto con el sindicato representan 5.7% de la deuda, entre ISSSTE Federal, ISSSTE's estatales, PEMEX, CFE, LyFC y Universidades

representan el 64.3% del PIB, generando un total del 95% del PIB en lo equivalente a la deuda de pensiones en el año 2003.

Deuda Implícita por Pensiones, México 2003

Grupo o Entidad	Población (millones)	Monto (millones de pesos)	Proporción del PIB
Asegurados del IMSS	12.0	1,776,000	25%
Empleados del IMSS	0.4	405,000	5.7%
ISSSTE Federal, ISSSTE's estatales, Pemex, CFE, LyFC, Universidades y otros Organismos	4.1	4,600,000	64.3%
Total	16.5	6,781,000	95.0%

Fuente: IMSS; Carta de nexos; Reforma; A. Valencia, características, cuantificación y financiamiento del pasivo previsional 2003, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una propuesta de reforma al ISSSTE, 2003.

Así vemos claramente que las cuotas no sustentaban los beneficios esperados, la gente se empieza a jubilar, se hace el cálculo factorial y se dice que la deuda se tiene que pagar en 30 o 40 años, entonces ¿a qué tasa de crecimiento necesita estar el país para poder pagarlo? Con tasas de crecimiento del 3% del PIB ¿en cuánto tiempo cubrimos la deuda? Significa que agotaríamos todo el crecimiento del país sólo para pagar y esto seguiría en aumento, éste es otro factor importante para dar paso a la reforma.

Es aquí en donde encontramos dos soluciones para resolver el déficit actuarial del sistema: se reducen beneficios o se aumentan las cuotas, no hay otra forma y esto es lo que se está haciendo; sin embargo, un grave problema es que con el nuevo sistema se dice que los beneficios van a ser mayores, esto es totalmente falso debido a que si fuesen mayores no se resolvería el problema, por el contrario. Observemos que sí se está resolviendo el problema a largo plazo y lo que está sucediendo es que están

aumentando las cuotas y se están reduciendo beneficios, si se dice lo contrario se está cayendo en un error, ésto se está haciendo con la nueva ley.

Esas son las dos características centrales de esta nueva iniciativa que los grandes políticos hoy celebran como un gran acuerdo en los niveles de las dirigencias patronales y banqueros de este país; dicen que es un enorme avance, sin duda, porque una característica más de esta nueva ley es que justamente beneficia a banqueros y líderes sindicales.

Ahora, que haya gente a la que no se le reduzcan beneficios, si la hay, es el caso de los pensionados, ellos siguen igual, personas a las que se les incrementen beneficios no las hay, de esta forma y en la mayoría de los casos se quedan como estaban o se reducen beneficios pero lo importante es saber en qué medida y a qué sectores.

En resumen las causas principales para la reforma se pueden desglosar de la siguiente manera:

- Envejecimiento poblacional acelerado: disminución del número de trabajadores activos a pensionados.
- Los recursos se ubicaron en un fondo común.
- Los recursos se utilizaron para fines distintos a las pensiones.
- La falta de correspondencia entre aportaciones y beneficios, desequilibrando enormemente el sistema generando un pasivo insostenible para el Instituto.
- Los derechos pensionarios se perdían cuando los trabajadores se movían de un sistema a otro.

- Era un sistema en el que sólo recibían beneficios los que se jubilaban, (este tipo de argumentos se venden como la mayor ventaja del sistema).
- La ausencia de recursos se reflejaba en servicios de baja calidad.
- Ineficiencias administrativas.

De esta forma, una mayor esperanza de vida de las personas, la menor edad promedio de retiro y un menor número de cotizantes activos por pensionado han generado que los recursos sean insuficientes para cubrir el gasto en materia de pensiones. Por lo tanto el sistema de reparto ya no era funcional y por ende se busca un sistema más viable.

Se considera en base a los argumentos anteriormente expuestos que sí era necesaria una reforma pero no en el sentido como se efectuó, de cuentas individuales, ya que el nuevo sistema de cuentas individualizadas es bastante polémico, es cierto que resulta el más adecuado para las condiciones actuales en las que se encuentra el Instituto quedando claro que, se elimina el proceso sistemático en que los trabajadores activos subsidian las pensiones de otros, de esta forma nos enfrentamos al problema de que, al llegar el dinero a las AFORES, la comisión que cobran es muy alta y se estarían otorgando grandes beneficios financieros a la banca en cuanto a comisiones se refiere.

Con la aprobación de la Ley del ISSSTE se impide el desplome total de ésta Institución, pero eso no significa que se solucione el problema, aún hay trabajo por hacer para que las pensiones del IMSS y del ISSSTE ofrezcan la mejor protección a los trabajadores al momento de su retiro.

1.3 Objetivos de la reforma a la Ley del ISSSTE

La reforma a la Ley de ISSSTE era inevitable, así la Cámara de Diputados, aprobó por mayoría 313 votos a favor, 145 en contra y tres abstenciones. El dictamen pretende salvar al Instituto a través de la individualización de cuentas de los trabajadores y la creación de una administradora pública denominada PENSIONISSSTE; el objetivo de crear una AFORE Pública es que el trabajador pague mucho menos por concepto de comisiones y por consecuencia, se pueda maximizar el rendimiento de sus cuentas individuales en un menor plazo a través de la inversión de los recursos de los trabajadores en áreas estratégicas de la economía para proporcionarle un instrumento de ahorro más económico y rentable.

Los objetivos de crear una nueva ley se presentan a continuación:

- Resolver el problema financiero que pone en peligro la viabilidad del Instituto, haciéndolo financieramente sustentable.
- Crear un nuevo sistema de pensiones capaz de ofrecer a los trabajadores certidumbre financiera al momento de su retiro.
- Crear las condiciones necesarias para mejorar la eficiencia y la calidad en cada una de las modalidades del Instituto en beneficio de los derechohabientes.
- Crear el PENSIONISSSTE, que manejará los ahorros para el retiro de los trabajadores y que será administrado escrupulosamente por expertos altamente calificados.
- Ingresar al sistema de Cuentas Individuales similar al que opera el IMSS.
- Motivar la participación activa del trabajador, asegurando la plena propiedad y control de éste sobre sus ahorros.

La nueva ley del ISSSTE sólo intenta salvar la cuestión económica del gobierno, sin embargo, los trabajadores no tienen culpa alguna si el Instituto está quebrado.

1.4 El nuevo sistema de pensiones del ISSSTE

El problema del sistema actual dentro de los dos principales Institutos de seguridad social en México, tanto el IMSS como el ISSSTE, son las pensiones; y las pensiones es un tema completamente actuarial, porque en un sistema de pensiones se requiere calcular en primera instancia, cuál es la cuota necesaria para poder otorgar un beneficio a futuro, es decir, debe de existir un equilibrio necesario entre las cuotas que se aporten y el beneficio (propriadamente dicho) que se está prometiendo; si no existe ese equilibrio se genera un colapso financiero.

Es por ello que se debe analizar de manera imparcial la información acerca de lo relacionado a la reforma, a la población afectada y la parte en que se están dando los cambios ¿qué beneficios buscan? ó ¿qué se está tratando de evitar? Se tienen que ubicar todos estos elementos para conocer la verdadera dimensión del problema y tener elementos de decisión fundamentados.

La experiencia que tiene México en el sistema de ahorro individual se encuentra en el IMSS, ya que lo que va a suceder con las AFORES en el ISSSTE, va a ser justo lo que pasa en el IMSS, debido a que son las mismas. Se trata de construir una alternativa que supere las limitaciones observadas en la reforma del IMSS, reconozca y atienda las condiciones

específicas que vive el Instituto y que sirva como base de nueva etapa de Seguridad Social en México. Se trata de sustituir el sistema de reparto actual por un sistema de pensiones que tenga relación directa con los años de trabajo.

Para que el gobierno haga entrega de los recursos al trabajador se propone un bono de reconocimiento, es decir, el gobierno entregaría un bono con valor del monto ahorrado al momento de su retiro.

Si el trabajador en activo acepta el bono de reconocimiento, se recibe papel gubernamental que podrá hacer uso de él cuando llegue el momento de su pensión y se coloca en el sistema de cuentas individuales en el que las AFORES consumen gran parte del ahorro de los trabajadores con el cobro excesivo de comisiones sin garantizar ningún interés mínimo, peligrando su derecho a pensión.

Además de que si se aceptan los bonos estarán aceptando en sus términos la nueva Ley del ISSSTE; lo que significa que renuncian a sus derechos adquiridos bajo el amparo de la anterior ley del ISSSTE (salvo los periodos cotizados con anterioridad que sí se les reconocen). De esta forma y al igual que los trabajadores de nuevo ingreso, para acceder a una pensión se les incrementarán las edades para ello, pero de golpe, como en el caso de cesantía en edad avanzada (a los 60 años), de vejez (a los 65 años) cumpliendo con 25 años de cotización y reúnan en su cuenta individual al momento de retirarse los ahorros suficientes para contratar una pensión ante una institución de seguros.

Sin embargo, se generan varias problemáticas importantes en relación al bono, por ejemplo:

a) Que cumplan la edad de 60 o 65 años, 25 de cotización y los ahorros suficientes para comprar una pensión en una aseguradora;

b) Si un trabajador reúne los requisitos para una pensión: edad requerida de 60 o 65 años y 25 de cotización, pero sus ahorros sean insuficientes para comprar una pensión ante una aseguradora, el trabajador accederá a la pensión mínima garantizada por un monto de dos salarios mínimos generales del Distrito Federal (\$3,034.20);

c) si un trabajador reúne el requisito de edad de 60 o 65 años, pero no tiene los 25 años de cotización ni los ahorros suficientes para contratar una pensión con una aseguradora, en este caso podrá retirar sus ahorros que irá consumiendo hasta que se agoten; o bien, podrá seguir cotizando hasta cubrir los 25 años y los ahorros necesarios para contratar su pensión.

d) los trabajadores que compren o contraten su pensión ante una aseguradora podrán decidir entre dos formas para su otorgamiento:

- en forma de renta vitalicia (un pago periódico por el resto de su vida)
- bajo la forma de retiro programado (los fondos de la cuenta individual más sus rendimientos se entregarán en pagos mensuales partiendo de la esperanza de vida del trabajador hasta su agotamiento), es la opción menos recomendable ya que en pocos años deja sin apoyo económico al pensionado.

En este nuevo sistema de pensiones cada trabajador tiene su propia cuenta, la cual es administrada por la AFORE (Administradora de Fondo para el

Retiro) de su preferencia. Este esquema de capitalización individual otorga en la mayoría de los casos que la pensión para cada trabajador sea igual a las contribuciones más intereses que este dinero generará, un problema bastante serio es el reducir el importe de las comisiones por parte de la AFORE, el cobro de comisiones disminuye considerablemente el rendimiento que los ahorros de los trabajadores obtienen al ser invertidos por la SIEFORE.

La nueva ley se concreta en dos ejes:

1. Para las pensiones: migrar a un nuevo sistema de cuentas individuales en base a lo siguiente:
 - a) Segmentar a la población en tres grupos: jubilados, trabajadores actuales y nueva generación.
 - b) Respetar derechos de los jubilados y de los trabajadores actuales.
 - c) Bono de reconocimiento.

2. Para los otros seguros:
 - a) Hacer financieramente viables los seguros ofrecidos por el ISSSTE.
 - b) Buscar la portabilidad de todos los seguros.
 - c) Adecuar una estructura de cuatro seguros como en el caso del IMSS, ajustando los siete seguros actuales y las catorce prestaciones y servicios contenidos en la ley.

En todo momento se estableció que la reforma tendría como base:

- Respetar las jubilaciones de los pensionados actuales.
- Respetar los derechos adquiridos de los trabajadores actuales hasta antes de la reforma.

Para ello, se puede elegir entre dos opciones: me quedo en el anterior sistema sin el bono, o me voy al nuevo sistema de cuentas individuales con el bono; la intención es crear un sistema nacional de pensiones, en base a cuentas individuales y a una pensión mínima garantizada. De acuerdo con la Comisión Nacional Hacendaría, el propósito es que toda la gente de edad avanzada en México esté sujeta a un sistema oficial como éstos, que brinde protección creando sistemas relativamente económicos.

Lo que se hace con este nuevo sistema de pensiones del ISSSTE, es crear un sistema viable pero con menos beneficios, y que finalmente la mayoría de la gente va a alcanzar una pensión mínima garantizada, de esta forma vamos a tener en México una población de pensionados con pensiones mínimas. Lo conveniente era no optar por un sistema de cuentas individuales, sino un sistema en donde se prometa lo que sea factible conforme a las cuotas que existen porque las AFORES les quitan gran parte del ahorro para pensiones a los trabajadores por concepto de comisiones.

En resumen, este nuevo sistema de pensiones está basado en cuentas individuales manejadas por el PENSIONISSSTE con una pensión mínima garantizada de \$ 3,034.20 mensuales que se actualizará cada año según el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en un periodo de tres años.

1.5 Principales modificaciones a la ley del ISSSTE

Los principales cambios con la reforma se presentan en lo general debido a que no es el análisis en cuestión, sin embargo, se considera importante señalarlos junto con el cambio estructural en el tema de pensiones.

a) Plena portabilidad de derechos. Si bien es cierto que un trabajador que cotizó al ISSSTE podrá llevarse su fondo al IMSS, lo que aún no queda claro es ¿cuáles son las condiciones de antigüedad que van a prevalecer? Es aquí en donde el propio sistema se va a enfrentar con problemas muy graves debido a que no son las mismas bases, en lo relativo al sueldo base menos aportación.

b) Se reagrupan 21 seguros en cuatro.

- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Invalidez y vida.
- Riesgos de trabajo.
- Salud.

c) Prohibición de subsidios entre ramos. Se enfatiza que las cuotas de salud, por ejemplo, no se van a destinar para pensiones en ningún sentido.

d) Se crea, como en el caso del IMSS, el sistema de cuentas individuales.

e) Se incrementan las cuotas.

f) Incremento en edad y antigüedad de retiro. Esto es una clara reducción de beneficios.

g) Incremento a la Pensión Mínima Garantizada (PMG).

h) Creación del Bono de reconocimiento. Dicho bono ha causado diferentes reacciones y cuestionamientos; el bono es menor al beneficio esperado, es una reducción de beneficios, y si bien no está mal calculado en algunos casos puede resultar, (esto puede confirmarse únicamente por casos particulares).

Se observa que hay casos en los cuales va a convenir este sistema (se necesitan detectar casos específicos), incluso puede provocar que mucha gente ingrese a laborar al sector privado, porque se tiene un bono asegurado si se cambia de un sector a otro.

i) Se crea el PENSIONISSSTE. Que no es otra cosa que una AFORE pública cuya función es administrar, a comisiones relativamente bajas, el dinero de los trabajadores por un lapso de tres años y posteriormente uno puede elegir a qué AFORE privada lleva su dinero.

El bono de pensión es no negociable, éste se calcula en función del salario base de cotización percibido en el último año inmediato anterior, teniendo en cuenta que cada bono tendrá un valor nominal de cien unidades de inversión (UDI's), de tal forma que el día que venzan estos títulos, se liquidarán conforme al valor que hayan tenido las UDI's. Tal vencimiento tendrá lugar cuando el trabajador cumpla 55 años de edad o 30 de cotización al Instituto, sin embargo estos bonos se podrán amortizar o pagar antes, si así lo considera conveniente el Ejecutivo Federal o en caso de que el trabajador acceda a una pensión anticipada.

Para los trabajadores que no hayan optado por el bono:

Del 1° de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2009

- Hombres cotizando por 30 años y mujeres 28, tendrán derecho a pensión por jubilación equivalente al 100% del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio. Estas personas deciden hasta junio del 2008 y es hasta el final de 2009 que tienen todavía derecho, si ya tienen estos años cotizados; en esta parte encontramos serios problemas en el caso de trabajadores hombres que tienen 29 años y que cumplirían los 30 en ese periodo tiene que esperar a la nueva condición de edad y que va en aumento, esos son casos muy críticos;
- Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios mínimo de 55 años de edad, quince años de servicio, inicia en 50% del Sueldo Básico de su último año de servicio;
- Pensión de cesantía en edad avanzada: mínimo 60 años de edad, diez años de servicio, inicia en 40% de SBC;

Pensemos en una persona que al 31 de diciembre de 2009 cumpla los 30 años de servicio, y que tenga 46 años de edad, si no hace una elección, al 1° de enero de 2010, automáticamente en el 2010 va a tener 47 años, hablamos de 7 años de pérdida de pensión, esos son casos que se van a ver afectados y en donde un error genera una pérdida impresionante de dinero; vale la pena preguntarse ¿Cuántas son realmente las personas afectadas?, considerando que la edad promedio de los cotizantes al ISSSTE es entre 42 y 44 años, la antigüedad promedio es de 14 años, se observa que son muchas las personas que van a tener una afectación impresionante de

derechos, éstas son las personas que deben ampararse y que deben expresar que se respeten las condiciones anteriores.

Para trabajadores que hayan optado por el bono:

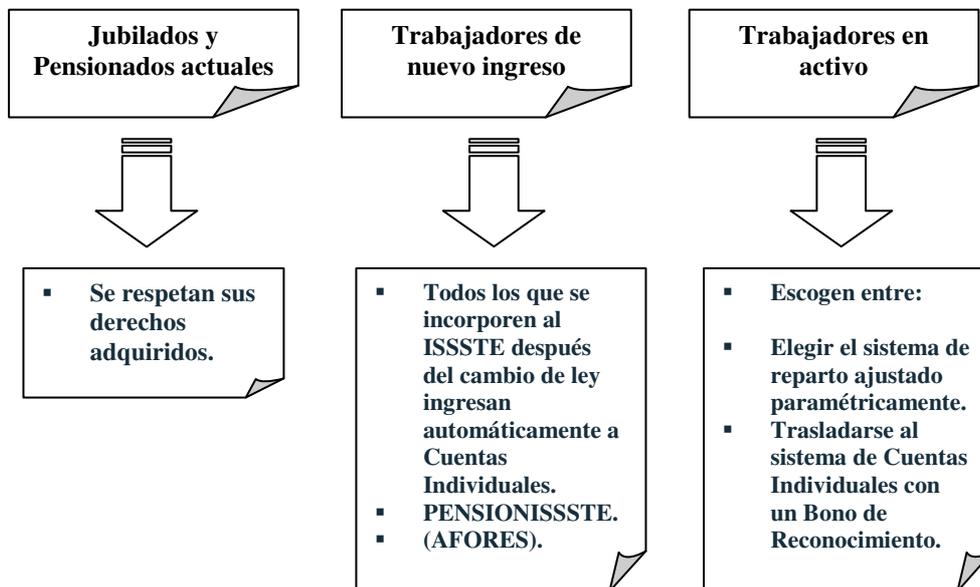
- Para el caso de *Retiro*, sin requisito de edad (a partir del año 2013 se requiere un mínimo de 15 años de servicios para mantener el derecho de atención a la salud), si ya se tomó el bono se tiene la condición de que el monto acumulado alcance para una pensión vitalicia 30% mayor a la pensión garantizada, después de contratar el seguro de sobrevivencia para sus derechohabientes.
- Para *Cesantía en edad avanzada* tener 60 años de edad con 25 años de cotización.
- En el caso de *Vejez*, tener 65 años de edad y 25 de cotización.

La pensión mínima garantizada es equivalente a dos SMGDF.

1.6 Grupos reconocidos por la nueva ley

La nueva ley señala tres grandes grupos a considerar: *trabajadores que ya están jubilados*; quienes no presentan ningún cambio; *trabajadores que ingresan después de la reforma*, se incorporan al sistema de cuentas individuales adquiriendo portabilidad; y *trabajadores que están laborando*, los cuales tendrán la opción de mantenerse en el sistema anterior o migrar el sistema de cuentas individuales reconociéndoles su antigüedad a través de un bono monetario.

Grupos reconocidos por la nueva ley



9

Se reconocen a tres sectores dentro de esta nueva ley del ISSSTE, a los cuales se hará referencia del grupo menos perjudicado al más perjudicado acorde a como se presenta tal situación.

1.6.1 Jubilados y pensionados actuales

Este grupo no tiene problema, no hay ninguna afectación. Se respetan sus derechos adquiridos, sin embargo, acorde con la política instrumentada por el gobierno de mejorar estos rubros, este grupo se va a ver beneficiado, en el entendido de que va a ver más medicamentos y que va a mejorar la atención tanto médica como de servicios administrativos.

⁹ FUENTE: Nueva Ley del ISSSTE, 2007

1.6.2 Trabajadores de nuevo ingreso

Los trabajadores que se incorporen al Instituto a partir del 1° de abril de 2007, ingresan de forma obligatoria al PENSIONISSSTE dentro del sistema de cuentas individuales y a los tres años de vigencia de la nueva ley del ISSSTE cambiarán al sistema de las AFORES privadas. A esta generación futura se le abrirá una cuenta individual, en la cual, como en el caso del IMSS, lo que ahorren durante su vida laboral es lo que se van a llevar al momento de su retiro.

Este grupo accederá a las pensiones de cesantía (60 años) y vejez (65 años), exigiéndoles 25 años de cotización y los ahorros suficientes para adquirir o contratar una pensión ante las instituciones de seguros.¹⁰

1.6.3 Trabajadores en activo

Tendrán dos opciones a escoger conforme al Artículo Quinto Transitorio de la nueva ley del ISSSTE, el esquema de transición propuesto consiste entre elegir el sistema denominado de reparto, ajustado paramétricamente con una conservación limitada de sus derechos (incrementando edades de jubilación a partir del 1° de enero de 2010) tendrán derecho a pensión por jubilación en base a una tabla que se presentará más adelante y además una disminución del salario para el cálculo de las jubilaciones y pensiones; la otra opción es sujetarse al nuevo régimen de cuentas individuales con un bono de reconocimiento.

¹⁰ FUENTE: Nueva Ley del ISSSTE, 2007

Para los trabajadores en activo, sea cual sea la opción que elijan, se les reconocerán los periodos cotizados antes de la entrada en vigor de la nueva ley del ISSSTE.

En lo referente al cambio estructural para pensiones se puede señalar que los trabajadores tendrán sólo de seis meses a partir del 1º de enero de 2008 para optar entre el Artículo Décimo Transitorio o por los bonos, este comunicado se realizará por escrito al Instituto a través de las dependencias y cuya decisión será definitiva, irrenunciable y no podrá modificarse. Cabe señalar que si no lo manifiesta por escrito en el plazo convenido se entenderá que optó por el bono. Con un corto lapso de tiempo, lo que se busca es que los trabajadores mediante la desinformación ingresen primero al PENSIONISSSTE y posteriormente a las AFORES privadas.

Para que el trabajador de a conocer su decisión deberá utilizar un formato especial, mismo que se dará a conocer en el DOF, por lo que se debe estar al pendiente de esta publicación y de los formatos relacionados.

Los requerimientos para el retiro de los trabajadores que elijan permanecer dentro del sistema de reparto se incrementarán gradualmente hasta alcanzar parámetros equiparables al nuevo sistema; sólo a los trabajadores que se jubilen o pensionen hasta el 31 de diciembre de 2009 se les respetarán sus derechos en los mismos términos que prevé la anterior ley del ISSSTE.

1.6.3.1 Del Artículo Décimo Transitorio

“A los trabajadores que no opten por la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE, se les aplicarán las siguientes modalidades:”

- En esta parte, observamos dos escenarios, el primero de ellos: a partir de la entrada en vigor de esta Ley hasta el treinta y uno de diciembre de 2009:
 - a) Jubilación de los trabajadores en activo (*hasta 2009*).

Los trabajadores que hubieran cotizado treinta años o más y las trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a Pensión por Jubilación equivalente al cien por ciento del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;

- b) Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios de trabajadores en activo (*hasta 2009*).

Los trabajadores que cumplan cincuenta y cinco años de edad o más y quince años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio que se define en la fracción IV, de conformidad a la siguiente tabla:

Años de Servicios	% Sueldo Básico
15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

- c) Pensión de cesantía en edad avanzada de los trabajadores en activo (hasta 2009).

Los trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de cesantía en edad avanzada, equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio, de conformidad con la siguiente tabla:

Años de edad y Servicios	% Sueldo Básico
60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

12

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada es determinada en base a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado;

- El segundo escenario se presenta a partir del primero de enero del año 2010, donde los trabajadores para jubilarse deberán cubrir mínimos de edad que se incrementarán en forma bianual, y para las

¹¹ Fuente: Nueva Ley del ISSSTE, 2007

¹² Fuente: Nueva Ley del ISSSTE, 2007

pensiones, la edad requerida en la anterior Ley del ISSSTE, se incrementará también cada dos años.

a) Jubilación de los trabajadores en activo (a partir del 2010).

Con lo que respecta a la *edad mínima para jubilarse*, a partir del 1° de enero del año 2010, los trabajadores que hubieren cotizado treinta años o más y las trabajadoras que hubieren cotizado veintiocho años o más, deberán tener además una edad mínima que inicia en los 51 años y que se incrementará cada dos años, tendrán derecho a pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla, incrementándose gradualmente hasta llegar a los 60 años de edad en hombres y 58 en mujeres a partir del 2028.

Años	Edad mínima de Jubilación Trabajadores	Edad mínima de Jubilación Trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

13

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo que se define en la fracción IV y su percepción

¹³ Fuente: Nueva ley del ISSSTE, 2007.

comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;

- b) Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios de los trabajadores en activo (a partir del 2010)

En el caso de la *Pensión por edad y tiempo de servicios*, los trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y quince años de cotización o más al Instituto, tendrán derecho a una pensión de retiro.

El monto de la *Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios* será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, de conformidad con los porcentajes de la tabla siguiente:

Años de Servicios	% Sueldo Básico
15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

¹⁴ Fuente: Nueva Ley del ISSSTE, 2007

La edad a que se refiere este inciso, se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

¹⁵

c) Pensión por cesantía en edad avanzada de los trabajadores en activo (a partir del año 2010).

Tendrán derecho a *Pensión por cesantía en edad avanzada*, los Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto. La Pensión a que se refiere esta fracción será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, aplicando los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente:

Años de edad y Servicios	% Sueldo Básico
60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

¹⁵ Fuente: Nueva ley del ISSSTE, 2007.

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado.

La edad mínima para pensionarse por *cesantía en edad avanzada* se incrementará de manera gradual a partir del año 2010, hasta los 65 años y 10 de cotización del año 2018 en adelante, conforme a la siguiente tabla:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

¹⁶

Cabe señalar que las pensiones a que tengan derecho las personas a que se refiere la tabla anterior iniciarán en cuarenta por ciento en cada renglón y se incrementarán en dos por ciento cada año de edad hasta llegar a la Pensión máxima de cincuenta por ciento.

En los temas de pensiones es conocido que dentro del sistema de beneficios definidos, los cotizantes pagan las pensiones de los jubilados y dentro del sistema de capitalización individual, cada trabajador paga su propia pensión.

Conforme al artículo Décimo transitorio se alcanzará la jubilación a mayor edad, pero se continúa con el derecho a una jubilación o pensión; los

¹⁶ Fuente: Nueva ley del ISSSTE, 2007.

trabajadores recibirán un monto mermado de su jubilación o pensión en relación a la anterior ley del ISSSTE, ya que en lugar de calcularse sobre el salario básico previsto en el artículo 15 de la anterior ley como: sueldo presupuestal (remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña) más sobresueldo (remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios) y compensación (cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales); se calculará sobre el sueldo básico (sueldo del tabulador regional) de acuerdo al artículo Décimo Transitorio fracción IV en relación con el artículo 17 de la nueva ley del ISSSTE

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO

2.1 Disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Art. 31.- Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

- Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Apartado “B”; Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

2.2 Disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

- Art. 17.- Los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas. Asimismo, dichos trabajadores gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia ley. Estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos del convenio de subrogación de servicios y, en lo previsto por éste, por las propias instituciones.

Los trabajadores, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en el caso de que sufragan incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.

En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en las condiciones generales de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y a gastos funerarios.

Estos beneficios no se considerarán como derechos hereditarios, y en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio.

En las prestaciones que otorguen las instituciones, en sustitución del IMSS gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la ley de la materia.

- Art. 43.- Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley.

IV.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Atención médica y medicina quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

- d) Asistencia médica y medicina para los familiares del trabajador, en los términos de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado.
- e) Establecimientos de centros de vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

2.3 Disposiciones del Código Fiscal de la Federación

- Art. 2.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

IV. Derechos son las contribuciones establecidas en la ley, por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u organismos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social.

2.4 Disposiciones de la ley del ISSSTE

- Art. 3.- Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:

I. De salud que comprende:

- a) Atención médica preventiva;
- b) Atención médica curativa y de maternidad; y
- c) Rehabilitación física y mental;

II. De riesgos de trabajo

III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

IV. De invalidez y vida;

- Art. 27.- El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad.
- El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental.

- Artículo 28. El Instituto diseñará, implantará y desarrollará su modelo y programas de salud en atención a las características demográficas, socioeconómicas y epidemiológicas de sus Derechohabientes, y creará las herramientas de supervisión técnica y financiera necesarias para garantizar su cumplimiento.

- Para el efecto, la Junta Directiva aprobará los reglamentos en materia de servicios médicos; medición y evaluación del desempeño médico y financiero de los prestadores de servicios de salud del Instituto; incentivos al desempeño y a la calidad del servicio médico; financiamiento de unidades prestadoras de servicios de salud a través de acuerdos de gestión; surtimiento de recetas y abasto de medicamentos; oferta de capacidad excedente; reservas financieras y actuariales del seguro de salud y los demás que considere pertinentes.

- Art. 29. El Instituto desarrollará una función prestadora de servicios de salud, mediante la cual se llevarán a cabo las acciones amparadas por este seguro, a través de las unidades prestadoras de servicios de salud, de acuerdo con las modalidades de servicio previstas en las Secciones III y IV del presente Capítulo.

- Esta función procurará que el Instituto brinde al Derechohabiente servicios de salud suficiente, oportuna y de calidad que contribuyan a prevenir o mejorar su salud y bienestar.

- El Instituto desarrollará también una función financiera de servicios de salud, que administrará este seguro, con base en un sistema de

evaluación y seguimiento que calificará lo mencionado en el párrafo anterior, propondrá asignaciones presupuestarias por resultados y procurará su equilibrio financiero.

- Art. 30.- La Junta Directiva del Instituto emitirá disposiciones reglamentarias para la regionalización de los servicios de salud, considerando criterios demográficos, de morbilidad, de demanda de servicios, de capacidad resolutive y de eficiencia médica y financiera, entre otros. Asimismo, se establecerán normas y procedimientos para el debido escalonamiento de los servicios, referencias y contrarreferencias, subrogación de servicios y otros que se consideren pertinentes.

- Art. 31.- Los servicios médicos que tiene encomendados el Instituto en los términos de los capítulos relativos a los seguros de salud y de riesgos del trabajo, los prestará directamente o por medio de convenios que celebre con quienes presten dichos servicios, de conformidad con el reglamento respectivo. Los convenios se celebrarán preferentemente con instituciones públicas del sector salud.

En tales casos, las instituciones que hubiesen suscrito esos convenios, estarán obligadas a responder directamente de los servicios y a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les solicite, sujetándose a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia establecidas por el mismo Instituto.

El Instituto, previo análisis de la oferta y la demanda y de su capacidad resolutive, y una vez garantizada la prestación a sus Derechohabientes, podrá ofrecer a las instituciones del sector salud la capacidad excedente de

sus unidades prestadoras de servicios de salud, de acuerdo con el reglamento respectivo. En estos casos, el Instituto determinará los costos de recuperación que le garanticen el equilibrio financiero.

CAPÍTULO III

PENSIONISSSTE

3.1 Concepto

El Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado es un órgano desconcentrado del Instituto dotado de facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de ley del ISSSTE.

3.2 Objeto y Facultades

Tendrá a su cargo la administración de cuentas individuales e invertir los recursos de las subcuentas que administre, con excepción al fondo de vivienda; podrá constituir y operar Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro y cobrar comisiones a las Cuentas Individuales de los trabajadores con excepción de la Subcuenta del Fondo de la Vivienda, que servirán para cubrir los gastos de administración y operación del PENSIONISSSTE, de igual forma contará con las siguientes facultades:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales.
- Recibir cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales y los demás recursos que en términos de esta Ley puedan ser recibidos en las cuentas individuales, excepto las de la subcuenta del Fondo de la Vivienda.
- Individualizar las cuotas y aportaciones.
- Invertir los recursos de las cuentas individuales, preferentemente en producción nacional, construcción de vivienda, generación de energía, gas, petroquímicos y construcción de carreteras.

- Construir y operar Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.
- Cobrar comisiones a las cuentas individuales, no excediendo del promedio de comisiones que cobren las demás administradoras. Dichas comisiones estarán destinadas a cubrir los gastos de administración y operación del PENSIONISSSTE que sean inherentes a sus funciones.
- Enviar por lo menos dos veces por año el estado de cuenta respectivo, que incluirá un resumen sobre sus inversiones, movimientos, saldos, rendimientos y comisiones.
- Establecer servicios de atención e información.
- Entregar los recursos a la aseguradora o administradora que el trabajador haya elegido para la contratación de rentas, seguros o retiros.
- Contratar cualquier tipo de servicios requeridos para la administración de las cuentas individuales.

3.3 Dirección y Administración del PENSIONISSSTE

El PENSIONISSSTE tiene naturaleza de órgano desconcentrado, no se separa del ISSSTE, es decir, los órganos desconcentrados en los términos de la Ley orgánica de la Administración Pública Federal son instituciones que se encargan de alguna actividad especializada, como en este caso el manejo de los recursos o fondos para pensiones. Esto implica que van a estar sujetos a fiscalización tanto del propio órgano interno de control del ISSSTE como por los órganos internos de control de la Administración Pública como por la Auditoría Superior de la Federación. Tiene un órgano

de gobierno bastante plural, se argumenta que el director no puede proceder de partidos políticos o sindicatos para protegerlo de alguna forma.

Dicho órgano estará sujeto para su operación, administración y funcionamiento a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) debiendo cumplir con las disposiciones de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y las reglas de carácter general que emita dicha Comisión aplicables a las administradoras.

Su dirección y administración quedará a cargo de una Comisión Ejecutiva integrada por 18 miembros que estarán integrados como a continuación se indica:

- I. El Director General del Instituto, quien la presidirá.
- II. El Vocal Ejecutivo, el cual será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del Director General del Instituto.
- III. Tres vocales nombrados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; dos vocales nombrados por el Banco de México, y un vocal nombrado por cada una de las siguientes instituciones: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de la Función Pública.
- IV. Nueve vocales nombrados por las organizaciones de Trabajadores. Por cada vocal propietario se designará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del vocal propietario. En el caso de los representantes de las

organizaciones de Trabajadores, la designación del suplente se hará en los términos de las disposiciones estatutarias aplicables.¹

Los integrantes de la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE no podrán ser miembros de la Junta Directiva del Instituto, con excepción del Director General.

Los requisitos para ocupar el cargo de vocal son: ser mexicano, estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, y ser de reconocida honorabilidad y experiencia técnica y administrativa.

Los vocales de la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE durarán en sus funciones por todo el tiempo que subsista su designación y podrán ser removidos libremente a petición de quienes los hayan propuesto.

De esta forma, la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE sesionará por lo menos una vez cada dos meses. Las sesiones de la Comisión Ejecutiva serán válidas con la asistencia de por lo menos diez de sus miembros, de los cuales uno será el Presidente de la Comisión Ejecutiva, cuatro representantes del Gobierno Federal y cinco de las organizaciones de Trabajadores al servicio del Estado. Las decisiones se tomarán por mayoría de los presentes y en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

La Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE tendrá las atribuciones y funciones siguientes:

¹ Nueva Ley del ISSSTE Art. 110

- I. Resolver sobre las operaciones del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al servicio del Estado, excepto aquéllas que por su importancia ameriten acuerdo expreso de la Junta Directiva, la que deberá acordar lo conveniente.
- II. Presentar a la aprobación de la Junta Directiva por conducto del Vocal Ejecutivo, los presupuestos de ingresos y egresos, los planes de labores y financiamiento, así como los estados financieros y el informe de labores formulados por el Vocal Ejecutivo.
- III. Proponer a la Junta Directiva del Instituto la estrategia de inversión de los recursos de Pensiones respetando los objetivos del régimen de inversión establecidos por la Comisión Ejecutiva.
- IV. Los demás que señale la Junta Directiva.

El Vocal Ejecutivo del PENSIONISSSTE tendrá las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Asistir a las sesiones de la Junta Directiva del Instituto con voz, pero sin voto, para informar de los asuntos del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- II. Ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva del Instituto y de la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE, relacionados con el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- III. Convocar a las sesiones de la Comisión Ejecutiva.
- IV. Presentar anualmente a la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE, dentro de los dos primeros meses del año siguiente, los estados financieros y el informe de actividades del ejercicio anterior.

- V. Presentar a la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE a más tardar el último día de septiembre de cada año, los presupuestos de ingresos y egresos, el proyecto de gastos y los planes de labores y de financiamiento para el año siguiente.
- VI. Presentar a consideración de la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE, un informe bimestral sobre las actividades de la propia Comisión Ejecutiva.
- VII. Presentar a la Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE para su consideración, la estrategia de inversión de los recursos de Pensiones.
- VIII. Proponer al Director General los nombramientos y remociones del personal técnico y administrativo del PENSIONISSSTE, y
- IX. Las demás que le señalen esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

Con la aprobación de la reforma a la ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, se establecen los requisitos para quien vaya a administrar al PENSIONISSSTE:

- Ser mexicano de nacimiento.
- Tener experiencia de cinco años por lo menos en el manejo de AFORES.
- No debe estar realizando ni haber realizado en los dos últimos años funciones de regulación de entidades del Sistema Financiero Mexicano.
- No haber sido inhabilitado y no haber sido condenado por delito que amerite la pena corporal.
- No estar desempeñando o haber desempeñado en los últimos dos años previos a su designación, cargo alguno de cualquier índole, ya

sea en partidos o agrupaciones políticas ni en organizaciones sindicales o de patronos o tampoco cargos de elección popular.

Los recursos para la operación del PENSIONISSSTE se integrarán de la siguiente forma:

- Con las comisiones que se cobren por la administración de los recursos de las cuentas individuales, con excepción de la subcuenta del Fondo de Vivienda.
- Con los demás bienes y derechos que adquiriera por cualquier título.

La Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE deberá establecer el régimen de inversión de los recursos cuya administración se encuentre a cargo del PENSIONISSSTE. Dicho régimen de inversión tendrá como objetivo otorgar la mayor seguridad y rentabilidad a los recursos de los trabajadores. Asimismo, el régimen de inversión tenderá a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones. De igual manera, proveerá que las inversiones se canalicen preferentemente, a través de su colocación en valores, fomentando:

- La actividad productiva nacional
- La construcción de vivienda
- La generación de energía, la producción de gas y petroquímicos, y
- La construcción de carreteras

El PENSIONISSSTE deberá invertir en valores, documentos, efectivo y los demás instrumentos que se establezcan en el régimen de inversión determinado por su Comisión Ejecutiva, el cual deberá observar en todo

momento las reglas de carácter general que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro para la inversión de los recursos.

3.4 Situación actual del PENSIONISSSTE

Máximo en 12 meses de la vigencia de la Nueva ley del ISSSTE, va a generarse la creación y funcionamiento del PENSIONISSSTE, sin embargo, se considera que al entrar en funcionamiento en este lapso de tiempo enfrentará algunas dificultades debido a que el presupuesto aprobado para el año 2007 no previó partida gubernamental alguna para cubrir la instalación del PENSIONISSSTE, así se podrá integrar esta AFORE pública, en una intención de integración no solamente con personal gubernamental sino también de representantes de los trabajadores.

El PENSIONISSSTE, órgano al que se pretende dar vida a través de esta ley, tiene la figura de un órgano desconcentrado del propio ISSSTE, (no tiene personalidad jurídica, ni patrimonio propio), lo interesante es que se pretende que sea regulado por la Ley del SAR, sin embargo, actualmente en esta ley no existe la figura de AFORES públicas, esta ley a quien regula es a las AFORES privadas incluida la del IMSS, mismas que están constituidas como sociedades mercantiles, concretamente como Sociedades Anónimas de Capital Variable. El comentario obligado para tal efecto es que, esto podría subsanarse en la iniciativa que presentaron los priístas a finales del mes de marzo del año en curso, una iniciativa para modificar la ley del SAR, en donde estará considerado tal vez un artículo transitorio que abra la posibilidad de que esta AFORE pública sea regulada también por la ley del SAR.

Debido a que esta nueva AFORE pública va a estar regulada de manera idéntica a las AFORES privadas, va a tener inspección, vigilancia y transparencia. La gente que cotiza al ISSSTE va a ingresar de manera exclusiva y por ley tiene que cobrar menos del promedio del resto de las AFORES privadas quedando como una de las más baratas, ya que no va a tener gastos de promoción.

En su ejercicio va a tener los mismos grados de calidad, de riesgo financiero, y riesgos operativos que todas las AFORES y dentro de tres años entra la competencia de AFORES privadas.

3.5 De la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que tiene como finalidad encargarse de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro y de los participantes de los mismos.

La CONSAR es el organismo encargado de otorgar, modificar o revocar las autorizaciones de operación con respecto a las AFORES al tiempo que tiene la capacidad para supervisar y sancionar aquellas que hayan violado las leyes o las disposiciones.

3.6 Facultades de la CONSAR

Dentro de las facultades de la CONSAR, se pueden mencionar:

- Regular, por medio de disposiciones de carácter general, la operación del SAR, así como la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas.
- Establece la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los institutos de seguridad social y los participantes en el sistema determinando los procedimientos para su buen funcionamiento.
- Otorgar, modificar y revocar autorizaciones para AFORES y SIEFORES de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados.
- Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Supervisar a los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Tratándose de las instituciones de crédito, la supervisión se realizará exclusivamente en relación con su participación en dichos sistemas.
- Expedir disposiciones generales a que habrán de sujetarse los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operación y participación.
- Imponer multas y sanciones a los participantes en el sistema cuando incurran en infracciones o quebranten las disposiciones normativas.

Acorde a lo anterior, con esta comisión se garantizará el correcto manejo de los ahorros de los trabajadores así como impedir el uso inadecuado de información y malos manejos por parte de las AFORES.

3.7 Comités ante la CONSAR

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en base a la regulación y supervisión del nuevo sistema de pensiones, dispone que cada SIEFORE cuente con dos comités, mismos que adquieren gran importancia para el correcto funcionamiento del sistema:

- a) Comité de análisis de riesgos
- b) Comité de Inversión

Según lo estipulado en el nuevo artículo 42 bis de la LSAR, las SIEFORE contarán con un Comité de Riesgos, cuyo objetivo será administrar riesgos para tenerlos bajo control así como vigilar las operaciones a fin de que respeten los límites, políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobados por su consejo de administración. Será la CONSAR quien establezca mediante reglas de carácter general la manera en cómo deberá integrarse este comité de riesgos, el que desde luego es distinto al de inversión.

Dentro del Comité de análisis de riesgos, se establecen los criterios y lineamientos para la valoración de los peligros que pueden tener los valores que integrarán la cartera de las SIEFORES. Las SIEFORE, para su operación cotidiana en el manejo de valores bursátiles, deberán tomar en consideración los criterios del *Comité de Análisis de Riesgos*.

En base a este comité las SIEFORES no podrán correr grandes riesgos con los fondos de los trabajadores logrando conservar su poder adquisitivo. De

hecho, la posibilidad de una especulación riesgosa y sin límites ha sido cancelada en beneficio de los propietarios de las cuentas individuales.

El segundo comité, el Comité de Inversión, determinará la política y estrategia de su operación cotidiana, tendrá operadores que ejecuten la política de inversión; además de valorar la información de los documentos y los valores susceptibles de ser adquiridos por las SIEFORES. Lo que significa que ninguna SIEFORE puede colocar los recursos de las cuentas individuales en documentos o valores cuyo rendimiento no haya sido previamente evaluado.

Dicho Comité de Inversión deberá sesionar por lo menos una vez al mes y deberá tener un consejero independiente quien, junto al director general de la AFORE y los demás miembros que designe el consejo de administración de la SIEFORE, lo integrarán.

En base al artículo 45 de la LSAR, el citado *Comité de Análisis de Riesgos* tendrá por objeto el establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integren su cartera. Dicho Comité, estará conformado por 11 miembros de la siguiente manera: tres representantes de la CONSAR (uno de los cuales lo presidirá), dos de la SHCP, dos del Banco de México, dos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

La valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las SIEFORES se sujetarán a los criterios técnicos de valuación que establezca un *Comité de Valuación*, el cual, a su vez, estará integrado también por 11 miembros: tres representantes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (uno de los cuales lo presidirá) dos de la SHCP, dos

del Banco de México, dos de la CONSAR y dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

La CONSAR, tiene facultades para prevenir el uso indebido de información privilegiada, y las inversiones que realizan las SIEFORES, no podrán realizarse en beneficio de los especuladores bursátiles, protegiendo con más firmeza los recursos y rendimientos de los trabajadores que confían sus ahorros a entidades financieras privadas

CAPÍTULO IV.

AFORES

4.1 Concepto

Conforme lo establece el artículo 18 de la LSAR, las AFORE son *“Entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran, en términos de las leyes de Seguridad Social, así como administrar Sociedades de Inversión”*.¹

Estas instituciones supervisadas por la CONSAR tienen la obligación de entregar estados de cuenta de las mismas, así como los rendimientos obtenidos, mismas que a cambio de una comisión intervendrán en el manejo del ahorro de los trabajadores garantizando la obtención de rentabilidad y seguridad en las inversiones de las Sociedades de Inversión que administren.

Las AFORES deberán ser siempre Sociedades Anónimas de Capital Variable y tener íntegramente suscrito y pagado su capital social; si bien son suficientes dos personas para que la constituyan, el número de sus administradores no podrá ser inferior a cinco, y actuarán colegiadamente constituidos en Consejo de Administración, en el entendido que los miembros del mismo, su director general y el contralor normativo correspondiente, deberán ser autorizados por la CONSAR previa acreditación de los requisitos de solvencia moral, capacidad técnica y administrativa.

¹ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, artículo 18.

4.2 Objeto

El objeto de las AFORES consiste en administrar los fondos de retiro de los trabajadores para el pago futuro de sus pensiones y se pueden exponer de la siguiente manera:

- Abrir, administrar y operar de manera habitual y profesional los fondos de pensiones de los trabajadores bajo el esquema de cuentas individuales de conformidad con las leyes de Seguridad Social.
- Recibir de los institutos de Seguridad Social, así como de los trabajadores y patrones las aportaciones voluntarias.
- Invertir los fondos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas.
- Enviar al domicilio de los trabajadores los estados de cuenta correspondientes y la información relevante respecto a sus cuentas individuales por lo menos una vez al año, así como establecer servicios de atención e información al público.
- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o de retiro programado.
- Prestar servicios de administración a las Sociedades de Inversión.
- Operar y pagar, bajo las modalidades que la Comisión autorice los retiros programados.

- Individualizar las cuotas y aportaciones de Seguridad Social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas.
- Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores, en los términos de las leyes de Seguridad Social.
- Los análogos o conexos con los anteriores.

4.3 Antecedentes

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), no son una idea que haya surgido en nuestro país, tampoco es obra de chilenos, fueron creadas por el Premio Nobel estadounidense Milton Friedman; sin embargo, es en Chile donde hace poco más de 25 años se propone como un proyecto que, no sólo buscaba crear un sistema de pensiones más equitativo sino que también pretendía fortalecer el ahorro interno y la generación de actividades productivas.

De acuerdo con especialistas en el tema, *la regulación del nuevo SAR mexicano es sustancialmente mejor que los existentes en Latinoamérica, porque corrige los errores que aquellos presentaron antes*, lo que hace creer que estamos ante un esquema perfeccionado en la medida de lo posible y adecuado a nuestro entorno nacional.

A partir del año de 1981, en donde los países de Sudamérica, por lo menos hasta fines del siglo XX, habían venido enfrentado con cierto éxito el problema financiero en sus sistemas de fondo común, Chile efectuó el cambio; con la decisión del gobierno militar de extrema derecha

encabezado por Augusto Pinochet, que visualizando la crisis económica de su país optó por la propuesta de implantar un sistema autofinanciable en el esquema de pensiones, viable y factible, que en forma paralela ayudara a fomentar el ahorro interno chileno.

Todo ello se logró *separando el subsistema de pensiones*, que representa la mayor carga financiera de cualquier esquema de seguridad social a futuro, de los subsistemas de *servicios médicos* y de *prestaciones de servicios sociales*, permitiendo que éstos los siguiera manejando el Estado a través de sus instituciones de seguridad social creadas para tal efecto, sin perjuicio de que el interesado pudiera optar por recibirlas de instituciones privadas mediante mecanismos de subrogación de servicios con reversión de cuotas, es decir, *se confió el manejo de los recursos económicos a empresas privadas de financieros expertos, creándose especialmente para ello las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)*, ideándose así el *modelo provisional de capitalización individual* que, está sustituyendo al original *modelo solidario de reparto y pensiones colectivas*. Pero, el manejo de los recursos por parte del sector oficial, no fue eficiente sin mencionar el escaso fondo que tenían los institutos de seguridad social para atender la demanda de nuevas pensiones en los próximos años.

Es importante señalar que el Estado sigue siendo el obligado por ley a brindar prestaciones básicas o mínimas a los asegurados, exactamente como los seguros sociales de otras naciones, convirtiéndose éste en responsable primario y final de que las prestaciones económicas o pensiones se brinden cabal y oportunamente a los derechohabientes.

Las *Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)*, estaban conformadas por sólidos grupos financieros especializados en el manejo de fondos

económicos, mismos que generaban cuantiosos rendimientos en el mercado bursátil, y que cambiaron el rumbo económico chileno. Quien más cotice, más guardará, se supone más capitalizará y lógicamente más obtendrá al final de su vida productiva laboral, por lo que se expresa que es un *modelo de capitalización individual*.

Cabe señalar que aunque el modelo pensionario chileno comprende un modelo de seguridad a seguir, marcando una nueva fisonomía hacia la reordenación de los sistemas de pensiones, afronta serios problemas financieros en la actualidad lo que demuestra que tiene sus puntos débiles y que por lo tanto tendría que ser analizado imparcialmente.

Así pues, surge la interrogante de si en verdad el “modelo chileno” de capitalización individual fue acertadamente adoptado en nuestro país, pues de no haberse hecho así en forma implacable se correría el riesgo del fracaso; la cuestión se amplía estableciendo enormes diferencias –de todos los tipos, cuantitativa y cualitativamente hablando- entre Chile y México. Dicho de otra forma, cada país y cada economía no puede ser igualada ni asimilada, debido a los diversos mecanismos de sustento financiero, colocando por separado características y capacidades económicas consumadamente diferentes para cada país y para cada gobierno.

4.4 Características

En el caso de México, las AFORES poseen las siguientes características fundamentales:

- Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propios.

- Administran, de manera habitual y profesional los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual.
- Cuentan con la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Sujetan su contabilidad, información, publicidad y sistemas de comercialización a lo dispuesto en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

4.5 Ventajas de las AFORES

Las AFORES atenderán en todo momento el interés de los trabajadores, asegurando que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos se realizan con dicho objetivo generando ventajas como se indica a continuación:

- Se mantiene las prestaciones sociales que otorga el Instituto a sus afiliados.
- Se puede elegir libremente a la institución que manejará a sus fondos de acuerdo con criterios tales como el servicio, los costos de las comisiones por manejo y los intereses.
- Protegen las pensiones contra la inflación a través de intereses reales.
- Se puede contar con un mecanismo de ahorro.

- Se garantiza al trabajador la propiedad sobre sus fondos.
- Se puede conocer el saldo de la cuenta individual en cualquier momento.
- Se fortalece el ahorro interno generando nuevas fuentes de empleo gracias a las nuevas inversiones productivas.

4.6 Criterios para elegir una AFORE

Llegado el momento en que el trabajador debe elegir una AFORE, tiene que considerar que es una decisión muy importante, no solamente pensar en el momento sino a mediano y largo plazo.

Se podrían argumentar los siguientes factores a considerar al momento de tomar una decisión:

- a) **Comisiones.** Cada AFORE tiene que cobrar distintos niveles de comisiones a comparación de las demás, quedando claro que existen grandes diferencias entre lo que cobra una y otra. Este es un punto muy importante de analizar, porque influye de manera directa en el monto de la pensión.
- b) **Rendimientos.** Las AFORES ofrecen diversos porcentajes de rendimientos por el enorme hecho de administrar una cuenta individual, por el manejo de los recursos; y como es de imaginarse

este factor influye directamente en el monto que se recibirá de pensión.

Observar los antecedentes que avalen la capacidad del manejo financiero y sus resultados, ofrecen gran confianza al momento de elegir a la administradora a la que se transfieran los recursos destinados a una futura pensión; considerando, como en el inciso anterior, comisiones más bajas, eficacia y costos de administración.

- c) **Servicios.** Algunas AFORES brindan mayor cantidad de servicios en comparación con las demás y si estos servicios resultan atractivos y necesarios para el trabajador podrán contar con la preferencia de los mismos.

Es necesario evaluar el nivel de servicios ofrecidos por las administradoras en relación con la información ofrecida por los afiliados, el tipo de atención que se recibe, la cobertura de los lugares de atención, qué capacidad de respuesta se tiene al ser inmediata o todo lo contrario y por último otros servicios distintivos.

- d) **Seguridad.** Si se le está entregando el dinero a una administradora correspondiente a los ahorros para una futura pensión, la AFORE en cuestión brindará seguridad en cuanto a que ese dinero, cualquiera que sea su monto, pertenece íntegramente al trabajador.

A consideración de la seguridad conviene mencionar la parte del riesgo, se podrá analizar el riesgo ponderado del portafolios de inversiones de las SIEFORES, diversificación de las inversiones, antecedentes de la gestión

de empresas relacionadas y qué tanta experiencia se tiene dentro de este tipo de sistemas.

Es conveniente mencionar que para ejercer el derecho a elegir, los trabajadores deben de contar con información clara y precisa, al alcance y comprensión de los mismos en conjunto de un adecuado marco de supervisión e inspección de su difusión.

4.7 Del cobro de comisiones por la administración de la Cuenta Individual

Las AFORES cobrarán una comisión acorde a las funciones y servicios que prestan, es decir, ellas cobran por administrar las cuentas individuales de los trabajadores llevando el registro puntual de las aportaciones que ingresan a la misma. Procurando obtener una adecuada rentabilidad y seguridad en la inversión de los ahorros; además, cobrarán comisiones porque al momento del retiro se encargarán de entregar los recursos de la cuenta individual a la institución de seguros que el trabajador elija para contratar la pensión. En este sentido, los trabajadores deben de ser sumamente cuidadosos al momento de analizar los sistemas de cobro de comisiones por el manejo de sus recursos, una mala elección genera una disminución sensible en el total de su cuenta y por ende, coloca en relativo riesgo el monto de su pensión.

La normatividad establece que las AFORES deben presentar a la CONSAR su estructura de comisiones, la cual, en caso de que la CONSAR no censure explícitamente en un plazo de treinta días quedará automáticamente aprobada. Los trabajadores están en total libertad de cambiar de AFORE

como consecuencia de cambios en comisiones que signifiquen mayores cobros, sin estar sujetos al límite de un traspaso anual que establece la ley. En los casos en que dichos cambios signifiquen cobros menores a los autorizados, no se considera modificada la estructura y no se tiene el derecho del cambio antes del año de permanencia autorizado por la ley. Es importante señalar que el régimen de comisiones de las AFORES no deberá discriminar a trabajadores en particular o a grupos de trabajadores.

De acuerdo con la reforma a la ley del SAR, y tocando el tema de las comisiones, se anula la comisión sobre flujo de cuotas de las AFORES quedando la comisión sobre saldo de cuenta, esto es positivo porque así, se puede comparar una con otra. El aspecto del rendimiento obtenido, es parte fundamental para que un trabajador elija una AFORE, aunque no basta una comisión barata si el rendimiento obtenido es prácticamente nulo.

Se cobrará mensualmente al trabajador con cargo a su cuenta individual; puede cobrarse como un porcentaje del rendimiento obtenido por el trabajador por su inversión en la SIEFORE. El cobro se realiza mensualmente sólo cuando la cuenta individual del trabajador obtiene rendimientos superiores a la inflación. Si el rendimiento es igual o menor a la inflación, no se cobrará comisión.

Anteriormente el sistema permitía el cobro de dos tipos de comisiones:

- a) Comisión sobre Flujo: en la cual, la AFORE cobraba un porcentaje de la aportación, cada vez que se realizarán aportaciones a las cuentas la administradora cobraba una comisión sobre dicha aportación.

- b) Comisión sobre Saldo: como su nombre lo indica, es un porcentaje anual sobre el saldo acumulado del trabajador. El saldo acumulado del trabajador será la cantidad de recursos que tenga en su cuenta individual, en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias, es decir, las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido.

Debido a la existencia de dos tipos de comisiones, resultaba complicado comparar AFORES, debido a que una puede tener una comisión más alta sobre flujo y otra AFORE una más alta sobre saldo y eso es difícil de comparar para comprender cuál es en realidad la AFORE más barata que otra.

Se podría ejemplificar de la siguiente forma: un trabajador que acaba de ingresar al sistema, es lógico que no le interesaría la comisión sobre saldo, debido a que no tiene saldo acumulado en su cuenta, debido a que está empezando a laborar. Le interesaría más la comisión sobre flujo, ya que, es importante revisar cuánto le descuentan por cada aportación que entre a su cuenta; en caso contrario, un trabajador que lleva cotizando bastantes años, y renuncia, él ya no estaría en el sistema pero aún sigue teniendo un saldo, es claro que no va a registrar una comisión sobre flujo, debido a que no existen aportaciones a su cuenta, pero sí le seguirían cobrando la comisión sobre saldo.

Con la eliminación de la comisión sobre flujo se establece la transparencia y sencillez con la que se puede interpretar el rendimiento neto y por ende se facilita la comparación entre AFORES; por último, se considera que cada trabajador está en una situación en particular, es decir, no se generaliza qué tan bueno o malo es el dejar un solo tipo de comisión.

Es pertinente aclarar que el Senado ha aprobado reformas a la ley del SAR, para prohibir como ya se analizaba, la comisión sobre flujo, aunque la comisión sobre saldo aún sigue latente y continúa siendo una comisión onerosa; no suficiente con ello se corre peligro de que las AFORES al ver eliminada la comisión sobre flujo incrementen la comisión sobre saldo, recordando que esta comisión conviene ser utilizada por las AFORES ante la administración de saldos mayores en las cuentas de los trabajadores. Más allá de eliminar un tipo de comisión se debería fijar un porcentaje máximo y justo en el cobro de la misma en beneficio del propio trabajador.

4.8 Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), creadas en 1997, son una variante de las sociedades de inversión y surgen del sistema de pensiones en México. Su objetivo central es preservar el valor adquisitivo de los ahorros de los trabajadores para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las SIEFORES son entidades financieras constituidas con patrimonio propio, operadas y administradas por las AFORES, están reguladas por la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR) y a su vez, supervisadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en su capítulo I, Art. 2° establece que *“La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia del Sistema de Ahorro para el Retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la Ley”*.

(Art. 39 LSAR) Las Sociedades de Inversión, tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales, que reciban en los términos de las leyes de Seguridad Social. De igual forma, invertir los recursos de las Administradoras a que se refieren los Artículos 27 y 28 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

De esta manera mientras las AFORES administran las cuentas individuales, las SIEFORES invierten los recursos de esas cuentas para generar mayores rendimientos.

4.8.1 Objeto

Dichas sociedades tienen por objeto invertir los recursos derivados de las cuentas individuales, la importancia de estos recursos se enfoca en procurar otorgar la mayor seguridad y la obtención de rentabilidad en los recursos de los trabajadores; estableciendo que las inversiones se canalicen prioritariamente en valores que fomenten la actividad productiva nacional, el empleo, la vivienda, el fomento de infraestructura y desarrollo regional.

La cartera de valores en los que las SIEFORES invertirán los recursos de los trabajadores estará compuesta por los siguientes instrumentos:

- Instrumentos emitidos y avalados por el gobierno federal.
- Instrumentos de renta variable.
- Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas.
- Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo.
- Títulos cuyas características específicas preserven el valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- Acciones de otras Sociedades de Inversión, siempre y cuando no sean SIEFORES.

Con excepción de los valores emitidos o avalados por el gobierno federal, los demás valores deberán estar avalados por una empresa calificadora de valores autorizada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Así mismo, la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro establecerá límites y regulaciones a las carteras o portafolios de inversiones de las SIEFORES.

La valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las Sociedades de Inversión se sujetará a los criterios técnicos que establezca un Comité de Valuación, integrado por tres representantes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (uno de los cuales, con asignación de ésta lo presidirá), dos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dos del Banco de México, dos de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro y dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. Este comité dará a conocer los criterios y técnicas a las que deberán sujetarse

las Administradoras en la evaluación de los valores que integren las carteras de las Sociedades de Inversión.

4.8.2 Características

La actual legislación señala que cada una de las AFORES podrá constituir Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, las cuales deberán poseer las siguientes características:

1. Personalidad jurídica y patrimonio propios, diferentes de las AFORES.
2. Sus fondos pertenecerán única y exclusivamente a los trabajadores.
3. Deberán contar con la autorización de la CONSAR para su constitución y funcionamiento.
4. Deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en lo concerniente a inversiones, información y publicidad.

Cada SIEFORE, contará con un Comité de Inversión que determinará la política y estrategia de su operación cotidiana, dicho Comité deberá sesionar cuando menos una vez al mes y deberá tener un consejero independiente quien, junto al director general de la AFORE y los demás miembros que designe el consejo de administración de la SIEFORE, lo integrarán.

4.8.3 Funciones

Para lograr su objetivo, hacia una inversión de los recursos que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores, las SIEFORES deberán tener las siguientes funciones:

- Recibir de las AFORES los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez para su inversión en distintos valores que disminuyan el riesgo de la pérdida del valor económico de las aportaciones.
- Para la selección y adquisición de estos valores, ellas se autorregularán con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Inversión.
- Se deberá enviar a los trabajadores información de manera clara y oportuna sobre las políticas de inversión y los riesgos financieros que se corren.
- Para la integración de su portafolio de inversión, las SIEFORES tendrán que procurar la mayor seguridad y rentabilidad en los recursos de los trabajadores.

Con esto, uno de los principales beneficios de las SIEFORES es brindar a los propietarios de las cuentas individuales la esperanza de optimizar el uso de sus fondos a fin de contar con una pensión más justa al momento de retirarse.

El Art. 48 de la LSAR establece *las prohibiciones para las SIEFORES*, pretendiendo que su desempeño se realice con la mayor transparencia, seguridad financiera y rectitud poniendo un marcado freno a las conductas especulativas de alto riesgo, al acaparamiento del negocio en beneficio de unos cuantos, y a toda actitud monopólica.

CAPÍTULO V.

LA CUENTA INDIVIDUAL DEL PENSIONISSSTE

5.1 Concepto

De acuerdo a la nueva ley del ISSSTE la cuenta individual se define como: *“Aquella que se abrirá para cada Trabajador en el PENSIONISSSTE o, si el trabajador así lo elige, en una Administradora, para que se depositen en la misma las Cuotas y Aportaciones de las Subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias de retiro, de aportaciones voluntarias y de ahorro de largo plazo, y se registren las correspondientes al Fondo de la Vivienda, así como los respectivos rendimientos de éstas y los demás recursos que puedan ser aportados a las mismas”*.

Como se puede apreciar, la cuenta individual en el nuevo sistema de pensiones del ISSSTE contiene una definición tal y como la observamos en la ley del Seguro Social, salvo en el caso de inclusión de algunas subcuentas pero que en su momento parecían superar algunos problemas por la nueva adopción de este sistema.

5.2 Integración de la cuenta individual

Es derecho de todo trabajador contar con una cuenta individual, operada por el PENSIONISSSTE o por una Administradora la cual elegirá libremente.

La cuenta individual en el nuevo sistema de pensiones del ISSSTE, contará con las siguientes características y se integrará por las siguientes subcuentas:

- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.

Se puede argumentar que el seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez es la particularidad del nuevo sistema de pensiones operado bajo el esquema de cuentas individuales, ésta última, atañe sin lugar a dudas a los trabajadores de nuevo ingreso ya que su entrada será obligatoria, y a los trabajadores en activo que opten por los bonos.

Es importante aclarar que de acuerdo a lo establecido en la nueva ley de ISSSTE, existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador quede privado del trabajo a partir de los 60 años de edad y para gozar de las prestaciones de cesantía en edad avanzada se requiere que el trabajador cuente como mínimo con 25 años de servicio hacia el Instituto.

Es claro que existirán casos en que el trabajador tenga la edad pero no los años de servicio, en estos casos, el trabajador podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir los años necesarios que marca la ley para tener derecho a una pensión.

Cubriendo los requisitos en que se hace válida esta subcuenta, obliga el Instituto al otorgamiento de una pensión y al derecho a la salud hacia el trabajador.

Se establece que el derecho al goce de la pensión por cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el trabajador cumpla con los

requisitos señalados anteriormente, solicitando el otorgamiento de dicha pensión acreditando haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido el aviso de baja.

Con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador, el pensionado por esta subcuenta, adquirirá a favor de sus familiares derechohabientes en el momento de otorgarse la pensión un seguro de sobrevivencia, en los términos que al efecto determine la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, oyendo a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

De esta manera, la disposición que realice el trabajador de los recursos de su cuenta individual disminuirá en igual proporción a los años de cotización efectuados.

- Del fondo de vivienda, (sólo registra las aportaciones del 5% y sus rendimientos);

Cuando un trabajador recibe un crédito para vivienda, es preciso señalar que el saldo de la subcuenta de vivienda se aplicará como saldo inicial. Complementariamente con las posteriores aportaciones de vivienda hechas a su favor, se reducirá el saldo pendiente de pago o insoluto. De igual manera, se aplicará el saldo y posteriores aportaciones, cuando el trabajador obtenga un crédito de alguna entidad financiera (banco o Sofol), o lo obtenga en cofinanciamiento con una entidad financiera o el Infonavit. El FOVISSSTE podrá celebrar convenio con el Infonavit o entidad financiera, para que las dependencias o entidades efectúen el descuento correspondiente a éstos.

Las aportaciones del Fondo de Vivienda no son administradas por las AFORES e invertidas por medio de las SIEFORES, sino que son transferidas a la cuenta que el banco de México le lleva al ISSSTE respecto al fondo de la Vivienda.

Estos recursos serán invertidos en valores del gobierno federal e instrumentos de la banca de desarrollo, en tanto se destinen al otorgamiento de créditos para vivienda de los trabajadores. El ISSSTE podrá tener en efectivo o en depósitos bancarios las cantidades necesarias para las operaciones diarias del Fondo de Vivienda.

Cuando un trabajador llegue a contratar o comprar una pensión ante una aseguradora, deberá de utilizar todos los recursos de los cuales dispone para tal efecto, incluidos los de vivienda que no se hubieren aplicado para un crédito hipotecario; si el trabajador carece de los ahorros suficientes para contratar la pensión, entonces se le entregarán en una sola exhibición.

- Del ahorro solidario.

Integrado por aportaciones del trabajador y su dependencia o entidad de tal forma que por cada peso que deposite el trabajador, éstas aportarán \$3.25. Estableciéndose un tope máximo para el trabajador del 2% de su sueldo básico, para la dependencia o entidad 6.5% del sueldo básico. La cuenta individual contempla un ahorro de tipo solidario, en el cual los trabajadores podrán optar que se les descuenta hasta el 2% de su sueldo básico.

De esta manera, se establece una ventaja referente al nuevo sistema de pensiones en el cual, por cada \$1.00 de ahorro por parte del trabajador, las dependencias y entidades en las que presten sus servicios los trabajadores

estarán obligados a depositar en esta subcuenta \$3.25 con un tope máximo del 6.5% del sueldo básico.

- De aportaciones complementarias de retiro, (son aportaciones no obligatorias y que el trabajador puede retirar al pensionarse o cumplir 60 años);
- De aportaciones voluntarias, (son aportaciones no obligatorias pudiéndose retirar cada dos meses);

Esta subcuenta, surge con el afán de promover el ahorro voluntario, se establece que las AFORES otorguen incentivos para los ahorradores como bonificaciones a las respectivas cuentas individuales. Invariablemente, para que el ahorro voluntario prevalezca como una opción de crear una cultura de ahorro en los trabajadores, no es tan necesario el otorgamiento de incentivos para tal efecto, sino de empleos con salarios dignos y competitivos asegurando el bienestar económico de las familias de los trabajadores.

Respecto a este punto, el trabajador podrá designar a sus beneficiarios en torno al amplio concepto de ahorro voluntario, y no sólo a las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro.

- De ahorro a largo plazo, (aportaciones voluntarias que se aplican para la contratación de la pensión de los trabajadores no afiliados al IMSS);

Se establece, de acuerdo a la nueva ley del ISSSTE, que los recursos depositados en la cuenta individual, pertenecen únicamente al trabajador, así como los recursos que se depositen en la subcuenta de retiro, cesantía

en edad avanzada y vejez y en la subcuenta de ahorro solidario serán inembargables.

Los recursos depositados en las subcuentas de aportaciones voluntarias, complementarias de retiro y de ahorro a largo plazo contarán con el carácter de inembargables hasta por un monto equivalente a veinte veces el salario mínimo elevado al año por cada subcuenta, así, por el importe excedente a esta cantidad se podrá trabar embargo.

Los Trabajadores no deberán tener más de una Cuenta Individual, independientemente de que se encuentren sujetos a diversos regímenes de seguridad social. Si tuvieren varias Cuentas Individuales deberán hacerlo del conocimiento del PENSIONISSSTE o de las Administradoras en que se encuentren registrados, a efecto de que las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR a que se refiere la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro promuevan los procedimientos de unificación o traspaso correspondientes que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

5.3 Cuotas y Aportaciones a la cuenta individual

En enero de cada año las dependencias y entidades deberán notificar estos conceptos al ISSSTE. Las modificaciones a los conceptos de pago se deberán notificar al Instituto en el mes siguiente a la realización de las mismas. Así, si el cambio ocurre en febrero, se tendrá todo marzo para informarlo al ISSSTE.

NUEVA LEY

Fundamento (Artículo)	Concepto	Aportación Trabajador (%)	Aportación Patrón (%)	Aportación Gobierno
		(%)	(%)	
42	Salud	2.750	7.375	13.9% smgdf indexado con inpc
42	salud pensionados	0.625	0.62	
75	Riesgos de trabajo	0.000	0.75	
102	Retiro, Cesantía y Vejez	6.125	2 (Retiro)	5.5% smgdf indexado con inpc
102			3.175	
140	Invalidez y Vida	0.625	0.625	
194	Vivienda	0.000	5.000	
199	Serv. Soc. y cult.	0.5	0.50	
	Total	10.625	18.045	28.670

Paulatino hasta 2012

1

Las cuotas del trabajador correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), se irán incrementando, del monto actual de 3.5% hasta alcanzar el 6.125% referido, conforme y de manera desglosada al siguiente cuadro (Artículo Trigésimo primero Transitorio de la nueva Ley del ISSSTE).

Años	Cuota a cargo del trabajador (%)
A la entrada en vigor de esta Ley	3.5
2008	4.025
2009	4.55
2010	5.075
2011	5.6
2012 en adelante	6.125

Así, el trabajador deberá ir pagando más cuando menos posibilidad tiene de pensionarse u obtener una pensión digna.

¹ Fuente: Nueva ley del ISSSTE, 2007.

5.4 Usos de la cuenta individual

Entre los usos que se pueden encontrar de la cuenta individual y que nos pueden dar ciertos beneficios localizándose entre los más destacados podemos encontrar:

- Retiro por desempleo:

Cuando un trabajador no está sujeto a una relación laboral, podrá retirar de su cuenta individual la cantidad que resulte menor a 75 días de su propio sueldo básico de los últimos cinco años, o bien, el 10% del saldo de su subcuenta de RCV.

Los requisitos, se presentan a continuación:

- a) Que hayan transcurrido 46 días naturales a partir del desempleo;
- b) Que se presente la solicitud correspondiente;
- c) Que el trabajador no haya efectuado retiros de su cuenta individual en los cinco años inmediatos anteriores (cuya acreditación se realizará a través de los estados de cuenta correspondientes).

La gran problemática y que debe de quedar muy claro es que, cualquier disposición de recursos que realice el trabajador de su cuenta individual le reducirá en la misma proporción sus cotizaciones, arriesgando la posibilidad de obtener una pensión al momento de su retiro.

Debido a la semejanza en cuanto a las características de la cuenta individual entre ambos Institutos, se puede deducir que la cuenta individual tendrá varios usos para el trabajador dentro del nuevo esquema de pensiones, a continuación se señalan los usos en el caso del IMSS acorde a su actual legislación:

1. Ayuda para gastos de matrimonio.
2. Ayuda en caso de desempleo.
3. Ahorro voluntario.
4. Adquisición de vivienda.
5. Cobertura en caso de invalidez y fallecimiento.
6. Seguro de Cesantía y Vejez.

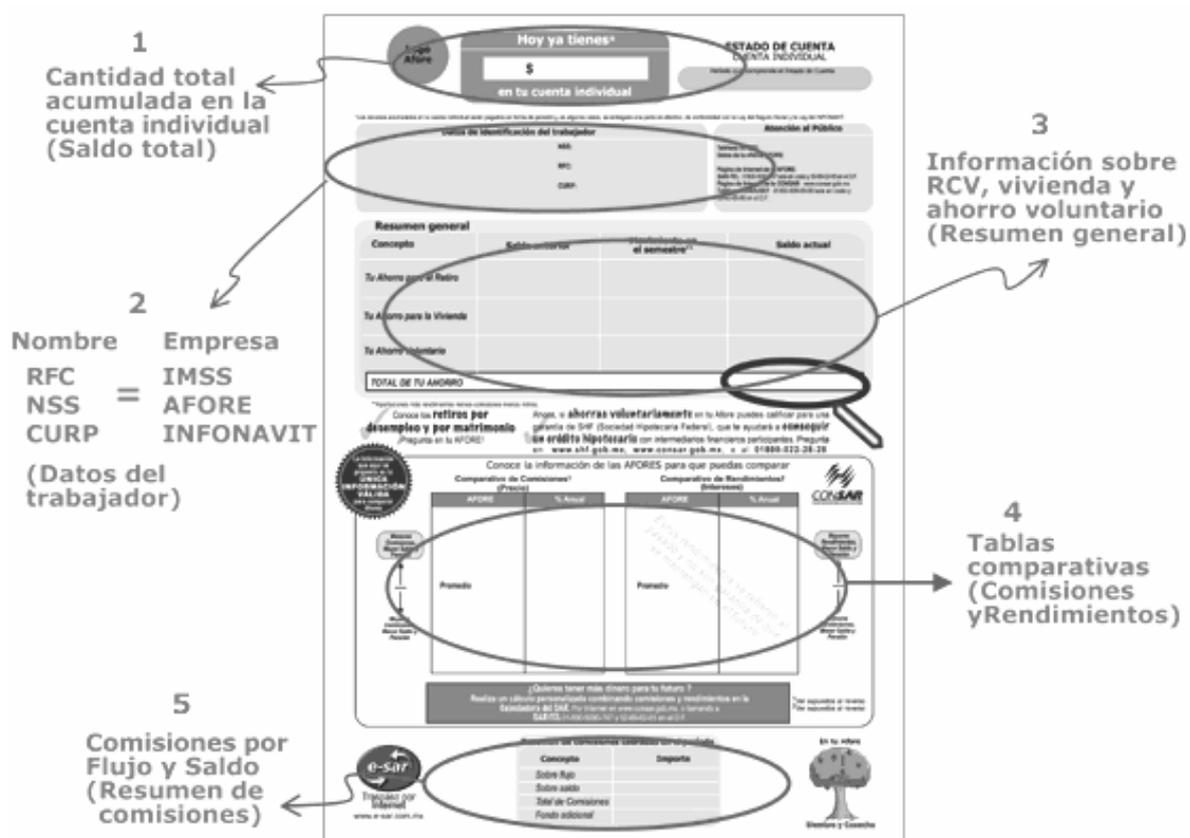
5.5 El Estado de Cuenta

Cada afiliado debe recibir en su domicilio, por lo menos dos veces por año, un Estado de Cuenta que incluirá un resumen detallado sobre su cuenta individual y el estado que guardan sus inversiones, movimientos, saldos, rendimientos y comisiones.

El Estado de Cuenta en lo general, establece un resumen general de saldos en el cual se detalla la información de los recursos acumulados por cada concepto y subcuentas al inicio y al final del periodo que comprende el Estado de Cuenta, se detallará la información que especifica cada una de las subcuentas que integran la cuenta individual como el caso de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, subcuenta de aportaciones voluntarias, subcuentas de aportaciones voluntarias de retiro,

subcuenta del fondo de vivienda, en donde se indican las tasas de rendimiento promedio que corresponde a las tasas de interés decretadas por el FOVISSSTE en el periodo que corresponde el Estado de Cuenta, expresada en términos anualizados, etc. Así como la Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro en la que se invierten las aportaciones de los trabajadores, de acuerdo al tipo de ahorro y elección del trabajador; indicando la tasa de rendimiento de las SIEFORES en el mismo periodo comprendido del Estado de Cuenta, expresada en términos anualizados para cada SIEFORE que administre la AFORE.

De manera similar a como se maneja el uso de información de un estado de cuenta en el Seguro Social, se utilizará el mismo mecanismo informativo para los trabajadores que cotizan al ISSSTE, es por ello que a continuación se presenta un estado de cuenta y la información que presenta la AFORE respecto al momento en que atraviesan los ahorros del trabajador y que le interesa conocer.



2

1. La cantidad presentada es el saldo total de la cuenta individual a la fecha de corte del estado de cuenta.
2. Se deberá corroborar que la información presentada sea correcta acorde a cada documento.
3. En la parte de resumen general se desglosan las diversas aportaciones que componen el saldo de la cuenta individual, presentándose un saldo anterior, los movimientos del semestre y el saldo actual (la suma de ambos).
4. Como sabemos, cada AFORE tiene la obligación de presentar las tablas comparativas que emite la CONSAR, en las cuales se informan las comisiones que cobra cada AFORE, así como el rendimiento anual que otorgan cada una de estas instituciones.

² Página de la CONSAR. <http://www.consar.gob.mx>

La nueva Ley del SAR, establece que a partir de marzo de 2008 estas tablas cambiarán por la tabla de rendimiento neto (este se obtiene del rendimiento que otorga la AFORE menos la comisión que cobra sobre el saldo). Se publicará un comparativo de Comisiones por disposición de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), en donde se podrá apreciar la comisión anual sobre saldo única que cobraría cada una de las AFORES en determinado periodo, mismas que equivalen a las comisiones sobre flujo, saldo y/o rendimiento que cobra la AFORE como porcentaje de saldo de los recursos de la cuenta individual, así como los descuentos *verbigracia* por permanencia que se aplican actualmente.

5. En este recuadro se proporciona el resumen de comisiones que fueron cobradas durante el periodo por los servicios ofrecidos por la AFORE.

Por último, este resumen de Comisiones es aprobado por la CONSAR para el cobro por parte de las AFORES, recordemos que al ser anulada la comisión sobre flujo, el cálculo se realizará sobre la comisión sobre saldo, como su nombre lo indica puede ser un porcentaje del saldo, o el rendimiento real que generen las SIEFORES.

Se incluirán el importe de las comisiones cobradas durante el periodo del Estado de Cuenta.

5.6 Análisis de la cuenta individual

Con la entrada al sistema de cuentas individuales (capitalización individual), se rompe el esquema solidario del actual sistema de pensiones, es decir, del monto del salario que perciba un trabajador y de su estabilidad

laboral dependerá el acceder a una pensión y su monto. Por lo que muchos trabajadores ya no accederán a una pensión como anteriormente se hacía, sino que al final de su vida laboral sólo retirarán sus frágiles ahorros. El sistema de cuentas individuales presenta desventajas, en el sentido de que existe la posibilidad de que un trabajador de bajos ingresos que durante toda su vida haya tenido cotizaciones bajas en el ISSSTE al final obtenga una pensión muy pequeña. Para ello, la nueva Ley del ISSSTE contempla una pensión mínima garantizada que corresponde a dos salarios mínimos para este tipo de trabajadores.

Al contar con una cuenta individual, queda claro que se necesita quien la administre, y el problema radica en que los ahorros de los trabajadores entrarán a las AFORES que obtienen grandes ganancias a través del cobro de elevadas comisiones. Las comisiones cobradas por las Administradoras son y seguirán siendo onerosas, aún con las recientes reformas la Ley del SAR que prevén la eliminación de la comisión por flujo, queda claro que al comenzar a integrar sus depósitos en las cuentas individuales los trabajadores al servicio del Estado, los saldos en estas cuentas serán bajos en principio, por ello, en los primeros años de vida de una cuenta individual, el monto y luego el tipo de comisiones que cobran las AFORES es el que define los rendimientos que alcanza esta cuenta.

Las cuentas individuales de los trabajadores del ISSSTE van a comenzar con un saldo producto de los ahorros del anterior SAR (2%), el que les manejarán e invertirá el PENSIONISSSTE para que posteriormente, como ya se mencionó, ingresen a las AFORES privadas.

Es importante aclarar que la cuenta individual contará con portabilidad, entre el sector público y el sector privado lo que generará caminar hacia un

Sistema Nacional de Pensiones, se considera que es correcto el crear este tipo de sistema, pero seamos honestos, en realidad lo que sí se crea es una portabilidad de recursos a favor de las AFORES y aseguradoras. Los trabajadores tendrán que sumar recursos de ambos Institutos, colaborando además que no existan cuentas inactivas mismas que caerán en cualquiera de las AFORES existentes en el mercado. De igual manera, las pensiones van a estar en función de sus cotizaciones y ya no se genera presión sobre las finanzas públicas.

Hay quien dice que las cuentas individuales que hemos visto en las Afores de los derechohabientes del Seguro Social, no se ha calculado el dinero de manera tal que permita tener un retiro digno al final de la vida laboral. ¿Cómo se está resolviendo el problema en estas cuentas individualizadas?

En efecto, se llegó a la conclusión que la sola aportación del Estado y del trabajador a la cuenta individual no era suficiente. Por ello se estableció un esquema de ahorro solidario, en el cual, por cada peso que el trabajador ahorre el Estado le va a depositar en su cuenta 3.25 pesos. Es decir, sumada la aportación obligatoria del Estado, la aportación obligatoria del trabajador, más este esquema de ahorro solidario, el trabajador en teoría va a obtener, al final de su vida laboral, una tasa de reemplazo, como se denomina, una jubilación, mucho más allá de lo que se estaba calculando con la sola aportación obligatoria. La pregunta es: ¿de qué forma el trabajador va a obtener el dinero para realizar dicho ahorro?

Para el caso de pensión por invalidez, la actual legislación establece diversos criterios para otorgarla, una vez concluidas las 104 semanas referidas, se procederá a dictaminar sobre la procedencia de la pensión de

invalidez, misma que será otorgada al trabajador si cumple con los siguientes requisitos:

- Cinco años de servicios, o solamente tres si se le determina un 75% de incapacidad.
- La Imposibilidad de obtener mediante un trabajo igual una remuneración superior al 50% de su remuneración de su último año de trabajo.

El plazo máximo para el otorgamiento de una pensión en riesgos de trabajo, invalidez, vejez, etc., una vez que el ISSSTE dictamine su procedencia, este mismo Instituto queda obligado a otorgar la resolución en que conste el derecho a la misma en 90 días (que en principio son hábiles). Para evitar fraudes el propio ISSSTE podrá ordenar en todo tiempo, la verificación y justificación de los hechos base para el otorgamiento de la pensión.

La iniciativa estructural para crear el “ISSSTE del futuro” afectará los intereses de los trabajadores de esa institución, un ISSSTE privatizado que requerirá toda una reforma hacendaria para financiarlo. Uno que tendrá impacto en los trabajadores que forman el piso de la pirámide salarial pública. Parte del inmenso ahorro que se obtendrá de la reforma se conseguirá, si acaso, de dos fuentes básicas: la primera, al alargar el lapso de edad para la pensión de trabajadores, la segunda, al reducirse el monto de las pensiones.

Se han realizado numerosas marchas y movilizaciones ante el descontento por esta nueva ley del ISSSTE, no se recuerda un caso similar de una ley que se enfrente a 150 mil amparos, incluyendo los amparos de los propios trabajadores del ISSSTE, entrando al grupo de los quejosos jurídicamente

en busca del amparo de la justicia federal contra una ley que según ellos lesiona sus derechos.

Entre ellos, un panorama de dicho instituto realmente alarmante, es pavoroso que haya 18 mil consultas pendientes, que se necesiten 90 días para comprar las medicinas que hacían falta ayer. Mientras algunos servidores públicos luchan para derogar esta nueva ley, existen otros que ruegan para que ésta nueva ley arregle el caos existente desde hace varios años.

DISCUSIÓN

Para la realización de un trabajo de tesis se requiere generar un proceso de investigación exhaustivo y serio respecto al estudio seleccionado.

El análisis de la cuenta individual en el nuevo sistema de pensiones del ISSSTE permite observar una relación estrecha con diversas asignaturas impartidas en la carrera de Administración.

En primer lugar se tiene que mencionar Metodología de la Investigación, asignatura que permitió evaluar las posibles técnicas para la adecuada realización del presente análisis, permitiendo estructurar y desarrollar diferentes métodos, técnicas y procedimientos de investigación señalando las limitantes de los métodos y orientando el medio por el cual se localizan ideas o hechos que permitirán sostenerlo.

El uso de la asignatura de Derecho es imprescindible, al analizar una Ley en materia laboral se abordan aspectos jurídicos en defensa, como es el caso, de los trabajadores al servicio del Estado. Quedando claro que, aunado al Derecho Constitucional y Mercantil se logran disipar las dudas que emergen del análisis en cuestión, observando diversas particularidades dentro de esta nueva Ley del ISSSTE, que no en todos los casos benefician a los trabajadores al servicio del Estado.

Por su parte, Recursos Humanos y Comunicaciones son asignaturas que adquieren gran relevancia en la carrera y en cualquier sector organizacional, percatándonos de que, así como este recurso es invaluable, de igual forma es difícil de administrar acorde al sistema que se esté utilizando y a los derechos y obligaciones que la organización les extiende

para un bien común. Debido a que el análisis de la cuenta individual en el nuevo sistema de pensiones del ISSSTE aborda diversos enfoques en el esquema laboral, económico y financiero no es por demás establecer la estrecha relación que guarda esta reciente Ley con el Recurso Humano.

Las asignaturas de Economía y Finanzas, fueron factor relevante a lo largo del presente análisis, permitiendo observar la situación económica y financiera que guardaba el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado si no se llegaba a concretar dicha reforma, esto implicó el obtener y analizar información descifrando números claves que ponían en riesgo financiero al Instituto.

Se señalan diversos datos en cuanto a la condición económica que guardaba el país antes de concretarse esta reforma, sabemos que éste es un gran paso que tanto el Congreso como el Ejecutivo dieron a la situación económica de México, sin embargo, aún faltan reformas por crear permitiendo apoyarnos en las asignaturas Problemas de México y Administración Pública para reafirmar que algo importante está sucediendo en nuestro país y como ciudadanos tenemos derecho a la información y dentro de una democracia estamos obligados a participar activamente en defensa de nuestros derechos.

CONCLUSIONES

- Al analizar la creación de la cuenta individual para los trabajadores al servicio del Estado, conociendo ventajas y desventajas del uso de la misma, el presente análisis sirve de guía para la comprensión del cambio causado en el sistema de pensiones del ISSSTE, auxiliando a tomar en su momento una decisión acertada en el cambio de régimen para los trabajadores en activo, concluyendo que la hipótesis es aprobada.
- A nivel macroeconómico, la reforma le da un impulso considerable a las finanzas públicas, quedando claro que el país no puede ser viable si no surgen reformas que le den el soporte necesario para una adecuada administración del Estado. Si existe menos presión financiera esperemos que estos recursos que se están ahorrando al Instituto en verdad se destinen para mejorar condiciones en hospitales, salud, servicios entre otros.
- Si las aportaciones que realizan los trabajadores durante su vida activa eran menores a los beneficios recibidos, entonces la viabilidad financiera del sistema de pensiones no estaba asegurada.
- El aspecto de la transición demográfica es visible a través de una mayor esperanza de vida y una disminución en la tasa de fecundidad, con esto aumenta el número de trabajadores que llegan a la edad de retiro y por ende se incrementan los años en que se recibe una pensión.
- Al observar el panorama que prevalecía en el IMSS antes y a partir del año de 1997, era sólo cuestión de tiempo para que las AFORES

se extendieran a los trabajadores al servicio del Estado, quedándose con parte de los ahorros del trabajador durante su pensión.

- Para los trabajadores de nuevo ingreso representa un exceso en términos de menores beneficios que los que están actualmente dentro del sistema, concretamente el alargamiento del plazo para obtener una pensión y el incremento de aportaciones.
- Los trabajadores en activo que cubran los requisitos para acceder a la jubilación, para no poner en riesgo este derecho, lo tendrán que ejercer de manera oportuna, para ello tendrán que estar correctamente informados y defender su derecho a la misma.
- Se incrementan las cuotas que los trabajadores pagan para poder acceder a una pensión de 3.5% hasta un 6.125% a través de incrementos anuales a partir de 2008.
- Con la supresión de la Comisión sobre Flujo, la Comisión sobre Saldo queda latente, conviniendo a las AFORES, ya que seguramente éstas elevarán las de saldo para seguir obteniendo excelentes rendimientos.
- Hay otro tema muy importante, se habla de una reforma que se hizo en la cúpula entre el gobierno representado por el director del ISSSTE, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, es decir, que fue un acuerdo entre las cúpulas, quiere decir que no se consultó, se está tratando de pasar muy rápido, y hemos visto que hubo una gran velocidad en el proceso ¿Qué hay detrás de todo esto?

- La clave para deber menos sin dejar de pagar lo que se debe es el cambio de edad de jubilaciones y el incremento de cuotas, al ir incrementando las cuotas y establecer una edad de jubilación, lo que

se logra es que el trabajador se jubile con más edad y el tiempo de disfrute de pensión sea menor.

- Se condena a millones de trabajadores al servicio del Estado a no contar con una pensión digna al final de su vida laboral con la privatización del sistema de pensiones, representando un grave retroceso en materia de seguridad social.
- La finalidad de la reforma es adoptar un esquema viable de financiamiento para las pensiones de los actuales y futuros cotizantes con elementos redistribuidores del ingreso, por lo que dadas las circunstancias el cambio resulta indispensable.
- Una vez concretada la reforma, se espera que el ISSSTE cambie de adentro hacia afuera, confiemos en que todos los trabajadores al servicio del Estado comprendan la enorme responsabilidad histórica que tienen y que la asuman con un verdadero espíritu de servicio, con el fin de transformar para bien la imagen y calidad del Instituto.

BIBLIOGRAFÍA

- Brugada, Clara. “Sistemas de pensiones en México: presente y futuro” México: Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Grupo Parlamentario del PRD, México 2004.
- Cárdenas Gutiérrez, Carlos. “Estudio práctico sobre SAR, AFORES, y SIEFORES” 7ª. Edición ISEF. México 1997.
- Córdova Gutiérrez, Alberto. “La participación de las AFORES y el nuevo sistema de pensiones en el desarrollo económico” Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alaman, México 1998.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1998.
- García Nieto, Héctor. “El Instituto Mexicano del Seguro Social y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones de sus trabajadores” Fundación Friedrich Ebert : Instituto de Estudios del Trabajo, México 2004
- Garza Mercado, A. “Manual de técnicas de Investigación” 6ª. Edición. El Colegio de México. México 1996.
- González Reyna, Susana. “Manual de redacción e investigación documental” 4ª. Edición. Editorial Trillas. México 1997.
- Ham Roberto. “Envejecimiento en México, el siguiente reto de la transición demográfica”. México 2003.
- Hernández Sampieri, R. “Metodología de la Investigación” 3ª. Edición. McGraw – Hill Interamericana. México 2003.
- Holzmann, Robert. “Soporte del ingreso económico en la vejez en el siglo veintiuno: una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas” Bogotá, Colombia. Banco Mundial 2006.

- Huerta Peña, Jesús. “Las pensiones de vejez y supervivencia: Seguridad social: Planes de pensiones, función de ahorro y del seguro privados” Madrid: Graficas reunidas, España 1960.
- Jiménez Fernández, Adolfo “Las pensiones amenazadas” Galaxia Gutenberg: Circulo de Lectores, Barcelona 1999
- Ley Federal del Trabajo. México 1999
- Ley del ISSSTE y leyes complementarias. México 2000
- Mateo Dueñas, Ricardo. “Por qué cambiar el sistema de pensiones” Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias, España 1998.
- Méndez Ramírez, Ignacio. “El protocolo de Investigación”. Lineamientos para su elaboración y análisis. 2ª. Reimpresión. Editorial Trillas. México 1993.
- Miranda Salas, Eduardo. “Análisis del sistema del fondo de pensiones: Perspectivas e interrogantes” Jurídica de Chile , 1997.
- Miranda Valenzuela, Patricio. “Entendiendo las afores: el nuevo sistema de fondos de pensiones mexicano: sistema de capitalización individual” México: SICCO, 1997.
- Morales Ramírez, María. “La recepción del modelo chileno en el sistema de pensiones mexicano” México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
- Nueva Ley del ISSSTE, Publicaciones Administrativas Contables y Jurídicas. México 2007.
- Ruiz Moreno, Ángel. “Las afores: el nuevo sistema de ahorro y pensiones” Editorial Porrúa, México 1997.

Sitios Web

- “Afore Banamex” <http://www.banamex.com.mx> 19, IV, 2007.
- “Afore Inbursa” <http://www.aforeinbursa.com.mx> 21, IV, 2007.
- “Acerca de la nueva ley del ISSSTE” <http://www.condusef.gob.mx> 17, IV, 2007.
- “Consejo Nacional de Población” <http://www.conapo.gob.mx>
- “Información Afores” <http://www.consar.gob.mx> 17, IV, 2007.
- “Política” <http://www.jornada.unam.mx> 13 IV 2007.
- “Reforma a la ley del ISSSTE” <http://www.issste.gob.mx>: 13, IV, 2007.

Artículos periodísticos

- *“Con fallas y errores, PAN, PRI y Verde aprueban la Ley del ISSSTE”*, Ballinas, Víctor. La Jornada. Política. Pág.03, Cd. de México, martes 27 de marzo de 2007.
- *“Empleados de la cultura rechazan la nueva ley”* Ricardo Jorge. La Jornada. Política. Pág.11, Cd. de México, miércoles 28 de marzo de 2007.
- *“Habrá huelga nacional para frenar la ley del ISSSTE, advierten”* Gómez Carolina, Aviles Karina y León Gabriel. La Jornada. Política. Pág.10, Cd. de México, miércoles 28 de marzo de 2007.
- *“La ley del ISSSTE viola la Constitución, dice el PRD”*, Méndez, Enrique. La Jornada. Política. Pág.05, Cd. de México, martes 27 de marzo de 2007.
- *“Millonaria inversión con recursos de jubilaciones”* Zúñiga Juan Antonio y Cardoso Víctor. La Jornada. Política. Pág.06, Cd. de México, miércoles 28 de marzo de 2007.

- *“Nuevo fast track senatorial; ahora tocó a la ley del SAR”*, Ballinas Víctor y Becerril Andrea. La Jornada. Política. Pág.05, Cd. de México, miércoles 28 de marzo de 2007.
- *“Nueva Ley del ISSSTE: neoliberalismo ejemplar”*, García Sainz, Ricardo. La Jornada. Política. Pág.08, Cd. de México, martes 27 de marzo de 2007.

Artículos de revistas

- *“Dan viabilidad a pensiones de burócratas”* Disputa por su manejo. Ríos y Caporal. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Págs. 20-24
- *“Ley del ISSSTE parto difícil”* Garfías Francisco. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Págs. 26-29
- *“Obligados a modernizar la vida institucional”* Reforma del Estado. Luna, José. Revista Vértigo. 25 de marzo de 2007. Año VII. Págs. 14-19.