



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

**“ESTUDIO DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES
CONFORME A LA LEY DEL IMSS”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

DELGADO ROSALES LIZETH FABIOLA

ASESOR: M.A BENITO RIVERA RODRÍGUEZ

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
SECRETARÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

M. en C. JORGE ALFREDO CUÉLLAR ORDAZ
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE

ATN: I.A. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA
Jefa del Departamento de Exámenes Profesionales
de la FES Cuautitlán.

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el: **Trabajo de Tesis**

"Estudio de las pensiones y jubilaciones conforme a la ley del IMSS"

Que presenta la pasante: LIZETH FABIOLA DELGADO ROSALES

Con número de cuenta: 41302583-4 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el **EXAMEN PROFESIONAL** correspondiente, otorgamos nuestro **VOTO APROBATORIO**.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a de de 2018.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	Mtro. Benito Rivera Rodríguez	
VOCAL	Mtra. Ofelia Noguez Cisneros	
SECRETARIO	Mtra. Teresita Hernández Martínez	
1er. SUPLENTE	Mtro. Gustavo Armando Rodríguez Medina	
2do. SUPLENTE	Mtra. María Esther Monroy Baldi	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

LMCF/ntm*

AGRADECIMIENTOS

A mi querida Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, por cobijarme con sus enseñanzas día a día en los salones de clase que por 4 años me vio crecer, recorriendo cada uno de sus pasillos, empapándome de tus conocimientos, cultivándome en aquel rincón destinado al estudio de tus letras, a cada una de sus áreas verdes, gracias FESC, gracias UNAM por permitirme cumplir un sueño.

A mis padres por darme la vida y ser mi apoyo incondicional; a ti mamá porque siempre estuviste presente en cada etapa de mi vida, tal vez no como hubiéramos querido y sé que el camino no fue fácil, pero no lo hubiera logrado de no ser por tu amor, fortaleza y dedicación, a ti papá por enseñarme a valerme por mi misma y siempre seguir a delante para forjarme a conocer y saber siempre un poco más.

A mis abuelos por ser mis segundos padres, los cuales amo con todo mi alma, gracias por escucharme y estar en cada etapa de mi vida cuidándome, preocupándose y aconsejándome como solo ustedes lo saben hacer.

A mi familia Materna; por ser un apoyo fundamental en mi formación personal y profesional.

A mi familia Paterna; por ser la inspiración para lograr todos mis propósitos.

A mis amigos por formar parte importante de mi vida, por escucharme y estar presentes justo en los momentos en los que más los he necesitado, los llevo presente a todos y cada uno de ellos, ya que de cada uno he aprendido una lección y me han dado en su momento su mejor consejo para seguir en este camino que tantas veces se torna complicado, pero que con el paso del tiempo te das cuenta de lo sabía que es la vida, al cruzarte con las personas correctas en los momentos correctos.

A mis profesores; por ser mi ejemplo a seguir, por enseñarme a perseguir un sueño, una pasión, una meta para lograr ser una profesionista, ya que como una vez lo menciono hace algunos años cuando cursaba la secundaria, mi querida Profesora de Historia, Leonor Jiménez, “El título te lo llevas a la tumba”, y como dirían mis padres, “La educación es la única herencia que te podemos dejar”, gracias a todos ellos por dedicarme tan bonitas palabras al finalizar cada etapa académica.

A mi asesor el M.A Benito Rivera Rodríguez, por brindarme su tiempo, dedicación, conocimiento y apoyo en la realización de éste trabajo y por sus clases impartidas en las aulas académicas de tan hermosa Facultad.

A Dios, por permitirme crecer con salud, amor y fuerza para lograr cada una de mis metas, propósitos y sueños al lado de mis seres queridos.

POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU.

ABREVIATURAS

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
ASF	Auditoría Superior de la Federación
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CIEP	Centro de Investigación Económica y Presupuestaria
CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Única de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
ISSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
ISR	Impuesto Sobre la Renta
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
NIF	Normas de Información Financiera
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PIB	Producto Interno Bruto
PND	Plan Nacional de Desarrollo
RCV	Retiro Cesantía y Vejez
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RECERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario base de Cotización
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SIEFORES	Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro
SMGVDF	Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal
SSA	Secretaría de Salud
UMAS	Unidad de Medida y Actualización

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	I
ABREVIATURAS.....	II
RESUMEN.....	III
INTRODUCCIÓN.....	IV

CAPÍTULO 1.- MARCO TEÓRICO

1.1	Inicio de la seguridad social en el mundo.....	1
1.2	Antecedentes de los Sistemas de Seguridad Social en México.....	2
1.2.1	Problemática del IMSS en México.....	5
1.3	Prestaciones que Otorga el IMSS.....	8
1.3.1	Régimen Obligatorio.....	8
1.3.2	Clasificación del Régimen Obligatorio.....	8
1.3.2.1	Riesgos de Trabajo.....	8
1.3.2.2	Consecuencias de los riesgos de trabajo.....	10
1.3.2.3	Prestaciones a las que tiene derecho el trabajador.....	11
1.3.3	Enfermedades y Maternidad.....	14
1.3.3.1	Forma en que se prestan los servicios médicos.....	15
1.3.3.2	Prestaciones en caso de maternidad.....	15
1.3.3.3	Subsidio por maternidad.....	15
1.3.4	Invalidez y Vida.....	16
1.3.4.1	Ramo de Invalidez.....	16
1.3.4.2	Ramo de Vida.....	17
1.3.5	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	17
1.3.5.1	Ramo de Cesantía en Edad Avanzada.....	18
1.3.5.2	Ramo de Vejez	19
1.3.6	Guarderías y Prestaciones Sociales.....	20
1.3.6.1	Normas para los servicios de guardería	20
1.3.6.2	Ramo de las Prestaciones Sociales.....	20
1.4	Régimen Voluntario.....	22

CAPÍTULO 2.- MARCO REFERENCIAL

2.1	Definición de pensión y su clasificación.....	23
2.1.1	Pensión de Invalidez.....	24
2.1.1.1	Pensión Temporal.....	24
2.1.1.2	Pensión Definitiva.....	24
2.1.1.3	Casos en los que se suspende el pago de la pensión.....	26
2.1.1.4	Prestaciones derivadas del estado de invalidez bajo la ley de 1973	26
2.1.1.5	Asignaciones Familiares.....	26
2.1.1.6	Lineamientos aplicables a las Asignaciones Familiares.....	27
2.1.1.7	Ayuda asistencial por Soledad.....	27
2.1.1.8	Ayuda asistencial por Incapacidad Física.....	28
2.1.1.9	Revisión Anual de la pensión.....	28
2.1.1.10	Procedimiento para obtener el monto de la pensión por Invalidez Ley 1973	28
2.1.1.11	Procedimiento para obtener el monto de la pensión por Invalidez Ley 1997.....	30
2.1.1.12	Actualización Anual.....	30
2.1.1.13	Incrementos a las pensiones por Invalidez.....	30
2.1.2	Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez.....	30
2.1.2.1	Requisitos de acuerdo a la ley 1973.....	31
2.1.2.2	Requisitos de acuerdo a la ley 1997.....	32
2.1.2.3	Financiamiento de las pensiones el SAR y destino de la cuenta Individual.....	36
2.1.2.4	Pensión conforme a la Ley de 1973.....	36
2.1.2.5	Pensión conforme a la Ley de 1997.....	38
2.1.2.6	Panorama del Sistema de Ahorro para el Retiro administrado por las AFORES	41
2.1.2.7	Posibles implicaciones de las reformas a la Ley del SAR	42
2.1.2.8	Procedimiento para obtener el monto de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez conforme a la ley de 1973.....	43
2.1.2.9	Procedimiento para obtener el monto de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez conforme a la ley de 1997.....	45
2.1.3	Pensión de Viudez, Orfandad y Ascendientes.....	46
2.1.3.1	Viudez	46
2.1.3.2	Orfandad.....	47
2.1.3.3	Excepciones y suspensión de la pensión de viudez y orfandad.....	47
2.1.3.4	Ascendientes.....	48
2.1.3.5	Préstamo a cuenta de Pensión.....	49
2.1.3.6	Pensión por Incapacidad Permanente Parcial o Total.....	50

2.1.3.7	Requisitos	50
2.1.4	Pensión por Retiro Anticipado.....	51
2.2	El Impacto de la UMA en las Pensiones.....	52
2.2.1	Qué es y cómo se determina el valor de la UMA.....	52
2.2.2	El efecto de aplicar la UMA a las prestaciones laborales.....	53
2.2.3	La Unidad de Medida y Actualización (UMA) y sus efectos fiscales.....	57
2.3	La conservación de Derechos y su funcionamiento.....	61
2.3.1	Reconocimiento de Derechos por baja y reintegro al Régimen del seguro.....	62
2.3.2	Vigencia del Régimen Obligatorio.....	62
2.3.3	Controversia con de la conservación de derechos.....	63
2.4	Pensiones para personas independientes	64
2.4.1	Continuación Voluntaria en el régimen obligatorio (Modalidad 40), de la LSS de 1997.....	66
2.4.1.1	Requisitos para acceder a la modalidad 40.....	67
2.4.1.2	Documentos necesarios para el alta en la Modalidad 40.....	68
2.4.3	Seguros de salud para la familia (Modalidad 33) de la LSS 1997...	69
2.4.3.1	Características.....	69
2.4.3.2	Requisitos para la contratación Individual.....	71
2.4.3.3	Requisitos para la contratación Colectiva.....	71
2.4.3.4	Documentos para contratar Modalidad 33 de la LSS de 1997.....	72
2.4.3.5	Momento en que se aplican Restricciones a la modalidad 33.....	72
2.5	Las AFORES y su funcionamiento.....	73
2.5.1	Beneficio definido vs Contribución definida.....	73
2.5.2	Qué son las Afores y cómo funcionan.....	74
2.5.3	Otras funciones de las AFORE y sus beneficios.....	76
2.6.1	Modalidades de Retiro en las AFORE para cotizantes en IMSS.....	76
2.6.2	Retiros Totales.....	76
2.6.3	Retiros Parciales.....	76
2.6.4	Retiro de ahorro Voluntario.....	77
2.6.5	Retiro por beneficiarios	77
2.6.6	Retiro por programa 65 y más IMSS.....	78
2.6.7	Retiro por SAR IMSS 92.....	78
2.7	Aportaciones voluntarias y complementarias para el retiro.....	79
2.7.1	Ahorro voluntario	79
2.7.2	Tipos de Ahorro Voluntario.....	79
2.7.3	Beneficios del Ahorro.....	80

2.8	Panorama del Sistema de Ahorro para el Retiro administrado por las AFORES.....	82
2.8.1	Diferencias entre las SIEFORE.....	83
2.8.2	Opciones de cambio de SIEFORE (fondo de inversión).....	85
2.8.3	Indicador de rendimiento Neto de cada una de las SIEFORES.....	85
2.9	La necesidad de crear planes para el retiro privados, corporativos	89
2.9.1	La necesidad de las personas de prepararse para su fecha de retiro.....	90
2.9.2	Aspectos legales en la estrategia del diseño de planes Privados de retiro y jubilación.....	91
2.9.3	Beneficios Fiscales de Implementar planes privados de pensiones.....	92
2.9.4	Tipos de planes privados de retiro y jubilación.....	93
2.9.5	Efectos Contables.....	97

CAPÍTULO 3.- MARCO METODOLÓGICO

3.1	Planteamiento del problema.....	98
3.2	Justificación del Trabajo.....	99
3.3	Objetivos.....	100
3.4	Hipótesis.....	101
3.5	Metodología.....	102

CAPITULO 4.- RESULTADOS

RESULTADOS.....	103
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	121
CONCLUSIONES.....	122
BIBLIOGRAFÍA.....	124
CIBERGRAFÍA.....	125

RESUMEN

Desde hace varios años el Instituto Mexicano de Seguro Social presenta un gran problema para financiar los recursos económicos que se destinarán a las pensiones de miles de mexicanos, aún con las reformas realizadas y ya mencionadas, la opción para pensionarse dependerá si cotizaste antes o después del 1º de Julio de 1997, por tanto, se definiría bajo qué régimen se otorgarían las mismas.

Esta incertidumbre, ha llegado a ser cuestionada por diversos especialistas que han usado el término colapso para asociarlo al sistema de pensiones en México; entre las diversas definiciones, encontramos la de la Real academia española cuya definición es la siguiente:

Colapso: “Destrucción, ruina de una Institución, sistema o estructura”

Entonces aplicando tal definición; tenemos “Destrucción y ruina del Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Es alarmante y preocupante saber que este foco rojo se ha venido advirtiendo, pero al parecer no es de gran importancia para el gobierno, pero si para los mexicanos que cada año y cada vez más, llegan a la edad de retiro, aumentando el pasivo que se tiene que pagar por este concepto, vulnerando a millones de trabajadores y pensionados que hoy día tienen la expectativa de contar con una protección al finalizar su vida laboral.

La magnitud del problema es muy grande y la principal debilidad estructural del sistema de pensiones es que no tienen mecanismos que le garanticen suficiencia financiera. Es decir, que éste depende de los subsidios o aportaciones del gobierno.

Una muestra clara de ello es el recorte que tuvieron para en el 2017 las Instituciones públicas estatales, según estimaciones de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), las universidades públicas estatales tienen un déficit de 227 mil millones de pesos provocados por el pago a personal jubilado, sobre todo de ex rectores y ex directores.

Por otro lado, el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP) destacó que la desigualdad intergeneracional es inminente, lo que significa que la generación del milenio y la siguiente tendrán que ahorrar para sus pensiones, pero también tendrán que pagar por las pensiones de las generaciones antecesoras vía impuestos.

A partir de 2007, el gasto en pensiones de la generación de transición, con derecho a una pensión bajo el esquema de reparto, representa una presión considerable al gasto total del país. Por ejemplo, el gasto público federal para pensiones por sistema de reparto en 2017 represento el 3.6 % del PIB. A pesar de las reformas a pensiones, el gasto público por este concepto creció 14 % en 2017, dejando menos recursos para programas sociales. Las finanzas públicas federales pueden sufrir desajustes importantes, si el gasto público en pensiones continúa creciendo a este

ritmo. Además, el 97 % de este presupuesto se destina a pagar pensiones del esquema de reparto dirigido a 4.9 millones de pensionados. Se prevé que, año con año, el gasto en pensiones de reparto aumente, dado que el número de trabajadores bajo este esquema seguirán pensionándose hasta alcanzar su máximo en 2035.

El IMSS prevé que el gasto en pensiones con beneficio definido, donde la institución las paga, se extinguirá hasta el año 2090; en el 2075 en el caso del ISSSTE, el 2090 para la CFE y para el 2074 en el caso de Luz y Fuerza del Centro, según los cálculos de la ASF. Para PEMEX se calcula que las obligaciones de pago por beneficio definido se extinguirán hasta el 2120, es decir, dentro de unos 103 años.

“Esto es porque existen pensiones post-mortem, que pueden recibir las viudas y los hijos del trabajador fallecido, y pensiones post-empleo, para los trabajadores que sufrieron accidentes o enfermedades”

Detalló que hay tres problemas en los esquemas de pensiones en Pemex. El primero es que la petrolera aún no termina de reformar su sistema de pensiones. La transición de un sistema de reparto a uno de cuentas individuales solamente se ha hecho para los “nuevos” trabajadores de confianza.

El segundo problema es que las pensiones eran consideradas como “prestaciones laborales” y, eso significaba que los trabajadores no hacían aportaciones ni contribuciones. El tercer problema es que se estima que el petróleo se acabe alrededor del año 2044, y considerando que las obligaciones de pago por beneficio definido terminarán hasta el 2120, habrá muchos años en los que el gobierno tendrá que hacer frente a este compromiso mediante el gasto corriente y sin recursos petroleros.

La problemática central radica en la generación de transición, ante un escenario donde los nuevos trabajadores ya no estarán aportando a los pensionados actuales. Por lo tanto, el gobierno es el que entra como garante y es quien termina aportando dichos recursos a través de ingresos obtenidos por fuentes adicionales como los impuestos.

Una vez diagnosticado el problema se debe buscar algún camino viable que le de sustentabilidad al sistema de pensiones del país. Lamentablemente en México se establecieron ciertas condiciones que deberían cumplir el nuevo sistema que provocaron que la gama de opciones se redujera drásticamente. Dentro de estas encontramos que:

No debe haber más cargas a los trabajadores y las empresas en cuanto a sus aportaciones al IMSS.

Con esta limitación la única opción que se tenía era transitar por la reducción de beneficios para las nuevas generaciones, y justamente eso fue lo que sucedió, las tasas de reemplazo son, en prácticamente todos los casos, superiores en el esquema de la ley 1973 y menores bajo la ley 1997.

Esta reducción de beneficios se dio de manera implícita mediante la creación del sistema actual de cuentas individuales a través de las Afores.

Con este nuevo esquema, la pensión a que tiene derecho un trabajador estará en función directa a de las aportaciones realizadas en sus cuentas individuales, de los rendimientos que generen las mismas y de las comisiones que le cobren por administrar esos recursos.

La condición anterior de no afectar los derechos adquiridos de los trabajadores, que ya venían cotizando, se presentó de manera distinta en la reforma a la ley del IMSS de 1997 en este caso, la generación de transición puede decidir si se acoge a la ley de 1973 o a la ley de 1997 en el momento en que opten por jubilarse y con pleno conocimiento de cual ley les ofrece una mayor pensión.

Sin embargo, no es suficiente, no hay garantía que logremos llegar a la edad de retiro con la tranquilidad de solventar los gastos que afretaremos a dicha edad, mucho menos cuando aún existe demasiada desinformación y desidia ante los Sistemas de Afores existentes en el país. Es necesario la difusión de estos sistemas de ahorro, así como la importancia de retomar en la agenda nacional, la creación e implementación de nuevos planes para el retiro.

INTRODUCCIÓN

Existe una gran variedad de planes de pensiones en cuanto a beneficios, acceso, financiamiento y forma de administración. Los principales planes, en términos de la población cubierta, son los administrados por los sistemas de seguridad social a nivel federal. Se trata, en primer lugar, de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con una cobertura de 14.84 millones de trabajadores. Ante este hecho, el verdadero problema es la incapacidad del gobierno para proveer una recaudación a largo plazo que pueda cubrir las necesidades del pensionado y que proporcione los recursos suficientes para pagar las pensiones en curso, debido a un descontrol en los sistemas de ahorro para el retiro, las denominadas SIEFORES, que durante sus primeros años de vida presentaron diversas problemáticas, y que hasta hoy siguen vigentes, debido al pago de comisiones que en muchos de los casos conlleva el riesgo de que con el transcurso del tiempo se absorban el patrimonio y llegan a la edad que fija la ley (65 años anteriormente 60 años) para poder realizar su retiro de la SIEFORE y van a tener poco o nada que retirar, aunado a ello el desconocimiento y poco interés en realizar aportaciones voluntarias para poder obtener un retiro digno.

Por lo anterior, en el presente trabajo se ilustra en el capítulo 1 las prestaciones que otorga el IMSS bajo el régimen obligatorio, así como la clasificación de cada una de ellas, mencionando también el régimen voluntario. En el capítulo 2 se precisa cada una de las pensiones otorgadas por los seguros mencionados por el régimen obligatorio, el impacto que ha tenido la creación de la UMA para el cálculo de las mismas pensiones, de igual forma hablo sobre otras modalidades que ofrece el régimen obligatorio y sus requisitos para solicitarlas, también preciso la importancia de las AFORES y su funcionamiento, comparando las administradoras existentes en la actualidad, además de revisar la necesidad de crear planes para el retiro, los beneficios fiscales al implementarlos y sus efectos contables. En el capítulo 3 se mencionó los objetivos, hipótesis y metodología utilizada. Para finalizar en el capítulo 4, en el cual comparo el resultado obtenido de efectuar el cálculo de las pensiones otorgadas bajo la ley del IMSS de 1973 y 1997, finalizando con una breve redacción de lo que ha implicado todos éstos cambios implementados a través de los años y su impacto en la población mexicana a punto de retirarse, así como las soluciones viables para acceder a una mejor pensión.

CAPÍTULO 1.- MARCO TEÓRICO

1.1.- Inicio de la seguridad social en el mundo

Desde épocas remotas el hombre ha tenido la necesidad de cuidar por su bienestar ante la presencia de riesgos naturales, epidemias y contingencias sociales, es así como crearon grupos basados en un sistema de organización en el cual cuidaban unos de otros ya sea por instinto o por conservar la especie humana ante los peligros que acechaban en tiempos primitivos. Posteriormente estos mismos sistemas de organización e instintos de protección se retomaron como principio fundamental para la creación de la seguridad social, que principalmente tomó fuerza después de la revolución Industrial para salvaguardar a los trabajadores y a sus familias y que se amplió al final de las dos guerras mundiales a otros grupos vulnerables.

Sin embargo, estos inicios no fueron fortuitos. Al iniciar la revolución industrial, los trabajadores no estaban amparados ante riesgos y contingencias, tenían unos salarios muy bajos con jornadas de trabajo extenuantes, las huelgas eran penalizadas y los empleadores no se veían obligados a solventar los gastos de enfermedades o accidentes de sus trabajadores, sino que le correspondía a ellos mismos con sus bajos sueldos, es así como surgen paulatinamente dentro de estas agrupaciones de obreros figuras como el ahorro privado, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública, los cuales se convertirían en los sistemas iniciales de protección.

La segunda etapa de la evolución de la seguridad social, inicia en Alemania en el siglo XIX, bajo el mando del káiser Guillermo II e impulsada por el canciller Otto von Bismarck, y promulgo tres leyes de seguridad social, seguros contra enfermedades, accidentes e invalidez y vejez, que hasta épocas recientes han sido la base los sistemas de seguridad social en el mundo.

En 1889 se creó en París la Asociación Internacional de Seguros Sociales.

Más tarde con el Tratado de Versalles, nace la Organización Internacional del trabajo (OIT), cuya constitución se implementó con muchos contenidos sobre protección social, los cuales sirvieron como pilar de la seguridad social.

En 1942, en Inglaterra, un segundo componente importante de la seguridad social fue el Plan de Beveridge, que contenía una concepción más amplia al incorporar protección contra el desempleo y otorgando apoyos ante sucesos especiales, como nacimiento de hijos, matrimonio y muerte. ¹

¹ Landeta Izar Juan Manuel. *Los Retos del Retiro. México: Análisis del sistema de Pensiones en México*: Trillas. 2010.p.9

En 1944, durante su congreso en Filadelfia, Estados Unidos, la OIT estableció la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo la protección de seguridad social, consistente en garantizar ingresos básicos y asistencia médica completa a quienes lo necesiten. Más tarde, en 1948, la seguridad social pasó a formar parte integral de la *Declaración de Derechos Humanos* (Ruiz Moreno, 2005)

1.2.- Antecedentes de Los Sistemas de Seguridad Social en México

En el país, los antecedentes más cercanos de la seguridad social son la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México que se expidió el 30 de abril de 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Nuevo León 9 de abril de 1906 en las que se reconocía por primera vez en el país, la obligación para los patrones de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Sin embargo, no existía todavía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la provisión de bienestar social, que hasta entonces estaba circunscrita en su mayor parte al ámbito privado y familiar.

Debe señalarse que México fue pionero en el tema, al mencionar constitucionalmente la seguridad social, la educación y la vivienda, tres pilares básicos del bienestar, en una época en que la discusión de las políticas de bienestar y de los derechos sociales era todavía un tema incipiente en la agenda internacional.

La creación del Departamento de Salubridad en 1917 y de la Secretaría de la Asistencia Pública en 1938 (que se fusionarían en 1943 formando la Secretaría de Salubridad y Asistencia), fueron avances importantes en materia de acciones sanitarias. No obstante, en el campo de la seguridad social los resultados llegaron con mayor lentitud. En un principio, los empleados públicos eran los únicos que contaban con pensiones y hasta 1922 éstas fueron manejadas por la Secretaría de Hacienda. En 1925 se expidió la Ley de Pensiones Civiles y se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro. Esta Ley, que fue reemplazada en 1946 por la Ley de Retiros, comprendía la protección de la salud, préstamos y pensiones por vejez, inhabilitación y muerte y extendía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los ferrocarrileros, petroleros y electricistas. Sin embargo, la gran faltante en estas Leyes era la cobertura de la atención médica y las medicinas. Aunque en 1929 se plasmó en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la necesidad de una Ley del Seguro Social (agregando el seguro de enfermedades a los seguros mencionados originalmente), fue hasta 1943 cuando se promulgó la Ley del Seguro Social, a pesar de varios intentos con ese mismo propósito en el sexenio cardenista. Con esta Ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que se convierte en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social, la cual contaba 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 mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el patrón y el Estado.

Dado que la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se hicieron reformas para incorporar a otros sectores de la población: en 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana y en 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la CPEUM para incluir como sujetos de la seguridad social a “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

En su redacción original, el artículo 123 de la Constitución no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado por lo que, en 1959, en el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, se le añade un apartado B que garantiza sus derechos laborales como la protección ante accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre otros. En este mismo año se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) mediante la cual se creó el ISSSTE. Dicha institución cubriría los seguros de accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. Adicionalmente, se consignó el derecho de los familiares a recibir asistencia médica y medicinas, la apertura de centros vacacionales y tiendas económicas y el acceso a viviendas en renta o venta”. En 1972 se creó el Fondo de Vivienda (FOVISSSTE) y su Comisión Ejecutiva.

En 1983 se aprobó la nueva Ley del ISSSTE, en la cual se amplían las prestaciones y se mejora la organización administrativa. Entre las nuevas prestaciones se encuentran las referentes a promociones culturales, deportivas, servicios funerarios, seguro de cesantía en edad avanzada y servicios a jubilados y pensionados. Se aumenta la cobertura de beneficiarios dando servicios a los hijos de asegurados hasta los 25 años y a las madres solteras menores de 18 años. Se fija un sueldo regulador para calcular la cuantía de las pensiones, que constituye el promedio del sueldo básico de los últimos tres años de servicio del trabajador. Posteriormente, se reformó el artículo 24 de esta Ley para ampliar la cobertura de los servicios médicos a los esposos y concubenarios. 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 podían incorporar a sus trabajadores a dicho régimen.

De acuerdo al ISSSTE, algunos de los avances de esta nueva Ley con respecto a la anterior son “la reducción de los tiempos y condiciones para el otorgamiento de pensiones; la atribución institucional sobre la promoción y supervisión de los comités mixtos de seguridad e higiene y la actualización de la terminología sobre los riesgos de trabajo; la pensión por cesantía en edad avanzada; y la explicitación de las prestaciones crediticias, tales como el establecimiento de topes máximos de porcentaje salarial del tiempo trabajado para su otorgamiento, y la posibilidad de acceder al financiamiento para vivienda.”

Más adelante, se integraron los sistemas de tiendas y agencias turísticas y servicios, como los que proporcionan las estancias de bienestar y desarrollo infantil que ya venían siendo operadas por diferentes dependencias, organismos e instituciones de la Administración Pública Federal. Originalmente, el ISSSTE otorgaba 14 prestaciones y seguros, aumentando a 20 con la Ley de 1984 y después a 21 resultado de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), paralelo a las pensiones que ya otorgaba el Instituto. El ISSSTE dispone actualmente de ocho diferentes fondos: el fondo de pensiones, el fondo médico, el fondo de riesgos de trabajo, el fondo de préstamos personales, el fondo de servicios sociales y culturales, el fondo de la vivienda, el fondo de ahorro para el retiro y el fondo de administración.²

Los trabajadores formales eran los principales beneficiarios de estas instituciones, debido, entre otras cosas, a la expectativa de que el crecimiento económico, principalmente en el sector secundario, incorporaría cada vez a un número mayor de trabajadores. Sin embargo, la desaceleración del crecimiento económico a partir de los años setenta, la disminución del ritmo de crecimiento del empleo y el aumento de la economía informal, revelaron las limitaciones de este esquema que dejaba fuera a más de la mitad de la población. De esta forma, la seguridad social en México careció desde sus inicios de la condición de universalidad en virtud de la cual se protege a todos los ciudadanos y se circunscribió a un enfoque ocupacional que apartó a México de los esquemas prevalecientes en los países de Europa Occidental.

Por la naturaleza contributiva de la afiliación al Seguro Social, sus beneficiarios se concentraron en los sectores urbanos e industriales. Por lo tanto, a pesar de las reformas que ampliaron la cobertura de los sectores beneficiarios, una parte importante de la población ha estado históricamente desprotegida como los trabajadores rurales y los auto empleados, entre otros.

La problemática del empleo, agudizada a partir de la crisis de los ochenta, ha limitado las nuevas afiliaciones.

Así, la idea original de que la SSA atendería a los menesterosos y necesitados y el Seguro Social al resto de la población, pronto se vio rebasada por el creciente número de personas que no tenían derecho a cobertura, de tal forma que la SSA se convirtió en una instancia de atención a la población en general, incluyendo a aquella que no tenía acceso al Seguro Social. Sin embargo, hasta la actualidad la SSA se limita a proporcionar servicios de salud, dejando fuera de la seguridad social a una parte importante de la población.

² LX Legislatura, C. d. (15 de marzo de 2007). *archivos.diputados.gob.mx*. Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/ISSSTE_2.pdf

A pesar de lo anterior, la cobertura de la seguridad social ha tenido un gran aumento en las últimas décadas. De acuerdo al INEGI, en 1960 el IMSS contaba con 3.4 millones de derechohabientes, equivalente al 9.6% de la población, llegando en 1970 al 20.3%. Para 1990 el IMSS cubría al 47.5% de la población total del país. En 1960 el 96% de la población derechohabiente del IMSS pertenecía al ámbito urbano, cifra similar a la de 1990 (95.4%). En 1960 el ISSSTE cubría al 1.4% de la población total, al 2.8% en 1970 y al 10.2% en 1990 con 8.3 millones de derechohabientes. ³

1.2.1 Problemática del IMSS en México

El IMSS es un organismo público descentralizado de integración tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), en el que intervienen los sectores público, social y privado, el Instituto como se mencionó anteriormente nace por decreto presidencial el 19 de enero de 1943 y actualmente es la principal institución de seguridad social en México con una cobertura a poco más de 52 millones de personas al cierre de 2010. ⁴

Como se indica en el informe al ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2015-2016, el instituto enfrenta dos grandes retos externos: las fluctuaciones del entorno económico y las transiciones generacionales y de salud por las que enfrentan los derechohabientes. ⁵

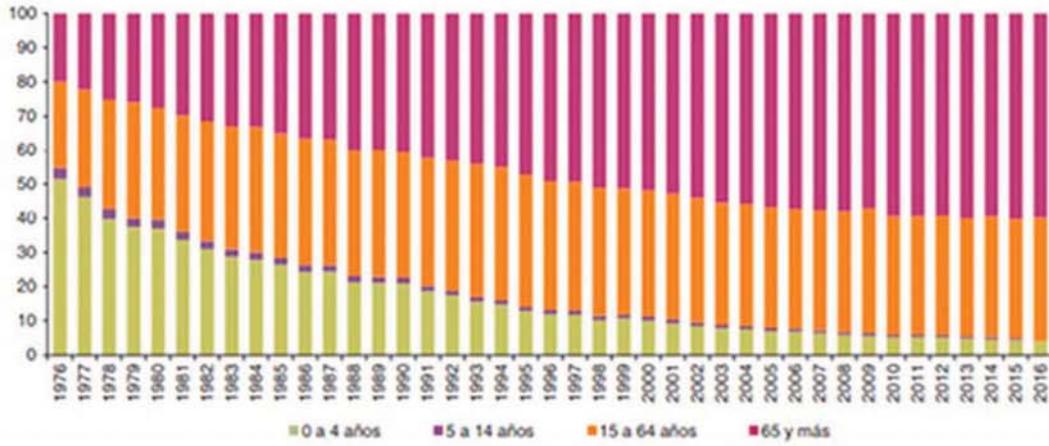
Es decir, que el IMSS afronta el envejecimiento de la población, donde los trabajadores mayores de 65 años han aumentado un 60.2%, enfrentando un descenso de la fecundidad y una moderada disminución de la mortalidad (véase grafica 1.1 y 1.2)

³ INEGI, IX Censo de población y vivienda 1970 y encuesta Intersensal 2015; Consejo Nacional de Población, Proyecciones de la población 2010-2050 (2015). Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/>

⁴ Memoria estadística IMSS. (2015). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2015>

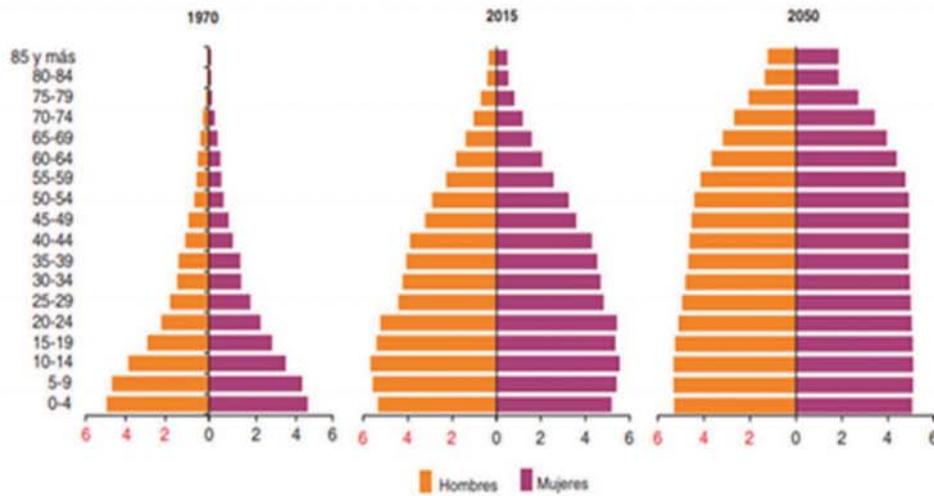
⁵ Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión Sobre la situación financiera del IMSS 2016-2017 . (2017). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20162017/01-indice.pdf>

Gráfica 11
Defunciones por grupo de edad en el IMSS, 1976-2016
(porcentajes)



Fuente: Dirección de Prestaciones Médicas, IMSS.

Gráfica 12
Estructura de la población en México por edad y sexo
(millones de personas)



Fuente: INEGI, IX Censo de Población y Vivienda 1970 y Encuesta Intercensal 2015; Consejo Nacional de Población, Proyecciones de la Población 2010-2050.

El efecto que la estructura por edad de la población tiene sobre las prestaciones y servicios del Instituto y la población asegurada se refleja en 2 aspectos:

- Una población derechohabiente más envejecida demanda servicios de salud en mayor cantidad y de mayor complejidad y costo.
- La población en edad de cotizar disminuye con relación a los pensionados, con la consecuente presión financiera para el ramo de Gastos Médicos para Pensionados del Seguro de Enfermedades y Maternidad. Este ramo toma los ingresos de los trabajadores actuales para financiar los gastos médicos de los pensionados actuales.

Estos cambios ejercen una presión creciente sobre el gasto asociado a la prestación de servicios médicos a cargo del instituto y en el flujo de pensiones con cargo al gobierno federal.

1.3 Prestaciones que otorga el IMSS

TITULO SEGUNDO DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO, CAPÍTULO I GENERALIDADES.

1.3.1 Régimen Obligatorio

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es la institución encargada de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como para otorgar una pensión que en su caso será garantizada por el Estado.

Para cumplir su objetivo, el IMSS ofrece sus servicios a los trabajadores sujetos a una relación laboral y que por tanto se encuentran inscritos al régimen obligatorio.

1.3.2 Clasificación del Régimen Obligatorio

Art 11 LSS. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

1. Riesgos de trabajo.
2. Enfermedades y maternidad.
3. Invalidez y vida.
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
5. Guarderías y prestaciones sociales.

Art 12 LSS. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

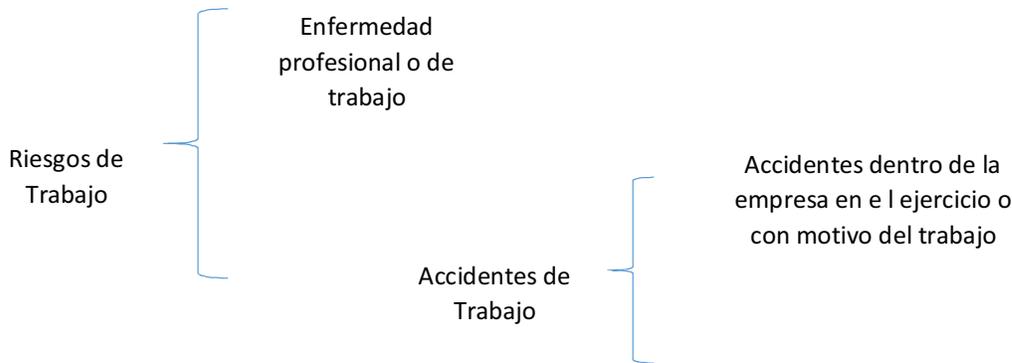
- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes

1.3.2.1 Riesgos de trabajo

En toda actividad laboral realizada por el hombre existe un riesgo permanente e innumerables víctimas por accidentes o enfermedades de trabajo tanto en el campo como en la ciudad.

De ahí que nuestra carta magna en su art. 123, establezca la responsabilidad del patrón de asumir las consecuencias de los riesgos de trabajo y la obligación de establecer las medidas preventivas para la seguridad en el trabajo.

Por tal razón clasificaremos los riesgos de trabajo conforme a lo siguiente:



Entonces definiremos a las enfermedades de trabajo como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.⁶

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.⁷

Ahora definiremos un accidente de trabajo, por lo cual se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.⁸

⁶ Artículo 43 de la Ley del Seguro Social 2017.

⁷ Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo 2017.

⁸ Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo 2017.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.⁹

1.3.2.2 Consecuencias de los Riesgos de Trabajo

Las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, son producto de inadecuadas técnicas de trabajo, métodos de producción obsoletos o condiciones insalubres, lo cual no solo perjudican mental y físicamente a los trabajadores, sino que también repercuten económicamente a las empresas, lo cual con estrictas medidas preventivas y un adecuado control interno pueden evitarse.

De tal forma que, al presentarse los riesgos de trabajo, se producen incapacidades, cuya clasificación es:

1. Incapacidad Temporal
2. Incapacidad permanente parcial
3. Incapacidad permanente total
4. Muerte

1. Incapacidad Temporal. Es la inhabilitación determina por un médico del IMSS, como consecuencia de un accidente o padecimiento laboral. Puede durar hasta 52 semanas las cuales el IMSS otorgara las prestaciones médicas correspondientes.

2. Incapacidad Permanente parcial. Es aquella lesión física o mental ocasionada por el accidente o enfermedad profesional que disminuye temporalmente la capacidad para el trabajo. La incapacidad puede evaluarse en:

- A. Hasta 25%
- B. De 25 a 50%
- C. De más del 50%

3. Incapacidad Permanente Total. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. La incapacidad permanente total puede evaluarse en más del 50% y hasta el 100%.

⁹ Artículo 474 Ley Federal del Trabajo 2017.

1.3.2.3 Prestaciones a las que tiene derecho el Trabajador cuando sufra un riesgo de Trabajo

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación. ¹⁰

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

Incapacidad Temporal

Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley.

Incapacidad Permanente Parcial

Si la incapacidad declarada es la IPP, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión otorgada por el Instituto, calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la IPT.

Incapacidad Permanente Total

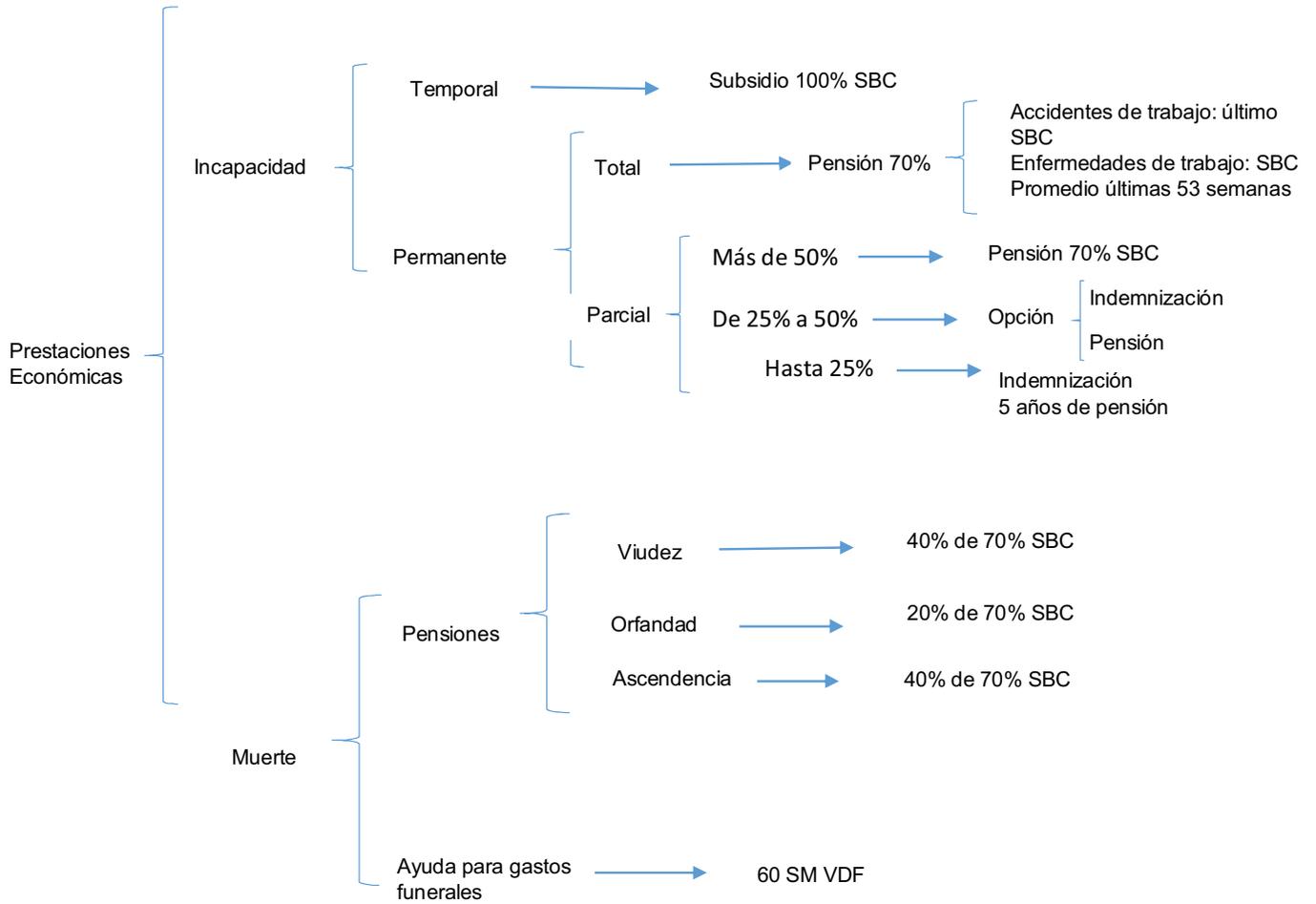
Al declararse la IPT del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del sbc que estuviere cotizando en el momento en que ocurrió el riesgo. En caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio de sbc de las 52 últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. ¹⁰

¹⁰Artículos 56 y 58 de la Ley del Seguro Social 2017

Las prestaciones por IPT son las siguientes:

A. Pensión Provisional

B. Pensión definitiva



Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo

De acuerdo al Capítulo II, Artículo 6 del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgo de trabajo, para efectos de la clasificación de las empresas al momento de su inscripción o cambio de actividad, se establecen cinco clases en las que se agrupan los diversos tipos de actividades y ramas industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, conforme al Catálogo de Actividades señalado en el artículo 9 del mismo Reglamento. El patrón que se inscriba por primera vez en el Instituto o cambie de actividad, quedará colocado en la clase a que correspondan sus actividades, conforme a lo dispuesto en éste Reglamento, debiendo aplicarse la prima media de acuerdo a la tabla siguiente: ¹¹

Clase	Prima media en porcientos
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

La suspensión en forma temporal, ya sea parcial o total de las actividades de la empresa, no implicará en ningún caso su cambio de clase.

Art 74 LSS. Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

¹¹Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo

1.3.3 Enfermedades y Maternidad

Quedan amparados por este seguro:

- El asegurado
- El pensionado por:
- Incapacidad permanente total o parcial;
- Invalidez;
- Cesantía en edad avanzada y vejez, y
- Viudez, orfandad o ascendencia;¹²

De la misma forma tendrá derecho a este seguro:

DEL ASEGURADO	DEL PENSIONADO
La esposa o a falta de ésta la mujer con quien ha hecho vida marital los últimos 5 años	La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c), de la frac. II de la LSS, a falta de esposa, la concubina si reúne los requisitos.
Los hijos menores de 16 años.	Los hijos menores de 16 años.
Los hijos cuando no puedan mantenerse con su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezcan la incapacidad que padecen o hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.	Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente.

Para que se efectúe este seguro se tendrá como fecha de inicio aquella en que el Instituto certifique el padecimiento, en caso de maternidad se iniciará a partir del día que el Instituto certifique el estado del embarazo.

¹² Artículo 84 de la Ley del Seguro Social 2017

1.3.3.1 Forma en que se prestan los servicios médicos

I.- Directamente: A través de su propio personal e instalaciones

II.- Indirectamente: En virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares

III.- Convenios de cooperación y colaboración: Celebradas con el Instituto y organismos de salud de los sectores públicos, federales, estatales y municipales. ¹³

Considerando el plazo de cincuenta y dos semanas, por enfermedad no profesional, y si al momento en que concluye el dicho periodo, el asegurado continuo enfermo, el instituto prorrogara su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico. ¹⁴

1.3.3.2 Prestaciones en caso de Maternidad

El instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica
- II. Ayuda en especie por 6 meses para lactancia, capacitación u fomento para la lactancia materna.
- III. Durante el periodo de lactancia tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno o bien, un descanso extraordinario por día de una hora. ¹⁵

Para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

1.3.3.3 Subsidio por Maternidad

El subsidio es en dinero igual al cien por ciento del último SDI de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL SUBSIDIO

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debería comenzar el pago del subsidio
- II. que el Instituto certificara el embarazo y la fecha probable de parto.
- III. Que no ejecuten trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto. ¹⁶

¹³ Artículo 84 de la Ley del Seguro Social 2017

¹⁴ Artículo 89 de la Ley del Seguro Social 2017

¹⁵ Artículo 92 de la Ley del Seguro Social 2017

¹⁶ Artículo 94 y 101 de la Ley del Seguro Social 2017

1.3.4 Invalidez y Vida

De acuerdo a los tribunales colegiados de circuito, invalidez se define como el estado físico que se traduce en la pérdida de la capacidad de trabajo, debido a una disminución notable de la salud en la persona, ocasionada por una enfermedad de tipo general, o accidente de no profesional.

Este Seguro se refiere a la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante la trayectoria laboral activa que provoquen la pérdida de facultades para trabajar o la muerte, que no se deriven de un riesgo de trabajo tales como:

Accidentes o enfermedades no profesionales que le impidan al trabajador continuar desempeñando su labor.

Cabe mencionar que de acuerdo al art 113 de la LSS el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el ramo de Invalidez se requiere del cumplimiento de períodos de espera, reconocidas por el Instituto; cuando se declare estado de invalidez deberá contar con 250 semanas de cotización, en el caso que el dictamen determine 75% o más de invalidez solo requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

Las prestaciones que otorga el seguro de invalidez y vida pueden ser pensión temporal o pensión definitiva, además de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

1.3.4.1 Ramo de Invalidez

Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.¹⁷

¹⁷ Artículo 119 de la Ley del Seguro Social

1.3.4.2 Ramo de Vida

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgara a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

1. Pensión de viudez
2. Pensión de orfandad
3. Pensión a ascendentes
4. Ayuda asistencia a la pensionada por viudez, en los casos en los que requiera, de acuerdo con
5. el dictamen médico que el afectado se formule
6. Asistencia médica ¹⁸.

Los requisitos para que se les otorguen a los beneficiarios las prestaciones mencionadas son las siguientes:

- I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto un mínimo de 150 de cotizaciones semanales, o bien que se encontraran disfrutando de una pensión de invalidez
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

1.3.5 Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Este tipo de prestaciones son el resultado de toda una vida laboral del trabajador, el cual se verá beneficiado del mismo al cumplir el límite de edad para laborar, ya que el importe de dicha pensión se calcula en función del ahorro que tiene el trabajador en la cuenta individual de su afore, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierde las aportaciones hechas por él mismo, así como las que en su favor hagan el patrón y el Gobierno.

Antes de entrar a detalle es importante conocer los siguientes conceptos:

Cesantía en edad avanzada: Cuando un asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. ¹⁹

Vejez: Es la inevitable consecuencia del paso del tiempo en un individuo y para la Ley del Seguro Social, esta etapa llega a los sesenta y cinco años de edad.

¹⁸ Artículo 127 de la Ley del Seguro Social

¹⁹ Artículo 154 de la Ley del Seguro Social

1.3.5.1 Ramo de Cesantía en edad avanzada

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga un mínimo de 1250 cotizaciones semanales. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de la LSS.

Las prestaciones a las que tiene derecho dicho ramo, son las siguientes:

1. Pensión;
2. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
3. Asignaciones familiares
4. Ayuda asistencial.

El goce de esta pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de la LSS, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

1. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al INPC.
2. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.²⁰

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.²¹

²⁰ Artículo 157 de la Ley del Seguro Social 2017

²¹ Artículo 158 de la Ley del Seguro Social 2017

1.3.5.2 Ramo de Vejez

El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

1. Pensión
2. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título
3. Asignaciones familiares
4. Ayuda asistencial.

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.²²

En caso que el asegurado tenga 65 años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas cotizadas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Tasas Aplicables

Cuota patronal	Retiro	2%
	Cesantía y vejez	3.150%
Cuota obrera	Cesantía y vejez	1.125%

²² Artículo 162 de la Ley del Seguro Social 2017

1.3.6 Guarderías y Prestaciones Sociales.

El ramo de guarderías, otorga derecho a este servicio a las mujeres trabajadoras aseguradas y a los trabajadores asegurados viudos o divorciados con la custodia de sus hijos, durante su jornada laboral. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y niñas entre 43 días y 4 años de edad.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.²³

1.3.6.1 Normas para los Servicios de Guardería

Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.²⁴

Una vez que den de baja ante el Instituto al asegurado (a), se conservaran durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

1.3.6.2 Ramo de las Prestaciones Sociales

Las prestaciones sociales comprenden:

1. Prestaciones sociales institucionales
2. Prestaciones de solidaridad social.

Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

²³ Artículo 201 de la Ley del Seguro Social 2017

²⁴ Artículo 205 de la Ley del Seguro Social 2017

Cuadro 1.1 Prestaciones de Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales		
Ramo	Concepto	Descripción
Guarderías	Servicios de guardería Infantil Artículos 201 al 207 de la LSS	Cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados a sus hijos durante la jornada laboral de los siguientes trabajadores del régimen obligatorio: <ul style="list-style-type: none"> • Mujer trabajadora • Trabajador viudo • Trabajador divorciado que judicialmente tenga la custodia de sus hijos • Asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y custodia de un menor. Se tiene derecho al servicio a partir que el trabajador es dado de alta ante el IMSS y una vez que es dado de baja conserva durante cuatro semanas, el derecho al servicio de guardería.
Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Institucionales Artículos 208 al 210 de la LSS	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la salud • Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios, prevención de enfermedades y accidentes • Mejoramiento de la calidad de vida • Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física • Promoción de regularización del estado civil • Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo • Centros vacacionales • Superación de la vida en el hogar • Establecimiento y administración de velatorios

En el siguiente cuadro se muestra una breve descripción de las prestaciones de Guardería y Prestaciones Sociales. ²⁵

²⁵Cuadro 1.1 Artículo 209 de la Ley del Seguro Social 2017

1.4 Régimen voluntario

El régimen voluntario es la solicitud que presentas como patrón persona física con trabajadores asegurados a tu servicio para que puedas incorporarte al Régimen Obligatorio del Seguro Social, en forma voluntaria, y con ello, acceder a los beneficios y prestaciones de este esquema de aseguramiento para el asegurado y para sus beneficiarios pagando una cuota anual anticipada.

Con lo anterior podremos fundamentar lo mencionado en el art 240 LSS. El cual dice que todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el IMSS convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Este tipo de régimen comprende dos tipos de seguro:

- a. Del seguro de salud para la familia
- b. De los seguros adicionales

El primero está PREVISTO PARA AQUELLAS PERSONAS QUE NO ESTÉN ADSCRITAS A NINGÚN RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. Permite al interesado contratar únicamente el seguro de enfermedades y maternidad (servicios médicos del IMSS). En este caso no hay beneficiarios legales, sino que cada miembro de la familia debe aportar sus cuotas cotizando según su rango de edad y por anualidad anticipada. El inicio de los servicios es el primer día del mes siguiente al de la contratación.

El segundo se trata de ampliaciones a los mínimos legales, con el objeto de que las empresas puedan aceptar condiciones superiores en los servicios y en las prestaciones a las que normalmente se otorgan a todos los asegurados.

Las condiciones superiores de las prestaciones pactadas sobre las cuales pueden versar los convenios, son: aumentos de las cuantías; disminución de la edad mínima para su disfrute; modificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas. Las prestaciones económicas a que se refiere el presente artículo corresponderán a los ramos de los seguros de riesgo de trabajo y de invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. ²⁶

²⁶Artículo 247 de la Ley del Seguro Social 2017

Instituto Mexicano del Seguro Social. (30 de Noviembre de 2006). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4045.pdf>

Soy Conta Innovación Contable. (19 de Diciembre de 2013). Obtenido de Régimen de aseguramiento en el IMSS : <https://www.soyconta.mx/regimenes-de-aseguramiento-en-el-imss/>

Leyes Federales Vigentes . (12 de Noviembre de 2015). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.p

CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Definición de Pensión y su clasificación

Iniciemos definiendo la palabra “pensión”: Es una cantidad de dinero o bienes expresables en dinero que se paga periódicamente a una persona debido a una causa contingente previamente acordado.

Con esta definición rescatamos precisamente tres elementos claves; **Cantidad** (monto de la pensión), **periodo** (lapso durante el cual se paga la pensión) y **causa** (motivo por el cual se paga la pensión). De tal manera que el correcto uso y diseño de estas tres variables podrían permitir la creación o establecimiento de un sistema de pensiones sustentables y benéficas para la sociedad.

A su vez satisfacer las necesidades básicas del ser humano: seguridad y protección.

Ahora bien, de acuerdo a nuestro sistema legal y bajo el esquema laboral, una pensión es una prestación en dinero que proporciona el IMSS de manera provisional o vitalicia, cuya periodicidad es mensual y se otorga tras haber cumplido ciertos requerimientos que van a depender del ramo de seguro bajo el cual se otorgue la pensión, pero además que los acreedores de estas pensiones se ubiquen en las situaciones previstas por la LSS.

Una pensión (o seguro o subsidio), en relación con el seguro social o a la seguridad social, es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por Ley del Seguro Social y en dicha ley contamos con los siguientes tipos de pensiones.

- I. Pensión de Invalidez
- II. Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez
- III. Pensión de Viudez
- IV. Pensión de Orfandad
- V. Pensión de Ascendientes
- VI. Préstamo a Cuenta de Pensión
- VII. Pensión por Incapacidad Permanente Parcial o Total
- VIII. Pensión por Retiro Anticipado

2.1.1 Pensión de Invalidez

En el capítulo anterior nos referimos las prestaciones que otorga el IMSS, ahora hablaremos sobre las pensiones que acompañan a cada uno de éstas, algunas por ende ya mencionadas, sin embargo, en este capítulo las explicaremos a fondo, comenzando con la de Invalidez que como bien recordamos pertenece al ramo de Invalidez y Vida haciendo un pequeño diferencia entre dicha pensión aplicada bajo la ley anterior y la ley actual.

2.1.1.1 Pensión temporal

Los asegurados que, como resultado de la valoración médica, obtienen un dictamen de invalidez temporal acceden a una pensión de la misma naturaleza por periodos renovables, en los casos en que existe la posibilidad de recuperación para el trabajo.

²⁷

2.1.1.2 Pensión definitiva

Si de una valoración médica se determina el estado la invalidez de naturaleza permanente para un asegurado, se otorgará a éste una pensión definitiva que puede ser concedida bajo la LSS de 1973 o por la LSS de 1997.

Por lo anterior es de suma importancia la valoración médica para determinar si el estado de invalidez es de naturaleza permanente o temporal para el asegurado, lo que significa que estos deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el IMSS estime necesarias para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez

El trabajador podrá elegir acceder al régimen 97 o 73, si cuenta con cotizaciones previas a julio de 1997. Las otorgadas en el régimen de la Ley de 1997 se denominan rentas vitalicias y son compradas por el Instituto al sector asegurador.²⁸cuadro 1.2

Los asegurados que soliciten una pensión de esta naturaleza, se verán obligados a someterse al derecho que tiene el Instituto de realizar las investigaciones pertinentes que estime necesarias para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez. (Art. 124LSS) ²⁷

²⁷ Artículo 121 de la Ley del Seguro Social 2017

²⁸ Artículo 121 de la Ley del Seguro Social 2017

²⁹ http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/08_Cap04.pdf

CUADRO 1.2 Prestaciones de Seguro de Invalidez y Vida		
Concepto y fundamento en la LSS		Descripción
El asegurado que sufra un accidente o enfermedad no profesional, que resulte en estado de invalidez tiene derecho a las siguientes pensiones		
	Pensión temporal por invalidez Artículos 120, Fracción , I , 121 y 141	El 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas semanas de cotización, a las que tuviera siempre que sean suficientes para ejercer el derecho. Otorgada por periodos renovables, en los casos de existir posibilidad recuperación para el trabajo, o por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Se requiere de un mínimo de 250 semanas cotizadas. En caso de invalidez superior a 75%, se requiere de 150 semanas de cotización.
En dinero	Pensión definitiva por invalidez Artículos 120, Fracción , II , 121, 122 y 141	El 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, o a las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho. Otorgada cuando el estado de invalidez se dictamina de naturaleza permanente o cuando derivado de la valoración médica inicial se establezca como tal. Se requiere de un mínimo de 250 semanas cotizadas. En caso de invalidez superior a 75%, se requiere de 150 semanas de cotización.

²⁹ http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/08_Cap04.pdf

2.1.1.3 Casos en los que se suspende el pago de la Pensión

1. El pensionado se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos.
2. Cuando el asegurado por su estado de invalidez haya contratado una renta vitalicia o retiro programado, se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora. En este caso la aseguradora devolverá al Instituto la parte de la reserva correspondiente al seguro o retiro programado contratado, deduciendo las pensiones pagadas y los gastos administrativos en los que haya incurrido.³⁰

Pensión por Invalidez al amparo de la LSS de 1973

Bajo el amparo de la Ley del Seguro Social de 1973, en términos del artículo 131, para gozar de la pensión de Invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales, y dentro de la misma hace referencia a las prestaciones que le corresponde las cuales son:

2.1.1.4 Prestaciones derivadas del estado de Invalidez bajo la ley de 1973

1. Pensión definitiva
2. Asistencia médica-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
3. Asignaciones Familiares
4. Ayuda asistencial.
5. Aguinaldo Anual, calculado sobre la cuantía básica de la pensión; es decir sin considerar las asignaciones familiares ni la ayuda asistencial.

Como presentaremos más adelante dichas prestaciones no sufrieron cambio alguno al decretar la ley vigente, salvo el último punto; que en vez de ser aguinaldo anual, cambio al cálculo de aguinaldo de un mes de pensión contemplando de igual manera las excepciones estipuladas sobre las asignaciones familiares.

2.1.1.5 Asignaciones Familiares

Ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por Invalidez, de acuerdo con las reglas siguientes:

³⁰ Artículo 126 de la Ley del Seguro Social

Beneficiario	Monto de la asignación
Para la esposa o concubina del pensionado	15% de la cuantía básica de la pensión
Por cada uno de los hijos: Menores de 16 años del pensionado Menores de 25 años cuando demuestren estudiar en planteles del sistema educativo nacional Que no puedan mantenerse por su trabajo debido a una enfermedad crónica, física o Psíquica.	10% de la cuantía básica de la pensión
Si el pensionado no tuviera esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años, la asignación familiar se otorgará a los padres del pensionado si dependiera económicamente de él.	10% de la cuantía básica de la pensión para cada uno de los padres que dependan económicamente del pensionado.

2.1.1.6 Lineamientos aplicables a las asignaciones familiares

- I. Se entregaran de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos que no vivan con el pensionado podrá entregarse a la persona o institución que los tenga abajo su cargo directo.
- II. Cesaran con la muerte del familiar que la origino y, en caso de los hijos, terminaran con la muerte de estos o cuando cumplan los 16 años, o bien los 25 años cuando sigan estudiando.
- III. Las concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

2.1.1.7 Ayuda Asistencial por soledad

La ayuda asistencial, también llamada por soledad, se otorga al pensionado por invalidez en los siguientes casos:

Si el pensionado no tuviera esposa o concubina, ni hijos ascendientes que dependan económicamente de él.	15% de la cuantía de la pensión
Si el pensionado sólo tuviera una ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar	10% de la cuantía de la pensión

2.1.1.8 Ayuda Asistencial por Incapacidad Física

Según el Artículo 140 de la LSS vigente, el IMSS concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez así como a las viudas de los pensionados cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto se formula, la ayuda asistencial consistirá en el aumento de hasta el 20% de la incapacidad de invalidez que este disfrutando el pensionado.

2.1.1.9 Revisión Anual de la Pensión

En términos de los art 172 y 173 de la LSS 1973, la cuantía de las pensiones será revisada cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose con el mismo aumento porcentual que le corresponda el SMGVDF.

Como nos daremos cuenta más adelante mencionamos estas mismas prestaciones dentro del Ramo de Vida de la actual LSS 1997, las cuales no han tenido cambio significativo, mejor dicho el cambio se da en el procedimiento para obtener el monto de las pensiones, por tal razón se presenta un ejemplo de la determinación de una pensión dentro del régimen de 1973 vs 1997.

2.1.1.10 Procedimiento para obtener el monto de las Pensiones por Invalidez Ley 1973.

En términos de los art. 167 y 171 de la LSS de 1973, el monto de las pensiones por invalidez se integrará por:

- 1. Cuantía básica:** Calculada con base en las 500 semanas de cotización requeridas.
- 2. Incrementos anuales:** Determinados según el número de cotizaciones reconocidas al asegurado posterior a las primeras 500 semanas.

Tanto la cuantía básica como los incrementos anuales serán calculados conforme a la tabla prevista en el art. 167 de LSS1973.

Para determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos se considerara como salario diario el promedio de las últimas 250 semanas de cotización. Si el asegurado no tuviera reconocidas las 250 semanas, tomaran las que tuviera acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión.

Calcular dicho promedio no tiene ningún problema, salvo por aquellos trabajadores que cotizaron en el límite, lo rebasaron o fueron sujetos de aseguramiento por dos o más patrones, ya no solo bastara con sumar los SBC y sus respectivas modificaciones durante las últimas 250 semanas y dividir las entre cinco años, debido a que al entra en vigor la LEY 97 se consideró un tope salarial diferido hasta 2007, es

decir; desde julio 1997 se fijó 15 SMGVDF, Julio de 1998 16 SMGVDF y así sucesivamente hasta llegar a 25 SMGVDF en el 2007.

Para los trabajadores que se pensionaron en 1997 o antes, el cálculo del promedio salarial es más fácil pues el tope máximo de cotización ascendía a 10 SMGVDF y solo modificaba con los cambios aplicados cada año por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) a los SMGVDF.

Tabla Art 167 LSS 1973.

GRUPO DE SALARIOS EN VSMG	CUANTÍA BÁSICA %	INCREMENTO ANUAL
Hasta 1	80.00	0.563
De 1.01 a 1.25	77.11	0.814
De 1.26 a 1.50	58.18	1.178
De 1.51 a 1.75	49.23	1.430
De 1.76 a 2.0	42.76	1.615
De 2.02 a 2.25	37.65	1.756
De 2.26 a 2.50	33.68	1.868
De 2.51 a 2.75	30.48	1.958
De 2.76 a 3.00	72.83	1.083
De a 3.01 a 3.25	25.60	2.096
De 3.26 a 3.50	23.70	2.149
De 3.51 a 3.75	22.07	2.195
De 3.76 a 4.00	20.65	2.235
De 4.01 a 4.25	19.39	2.271
De 4.26 a 4.50	18.32	2.302
De a 4.51 a 4.75	17.30	2.330
De 4.76 a 5.00	16.41	2.355
De 5.01 a 5.25	15.61	2.377
De 5.26 a 5.50	14.88	2.398
De 5.51 a 5.75	14.22	2.416
De 5.76 a 6.00	13.62	2.433
De 6.01 hasta el límite superior	13.00	4.450

2.1.1.11 Procedimiento para Obtener el monto de las Pensiones por Invalidez Ley 1997.

La pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma (actualizadas conforme a la inflación), más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En caso de que la cuantía sea inferior a la pensión garantiza, el estado aportara la diferencia, con el fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

2.1.1.12 Actualización Anual

Las pensiones otorgadas por invalidez serán revisadas y actualizadas anualmente en el mes de febrero, conforme al INPC.

2.1.1.13 Incremento a las pensiones por invalidez

En el artículo. Décimo cuarto transitorio del “decreto por el cual se reforman diversas disposiciones de la LEY del Seguro Social publicado en el DOF el 20 de diciembre de 2001 y modificada el 5 de enero de 2004 se establecieron diversos incrementos a las pensiones, aplicables al seguro de invalidez y vida.

- A. Para las pensiones cuyo monto de pensión sea menor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, esta se incrementará hasta igualar dicho salario mínimo.
- B. Para las pensiones en orfandad y ascendientes, el monto de la pensión será la que resulte de multiplicar la que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por un factor de 1.11.
- C. Para las viudas cuya pensión sea igual o menor a 1.5 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el que resulte de multiplicar la pensión que reciban al 32 de diciembre de 2003, o la que se determine al otorgarla si es después de esa fecha, por un factor de 1.1

2.1.2 Pensión de Cesantía en edad avanzada y vejez

En la siguiente pensión debe hacerse hincapié de las dos modalidades a elegir, para tal efecto hacemos una breve descripción de las condicionantes de ambas pensiones de acuerdo a la ley de 1973 y la ley vigente de 1997.

2.1.2.1 Requisitos de acuerdo a la ley 1973

- I. Que el asegurado tenga la edad de 60 años y haya causado baja en el régimen obligatorio del Seguro Social.
- II. Que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 500 cotizaciones semanales a la fecha de la solicitud.
- III. Que el asegurado se encuentre dentro del período de conservación de derechos, al cumplimiento de la edad.

De acuerdo con el Art 167 de la LSS de 1973, cuando un trabajador alcanzaba una pensión, esta se componía de una cuantía básica que se incrementaba por cada año de cotización de acuerdo con el número de semanas, cotizando con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización que le fueran reconocidas al asegurado, lo que resultaba en pensiones conforme a la tabla del artículo 167 de la LSS de 1973.

Para determinar la cuantía básica de la pensión y sus incrementos se considerará como salario al promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización. El salario resultante se expresa en VSMGDF, vigente a la fecha en que este se encuentre.

Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos por semanas de cotización se aplican al salario para determinar el monto de la pensión.

Por ejemplo, a un trabajador con un salario de cotización igual a 2.8 veces el salario mínimo del DF y exactamente 500 semanas de cotización le correspondería una cuantía de pensión igual a 27.83% de su promedio salarial de las últimas 250 semanas cotizadas. Si fue un cotizante activo por 552 semanas (52 por encima de las 500, es decir, un año), por ello recibe un aumento de 1.083 % a la cuantía básica, esto es, su pensión asciende a 28.913% de su salario. Por 104 semanas en exceso de las 500 (dos años más, recibe un aumento de 2.166 a su cuantía de pensión por encima de la básica y así sucesivamente.

Es importante señalar la existencia de una controversia legal por un criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que en la LEY 73 el salario de cotización estaba topado en 10 salarios mínimos, pero a partir de 1997 el tope ha ido subiendo hasta alcanzar 25 salarios mínimos. Así, hay trabajadores que en el presente cotizan por encima de 10 salarios mínimos y al momento de jubilarse tienen derecho a una pensión LEY 73. La controversia fue, si para tales trabajadores el cálculo de la tabla debe hacerse sobre el tope de 10 salarios mínimos o sobre el salario actual del asegurado. Ante esta situación el IMSS no ha aplicado el tope de 10 salarios mínimos, sino el salario actual del asegurado, el cual excede de 10 pero no 25 salarios mínimos, tomando en cuenta que a partir de febrero del 2017, cambia a UMAS, por lo cual el tope es de UMAS.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada 52 semanas más de cotización. Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calculan en la siguiente forma:

1. Con 13 a 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 50% del incremento anual.
2. Con más de 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 100% del incremento anual.

2.1.2.2 Requisitos de acuerdo a la ley 1997

- I. Que el asegurado tenga la edad de 65 años y haya causado baja en el régimen obligatorio del Seguro Social.
- II. Que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales a la fecha de la solicitud.

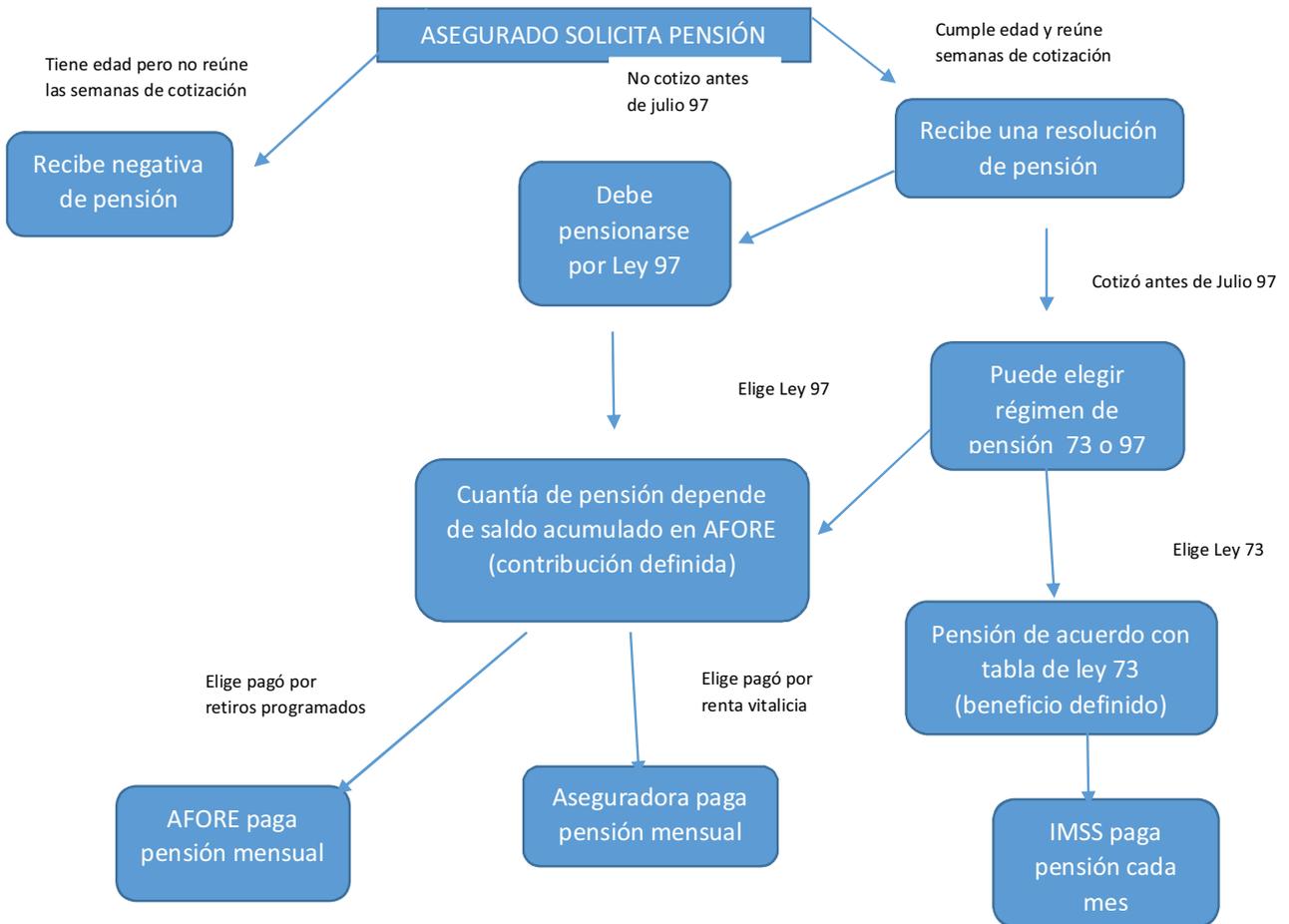
Al respecto, el artículo tercero transitorio de la actual LSS establece lo siguiente:

Tercero. *Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, así como sus beneficiarios, al momento de cumplirse, en términos de la Ley que se deroga, los supuestos legales o el siniestro respectivo **para el disfrute de cualquiera de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de dicha Ley o al esquema de pensiones establecidas en el presente ordenamiento.***

La opción es relativa, ya que mientras el trabajador no haya acumulado en su cuenta individual los recursos suficientes para financiar su pensión, el IMSS deberá pagar la pensión bajo el régimen anterior. Se estima que será hasta después del año 2020 cuando los ahorros en cuentas individuales sean suficientes para financiar la pensión de un asegurado en el nuevo esquema.

La Ley del Seguro Social 1997, no considera la conservación de derechos para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, por lo que el asegurado que haya cotizado con esta Ley podrá solicitar su pensión en cualquier momento, cumplidos los requisitos. Cuadro 1.3³¹

Si la pensión se obtiene por los beneficios de Ley 73 (ya derogada), el pago lo hará el IMSS; pero si ésta se obtiene por los beneficios previstos en la Ley 97, los asegurados podrán utilizar los recursos de su cuenta individual para comprarle con ellos a una aseguradora, el seguro de rentas vitalicias y el de sobrevivencia, o bien, podrán conservar esos recursos en una Afore y recibirlos a través de retiros programados.



³¹Cuadro 1.3 IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México.* Mexico:Lockton.2011.p.111

La modalidad de rentas vitalicias o de retiros programados, no procederá si al efectuar los cálculos de la pensión, ésta resulta inferior a una pensión garantizada (**un salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal**).

Si ocurre lo descrito en el párrafo anterior, el IMSS retendrá el saldo de la cuenta individual y pagará con cargo a dicho saldo, una pensión garantizada, de por vida del pensionado y hasta donde el mismo saldo alcance.

Por otra parte, una de los cambios fundamentales en esta ley fue el inicio de la nueva aplicación de pensiones, el cual consiste en la capitalización periódica de los recursos de cada trabajador, depositados en la cuenta individual de ahorro para el retiro donde se acumulan durante su vida laboral las cuotas y aportaciones realizadas por el propio trabajador, patrones y por el gobierno.

A continuación, se mencionan en el cuadro 1.4 las cuotas de financiamiento que determinan el importe que se abona a la cuenta individual de los trabajadores, las cuales son aportadas tanto por el patrón como por el trabajador mientras esté vigente la relación laboral, también se incluye la cuota social que el gobierno federal aportará, considerando el rango de salarios de los trabajadores:

CUADRO 1.4				
Sujeto	Retiro	Cesantía en Edad avanzada y vejez		
		Cuotas Obrero-patronales	Cuota Social	
Patrón	2% del SBC (art. 168, fracción I, de la LSS de 1997)	3.150% del SBC(art. 168, fracción II, de la LSS de 1997)	0	
Trabajador	0	1.125 del SBC (art. 168, fracción II, de la LSS de 1997)	0	
Gobierno Federal		7.143% de la cuota patronal por cesantía en edad avanzada y vejez, para todos los trabajadores(art.168, fracción III, de la LSS de 1997)	SBC del trabajador en veces SMG vigente en el DF	Cuota social (\$)
			1	3.87077
			1.01 a 4	3.70949
			4.01 a 7	3.54820
			7.01 a 10	3.38692
		10.01 a 15.0	3.22564	

³² Cuadro 1.4 IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México.* Mexico:Lockton.2011.p.91

De acuerdo con la fracción IV del artículo 168 de la LSS de 1997, modificaciones mediante el decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la ley del seguro social, publicado en el DOF el 26 de mayo de 2009, la cuota social aportada por el Gobierno Federal será para aquellos trabajadores que ganan hasta 15 veces el SMG vigente en el DF. Según el artículo primero transitorio del decreto en cita, la aportación del Gobierno Federal por concepto de cuota social entró en vigor a partir del bimestre siguiente a su publicación en el DOF, es decir, a partir del cuarto bimestre de 2009, correspondiente a los meses de julio y agosto de ese año.

Al agotarse el saldo de la cuenta individual, previamente retenido por el IMSS, con recursos del Gobierno Federal, se seguirá pagando la pensión, hasta el fallecimiento del pensionado y, cuando ello ocurra, el IMSS contratará con una aseguradora un seguro de sobrevivencia para pagar con cargo a él, las pensiones de viudez, orfandad o ascendencia que correspondan.

2.1.2.3 Financiamiento de las Pensiones el SAR y destino de la cuenta individual

Las pensiones de RCV se financian a partir de las diferentes subcuentas de la cuenta individual del trabajador y también en parte con los recursos que aporta el Gobierno Federal. El asegurado que se pensiona tiene derecho a recibir en una sola exhibición los saldos de algunas de las subcuentas de su cuenta individual, pero los de otras son utilizados, precisamente para pagar su pensión.

La cuenta individual del asegurado se compone de las siguientes subcuentas:

- SAR 92, en la cual se depositan las aportaciones de dos por ciento sobre la nómina que se hicieron de 1992 hasta antes de julio de 1997. ³³
- Retiro 97, en la cual se depositan las aportaciones a partir de julio de 1997
- Cesantía en edad avanzada y Vejez, las cuales reciben las contribuciones a estos dos ramos del seguro(4.5 % del salario)
- Vivienda 97, en la cual se reciben las aportaciones del 5% del salario que se destinan al INFONAVIT a partir de julio de 1997. Las afores no administran estos recursos, pero tienen la obligación de reportar en el estado de cuenta del asegurado los saldos y movimientos de esta subcuenta.
- Vivienda 92, en la cual se reciben las aportaciones del 5% del salario que se destinaban al INFONAVIT hasta julio de 1997.

2.1.2.4 Pensión conforme a la Ley de 1973

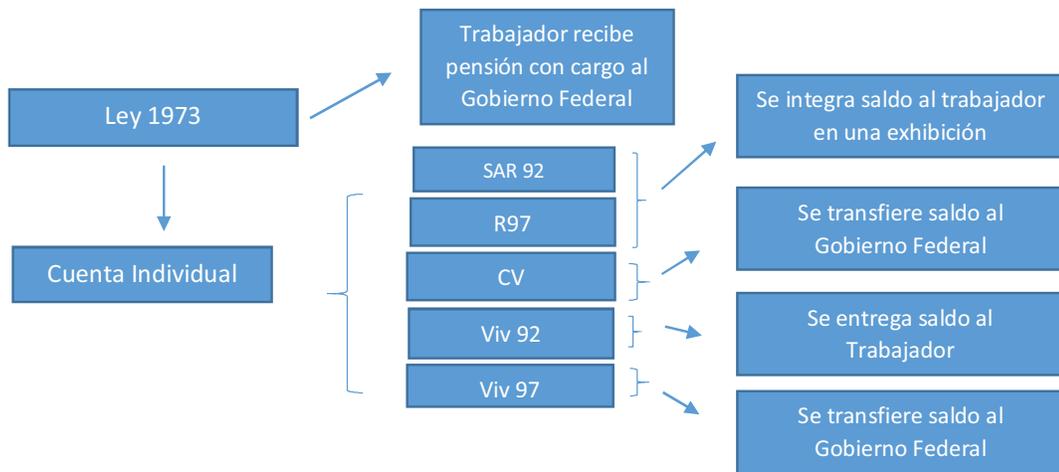
En este caso el costo de la misma es asumido por el Gobierno Federal, el cual la paga a partir de ingresos de sus fuentes generales (recaudación nacional de ISR, IVA, y otras) y del saldo del asegurado en sus subcuentas de Cesantía en Edad Avanzada, Vejez y Vivienda 97, el cual es transferido por la afore y el INFONAVIT al Gobierno Federal.

Cada mes, el gobierno federal transfiere al IMSS los recursos necesarios para hacer frente a la nómina de este tipo de pensiones, y el Instituto las paga a los asegurados.

Los saldos de las subcuentas como ya lo mencionamos anteriormente de SAR 92, Retiro 97 y Vivienda 92 son entregados al asegurado en una sola exhibición. En su afore, el trabajador solicita la entrega de estos recursos presentando su resolución de pensión (el de vivienda 92 son transferidos por el INFONAVIT a la afore, para su entrega al asegurado.)

³³ IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México*. Mexico:Lockton.2011.p.112

Cuadro 1.5 ³⁴

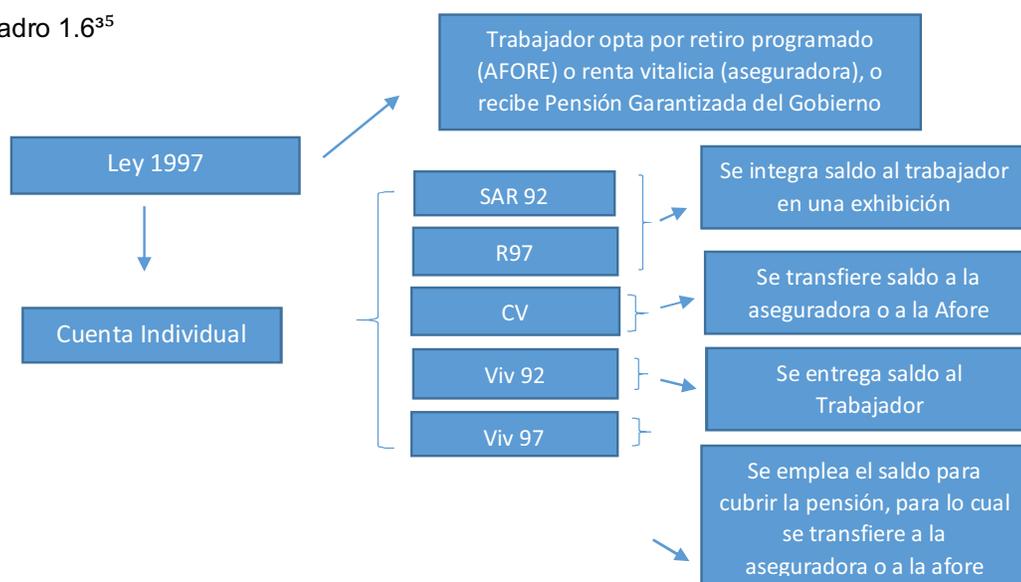


³⁴Cuadro 1.5 IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México.* Mexico:Lockton.2011.p.113

2.1.2.5 Pensión conforme a la Ley de 1997

Esta se financia exclusivamente a partir de los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador en las subcuentas de retiro individual del trabajador en las subcuentas 97, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez y Vivienda 97. Estos fondos son transferidos a la aseguradora o a la que haya elegido el trabajador, de acuerdo a su elección de recibir la pensión mediante renta vitalicia o retiros programados, siendo estas aseguradoras quienes pagan las prestaciones en dinero. Los saldos en SAR 92 y Vivienda 92 son entregados al trabajador en una sola exhibición y para obtenerlos debe presentar la solicitud ante su afore, acompañado de la resolución de pensión del IMSS.

Cuadro 1.6³⁵



³⁵Cuadro 1.6 IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México*. Mexico:Lockton.2011.p.115

Conforme a la Ley del INFONAVIT, los fondos de vivienda 97 no empleados por el trabajador deben seguir la suerte de los recursos de RCV. Como se explicó, en pensiones de ley 73 el INFONAVIT transfiere el saldo al Gobierno Federal para financiar la pensión, mientras que bajo la ley 97 si el trabajador lo desea dichos recursos se transfiere a la aseguradora o a la afore para incrementar la pensión por renta vitalicia o retiro programado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante jurisprudencia, ha determinado que lo anterior solo es válido cuando el trabajador así lo dispone, ya que los recursos fueron cotizados para un fin distinto. Es decir, que los recursos de vivienda que no hayan sido utilizados para un crédito para el asegurado, no se deben transferir en automático al Gobierno Federal, sino sólo en el caso en que éste explícitamente así lo disponga.

Los trabajadores que obtienen una pensión de ley 73 carecen de incentivos para destinar los recursos de vivienda 97 a su financiamiento, pues el monto de este no se determina por el saldo de la cuenta individual.

Todos los trabajadores que tengan una resolución de pensión por parte del IMSS, de fecha 13 de enero de 2012 o posterior, podrán acudir indistintamente a la AFORE que les administra su cuenta individual o al INFONAVIT a solicitar la devolución de sus recursos acumulados en las subcuentas de retiro y vivienda.

La CONSAR y el INFONAVIT acordaron el mecanismo de operación e intercambio de información para hacer expedita la atención a los trabajadores que se pensionen en los términos previstos en la Ley del Seguro Social de 1973 a partir de la fecha señalada.

El 12 de enero del 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de Reforma de la Ley de INFONAVIT; en éste, se establece que los trabajadores deben recibir en una sola exhibición los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda a partir de julio de 1997, siendo responsabilidad de INFONAVIT la entrega de los mismos.³⁶

³⁶ *Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro*. (27 de Febrero de 2012). Obtenido de Boletín de Prensa: <https://www.gob.mx/consar/prensa/devolucion-de-recursos-de-retiro-y-vivienda-ante-el-infonavit-o-la-afore>

JURISPRUDENCIA

Tesis: 2a./J. 129/2014 (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2008754	1 de 1
Segunda Sala	Libro 16, Marzo de 2015, Tomo II	Pag. 1424	Jurisprudencia(Común)	

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA CANTIDAD A DEVOLVER, DERIVADA DE LA CONCESIÓN DEL AMPARO CONTRA EL ACTO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO DE LA LEY RELATIVA, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 6 DE ENERO DE 1997.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia 2a./J. 93/2011 (*) de rubro: "*INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. EFECTOS DE LA CONCESIÓN DEL AMPARO CONTRA ACTOS DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 6 DE ENERO DE 1997.*", en la que se sustentó que debe otorgarse la protección constitucional para el efecto de que el INFONAVIT entregue las aportaciones patronales acumuladas en la subcuenta de vivienda con posterioridad al 30 de junio de 1997. Ahora, al haber sido la razón de la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo citado, que se trasladaban al Gobierno Federal las sumas acumuladas en las subcuentas de vivienda 97 de los trabajadores para un objetivo distinto para el cual fueron creadas, sin su consentimiento, entonces para restablecer el derecho fundamental violado deben devolverse las cantidades contenidas en las subcuentas de referencia como si la transferencia al Gobierno Federal no hubiera existido, es decir, comprendiendo tanto las aportaciones de los patrones, como los rendimientos generados conforme al artículo 39 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, hasta en tanto se pongan a disposición de los trabajadores.

Contradicción de tesis 225/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y Primero del Trigésimo Circuito. 5 de noviembre de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Miroslava de Fátima Alcayde Escalante.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, al resolver las quejas 6/2014 y 9/2014, y el diverso sustentado por el Primer Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito, al resolver la queja 9/2012.

Tesis de jurisprudencia 129/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de dos mil catorce.

Nota: Por resolución de 28 de enero de 2015, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el expediente de *aclaración de sentencia derivada de la contradicción de tesis 225/2014*, se aclaró la tesis de jurisprudencia 2a./J. 129/2014 (10a.), para quedar en los términos que aquí se establece.

La tesis de jurisprudencia 2a./J. 93/2011 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, junio de 2011, página 29.

2.1.2.6 Panorama del Sistema de Ahorro para el retiro administrado por las Afores

Desde sus inicios, el esquema de pensiones de retiro ha sido sujeto de diversos cuestionamientos, siendo el principal el referente al nivel de las comisiones que se cobran a los trabajadores por la administración de cuentas, por lo consiguiente una industria poco competitiva, por lo que las comisiones que se cobran a los trabajadores por la administración de las cuentas han sido elevadas y los rendimientos que se ofrecen por la inversión de los fondos no han sido óptimos

Quizá el cambio más significativo fue el relativo al establecimiento de una regulación del precio que cobran las afores, es decir, las comisiones: se otorgó a la junta de gobierno de la comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (Cansar) facultades amplias para revisar y, en su caso, modificar los niveles que carguen las afores.

- I. Cada administradora deberá someter anualmente sus comisiones a autorización: si no lo hace, se le obligara a cobrar la más baja del sistema y, si se le rechaza, deberá cobrar la comisión promedio.
- II. Adicionalmente, habrá una dispersión máxima permitida

Para 2009 no se autorizaron comisiones superiores al promedio vigente al inicio del año y a partir de entonces no se autorizan aumentos mayores al promedio. Si bien se había establecido la facultad de la Constar para regular los precios, no se habían reglamentado de manera clara cuáles serán los criterios concretos para ejercerla, por lo que se generaba incertidumbre para la planeación de las afores y, por su puesto, esta falta de reglas dificultaba aún más el ingreso de nuevas administradoras a la industria, dadas las complicaciones para planear sus flujos financieros futuros. Para eliminar esta incertidumbre, a finales de 2010 se emitieron nuevas regulaciones reglamentando el proceso de revisión de los precios de las afores.

Continuando con los cambios legales de 2009, en materia comercial, para los traspasos entre afores se estableció la obligación de las administradoras que los reciben de cerciorarse fehacientemente de que el trabajador haya solicitado su cambio.

En cuanto a los estados de cuenta, estos pasaron de dos a tres obligatorios por año, y ahora deben incluir el cálculo aproximado de lo que se cobrara por concepto de comisiones durante el año calendario próximo.

Otro cambio importante es el relativo a las asignaciones de las afores a los trabajadores que no eligen una, pues a partir de 2009 se pasó a un proceso anual en vez de bimestral. Además, las cuentas se asignaron a las administradoras con el mejor rendimiento neto, no a las más baratas, como antes; y las asignaciones ahora tienen caducidad con la afore a la que fueron asignados.

Por último, con la relación del proceso de inversiones, se otorgaron facultades a la junta de Gobierno de la Cansar para ordenar la modificación al régimen de inversión de las afores y la recomposición de sus carteras ante circunstancias atípicas o extraordinarias.³⁷

2.1.2.7 Posibles Implicaciones de las reformas a la ley de SAR

Las modificaciones de los últimos años a las leyes y normas del SAR han acentuado las dificultades a la permanencia en la industria de las afores pequeñas o de aquellas que entran por primera vez al negocio debido a que:

- Administran saldos naturalmente bajos y desde 2008 únicamente se pueden cobrar comisiones por ese concepto.
- Se complica el crecimiento a través de la atracción de cuentas en otras afores, debido a las dificultades operativas y mayores costos que acarrear las disposiciones de verificación de los traspasos³⁸
- Tampoco podrán basar sus planes en recibir asignados, cuyos saldos son de por sí muy reducidos, pues el mantener una comisión baja ya no es garantía para recibir asignaciones y, aun recibéndolas, hay la posibilidad de perderlas a los dos años.

Los topes a las comisiones, así como la incertidumbre sobre su nivel futuro, también las dejan en desventaja frente aquellas afores que han alcanzado una escala que les permite operar con costos menores.

³⁷ Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro. (2017). Obtenido de Servicios Financieros : <http://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/usuario-inteligente/servicios-financieros/541-cambio-de-afore>

IMEF. Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México. Mexico:Lockton.2011.p.138

³⁸ IMEF. Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México. Mexico:Lockton.2011.p.139

2.1.2.8 Procedimiento para Obtener el monto de las Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez conforme a la ley de 1973.

En términos de los art. 167 y 171 de la LSS de 1973, el monto de las pensiones por vejez y por cesantía en edad avanzada se integrara por los rubros siguientes:

- **Cuantía básica:** Calculada con base en las 500 semanas de cotización requeridas.
- **Incrementos anuales:** Determinados según el número de cotizaciones reconocidas al asegurado posterior a las primeras 500 semanas de cotización que le fueran reconocidas al asegurado.³⁹

Cuantías de las pensiones de la Ley 73 como proporción del salario de cotización según salario y semanas cotizadas.

De acuerdo con el art. 167 de la LSS, para determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se procederá como sigue:

1. Se considera como salario diario el promedio de las últimas 250 semanas de cotización.
2. El salario diario que resulte se expresara en veces el SMGDF en la fecha en que el asegurado se pensione, conforme a lo siguiente:

$$\text{Salario diario} \div \text{SMGDF} = \text{Salario en veces en SMGVDF}$$

3. Una vez obtenido el salario en veces el SMGVDF se ubicara, en la tabla del art. 167de la LSS de 1973, el grupo que corresponda al asegurado.
4. Con ello, se obtendrán los porcentajes de cuantía básica y de incrementos anuales que se aplicaran al salario promedio diario delas últimas 250 semanas de cotización.

³⁹ Artículos 167 y 171 de la LEY del Seguro Social 1973

Derecho a incrementos anuales

El derecho a los incrementos anuales se adquiere por cada 52 semanas más de cotización a las 500 requeridas.

Incremento a las pensiones por cesantía en edad avanzada o vejez

El artículo décimo cuarto transitorio b), del “Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social”, publicado en el DOF del 20 de diciembre de 2001, y modificado el 5 de enero de 2004, se aplica el factor de 1.11 de incremento.

“b) Para los pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el resultado de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por el factor de 1.11”⁴⁰

Cálculo de la cuantía básica en las pensiones por cesantía en edad avanzada

En términos del art. 171 de la LSS DE 1973, el asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada se le calculara como sigue:

Años cumplidos en la fecha en que se adquiriera el derecho a recibir la pensión	Cuantía de la pensión expresada en % de la que le hubiera correspondido al asegurado, de haber alcanzado 65 años
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Conforme al art. 171 LSS de 1973, se aumentara un año a los cumplimientos cuando la edad los exceda en seis meses. ⁴¹

⁴⁰ Artículos transitorios 2001, Art. Décimo Cuarto

⁴¹ Artículo 171 de la LEY del Seguro Social 1973

2.1.2.9 Procedimiento para Obtener el monto de las Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez conforme a la ley de 1997.

Una vez que los trabajadores cumplan con los requisitos para pensionarse y hayan solicitado el otorgamiento de la pensión ante el IMSS, comenzaran a disfrutar de los beneficios de la misma.

Como ya lo mencionamos en este régimen los trabajadores podrán disponer de sus recursos acumulados de su cuenta individual, para tal efecto en términos de los art, 157 y 164 de la LSS vigente, podrán elegir alguna de las alternativas siguientes:

- Seguro de renta vitalicia. Consiste en contratar con una institución de seguros una renta vitalicia, referente a que mediante la firma de un contrato la aseguradora recibirá los recursos acumulados en la cuenta individual de los trabajadores, mismos que serán entregados de manera periódica durante toda la vida de éste.

También será necesario que los pensionados contraten un seguro de sobrevivencia, para que, en caso de fallecer sus beneficiarios, puedan recibir las prestaciones adicionales, que más adelante se mencionan. Las rentas vitalicias serán actualizadas en febrero de cada año de acuerdo con el INPC.

- Retiros Programados. Se refiere a que los recursos acumulados en la cuenta individual de los trabajadores se mantengan en una afore elegida por el trabajador para que efectúe retiros programados, de los cuales su monto dependerá de los recursos acumulados y de la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previstos de los saldos.

El será el siguiente, de acuerdo a lo siguiente:

Procedimiento para determinar el retiro programado (art. 194 de la LSS)	
	Saldo de la cuenta individual
(÷)	Capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios
(=)	Valor del retiro programado anual
(÷)	12 meses
(=)	Valor del retiro programado mensual

La unidad mensual de renta vitalicia se determina con base en las tablas elaboradas de manera anual por la comisión Nacional de Seguros y Fianzas.⁴²

Pensión Garantizada. Es aquella en que el Estado asegura al pensionado que reúne los requisitos de la LSS para tener derecho a una pensión, cuyo monto mensual será equivalente a un smg, UMA a partir del 2017.

⁴² Artículo 194, segundo Párrafo de la LEY del Seguro Social 1997

2.1.3 Pensión de Viudez, Orfandad y Ascendientes

Del seguro de invalidez y vida, la pensión correspondiente al ramo de vida es la que se otorga a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada cuando haya fallecido a consecuencia de un accidente o enfermedad no laboral. Corresponden las siguientes pensiones:

- Pensión de viudez
- Pensión de orfandad
- Pensión a ascendientes

2.1.3.1 Viudez

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. Se deberá integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión. Para ello, el IMSS otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión y demás prestaciones de carácter económico.⁴³

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tengan derecho sus beneficiarios, estos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido.

Una vez acordado lo anterior indicaremos los requisitos para tal beneficio:

- I. Haber tenido un mínimo de 150 semanas cotizadas
- II. Haber tenido pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada
- III. Que la muerte del asegurado o pensionado no fuera por riesgo de trabajo.

También tiene derecho a pensión, los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que tuviera pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual que tuviera 150 semanas cotizadas y hubiera causado baja al régimen obligatorio

Si el asegurado tuviera pensión por incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin tener las semanas acreditadas, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

⁴³ Artículo 127 de la Ley del Seguro Social 2017.

2.1.3.2 Orfandad

La pensión por Orfandad únicamente pertenece a cada uno de los hijos menores de 16 años, cuando muere el padre o madre y alguno de estos hubiere tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de 150 cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalides

El porcentaje que le corresponderá al huérfano será el equivalente al 20% de la pensión por invalidez que el asegurado estuviese gozando al momento de fallecer o de la que hubiere correspondido suponiendo el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre aumentara bajo las mismas condiciones al 30%, si lo fuese solo de padre o madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión por orfandad aumentara de igual forma al 30%.⁴⁴

2.1.3.3 Excepciones y suspensión de la pensión de viudez y orfandad

La Pensión de Viudez finaliza cuando:

- Fallezca la viuda
- Contraiga matrimonio nuevamente o entre en concubinato
- Si la viuda contrae matrimonio se le otorgará un finiquito de 3 anualidades de la pensión que estuviese recibiendo únicamente por este concepto.⁴⁵

La Pensión de Orfandad finalizará cuando:

- No cumpla con las edades establecidas
- Cuando ingrese al Régimen Obligatorio del Seguro Social
- Cuando el huérfano incapaz recupere la capacidad para el trabajo

Ante estas situaciones los hijos que dejan de ser beneficiarios del pago de pensión por orfandad, recibirán un finiquito equivalente a 3 mensualidades de su pensión.

No se otorgará pensión cuando:

- a. El hijo se encuentre inscrito al Régimen Obligatorio
- b. El hijo no compruebe su continuidad escolar

⁴⁴ Artículo 135 de la Ley del Seguro Social 2017.

⁴⁵ *Pensión por Viudez y Orfandad Ley del IMSS* . (s.f.). Obtenido de Pensiones IMSS:
<https://www.pensionarsemejor.com/asesoria/pensiones-imss/pension-por-viudez-y-orfandad/>

2.1.3.4 Ascendientes

En caso de no existir viuda, viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión, este se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependieran económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

PENSIÓN	DEFINICIÓN	PRESTACIÓN
VIUDEZ	Conyugue	90%
ORFANDAD	Hijos hasta 16 años o 25 años que se encuentren estudiando	20% , 30% huérfano de padre y madre
ASCENDIENTES	Padre o madre económicamente del asegurado, a falta de conyugue e hijos.	20%

2.1.3.5 Préstamo a cuenta de Pensión

El Instituto podrá otorgar préstamos a cuenta de pensión bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973, el trámite se podrá realizar después de tres meses de que se haya realizado el primer pago de su pensión; o bien, cuando hayan transcurrido tres meses desde que se le efectuó el último descuento por el préstamo anterior y bajo la condición de que los descuentos no reduzcan la cuantía de la pensión a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley.

Asimismo, se le informará sobre la fecha en que puede realizar su cobro y los descuentos correspondientes, el plazo de recuperación será a un año mediante descuentos mensuales fijos a cargo de su pensión y no generará intereses.

REQUISITOS

- Que el pensionado se encuentre disfrutando de una pensión bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973.
- Que la pensión se encuentre vigente.
- Que el pensionado tenga acreditada una antigüedad mínima de tres meses en el disfrute de la pensión.
- Que hayan transcurrido 3 meses del último descuento que finiquitó el préstamo anterior.

Suscribir solicitud de “Acredita miento en Cuenta” cuando este cobrando pensión a través de pago en efectivo, excepto en aquellas localidades en donde no hay presencia bancaria.⁴⁶

⁴⁶ Instituto Mexicano del Seguro Social . (14 de Noviembre de 2016). Obtenido de Blog: <http://www.gob.mx/imss/articulos/homoclave-imss-01-015?idiom=es>

2.1.3.6 Pensión por Incapacidad Permanente Parcial o Total

Existe Incapacidad Permanente del asegurado cuando éste sufre un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo que implique la disminución de sus facultades o aptitudes para trabajar (incapacidad parcial) o la pérdida de sus facultades o aptitudes que lo imposibilite para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (incapacidad total).

La pensión de incapacidad permanente, se otorga al asegurado que haya sufrido un riesgo de trabajo, previo dictamen de incapacidad permanente total o parcial para trabajar que derive del mismo, emitido por los servicios médicos institucionales. La pensión permanente parcial o total provisional, se otorgará por un periodo de adaptación de dos años, durante ese periodo los servicios médicos institucionales podrán ordenar la revisión del estado de incapacidad; asimismo, el trabajador tendrá derecho a solicitar dicha revisión. Transcurrido el referido periodo, en su caso, se otorgará la pensión definitiva.

2.1.3.7 Requisitos

El asegurado se encuentre vigente en sus derechos.

Que el asegurado haya sufrido un riesgo de trabajo ocasionándole incapacidad permanente total o parcial para trabajar.

Que la incapacidad para el trabajo haya sido dictaminada por los servicios médicos institucionales, a través del formato "ST-6"

2.1.4 Pensión por Retiro Anticipado

La pensión de retiro se otorga al asegurado antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. Esta pensión será pagada por la aseguradora que el asegurado elija. Asimismo, el asegurado deberá haber causado baja del régimen obligatorio, estar privado de trabajo remunerado y tener un mínimo 1250 semanas de cotización.⁴⁷

Los requisitos para que se otorgue la pensión por Retiro conforme al Régimen de la Ley del Seguro Social de 1997:

1. Que el asegurado tenga menos de 60.
2. Que tenga un mínimo 1250 semanas de cotización en el Régimen Obligatorio del Seguro Social.
3. Que los recursos de la cuenta individual sean suficientes para el retiro.
4. Que la pensión que se calcule en el Sistema de Rentas Vitalicias sea superior en más de 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.
5. Causar baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.
6. Se encuentre privado de trabajo remunerado.⁴⁸

⁴⁷ Artículo 158 de la Ley del Seguro Social 2017

⁴⁸ *Instituto Mexicano del Seguro Social*. (17 de Enero de 2017). Obtenido de Solicitud de Pensión de Retiro: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01018>

2.2.- El impacto de la UMA en las Pensiones

2.2.1 Qué es y cómo se determina el valor de la UMA

La UMA es una referencia económica ligada a la inflación, que sustituyó al concepto “Veces Salario Mínimo”, para determinar el pago de ciertas obligaciones. Este concepto fue aprobado y usado desde el 27 de enero de 2016 para pagos de:

- Créditos hipotecarios en Veces Salario Mínimo (a menos que se haya hecho el cambio a pesos)
- Multas
- Impuestos
- Trámites gubernamentales
- Prestaciones denominadas en veces salario mínimo.

De acuerdo a la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización, publicada por el DOF.

Artículo 3. Las obligaciones y supuestos denominados en UMA se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las citadas unidades, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente.

Artículo 4. El valor actualizado de la UMA se calculará y determinará anualmente por el INEGI, de conformidad con el siguiente método:

- I. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la UMA del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del índice Nacional de Precios al Consumidor del mes de diciembre del año inmediato anterior.
- II. El valor mensual será el producto de multiplicar el valor diario de la UMA por 30.4.
- III. El valor anual será el producto de multiplicar el valor mensual de la UMA por 12.

Artículo 5. El INEGI publicará en el Diario Oficial de la Federación dentro de los primeros diez días del mes de enero de cada año el valor diario, mensual y anual en moneda nacional de la UMA y entrarán en vigor dichos valores el 1o. de febrero de dicho año.

Esto significa que para 2017, la UMA mensual equivale a \$2,294.90 y al año \$27,538.80. El Índice de Precios al Consumidor es el indicador que mida la inflación en México.^{49 50}

⁴⁹DECRETO por el que se expide la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.

⁵⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (Febrero de 2016). Obtenido de Unidad de Medida y Actualización: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/uma/>

2.2.2.- El efecto de aplicar la UMA a las prestaciones laborales

Como lo mencione en el capítulo anterior, a partir del 1 de febrero de 2017 entro en vigor conforme al decreto presidencial la base (UMA), para el cálculo de diversas obligaciones como las pensiones, el pago de multas, créditos del INFONAVIT y hasta las deducciones personales, la cual sustituirá al VSMG. La UMA se creó con la finalidad de que el aumento en el salario mínimo de los trabajadores no tuviera un impacto inflacionario tan marcado, ya que al aumentar éste no solo incrementaba los sueldos, sino también las obligaciones fiscales.

Es importante señalar que la Unidad de Medida y Actualización es una referencia económica aprobada desde el 27 de enero de 2016, sin embargo durante este año no tuvo el mismo valor que el salario mínimo, por lo cual daba igual calcular las obligaciones con la UMA o con el VSM. Fue hasta el primero de enero de 2017 cuando se presentó el aumento al smg de 73.04 a 80.04, mientras que el de la UMA establecido por el INEGI y vigente desde el 1 de febrero de 2017, es de 75.49, convirtiéndose en la unidad de medida que se utilizará como índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y sus supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en la disposiciones jurídicas que emanen de dichas leyes. El cambio se presentó mediante decreto presidencial y publicado en el DOF el 30 de diciembre de 2016.

Para tal efecto queda modificando la fracción VI apartado A, del art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 27 de enero del 2016 en el DOF, señalando lo siguiente:

....

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Y en sus transitorios menciona lo siguiente:

....

Tercero: a la fecha de entrada en vigor del presente decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la UMA.⁵¹

⁵¹<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/123.pdf>

“Cuarto.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo transitorio anterior, el Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como las Administraciones Públicas Federal, Estatales, del Distrito Federal y Municipales deberán realizar las adecuaciones que correspondan en las leyes y ordenamientos de su competencia, según sea el caso, en un plazo máximo de un año contado a partir de la entrada en vigor de este Decreto, a efecto de eliminar las referencias al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia y sustituirlas por las relativas a la Unidad de Medida y Actualización.”

Partiendo de la premisa establecida en el sentido que el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza resulta indispensable demarcar su naturaleza jurídica, para concluir en qué casos puede ser utilizado y por exclusión determinar aquellos respecto de los cuales será reemplazado por la Unidad de Medida de Actualización (UMA).

En este sentido el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

Y por su parte el artículo 85 del propio ordenamiento laboral precisa que:

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”

Mencionado lo anterior podemos afirmar que la naturaleza jurídica del salario es retributiva en razón de que la misma obedece a la contraprestación pagada por el patrón a su trabajador con motivo de las labores encomendadas por el primero y realizadas por éste último, existiendo una relación inmediata de causalidad entre las partes.

Siguiendo con el análisis, respecto al concepto de “Salario mínimo”, el artículo 90 de la LFT establece que:

“Salario mínimo es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”

“el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos”

Se considerará de utilidad social el establecimiento de Instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores

Si hablamos de cantidades monetarias mínimas, al hablar de una naturaleza laboral, debemos también y tener presente, las vacaciones, prima vacacional, que son las

prestaciones de carácter legal previstas en los artículos 17, 80 y 87 de la LFT, ordenamiento que fija las condiciones mínimas para su otorgamiento, que en ningún caso, para el goce de las vacaciones, podrá ser inferior a 6 días laborales, aumentando en 2 días laborables hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios, así como tendrán derechos a una prima vacaciones no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante ese periodo y un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, sin embargo, podría causar controversia o duda, la cantidad en dinero, con lo cual se debe retribuir a los trabajadores estas prestaciones, sin embargo, ante esta posible disyuntiva, localizamos en la LFT el art. 82 antes mencionado.

Por lo cual, se debe considerar como base para la cuantificación de las prestaciones mencionadas, el denominado salario ordinario, es decir, la cuota diaria prevista en el artículo 82 de la LFT, esto a pesar que pudiera existir condiciones generales de trabajo, donde se mencionen otros conceptos diversos al salario diario, que tienen derecho a recibir los trabajadores, por el pago de ese tipo de prestaciones consignadas a los contratos laborales, es decir, la cantidad con que se retribuye al obrero por su trabajo de manera diaria

Lo anterior lo podemos confirmar con el siguiente criterio de parte de los tribunales, en la Tesis I.13° T J/8 (9ª), Jurisprudencia, Registro 173, 974, Página 1318, Tomo XXIV, octubre 2006 Semanario Judicial de la Federación, Novena época, Material Laboral., misma que a continuación de cita:

“VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN.

Las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones de carácter legal previstas en los artículos 76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que fija las condiciones mínimas para su otorgamiento y que establece su pago con base en el salario del trabajador, el cual, para efectos de su cuantificación, es el ordinario, que de conformidad con el numeral 82 de la citada legislación debe integrarse con la cuota diaria, más todas las prestaciones que perciba el trabajador diariamente, a pesar de que en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se aluda a conceptos diversos de salarios para el pago de ese tipo de prestaciones, como son los denominados: tabulado, compactado, fijo, base, neto o cualquier otro, pues dada la naturaleza genérica del salario, debe considerarse para su pago el relativo al último precepto, es decir, la cantidad con que se retribuye al obrero por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el denominado: tabulado, compactado, fijo, neto o base, y las prestaciones que ordinariamente perciba.
DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.⁵²

⁵²Semanario Judicial de la Federación, Novena época, Material Laboral, Tesis I.13° T J/8 (9ª), Jurisprudencia, Registro 173, 974, Página 1318, Tomo XXIV, octubre 2006.

Por lo tanto, a pesar de la Reforma Constitucional de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) efectos laborales, las prestaciones mínimas laborales, deben seguir cuantificándose, con base a los salarios diarios, o en su caso, como ya se mencionó, exclusivamente, cuando así se disponga legalmente con base al Salario Mínimo General (smg), por el hecho de ser de naturaleza genérica.

Por otro lado, presentamos un segundo caso; en éste nos referimos a la prima de antigüedad regulada por el artículo 162 de la LFT, determina que por lo que se refiere al monto del salario para la base de su pago, deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la misma ley, lo cuales establecen lo siguiente:

“La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo”⁵³

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título,” si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación de trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, al salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. ” Art. 486 LFT

A diferencia del caso anterior el siguiente se trata de un pago que debe recibir el trabajador, y el SMG si bien se utiliza como unidad de medida, coincide con su propia naturaleza, ya que la norma determina como máximo para su pago “dos cantidades menores” que debe recibir el trabajador por el concepto de prima de antigüedad; es decir, para el pago de la prima de antigüedad, no es aplicable la UMA sino el SMG, debido a que se trata de pagos que recibe el trabajador y por tanto coincide con su naturaleza.

Lo anterior se fundamenta en el art 18 de la LFT, que refiere lo siguiente:

En la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

De tal manera que las normas de trabajo deben proporcionar un trabajo digno o decente, respetando con ello la dignidad humana del trabajador, y en este contexto, aplicar el SMG es lo más favorable para el trabajador, ya que es una cantidad mayor que la UMA, de tal forma que considerar lo contrario vulneraría los derechos laborales. Se comparte la Jurisprudencia para tal efecto.

⁵³Artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo 2017.

INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO. EN CASO DE DUDA PREVALECE LA QUE FAVOREZCA AL TRABAJADOR

De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3, y si existe duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. De la interpretación teleológica del citado precepto, se obtiene que la duda es en relación con lo que la ley dispone y no en cuanto a la apreciación de las pruebas que las partes aportan al juicio, ya que en lo referente a su eficacia, se rigen por normas específicas. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.⁵⁴

2.1.3.- La Unidad de Medida y Actualización (UMA) y sus efectos fiscales.

Para efectos fiscales tenemos que la UMA es aplicable al uso de las leyes fiscales, es decir: regular ciertas situaciones que provoquen la recaudación de impuestos y con ello sufragar los gastos públicos, como lo establece el artículo 31 de la carta Magna.

CAPÍTULO II DE LOS MEXICANOS

....

Artículo. 31.-Son obligaciones de los mexicanos:

....

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residen, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por lo tanto, al tener en la mayoría de las disposiciones, el uso del SMG como unidad de medida o referencia, siendo que no es su naturaleza y en consecuencia se sustituye por UMA.

⁵⁴<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/173/173913.pdf>

CAPÍTULO VIII DEL TÍTULO II DE LA LISR

RÉGIMEN DE ACTIVIDADES AGRÍCOLAS, GANADERAS, SILVÍCOLAS Y PESQUERAS

Tomando en cuenta lo anterior tenemos el siguiente ejemplo, del artículo 74 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR):

“Deberán cumplir con sus obligaciones fiscales en materia del impuesto sobre la renta conforme al régimen establecido en el presente Capítulo, los siguientes contribuyentes:

Las personas morales que se dediquen exclusivamente a las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, no pagarán el impuesto sobre la renta por los ingresos provenientes de dichas actividades hasta por un monto, en el ejercicio, de 20 veces el salario mínimo general elevado al año, por cada uno de sus socios o asociados siempre que no exceda, en su totalidad, de 200 veces el salario mínimo general elevado al año. El límite de 200 veces el salario mínimo, no será aplicable a ejidos y comunidades. En el caso de las personas físicas, no pagarán el impuesto sobre la renta por los ingresos provenientes de dichas actividades hasta por un monto, en el ejercicio, de 40 veces el salario mínimo general elevado al año. Las personas morales a que se refiere este párrafo, podrán adicionar al saldo de su cuenta de utilidad fiscal neta del ejercicio de que se trate, la utilidad que corresponda a los ingresos exentos; para determinar dicha utilidad se multiplicará el ingreso exento que corresponda al contribuyente por el coeficiente de utilidad del ejercicio, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de esta Ley.⁵⁵

Como se demuestra en el citado artículo, el SMG es utilizado como unidad de medida, ya que éste se expresa en veces, por lo tanto, el SMG no puede ser utilizado para medir el monto de las exenciones y, por consiguiente, en su lugar debería aplicarse la UMA.

Otro ejemplo lo ubicamos en el artículo 93 de la LISR:

⁵⁵Artículo 74 de la LISR 2017

CAPITULO I DEL TITULO IV DE LAS PERSONAS FÍSICAS, INGRESOS EXENTOS DE PERSONAS FÍSICAS

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

.....

Gratificaciones o aguinaldos, primas vacacionales y dominicales y PTU

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

.....

XIX. Los derivados de la enajenación de:

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.”⁵⁶

En los artículos mencionados, se demuestra que el SMG, es utilizado como una medida o referencia, lo que se encuentra prohibido en la reforma constitucional al artículo 123, y en consecuencia, se tendrá que sustituir por el valor de la UMA.

Como último ejemplo, se considerara lo señalado en el artículo 96 de la LISR:

⁵⁶Artículo 93 de la LISR 2017

TITULO IV DE LAS PERSONAS FÍSICAS, CAPITULO I, DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL Calculo de Retenciones

....

....

Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo (de los Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.⁵⁷

A diferencia de los artículos anteriormente citados, a éste no le es aplicable la UMA, debido a que hace mención a la regulación de la percepción que recibe el trabajador y en este caso no se está utilizando como UMA sino como el monto que recibe el trabajador.

⁵⁷ Artículo 96 de la Ley de Impuestos sobre la Renta

2.3 La Conservación de Derechos y su funcionamiento

Si un trabajador inscrito en el IMSS por alguna razón ha sido dado de baja, es decir, ya no está cotizando, debe tener en cuenta que existe un periodo adicional en el cual podrá seguir disfrutando de los servicios del mismo, así como a la solicitud de pensión de Invalidez y Vida por un lapso igual a la cuarta parte de sus cotizaciones, a este período se le denomina **Conservación de Derechos**.

Lo cual significa que por cada 4 años que laboró el asegurado, tendrá 1 año de conservación de derechos para pedir la pensión a partir de la fecha de su baja.

Dicho período se podrá ampliar solo cuando las condiciones económicas y laborales del país así lo requieran y determinen las condiciones específicas en que operará la conservación de derechos, bajo la solicitud del Ejecutivo Federal al Consejo Técnico. En este supuesto el Gobierno Federal proveerá de manera oportuna y suficiente al Instituto de los recursos necesarios para financiar los costos adicionales que dicha medida represente. Para tal efecto el Instituto llevará los registros contables por separado de su operación ordinaria.

Los recursos que se destinen a dichos propósitos, deberán considerarse en el Presupuesto de Egresos de la Federación

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquel.⁵⁸

⁵⁸Artículo 150 de la Ley del Seguro Social 1997

2.3.1 Reconocimiento de Derechos por baja y reingreso al Régimen del Seguro

El asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, de la siguiente manera:

- I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerá, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones;
- II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones
- III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán la reunir 52 semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento
- IV. En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizaran en todos los seguros, con excepción del de invalidez y vida.⁵⁹

2.3.2 Vigencia del Régimen Obligatorio

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen Obligatorio, conservaran los derechos que tuvieran adquiridos a las pensiones. La conservación de derechos variara de acuerdo a la pensión que desean solicitar dicha vigencia, por ejemplo:

Para asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria

- Deberán estar privados de un trabajo remunerado
- Tener un mínimo de 8 semanas interrumpidas

Si se cumplen con esto el asegurado y sus beneficiarios contarán con 8 semanas posteriores a la baja de asistencia médica y de maternidad quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria.⁶⁰

Para Invalidez y Vida

En esta pensión se aplicará por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contando a partir de su baja.

⁵⁹ Artículo 151 de la Ley del Seguro Social 1997

⁶⁰ Artículo 109 de la Ley del Seguro Social 1997

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

EJEMPLO:

Si una persona tiene 1000 semanas cotizadas, tendría que dividir estas semanas entre 52, para obtener los años y semanas cotizadas, que en este caso son 19.23 y posteriormente, estos años entre 4 para obtener la cuarta parte que indica la ley, esto nos daría 4.8 años. Esto quiere decir que si la persona se da de baja del IMSS en enero de 2018 por ejemplo, tendría hasta finales del año 2022 para poder pedir su pensión. Lo anterior quiere decir que la persona tiene una CONSERVACIÓN DE DERECHOS o PERIODO DE CONSERVACIÓN DE DERECHOS de 4.8 años.

2.3.3 Controversia con la conservación de derechos

La CONSERVACIÓN DE DERECHOS IMSS es un periodo de gracia, como ya lo comentamos anteriormente es el tiempo adicional que tiene derecho el trabajador por Ley, cuando ha dejado de pertenecer al RÉGIMEN OBLIGATORIO y el cual le da derecho a beneficios económicos y en especie que establece la ley del IMSS.

Por cada 4 años que laboró, tiene 1 año de conservación de derechos para pedir su pensión a partir de la fecha de su baja en el IMSS.

En la Ley anterior también se consideraba este derecho para las Pensiones en los Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Los asegurados que dejen de cotizar al IMSS, conservaran sus derechos adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte de tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contados a partir de la fecha en que causaron baja, en ningún caso este será menor a 12 meses.⁶¹

Los trabajadores de la GENERACIÓN DE TRANSICIÓN que quieran pensionarse por la LEY DEL IMSS 1973, en caso de haber causado baja al RÉGIMEN OBLIGATORIO, deben estar dentro de su periodo de CONSERVACIÓN DE DERECHOS.

⁶¹ Artículo 109 de la Ley del Seguro Social de 1997

2.4 PENSIONES PARA PERSONAS INDEPENDIENTES (HONORARIOS, ACTIVIDADES EMPRESARIALES, VENDEDORES) O QUE YA CAUSARON BAJA COMO TRABAJADORES

Hemos mencionado la gran cantidad de personas que se encuentran dentro del mercado informal, lo cual provoca a su vez una desigualdad dentro del número de personas afiliadas al Instituto, en consecuencia una población desprotegida sin acceso a atención médica, y es precisamente las familias de pocos recursos los que se encuentran en esta situación. Pero a su vez existe otro grupo de personas que optan por invertir en un negocio propio, sin embargo tal estatus no es garantía para cubrir sus necesidades básicas, ya que este segundo grupo de familias también forman parte de la economía informal, razones como la falta de empleos, deserción escolar o falta de recursos para acceder a una educación; ante esta situación, debemos ver la dificultad en la que viven millones de mexicanos por no encontrarse afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con base a lo expuesto anteriormente, existe bajo la LEY del Seguro Social un régimen, que permite brindar la protección que necesitan los trabajadores informales, o aquellos que han sido dados de baja y que por tal razón ya no cotizan ante el Instituto, conocido como Régimen Voluntario.

El régimen voluntario comprende el seguro de salud para la familia, permite contratar los servicios médicos del Instituto, en este caso; cada miembro de la familia debe aportar ciertas cuotas, en base a lo establecido en el artículo 13 de LSS menciona lo siguiente:

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento:

- I. Los trabajadores en industriales familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- II. Los trabajadores domésticos
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio
- V. Los trabajadores al servicio de la administración pública-federal, estatal o municipal que no estén comprendidos en ordenamientos distintos de la LSS como sujetos de seguridad social.

Por naturaleza, las condiciones y los requerimientos de la actividad de los distintos sujetos de aseguramiento se definieron en diversas modalidades, las cuales son:⁶²

MODALIDADES	SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	SEGUROS O ESQUEMAS DE PROTECCIÓN
44	Trabajadoras Independientes (artículo 13, frac. I y III, LSS): a) Adscritos a industrias familiares b) Profesionales c) Comerciantes en pequeño d) Artesanos e) Demás no asalariados	De enfermedades y maternidad (sólo prestaciones en especie). De invalidez y vida. De retiro y vejez
34	Trabajadores domésticos (artículo 13, frac. II, LSS).	De riesgos de trabajo (sólo prestaciones en especie). De enfermedades y maternidad (prestaciones en especie) De invalidez y vida De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
35	Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio (artículo 13, Frac. IV, LSS)	De riesgo de trabajo De enfermedades y maternidad (sólo prestaciones en especie). De invalidez y vida De retiro y vejez
42	Trabajadores al servicio de las administraciones públicas (artículo 13, frac. V LSS)	De riesgo de trabajo De enfermedades y maternidad (sólo prestaciones en especie). De invalidez y vida De retiro cesantía en edad avanzada y vejez
43	Mujeres y hombres del campo que revisten carácter de trabajadores independientes del campo (como ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños, propietarios), según el art. 13, frac. III, de la LSS.	De enfermedades y maternidad (sólo prestaciones en especie). De invalidez y vida De retiro y vejez

⁶² Artículo 13 de la Ley del Seguro Social 1997

Pérez Chavez José. Fol Olguin Raymundo. *Cómo calcular las Pensiones que otorga el IMSS*. México: Tax .p.45

2.4.1 Continuación Voluntaria en el régimen obligatorio (Modalidad 40), de la LSS de 1997.

Clasificada por el IMSS en el régimen obligatorio; es la opción que tienen los trabajadores que han concluido su relación de trabajo y desean acumular las cotizaciones semanales necesarias para obtener tanto, los derechos de los seguros de invalidez y vida, como los de cesantía en edad avanzada y vejez. La continuación voluntaria o también conocida como modalidad 40 fue diseñada para las personas que fueron dadas de baja del IMSS pero han estado activos al menos 52 semanas en los últimos cinco años , pero que no han pasado más de cinco años desde que dejaron de cotizar.

Permite hacer aportaciones voluntarias para mejorar la pensión de retiro. Este modelo beneficia a aquellas personas que empezaron a cotizar antes del 1 de julio de 1997, es decir sobre la Ley de 1973. Las personas que se encuentren en este esquema deben pagar cada 30 días el equivalente al 10.075% del salario con el que deseen cotizar. Estas aportaciones no incluyen los servicios médicos del instituto. Su finalidad es el hacer aportaciones voluntarias para mejorar la pensión del retiro, aumentar las semanas cotizadas y aportaciones a afore (del ramo de retiro, del ramo cesantía en edad avanzada y del ramo de la cuota social).

El régimen de protección en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio es el siguiente:

SEGUROS	PROTECCIÓN
Por invalidez y vida	Se otorga por pérdida de la capacidad del trabajo (Imposibilidad de procurarse una remuneración superior al 50% de la habitual percibida durante el último año).
Por cesantía en edad avanzada	Por privación del trabajo remunerado a partir de los 60 años y tener reconocidas 1250 semanas (artículo 154, LSS)
Por vejez	Se otorga a los 65 años y al tener reconocidas 1,250 semanas (art 162, LSS).

Las cuotas de financiamiento totales ascienden a 10.075 %.

- Invalidez y vida (1.75% + 0.625%=2.375%).
- Cesantía en edad avanzada y vejez (2.0% + 4.275%=6.275%)
- Prestación en especie pensionados (1.425%).

En virtud que esta modalidad sólo permite cotizar para completar las cotizaciones semanales requeridas para obtener una pensión, el aseguramiento puede complementarse con el seguro de salud para la familia, el cual permite obtener las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. Así, se contara con una protección integral de seguridad social mientras se completa el ciclo del derecho a las prestaciones definitivas.

2.4.1.1 Requisitos para acceder a la modalidad 40

Todas las personas que están inscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social **PUEDEN ACCEDER A LAS MODALIDAD 40**, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Haber causado baja en el régimen obligatorio, es decir, no tener una relación de trabajo cotizando al seguro social.
- Hay que tener 52 semanas cotizadas como mínimo en las últimas relaciones de trabajo cotizando al régimen obligatorio del IMSS (con uno o varios patrones).
- No deben de haber transcurrido más de 5 años de su última relación de trabajo.
- Personas que quieran mejorar su pensión debido a que nunca han cotizado con un buen salario
- Personas dadas de baja que quieran seguir cotizando para no perder su derecho a pensión
- Personas dadas de baja que quieran seguir cotizando y seguir sumando semanas al IMSS para no perder derechos o para aumentar su pensión

Cabe mencionar la importancia de analizar el monto que aportaran bajo esta modalidad, ya que posteriormente no se podrá modificar la cuota del salario en el cual se inscribió, por eso es pertinente consultarlo y tomar en cuenta todo tipo de imprevistos.

Otro aspecto importante es el no dejar de cumplir con el pago de las aportaciones por más de dos meses de lo contrario causarás baja de la Modalidad 40 .Puedes solicitar tu reingreso siempre y cuando la solicitud la realices dentro de los siguientes 12 meses.

2.4.1.2 Documentos necesarios para el alta en la Modalidad 40.

- Los documentos para realizar el alta en la Modalidad 40 del IMSS son los siguientes:
- Escrito libre solicitando la inscripción en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, con firma autógrafa o huella digital (Original y copia).
- Número de Seguridad Social (Original).
- Identificación oficial con fotografía y firma (Original y copia).
- Comprobante de domicilio (Original y copia).
- Recibo de pago de la cuota obrero patronal correspondiente (original y copia)

Los documentos necesarios para realizar el reingreso en la Modalidad 40 del IMSS son los siguientes:

- Escrito libre solicitando la inscripción en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio con firma autógrafa o huella digital (Original y copia).
- Documento con el Número de Seguridad Social (Original).
- Identificación oficial con fotografía y firma (Original y copia).
- Comprobante de domicilio (Original y copia).
- Recibo de pago de la cuota obrero patronal correspondiente (Original y copia).
- Comprobante de pago de las cuotas obrero patronales del periodo anterior (Original y copia).

2.4.3 Seguros de salud para la familia (Modalidad 33) de la LSS 1997.

En la LSS, vigente a partir del 1 de julio de 1997, la ampliación de la cobertura de seguridad social se materializa con la creación del Seguro de Salud para la Familia (SSF) en el régimen voluntario, previsto en los artículos 240 al 245 de la LSS.

1. Sujetos amparados por el SSF.

a) El asegurado

b) El núcleo familiar (esposa, hijos y padres)

c) Los familiares adicionales (tíos, sobrinos, primos, nietos, etc.) sin considerar los requisitos de convivencia, dependencia económica y comprobación de estudios.

d) una persona ajena al núcleo familiar (amigo, vecino, compadre, etc.)

2.4.3.1 Características

- Tienes derecho a recibir atención médica, quirúrgica, farmacia y hospitalización.
- No te da derecho a cotizar semanas, ni aportas a la Afore o al INFONAVIT, subsidios económicos o incapacidades, servicio de guardería ni a tener pensión.
- Todos las personas que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia, incluido los familiares y cualquier familiar adicional pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente por adelantado en una sola exhibición clasificándose por el grupo de edad a que pertenezcan.
- El SSF puede contratarse :
 - En forma Individual
 - De manera Colectiva.⁶³

⁶³ *Pensionarse mejor.* (2016). Obtenido de <http://https://www.pensionarsemejor.com/asesoria-imss/modalidades-incorporacion/modalidad-33>

EDAD	COSTO	EDAD	COSTO
De 0 a 19 años	2,250.00	De 50 a 59 años	4,250.00
De 20 a 29 años	2,700.00	De 60 a 69 años	6,150.00
De 30 a 39 años	3,850.00	De 70 a 79 años	6,450.00
De 40 a 49 años	4,000.00	De 80 en adelante	6,500.00

2.4.3.2 Requisitos para la contratación Individual

De acuerdo a los artículos 100, Frac. I, 101 y 103, del RECERF, los requisitos de contratación son los siguientes:

- a) Se formalizara mediante los formatos impresos establecidos por el IMSS, mismos que surtirán los efectos de un convenio, debiendo ser suscritos por el propio interesado.
- b) La contratación podrá realizarse en cualquier día hábil del año al pagar, en forma anticipada, la cuota correspondiente en la Institución bancaria que indique la subdelegación.
- c) La renovación deberá efectuarse dentro los 30 días anteriores a la fecha de vencimiento de la anualidad contraída.
- d) Se aplicara tiempos de espera y restricciones cuando el titular del grupo familiar no haya tenido cotizaciones semanales en el régimen obligatorio durante los 12 meses anteriores a la contratación del seguro.
- e) El inicio de los servicios será a partir del día primero del mes de calendario siguiente al de la incorporación individual.⁶⁴

2.4.3.3 Requisitos para la contratación Colectiva

De acuerdo a los artículo 100, Frac. II, 101 y 103, del RECERF, los requisitos de contratación son los siguientes:

- a) Comprenderá un mínimo de 50 personas.
- b) Se formalizara previa solicitud, mediante convenio suscrito por el IMSS y el representante legal de la persona moral que se obligue al pago de las cuotas por los sujetos de aseguramiento.
- c) La primera inscripción deberá efectuarse dentro de los 30 días naturales posteriores a la firma del convenio.
- d) La renovación del convenio se gestionara dentro de los 30 días naturales anteriores a la fecha de vencimiento de la anualidad contraída.

⁶⁴ Artículo 100, 101 y 103 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

2.4.3.4 Documentos para contratar Modalidad 33 de la LSS de 1997.

Se contrata para un mínimo de dos personas y necesitas presentar la siguiente documentación en original y copia

- Comprobante del NSS del titular y beneficiarios
- Identificación oficial (IFE, pasaporte vigente, etc.)
- Comprobante de domicilio a nombre del titular con antigüedad no mayor a 3 meses
- Acta de nacimiento del titular y beneficiarios
- Acta de matrimonio
- Copia del CURP del titular y beneficiarios
- 2 fotografías del titular y beneficiarios (infantil o credencial recientes)

Se debe llenar y firmar un cuestionario médico por cada persona que vaya a ser asegurado pues el seguro no cubre enfermedades preexistentes, crónicas o degenerativas.

2.4.3.5 Momento en que se aplican Restricciones a la modalidad 33

Si causaste baja al régimen obligatorio y tienes por lo menos 52 semanas cotizadas en los últimos 5 años anteriores a la baja y la inscripción a la modalidad 33 sea dentro del plazo de 1 año posterior a la fecha de baja, no aplica restricciones.

Si nunca has estado asegurado al régimen obligatorio o si estuviste pero ya paso más de 1 año de la baja, hay restricciones en cuanto a internamientos u operaciones, obstetricia, padecimientos crónicos con un periodo de espera de 2 años siempre y cuando se renueve la modalidad 33

2.5 Las Afores y su funcionamiento

2.5.1 Beneficio definido vs. Contribución definida

En los capítulos anteriores mencionamos sobre las reformas que sufrió la Ley del Seguro Social, al cambiar de régimen, al estar antes constituidos por un sistema de reparto definido al pasar de uno de contribución definida, de tal forma que al entrar en vigor el nuevo sistema de pensiones se consideró que los cambios afectarían a los asegurados que estuvieran próximos a ejercer una pensión por cesantía o por vejez, por lo que fue necesario fijar algunas disposiciones transitorias para mantener los derechos establecidos en la ley de 1973 que dejó de estar vigente a partir del 1º de julio de 1997.

El actual sistema impacta directamente al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el cual consiste en la capitalización periódica de los recursos de cada trabajador, depositados en una cuenta individual de ahorro para el retiro donde se acumulan durante toda su vida laboral las cuotas y aportaciones realizadas por el propio trabajador, por los patrones y por el gobierno.

Dichos recursos consistían en que las aportaciones realizadas al IMSS 2% del Salario Base de Cotización se acumulaba en una cuenta bancaria de ahorro para el trabajador.

Las aportaciones de esa contribución eran administradas por Instituciones Bancarias autorizadas para administrar estas cuentas, llamadas ICEFA, el rendimiento real otorgado por estas instituciones fue del 2% anual respaldado y garantizado por el Gobierno Federal.

Pero al mantenerlas en una sola cuenta colectiva, el ahorro de los trabajadores no tenían rendimientos, es por ello que posteriormente crearon las AFORE

2.5.2 Qué son las Afores y cómo funcionan

Las Administradoras de Fondos para el retiro (AFORE), constituidas bajo la figura jurídica de sociedades anónimas de capital variable, son entidades consideradas por la ley como *intermediarios financieros*⁶⁵ que se especializan en administrar e invertir el ahorro para el retiro y voluntario, de todos los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, procurando el mayor rendimiento posible durante el ciclo de inversión de recursos, las AFORES se crearon en mayo de 1996 por la LSS, iniciando sus operaciones hasta Julio de 1997, con la finalidad de ofrecer cuentas personales a los trabajadores y para que el ahorro generado a lo largo de su vida laboral pudiera crecer con los rendimientos generados.

Desde julio de 1997, las AFORES administran el ahorro de los trabajadores afiliados al IMSS, INFONAVIT, e ISSSTE. A partir de agosto del 2005, ofrecen sus servicios a todos los mexicanos. Cualquier trabajador, sea este servidor público federal, estatal o municipal, profesor universitario, trabajador independiente o trabajador de cuenta propia, puede abrir una cuenta en una AFORE y ahorrar para su futuro.

En dicha cuenta, a lo largo de la vida laboral de cada trabajador se acumularán los recursos que realizarán periódicamente el patrón, gobierno y el mismo trabajador. Estas aportaciones se calcularán con base al salario base de cotización, hasta por un tope máximo de 23 smg. Cada Afore se subdivide en cuatro subcuentas:

A. Retiro, Vejez y Cesantía: La cesantía a esta subcuenta es obligatoria y la realizan:

1. El Patrón: Bimestralmente aporta 2% del sbc para el retiro y el 3.15% del sbc para cesantía en edad avanzada y vejez.
2. El Gobierno federal, cuya aportación ocurre bajo el concepto de Cuota Social, que aporta 0.225% del salario base de cotización por cesantía, edad avanzada y vejez de manera bimestral y una cantidad equivalente al 5.5% del smg.
3. El trabajador, aportará bimestralmente el 1.125% sobre el sbc.

En total a este fondo cada mes, el saldo se incrementa con un porcentaje de entre el 8% y el 8.5% del salario del trabajador.

⁶⁵ MORENO Ruiz Angel Guillermo. *Las AFORE, El nuevo sistema de ahorro y pensiones*. México: Porrúa. 2002. p. 40-41

B. Aportaciones Voluntarias: Esta subcuenta está constituida por el ahorro voluntario que cada trabajador puede ir haciendo durante su vida laboral. Entre los beneficios de depositar voluntariamente fondos adicionales a los que se aportan de manera obligatoria se encuentra lograr mayores rendimientos, beneficios fiscales, posibilidad de retirar los recursos en el momento que se requiera y los recursos se deben recibir a más tardar a los 15 días de haberlo solicitado a la Afore.

Las aportaciones voluntarias no tienen un requisito de monto máximo ni mínimo, las puede realizar el trabajador directamente o solicitarle al empleador que las realice a partir de un descuento de su sueldo, y se pueden realizar cada 2 o 6 meses dependiendo de la Afore en la que se tenga la cuenta.

C. Vivienda: En esta subcuenta únicamente el patrón realiza aportaciones de manera bimestral, equivalentes al 5% del salario base de cotización de cada uno de los trabajadores. Los recursos son destinados al INFONAVIT a través del Fondo Nacional de la Vivienda, quedando registrados dichos recursos en la Afore, por lo que deben aparecer en estado de cuenta de cada uno de los trabajadores.

El saldo de esta subcuenta puede ser utilizado para solicitar un crédito para la vivienda a través del INFONAVIT (si dicho trámite nunca se realiza, los recursos que se abonaron a esta subcuenta podrán utilizarse al llegar al retiro y servirán como complemento de la pensión); o para elevar el monto de la pensión una vez que la persona se jubile.

D. Aportaciones Adicionales o complementarias: Su objetivo es incrementar el monto de la pensión, estas aportaciones las puede realizar cada trabajador o el patrón en cualquier momento, y se podrá disponer de ellas al momento del retiro.⁶⁶

Todo el dinero generado por estas aportaciones es invertido por las Afores en Sociedades de Inversión Especializadas para el Retiro (SIAFORES), con el objetivo de generar rendimientos.

⁶⁶La Economía.com. (s.f.). Obtenido de La Cuenta Individual y sus Subcuentas:
https://www.economia.com.mx/la_cuenta_individual_y_sus_subcuentas.htm

2.5.3 Otras funciones de las AFORE y sus beneficios

- Proporcionar material informativo sobre el sistema (SAR).
- Contar con una Unidad Especializada de Atención al Público para atender quejas y reclamaciones.
- Efectuar los traspasos de recursos SAR 92-97 a su cuenta individual.
- Proporcionarle por lo menos 2 estados de cuenta al año.
- Contar con una Sociedad de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE) a través de la cual los trabajadores podrán obtener mejores rendimientos para sus ahorros y con muy poco riesgo. A través de ella la Afore podrá recibir y tramitar retiros totales y parciales.
- Llevar el registro de los recursos correspondientes a tu subcuenta de vivienda.
- Realizar traspasos de la cuenta individual de una Afore a otra.

Algunos beneficios son:

- Se puede mejorar las condiciones vida de los jubilados
- Incremento el ahorro interno
- Incremento de la inversión productiva

2.6.1 Modalidades de Retiro en las AFORE para cotizantes en el IMSS

- Retiros Totales y;
- Retiros Parciales
- Retiros por beneficiarios
- Retiro por programa 65 y más IMSS y
- Retiro por SAR IMSS 92

2.6.2 Retiros Totales

Es cuando el trabajador dispone de todos los recursos de su cuenta AFORE, ya sea para financiar su pensión, o bien, que tenga derecho a retirarlos en una sola exhibición. Si ya cumplió 60 o 65 años de edad puede solicitar una pensión. Existen dos opciones por las que el IMSS pensiona a los trabajadores. Aplican según los años en los que haya cotizado al Instituto

2.6.3 Retiros Parciales

La Ley te ofrece un beneficio adicional en la AFORE, ya que se puede disponer de parte de los recursos de la Cuenta AFORE anticipadamente bajo dos tipos de retiro:

- Por matrimonio: Es un beneficio que permite hacer un retiro parcial de los recursos de la Cuenta AFORE por matrimonio. Equivale a 30 días de salario vigente en la Ciudad de México a la fecha de la celebración del matrimonio.
- Por desempleo: Es un beneficio que ofrece la cuenta AFORE donde se puede hacer un retiro parcial de los recursos en caso de estar desempleado.

2.6.4 Retiro de ahorro Voluntario

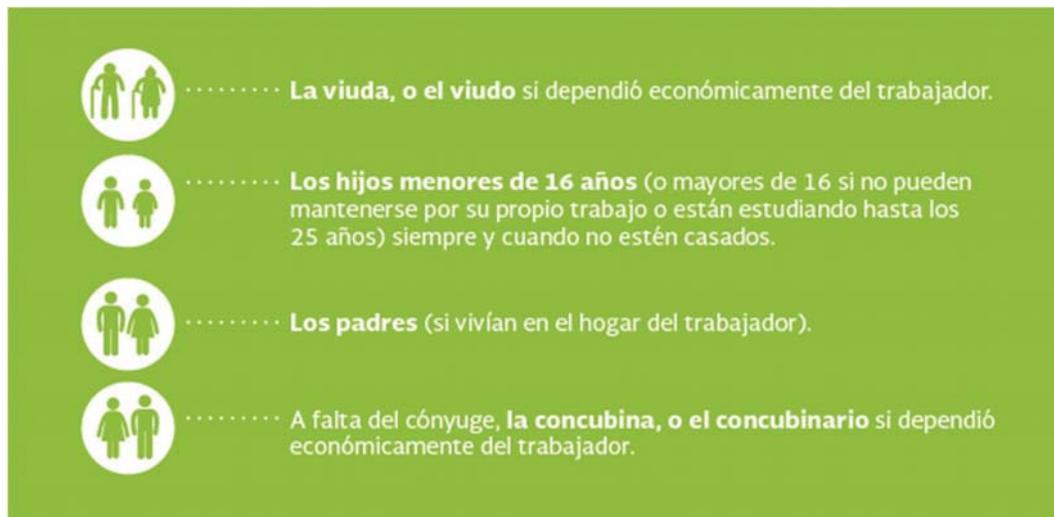
Más adelante lo explicaremos a detalle.

2.6.5 Retiro por beneficiarios

Cuando el trabajador titular de la Cuenta AFORE fallece, sus recursos se heredan a sus beneficiarios y ellos pueden disponer de este dinero.

Existen dos tipos de beneficiarios:

A. **Legales:** Los que establece la LSS y son:



B. **Sustitutos:** Aplican a falta de los legales. No tienen derecho a una pensión, pero sí a disponer de los recursos de la cuenta AFORE. *La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* es quien emitirá la resolución para designarlos como beneficiarios de los recursos.⁶⁷

⁶⁷ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro . (07 de Junio de 2017). Obtenido de Retiros IMSS: <https://www.gob.mx/consar/articulos/retiro-imss?state=draft>

2.6.6 Retiro por programa 65 y más IMSS

Es un programa dirigido a pensionados y personas que tienen 65 años o más y que no han realizado el retiro de los recursos de su Cuenta AFORE.

2.6.7 Retiro por SAR IMSS 92

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se creó el 1 de mayo de 1992 por el Gobierno Federal como un complemento a la pensión para los trabajadores que cotizaron en el IMSS entre mayo de 1992 y junio de 1997.

En ese entonces, los patrones abrían una Cuenta Individual a nombre de sus trabajadores en el banco que ellos elegían para depositar bimestralmente las aportaciones para el retiro.

Las subcuentas que conforman al SAR 92 son:

Retiro: Equivalente al 2% del Salario Base de Cotización (SBC), con un tope máximo de aportación de 25 veces el Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México.

Vivienda: Equivalente al 5% del Salario Base de Cotización (SBC).

Los trabajadores que tuvieron más de un patrón durante ese periodo, podrían tener más de una cuenta en el mismo banco o en uno diferente, por lo que será necesario unificarlas.

A la fecha existen 11 AFORES distintas operando en México, entre ellas:

- Azteca .
- Citibanamex.
- Coppel.
- Inbursa .
- Invercap.
- Metlife.
- Principal.
- Profuturo GNP.
- Sura
- Pensión ISSSTE
- Siglo XXI⁶⁸

⁶⁸Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro . (25 de julio de 2017). Obtenido de Prensa:
<https://www.gob.mx/consar/prensa/participacion-del-mercado-de-las-afore-2012-2017?idiom=es>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro . (07 de Junio de 2017). Obtenido de Retiros IMSS:
<https://www.gob.mx/consar/articulos/retiro-imss?state=draft>

2.7. Aportaciones voluntarias y complementarias para el retiro

Las leyes del seguro social y de los sistemas de ahorro para el retiro contemplan que el trabajador pueda aportar voluntariamente a su cuenta individual recursos adicionales a los que por obligación de la ley deben contribuirse al sistema.

2.7.1 Ahorro voluntario

El ahorro voluntario es el ahorro adicional que el trabajador realiza a su cuenta individual de AFORE y que, dependiendo de sus objetivos y prioridades, puede servirle para un gasto o inversión futura o bien, para aumentar el monto de su pensión. Obteniendo mejores rendimientos con la seguridad que sus aportaciones se estén realizando correctamente y conocer las diversas formas de hacer este tipo de ahorro.

2.7.2 Tipos de Ahorro Voluntario

- A. Corto plazo
- B. Mediano plazo
- C. Largo plazo

CORTO PLAZO	Estas aportaciones se invierten con un horizonte de corto plazo. Por ejemplo, si se piensa utilizar el dinero en un periodo corto, esta sería la mejor opción porque se pueda disponer de él a partir de los dos meses.
MEDIANO PLAZO	Esta es una inversión de más largo plazo pues los ahorros deben permanecer invertidos un mínimo de 5 años. Recordando que entre más tiempo se quede invertido el ahorro, generará mayores ganancias y se podrá alcanzar más fácilmente las metas.
LARGO PLAZO	En este tipo de ahorro la inversión debe permanecer en su cuenta hasta que cumplas 65 años de edad, si la dejas hasta su retiro, obtendrá un beneficio fiscal. ⁶⁹

⁶⁹ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro . (17 de Agosto de 2017). Obtenido de Retiros IMSS: <https://www.gob.mx/consar/articulos/tipos-de-ahorro-voluntario>

2.7.3 Beneficios del Ahorro

- Altos rendimientos: superiores a los de cualquier otra alternativa de ahorro a largo plazo
- Flexibilidad : lo haces de acuerdo a tus posibilidades y cuando tú lo decides
- Facilidad: Para realizar tus Aportaciones Voluntarias a la vuelta de la esquina y desde la comodidad de tu hogar.
- Seguridad:
- Disposición de recursos: En caso de requerirlo puedes disponer de tus recursos a partir de los 2 meses.
- Mejor pensión
- Beneficios fiscales: Puede deducirse de la declaración anual, siempre y cuando se mantenga dicho ahorro en su cuenta AFORE hasta que cumpla 65 años de edad. Para hacerlo, se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

Tipo de Aportación	Monto Máximo Deducible	Cuando lo puedes retirar	Retenciones del ISR
Corto plazo	No hay beneficio fiscal	Cada 2 a 6 meses , dependiendo de la AFORE	Sobre los rendimientos generados ²
Largo Plazo(ahorro a largo Plazo)	<p>Deducciones hasta el 10% del ingreso acumulable sin que exceda el equivalente a 5 smg elevados al año (\$159,048 para 2018).³</p> <p>Puede definirse el pago del ISR que corresponda a los ingresos que se traduzcan en aportaciones que se realicen a la subcuenta del ahorro de largo plazo, con una permanencia superior a 5 años, hasta un monto de \$152,000. En cada ejercicio fiscal.⁴</p> <p>El estímulo fiscal garantiza al trabajador la tasa del impuesto más baja entre el año en que realiza el depósito de las aportaciones de ALP y el año en que las retira.</p>	<p>Antes de 5 años</p> <p>Después de 5 años</p>	<p>29% sobre el monto a retirarse si dispone de ellos antes de 5 años.</p> <p>20% a cuenta del ingreso anual del trabajador. Si dispones de ellos después de 5 años.</p>
Aportaciones complementarias de Retiro	Deducciones hasta el 10% del ingreso acumulable sin que excedan el equivalente a 5 smg elevados al año.	Al momento de pensionarse o recibir una negativa de pensión.	<p>Sobre los rendimientos generados</p> <p>20% a cuenta del impuesto anual si se retiran antes de los 65 años.</p>

EL retiro anticipado de estos tipos de ahorro es considerado un ingreso, por lo que se debe tributar al disponer de los mismos antes de que se cumplan los requisitos de permanencia establecidos en los artículos 145 y 151, Fracción V ,de LISR

²Determinada por el artículo 21 de la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2018

³Se deberá considerar el salario del ejercicio fiscal que se va a deducir

⁴Arts. 142 fracción XII, 145, 152 Y 185 LISR; Art. 305 RLISR. ⁷⁰

⁷⁰ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (21 de Febrero de 2018). Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/articulos/beneficios-fiscales-del-ahorro-voluntario>

Las consideraciones fiscales para las aportaciones complementarias son similares a las de las voluntarias.

Por ejemplo, en el apartado 3.1.2 se explicó que las contribuciones que hagan para el fondeo de su jubilación por plan privado de pensiones, los empleados de “nueva generación” del IMSS que ingresen a laborar para el Instituto a partir de junio 2008 se dirigen a su subcuenta de aportaciones complementarias, en la Afore de su preferencia, por lo que no se puede retirar antes de reunir los requisitos para una pensión de acuerdo con la LSS.

En ambos casos, de aportaciones voluntarias o complementarias, al fallecimiento del asegurado se entregan a los beneficiarios designados por este ante la Afore.

2.8 Panorama del Sistema de Ahorro para el Retiro administrado por las AFORES.

Desde sus inicios, el esquema de pensiones de retiro que inicio en 1997 ha sido sujeto de diversos cuestionamientos, siendo el principal referente el nivel de las comisiones que se cobran a los trabajadores por la administración de sus cuentas.

Ahora bien ya mencionamos que las AFORES, se encarga de administrar e invertir el ahorro voluntario y para el retiro, de todos los trabajadores afiliados al IMSS, ISSSTE e INFONAVIT, sin embargo para que estas generen rendimientos se tienen que invertir en fondos de inversión denominadas Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), también integradas como sociedades anónimas de capital variable.

Las SIEFORES son intermediarias financieras que son administradas y operadas por las AFORE, y su objeto social será la inversión material de los recursos financieros captados y la colocación de valores en el mercado bursátil mexicano.⁷¹

Existen 5 diferentes SIEFORE de acuerdo a la edad de cada trabajador:

1. SB0 y SB1 para personas de 60 años y mayores
2. SB2 para personas entre 46 y 59 años
3. SB3 para personas entre 37 y 45 años
4. SB4 para personas de 36 años y menores.

⁷¹ MORENO Ruiz Angel Guillermo. *Las AFORE, El nuevo sistema de ahorro y pensiones*. México: Porrúa. 2002. p.41

Contar con esta variedad de fondos de inversión o SIEFORES le permite a la AFORE invertir los ahorros en instrumentos y proyectos que sean adecuados para la edad de cada trabajador.

El Ahorro Voluntario se deposita en dos posibles Sociedades de Inversión:

- **SIEFORE básica:** Sociedad de Inversión que recibe tu ahorro obligatorio/voluntario.
- **SIEFORE adicional:** Sociedad de Inversión que recibe el Ahorro Voluntario.⁷²

No obstante, se puedes elegir la SIEFORE que dé los mejores rendimientos sin importar el grupo de edad al que pertenezca cada trabajador.

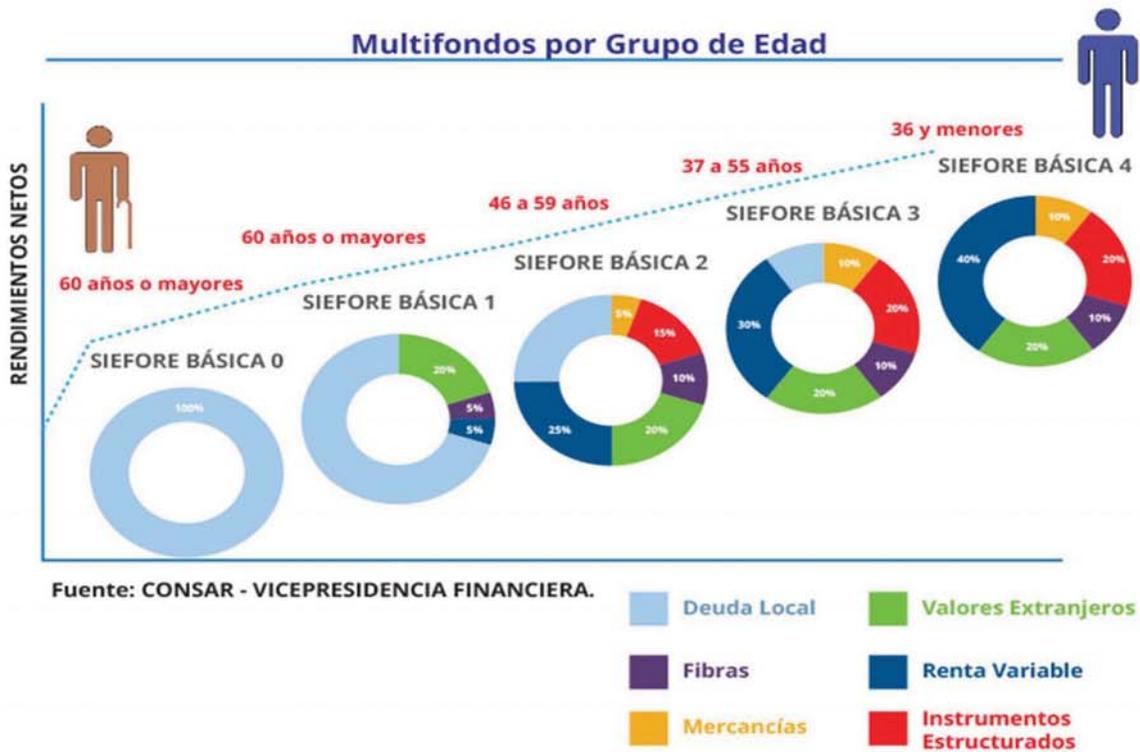
2.8.1 Diferencias entre las SIEFORE

Cada fondo de inversión o SIEFORE invierte los recursos de acuerdo a la edad de los ahorradores: por ejemplo, las SIEFORES Básicas 3 y 4 invierten en instrumentos financieros y proyectos productivos de larga maduración (ejemplo: una carretera, un bono gubernamental con vencimiento a 30 años) considerando que el trabajador no se retirará sino hasta dentro de 2 o 3 décadas, mientras que las SIEFORES Básicas 2,1 y 0 invierten en instrumentos de mediano y corto plazo (ej: un bono gubernamental con vencimiento de 5 años) considerando que el retiro está más cercano.

Por lo general, el fondo de inversión o SIEFORE con un plazo de vencimiento mayor, suele pagar mejores rendimientos. Sin embargo, el rendimiento también suele tener mayor fluctuación y volatilidad.

⁷² Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (18 de Abril de 2018). Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/articulos/rendimientos-siefore-basica-y-adicional>

Importante: Actualmente la SIEFORE Básica de Pensiones (SB0) genera rendimientos por la inversión de los recursos, sin embargo; dicha SIEFORE todavía no reporta suficiente información para calcular el Indicador de Rendimiento Neto (IRN). No obstante, puedes elegir dicha SIEFORE, si así se desea.



2.8.2 Opciones de cambio de SIEFORE (fondo de inversión)

Es una herramienta a través de la cual se podrá transferir el ahorro de la AFORE de un fondo de inversión (SIEFORE) a otro, o bien, elegir que tus recursos permanezcan en la SIEFORE con la que el trabajador se encuentre actualmente sin importar su edad. Por ejemplo, de la SIEFORE 2 a la 4, o de la SIEFORE 4 a la 2.

El cambio o permanencia de SIEFORE te ofrece más libertad para manejar el ahorro de la manera que el trabajador considere más apropiada, y no necesariamente atada a su edad.

Por ejemplo, puedes decidir que tus recursos estén invertidos en la SIEFORE 4, que es la que invierte los recursos en proyectos productivos de larga maduración, aun a pesar de que por edad le correspondiera la SIEFORE 3 y viceversa, o bien se puede decidir que sus recursos permanezcan en la SIEFORE que se encuentran actualmente, y así, cuando haya una transferencia por edad, estos permanecerán en la SIEFORE donde ya se encuentra.

Así puede sacarle mejor provecho a la inversión de sus recursos y alcanzar la meta de pensión que se proponga.

2.8.3 Indicador de rendimiento Neto de cada una de las SIEFORES

La SIEFORE Básica de Pensiones (SB0) corresponde a personas de 60 años y mayores que están próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión.

Cifras al cierre de marzo de 2018
(Indicador de Rendimiento Neto 12 meses)

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB 0 para personas de 60 años y mayores	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
PensionISSSTE	6.18%
Banamex	6.09%
MetLife	6.00%
XXI-Banorte	5.95%
Coppel	5.92%
Principal	5.88%
Inbursa	5.71%
Azteca	5.70%
Profuturo	5.70%
SURA	5.64%
Invercap	5.58%
Promedio Simple	5.85%
Promedio Ponderado*	5.94%

La SIEFORE BÁSICA 1 (SB1) corresponde a personas de 60 años y mayores.

Cifras al cierre de marzo de 2018
(Indicador de Rendimiento Neto 36 meses)

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB 1 para personas de 60 años y mayores	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Inbursa	4.84%
PensionISSSTE	4.29%
Profuturo	4.26%
Azteca	4.22%
Coppel	4.07%
XXI-Banorte	3.89%
MetLife	3.83%
Banamex	3.69%
Principal	3.63%
SURA	3.53%
Invercap	3.42%
Promedio Simple	3.97%
Promedio Ponderado*	3.98%

La SIEFORE BÁSICA 2 (SB2) corresponde a personas entre 46 y 59 años.

Cifras al cierre de marzo de 2018
(Indicador de Rendimiento Neto 60 meses)

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB 2 para personas entre 46 y 59 años	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	5.76%
Coppel	5.21%
SURA	4.98%
Banamex	4.87%
Inbursa	4.61%
Azteca	4.45%
MetLife	4.31%
PensionISSSTE	4.20%
XXI-Banorte	4.08%
Principal	3.89%
Invercap	3.17%
Promedio Simple	4.50%
Promedio Ponderado*	4.62%

La SIEFORE BÁSICA 3 (SB3) corresponde a personas entre 37 y 45 años.

Cifras al cierre de marzo de 2018
(Indicador de Rendimiento Neto 84 meses)
A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB 3 para personas entre 37 y 45 años	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	7.16%
SURA	6.98%
Banamex	6.48%
PensionISSSTE	6.42%
Coppel	6.31%
MetLife	6.12%
Azteca	6.03%
Principal	5.93%
XXI-Banorte	5.85%
Inbursa	5.22%
Invercap	5.16%
Promedio Simple	6.15%
Promedio Ponderado*	6.35%

La SIEFORE BÁSICA 4 (SB4) corresponde a personas entre 36 y menores.

Cifras al cierre de marzo de 2018
(Indicador de Rendimiento Neto 84 meses)
A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB 4 para personas de 36 años y menores	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	8.19%
SURA	7.70%
Banamex	7.22%
Coppel	6.69%
Azteca	6.54%
MetLife	6.53%
XXI-Banorte	6.40%
Principal	6.37%
PensionISSSTE	6.36%
Inbursa	5.61%
Invercap	5.52%
Promedio Simple	6.65%
Promedio Ponderado*	6.94%

Los Indicadores de Rendimiento Neto incluyen la deducción de las Comisiones aplicables.⁷³

⁷³Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (13 de Abril de 2018). Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/articulos/indicador-de-rendimiento-neto>

Este Indicador refleja el desempeño obtenido consistentemente por las inversiones en cada SIEFORE e indica que las decisiones de traspaso pueden resultar convenientes para los trabajadores.

Comisiones vigentes en 2018 (Panorama General del SAR)

Comisiones que cobrarán las AFORE durante 2018.

Comisiones de las AFORE
(% sobre saldo administrado)

AFORE	Comisión en 2018
PensionISSSTE	0.85
Inbursa	0.97
Banamex	0.98
XXI Banorte	0.99
Profuturo	1.02
Sura	1.02
Principal	1.07
Azteca	1.08
Coppel	1.08
Invercap	1.08
Metlife	1.09
Promedio Sistema	1.021

Diagrama de flujo de comisiones:

- Comisiones menores a 1.021 (PensionISSSTE, Inbursa, Banamex, XXI Banorte): **MENOR COMISION = MÁS AHORRO** (indicado por una flecha roja hacia arriba).
- Comisiones mayores a 1.021 (Profuturo, Sura, Principal, Azteca, Coppel, Invercap, Metlife): **MAYOR COMISION = MENOS AHORRO** (indicado por una flecha roja hacia abajo).

Mencionado lo anterior podemos decir que el monto de las pensiones dependerá de tres elementos fundamentales.

APORTACIONES + RENDIMIENTOS – COMISIONES

Por lo tanto, lo que al trabajador le debe importar es el Rendimiento Neto, es decir:

$$\text{RENDIMIENTO} - \text{COMISIONES} = \text{RENDIMIENTO NETO}$$

Dicho de otra manera, el tener un Indicador de Rendimiento Neto robusto es fundamental para que los trabajadores tomen buenas decisiones para su retiro.⁷⁴

⁷⁴ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (03 de Enero de 2018). Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/documentos/panorama-general-del-sar-56798?idiom=es>

2.9 La necesidad de crear planes para el retiro privado y corporativo

Como se ha comentado anteriormente los niveles de reemplazo de la Seguridad Social no son suficientes para incentivar la jubilación de las personas, por lo que las empresas tendrían que implementar mecanismos complementarios de retiro. Un mecanismo útil son precisamente los mencionados “Planes privados de pensión”, que consiste en una inversión a largo plazo sobre una póliza contratada que genera rendimientos en ese plazo y que serán entregados a partir de los 65 años, además de incluir un seguro de invalidez o vida.

Los planes privados de pensión son instrumentos financieros bastante seguros, ya que son inversiones de bajo riesgo, diseñados para trabajadores de clase media que viven de su trabajo, aunque deben de considerarse como un mecanismo complementario a otra estrategia como la AFORE.

Si bien algunas empresas no reconocen esta situación, de no hacerlo van generando pasivos ocultos que en el mediano y largo plazo se tornan, en un problema que puede poner en riesgo la viabilidad de la empresa a largo plazo.

Asimismo, la necesidad de las empresas de jubilar al personal a edades cada vez más tempranas y de contratar a los empleados bajo nuevas modalidades de empleo, han hecho que el tiempo real cotizado ante la Seguridad Social no permita a las personas alcanzar pensiones suficientes para mantener un reemplazo de su compensación que les permita retirarse y vivir sus años como jubilado únicamente con su pensión.

Si los empresarios no asumen esta necesidad de crear conciencia, la problemática financiera a causa del envejecimiento se puede tornan en costos futuros inviables, por lo que es necesario que las empresas definan dentro de su planeación cuál será la estrategia con la que enfrentarán las situaciones de retiro y jubilación de sus empleados, valuando las opciones que existen dentro de los marcos legales y fiscales.

2.9.1 La Necesidad de las personas de prepararse para su fecha de retiro.

Es eminente que cada uno de nosotros debemos de asumir nuestra responsabilidad y prepararnos para el retiro. El esperar los subsidios generacionales o que el gobierno se haga cargo de nosotros es un tanto iluso aun cuando hemos mencionado los problemas y situación financiera y generacional en los que se encuentra sometido hoy día el sistema pensionario de nuestro país, lo cual sin duda podría en juego nuestra calidad de vida en un futuro. Por tal razón es nuestro deber construir un patrimonio para nuestro retiro, mientras más jóvenes comencemos la meta de alcanzar un ahorro sostenible será más viable.

En medida que vayamos postergando el ahorro, se incrementa nuestro riesgo de una vejez con finanzas insuficientes, generándose al mismo tiempo una necesidad de dependencia económica y una mayor incertidumbre de contar con recursos para tener la vida que queremos.

Si consideramos que por cada \$5,000 mensuales que queremos tener a la jubilación requeriremos un capital, equivalente a pesos actuales, de 1,000,000 de pesos actuales, se vuelve fundamental el construir un ahorro adicional, ya sea personal o corporativo.

En la tabla siguiente se muestra cuanto necesita ahorrar una persona al mes, dependiendo de su edad, para alcanzar un monto de ahorro a los 65 años de edad de \$1, 000,000. ⁷⁵

AHORRO NECESARIO PARA ACUMULAR \$1,000,000.	
Edad de Inicio	Acumulación hasta los 65 años de edad
35	\$1,580
40	\$2,100
45	\$2,850
50	\$4,240
55	\$6,970
60	\$15,250

Mientras más joven se inicie el ahorro tendremos más posibilidades de alcanzar la meta de ahorro que nos fijemos.

⁷⁵ IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México.* Mexico: Lockton. 2011. p.395.1.1 Planes Privados de pensiones como alternativa para un retiro bien planeado

Un plan privado de pensiones de acuerdo con la Cansar, es un esquema voluntario establecido por el patrón o derivado de una contratación colectiva, que busca otorgar una jubilación a los trabajadores que laboran para la entidad que diseñó el plan privado de pensión, la prestación antes referida es adicional a la contemplada en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social (LSS).⁷⁶

El plan privado de pensiones es una herramienta de compensación diferida que permite premiar los años de servicio prestados, o la actuación de las personas en las empresas y construir una fuente adicional de ingresos al momento de la jubilación.

La empresa, al implementar planes de pensiones para sus empleados complementa las pensiones otorgadas por el Seguro Social, ya que se le otorga al empleado, cuando cumple con ciertas condiciones de jubilación, un pago único o pensión mensual al momento de su retiro.

Las nuevas tendencias en los planes privados consisten en establecer esquemas de ahorro a largo plazo, mediante los cuales se le da la oportunidad al empleado de participar y de mejorar sus ingresos a la jubilación, permitiendo tomar conciencia de los gastos y de los riesgos que podrían enfrentar en esta etapa de su vida, dándoles la oportunidad de ahorrar cantidades razonables de sus sueldo generando así un patrimonio adicional, con ventajas fiscales tanto a los empleados como a los empleadores.

2.9.2 Aspectos legales en la estrategia del diseño de planes privados de retiro y jubilación

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) no menciona el retiro o improductividad por edad avanzada como causa legal para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la empresa no puede despedir a un empleado tan solo por ser de edad avanzada. Si lo hiciera sin indemnizar, el trabajador podría exigir su reinstalación de acuerdo con el art. 48 de la LFT.

En el art. 50 de la misma ley, menciona que en caso de despido injustificado, si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, la indemnización constará en 20 días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones

Mencionado lo anterior podemos definir que las empresas tan solo tienen dos caminos para compensar a aquellos empleados que alcancen la edad de retiro: construir una reserva para indemnizar al personal de acuerdo con la LFT o implementar un plan de jubilación complementario a la Seguridad Social.

⁷⁶García, C. H. (13 de Julio de 2013). *Registro de Planes Privados de la Consart*. Obtenido de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/Registro%20de%20los%20planes%20privados%20de%20pensiones%20en%20la%20Consar.pdf>

Estos planes además de resolver la problemática señalada permiten:

- Proporcionar a los empleados una seguridad económica al momento de retirarse de la empresa
- Fomentar el ahorro para el retiro
- Aprovechar las ventajas fiscales para la empresa y el empleado
- Complementar la cobertura básica de la Seguridad Social.

2.9.3 Beneficios Fiscales de implementar planes privados de pensiones

Para la empresa

- Si se aporta un fondo se deduce el 100% de las aportaciones en el ejercicio en el que estas se realizan Art 50 LISR.
- Los rendimientos que se obtienen en los fondos de ahorro de pensiones no son acumulables para ISR.

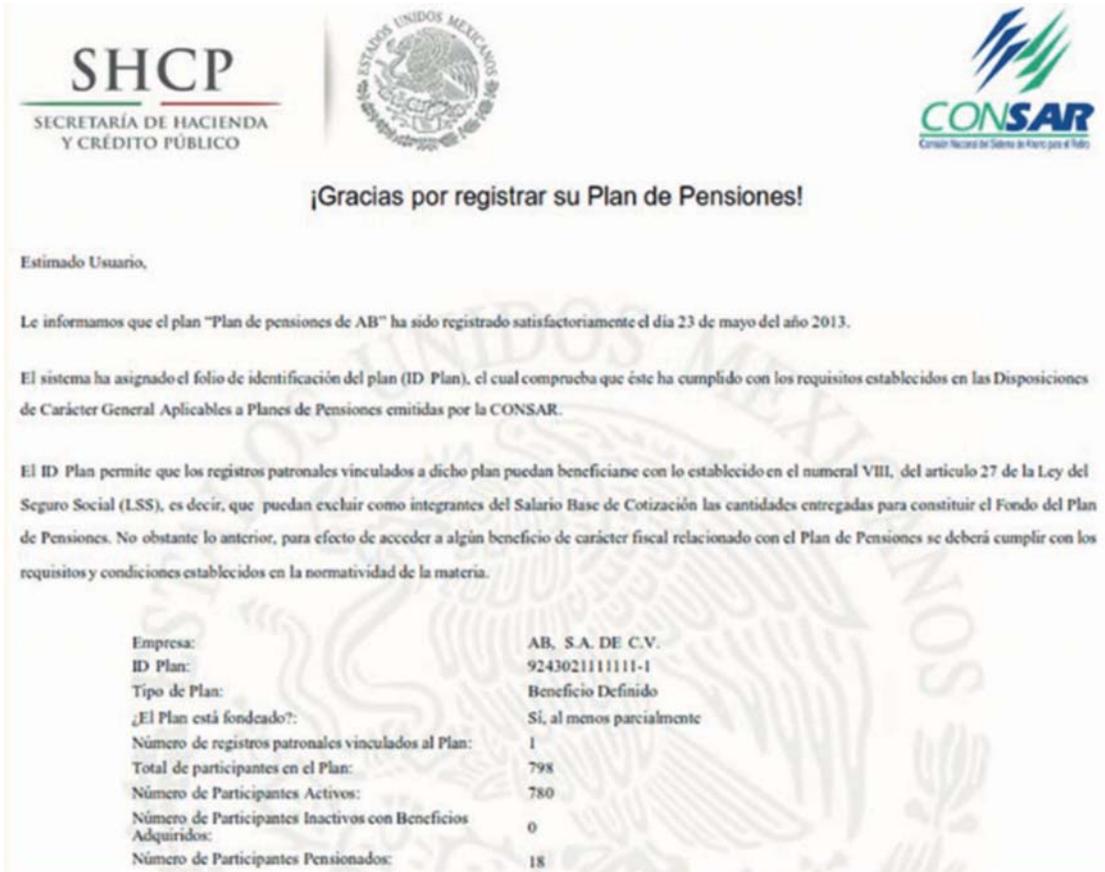
Para el Empleado

- La exención de un pago único es de 90 salarios mínimos elevados al año, de acuerdo con el Art. 150 del RLISR. Mientras que la indemnización Legal tiene una exención de solo 90 días de salario mínimo por cada año de servicio prestado, para una persona con 30 años de antigüedad, conforme al Art. 93 frac. XIII de la LISR.
- Serán deducibles las aportaciones realizadas a un plan de jubilación o las subcuentas del sistema de ahorro para el retiro o las cuentas de planes personales de retiro hasta por el equivalente al 10% de los ingresos acumulables, sin exceder de cinco salarios mínimos anuales. Art. 151 Frac. V LISR.
- Se consideraran aportaciones a las cuentas de planes personales de retiro, las realizadas por el titular a los fondos de pensiones o jubilaciones de personal de una empresa privada. Las aportaciones que realicen el contribuyente sumadas a las aportaciones patronales sumadas a su cuenta individual serán deducibles hasta el 12.5% del salario anual para efectos de impuestos Art. 258 RLISR
- El Art. 185 LIRS permite la deducibilidad de aportaciones efectuadas a cuentas personales especiales para el ahorro, pago de prima de contratos relacionados con la edad, jubilación o retiro o a contribuyentes que adquieren acciones de sociedades de inversión.

2.9.4 Tipos de planes privados de retiro y jubilación

A partir de 2006 la Consar implemento el Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP), como parte del proceso de mejorar el registro. Actualmente se encuentra disponible en su portal web la guía para el registro electrónico.

Acuse electrónico de registro



The image shows a receipt from the Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) and the Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). The receipt is titled "¡Gracias por registrar su Plan de Pensiones!" and is addressed to the user. It informs the user that their plan, "Plan de pensiones de AB", was successfully registered on May 23, 2013. The system has assigned an identification number (ID Plan) and confirms that the plan meets the requirements established in the Dispositions of General Character applicable to pension plans issued by CONSAR. The receipt also states that the ID Plan allows for the registration of employer records linked to the plan to benefit from the provisions of the Social Security Law (LSS), specifically regarding the exclusion of contributions from the Social Security Base for the Pension Fund. However, it notes that to access any fiscal benefits related to the plan, the user must comply with the requirements and conditions established in the applicable regulations. At the bottom, there is a table with the following data:

Empresa:	AB, S.A. DE C.V.
ID Plan:	9243021111111-1
Tipo de Plan:	Beneficio Definido
¿El Plan está fondeado?:	Sí, al menos parcialmente
Número de registros patronales vinculados al Plan:	1
Total de participantes en el Plan:	798
Número de Participantes Activos:	780
Número de Participantes Inactivos con Beneficios Adquiridos:	0
Número de Participantes Pensionados:	18

Para que los beneficios del plan privado de pensión sean reconocidos es obligatorio revalidar su registro antes de la fecha de vencimiento, lo anterior queda resuelto actualizando los datos del último formulario electrónico con la información del Dictamen Actuarial del plan de pensiones.⁷⁷

⁷⁷Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro . (12 de Enero de 2016). Obtenido de [http://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/sirepp/\(S\(o1stdjp0g22h4bjfv1hb2mkb\)\)/Login.aspx](http://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/sirepp/(S(o1stdjp0g22h4bjfv1hb2mkb))/Login.aspx)

Los planes privados de pensión pueden ser: Planes privados Contributivos y No contributivos. Los planes de pensiones contributivos son aquellos que contemplan aportaciones de los empleados para cubrir los costos, en tanto que los planes no contributivos son aquellos que no consideran la participación del trabajador dentro del financiamiento del plan de pensiones.

Los esquemas de retiro pueden ser de beneficio definido o de contribución definida.

- **Beneficio Definido:** Se conoce el beneficio que recibirá a la edad de jubilación, mas no se conoce el costo total del plan, por lo que año con año se estima el costo del mismo mediante métodos actuariales.
- **Contribución Definida:** se conoce el costo de la inversión o el plan, mas no se conoce el nivel de beneficio para el que alcanzará dicha cantidad. La aportación que se fija se hará teniendo como objetivo un cierto nivel de beneficio al retiro, pero este último no se garantizara.
- **Planes Mixtos:** Cualquier combinación entre ambos planes con el fin de reducir incertidumbre a la edad y/o al costo del plan en el tiempo.

Planes Beneficio Definido:

- El monto del beneficio que se recibirá a la jubilación se calcula con base en una fórmula establecida.
- Este tipo de planes promueve la permanencia de largo plazo de los empleados.
- Los empleados normalmente no entienden el beneficio sino hasta la jubilación. Esto genera que el plan sea poco apreciado, en especial por los empleados jóvenes.
- Reglas de contabilización estrictas NIF D-3. Conlleva una afectación en el balance General de la empresa además del cargo a resultados que se daba a reconocer cada año.
- El costo de la aportación al fondo son variables, ya que se determina a través de una valuación actuarial que contempla la estimación de factores tanto económicos como demográficos, por lo que la empresa asume el riesgo de las desviaciones positivas y negativas de dichos factores.⁷⁸

⁷⁸ IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México*. Mexico:Lockton.2011.p.403

Planes Contribución Definida:

- En este tipo de planes la empresa fija el costo con base en un orden objetivo determinado. Existe un compromiso con los empleados de aportar periódicamente un monto determinado en porcentajes del sueldo.
- Las contribuciones se pueden fijar como un porcentaje de su nómina o en montos fijos. Las contribuciones son generales, pero pueden variar por edad o antigüedad.
- El beneficio de los trabajadores consistirá en el fondo que se acumule con dichas aportaciones
- No existe compromiso en el monto final del beneficio a otorgar. Las fluctuaciones en las variables macroeconómicas pueden afectar el monto final a recibir como beneficio del plan en forma favorable o desfavorable para el empleado.
- Aunque no necesariamente deben de ser fondeados, el 95% de las empresas que implementan este tipo de planes los fondean. Por ello, requieren de flujo de efectivo para su fondeo. ⁷⁹

⁷⁹ IMEF. *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México*. Mexico:Lockton.2011.p.404

En el siguiente cuadro se muestra las principales diferencias en los objetivos de los esquemas de Beneficio definido y Contribución definida.

Objetivos del plan	Planes	
	Beneficio Definido	Contribución Definida
Eficiencia en la provisión de beneficios al retiro	El plan comúnmente dirige un monto de mayor beneficio a empleados de largo servicio. El propósito es proveer ingresos al retiro predecibles. Se busca promover la permanencia en la empresa.	El plan comúnmente dirige un monto mayor de beneficiosa gente joven y de corto servicio. Los ingresos al retiro dependen de factores externos y no de la relación entre empresa y empleado. Se pueden fomentar con estos planes de carreras cortas.
Predicción sobre los ingresos al retiro	Los beneficios están definidos por una fórmula establecida	El monto de la cuenta individual está sujeto a las aportaciones realizadas ya los rendimientos de las inversiones. Facilitan la participación de los empleados.
Percepción del plan por parte de los empleados	Sólo los empleados próximos al retiro lo aprecian. Muy pocos empleados entienden el programa.	Empleados jóvenes lo aprecian; los empleados de edad avanzada que no participan durante toda su antigüedad en él, lo cuestionan
Costos generados por el plan	Se determina a través de una valuación actuarial. Costos Variables.	Conocidos con anterioridad por la empresa. Costos fijos
Costos de Administración	Menor que en un plan de contribución Definida. Es necesario hacer periódicamente valuaciones actuariales	Mayor al de beneficio definido, debido a la administración de los registros individuales de los empleados.

2.9.5 Efectos Contables

Las NIFS como las NIAS, definen como remuneraciones al retiro a aquellas que se ofrecen a los trabajadores al alcanzar su edad de retiro o con posterioridad. Son una compensación diferenciada en la que la entidad, a cambio de los servicios actuales de los trabajadores promete beneficios futuros. Dichas remuneraciones presentan obligaciones de pago de las entidades a los trabajadores o a sus beneficiarios, por lo que son un pasivo para la empresa. Algunos ejemplos de estas remuneraciones son el pago de la prima de antigüedad, liquidaciones, planes de pensiones, entre otros.

Mientras el personal de las empresas acumula edad, antigüedad y salario, el pasivo se torna mayor. Este pasivo se genera durante los años de servicio de cada uno de los empleados en las empresas y no solo en el año en que se retira. Al reconocer este pasivo, se tendría la provisión necesaria para pagarle al empleado el beneficio al que tenga derecho, una vez cumplidas con las condiciones de pago establecidas en la ley o en las políticas de la empresa

Dicho lo anterior podemos decir que el objetivo principal de las normas Financieras es que las empresas registren cada año el costo neto del periodo por las obligaciones laborales al retiro en forma independiente a sus resultados, tengan o no fondos para efectos fiscales. Las Normas de Información Financiera establecen la obligatoriedad de reconocer estos pasivos en el momento en que se generen y no hasta que se hagan exigibles, con objeto de que los estados financieros de las empresas no reflejen utilidades mayores a las reales.

Si la empresa tiene definido un pago de indemnización equivalente o distinta a la legal al llegar el personal a una edad avanzada, de manera formal o informal, debe valuarse, reconocerse y revelarse en los estados financieros, de acuerdo a lo establecido en las NIFS, para las remuneraciones al retiro, ya que estas indemnizaciones se considera sustitutivas de una jubilación.

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÒGICO

Planteamiento del Problema

Cuando se creó el sistema de pensiones del IMSS, en los años cuarenta, se estableció como edad normal de jubilación los 65 años. En ese entonces la esperanza de vida a esa edad era en promedio de 10 años más.

Sin embargo, esta esperanza de vida se fue incrementando, llegando en 1960 a 12.9 para los hombres y 13.4 para las mujeres. Para 1995 alcanzó los 18.6 años para los hombres y 20.7 para las mujeres. Se estima que para 2030 sea 19.61 y 21.49 respectivamente.

Por lo tanto la edad de jubilación debería de ser variable y responder a la situación demográfica del país. En 1950, 3% de la población era mayor a 65 años, para 2030 se estima que será cerca del 10%; pero, si la edad de jubilación se estableciera en, por ejemplo, 75 años para el 2030, el número de personas mayores a 75 años estaría cerca de 4%.

Con esta limitación el único camino tenía que transitar por la reducción de beneficios para las nuevas generaciones, y justamente eso fue lo que sucedió, las tasas de reemplazo son, en prácticamente todos los casos, superiores en el esquema de la ley 1973 que bajo la ley 1997.

Esta reducción de beneficios se dio de manera implícita mediante la creación del sistema actual de cuentas individuales a través de las Afores.

Con este nuevo esquema, la pensión a que tiene derecho un trabajador estará en función directa a de las aportaciones realizadas en sus cuenta individual, de los rendimientos que generen las mismas y de las comisiones que le cobren por administrar esos recursos.

Lamentablemente la nueva propuesta no fue aplicada correctamente desde sus inicios, provocando un elevado porcentaje en el cobro de comisiones, y por lo tanto una desigualdad en al momento de obtener una pensión bajo el nuevo régimen, agregando las variantes que contempla cada uno.

Por tal razón la importancia de implementar nuevas opciones de ahorro, y no esperar a que el gobierno logre subsidiar parte de nuestro retiro, esto es posible realizando aportaciones voluntarias e implementando nuevos planes de jubilación, mismos que serán analizados.

Justificación del trabajo

Las deficiencias que presenta actualmente nuestro sistema de pensiones, persisten debido a los cambios mal efectuadas por gobiernos de sexenios pasados; la nueva administración que iniciaba en 1995 a cargo de Ernesto Zedillo Ponce de León, colocó como objetivo central en su programa sexenal la promoción del ahorro interno, y en particular del privado, como una fuente de financiamiento de la inversión, estable y permanente.

En este marco se aprobó la reforma que entro en vigor el 1º de julio de 1997 el cual origino un sistema de capitalización individual, sin embargo a casi 20 años de la instalación de este programa, aún sigue siendo poco claro su funcionamiento, así como el cumplimiento del objetivo de la reforma, debido a que actualmente presenta una gran inequidad, sus tres principales problemas estructurales se pueden resumir de la siguiente manera: Ha habido un crecimiento explosivo de las pensiones públicas en los últimos diez años (CFE, ISSSTE, PEMEX, entre otras), sin que los trabajadores hicieran las aportaciones respectivas o que éstas fueran mínimas. El mismo fenómeno se ha presentado en los sistemas de los Estados y Municipios.

El cambio demográfico en México ha empeorado el problema pensional, dado que se espera que en los próximos años existan menos trabajadores activos pagando las pensiones de los retirados aunado a ello, los bajos salarios, provocan un ambiente de inseguridad, y desconfianza para los trabajadores que durante toda su vida han ahorrado para solventar su retiro.

Existen beneficios explícitos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) para promover el ahorro a largo plazo y para el retiro que es importante considerar para disminuir el costo que representa destinar recursos para este fin.

Es por esta razón que la presentación de este trabajo refleja desde los antecedentes hasta los diversos tipos de pensiones existentes en el país, su clasificación, las problemáticas que ha presentado en los últimos años desde la entrada en vigor de la reforma de 1997 así como los requisitos para solicitarlas, además de las estrategias, limitaciones y estímulos fiscales implementadas en los planes personales de retiro.

Objetivos

El objetivo del siguiente trabajo es contribuir al conocimiento de la situación actual de las Pensiones y Jubilaciones en México, este análisis permitirá informar los tipos de pensiones existentes bajo la ley del IMSS, evaluar el impacto que tienen los sistemas de pensiones en las transiciones al retiro de los adultos en edades medias y avanzadas; los riesgos que pueden incurrir los jóvenes al no prepararse para su retiro así como hacer de su conocimiento las alternativas viables para este rubro de la población, la cual se deben preparar ante el cambio generacional, político y social, desde luego las características eminentemente contributivas de los esquemas de pensiones, los cuales favorecen a la población con trayectorias laborales formales y más estables asociadas a: características de género, oportunidades educativas y posibilidades de inserción en el mercado laboral, asimismo conocer las opciones de establecer nuevos esquemas de pensiones y en consecuencia los beneficios fiscales tanto a empleados como a empleadores.

Hipótesis

“Si solo se mantienen los montos acumulados de las subcuentas administradas por las Afore y no se realizan aportaciones voluntarias entonces no se podrá obtener una pensión mensual digna para el retiro”

Metodología

El tipo de investigación que se empleará para la investigación y desarrollo del tema, será aplicada y bibliográfica, ya que daremos respuesta a la problemática de las pensiones, planteando opciones, mediante la consulta de libros y revistas especializados, páginas web.

Con un método de análisis que nos permitirá obtener información sobre las mejores alternativas que hay en el mercado al elegir una AFORE, obteniendo el mejor resultado.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

En el capítulo 2 hablamos sobre la clasificación de las pensiones y sus principales diferencias entre la ley de 1973 y 1997, por lo cual se mostrará a continuación el procedimiento para obtener el monto de la pensión por Invalidez ley1973.

Se desea conocer el importe promedio de un trabajador que durante su vida laboral cotizo con dos patrones, los cuales nunca solicitaron al IMSS la autorización para enterar las cuotas de manera proporcional hasta el límite máximo de cotización lo que proporcione que al sumar los SBC con los dos patrones rebasaran el tope máximo establecido en la LSS.

Datos del Trabajador.

PERIODO	SEMANAS	SALARIO
Del 23 de agto al 31 de dic de 2012	19	1,700.00
Del 01 de ene al 31 de dic de 2013	52	1,800.00
Del 01 de ene al 31 de dic de 2014	52	1,850.00
Del 01 de ene al 31 de dic de 2015	52	1,950.00
Del 01 de ene al 31 de dic de 2016	52	2,000.00
Del 01 de ene al 13 de dic de 2017	23	2,100.00
Total Semanas	250	

Periodo de aplicación y vigencia	SMGVDF	Límites máx. de cotización en el SIV	Importe en \$ del lím. Max. de cotización
Del 01 de ene al 31 de dic de 2012	62.33	25	1,558.25
Del 01 de ene al 31 de dic de 2013	64.76	25	1,619.00
Del 01 de ene al 31 de dic de 2014	67.29	25	1,682.25
Del 01 de ene al 31 de dic de 2015	70.10	25	1,752.50
Del 01 de ene al 31 de dic de 2016	73.04.	25	1,826.00
Del 01 de ene al 13 de dic de 2017	80.04	25	2,001.00

Determinación de las últimas semanas e importes máximos a considerar para obtener el salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización.

Periodos de Cotización que se consideran para determinar el salario promedio		A	B	C	D	E	F	G
Inicio	Término	Semanas	Suma de SBC con los dos patrones	SMGVDF	Lim. En veces el SMG VDF	Salario max. de cotización (Cx D)	Salario base de cálculo	Salario total del periodo (Ax F)
23/08/2012	31/12/2012	19	1,700.00	62.33	25	1,558.25	1,558.25	29,606.75
01/01/2013	31/12/2013	52	1,800.00	64.76	25	1,619.00	1,619.00	84,188.00
01/01/2014	31/12/2014	52	1,850.00	67.29	25	1,682.25	1,682.25	87,477.00
01/01/2015	31/12/2015	52	1,950.00	70.10	25	1,752.50	1,752.50	91,130.00
01/01/2016	31/12/2016	52	2,000.00	73.04	25	1,826.00	1,826.00	94,952.00
01/01/2017	13/12/2017	23	2,100.00	80.04	25	2,001.00	2,001.00	46,023.00
Total Semanas								433,376.75

Determinación del salario diario promedio de las últimas 250 semanas de cotización		
	Importe total de los salarios del periodo a considerar	\$433,376.75
(÷)	Semanas de cotización a considerar	250
(=)	Salario diario promedio de las últimas 250 semanas de cotización	\$1,733.50

Determinación de la pensión total mensual de invalidez.

Se desea conocer el importe total de la pensión de invalidez de un trabajador cuya colaboración médica del IMSS se le determino el estado de invalidez de naturaleza permanente, que incluye las asignaciones familiares en virtud de tener una familia integrada por la esposa e hijos menores de 16 años y utilizando como promedio base del cálculo el obtenido en el caso anterior.

Datos del trabajador	
Importe de las semanas cotizadas al determinarse la invalidez	736
Salario promedio de las últimas 250 semanas (determinado en el caso anterior)	\$ 1,733.50
Asignación familiar por la esposa	15%
Por cada uno de los hijos	10%

Determinación del salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización en veces SMGVDF	
Salario diario promedio de las últimas 250 semanas de cotización	\$1,733.50
(÷) UMA(Unidad de Medida Actualizada)	\$75.49
(=) Salario en veces el SMGVDF	22.96

Determinación de la cuantía básica de la pensión de invalidez	
Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$1,733.50
(x) Días del año	365
(=) Importe del promedio cotizado en un año	632,727.50
(x) Porcentaje de la cuantía básica según la tabla del art. 167 dela LSS e 1973	13%
(=) Importe anual de la cuantía básica de la pensión de invalidez	\$82,254.57

Determinación del valor de los incrementos anuales	
Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$1,733.50
(x) Días del año	365
(=) Importe del promedio cotizado en un año	632,727.50
(x) Porcentaje del incremento anual según la tabla del art. 167 dela LSS e 1973	2.450%
(=) Importe por cada incremento	15,501.82
(x) Número de incrementos anuales	5
(=) Importe total anual	\$77,509.11

Determinación del importe anual de la pensión de invalidez	
Importe anual de la cuantía básica de la pensión	\$82,254.57
(+) Importe total de los incrementos anuales	\$77,509.11
(=) Importe anual de la pensión por invalidez	\$159,763.68

Determinación de la pensión mensual definitivamente para trabajador que le determinaron Invalidez	
Importe anual de la pensión por Invalidez	\$159,763.68
(÷) Meses del año	12
(=) Importe mensual de la pensión de invalidez	\$13,313.64

Cálculo de las asignaciones familiares por concepto de carga familiar		
	Importe mensual de la pensión de invalidez	\$13,313.64
(÷)	Asignación familiar por esposa e hijo	25%
(=)	Importe mensual de las asignaciones familiares	\$3,328.41

Nota: Se obtiene el 25%, considerando que como asignaciones familiares a la esposa o concubina del pensionado se le otorgara el 15 % sobre la cuantía de la pensión, mientras que al menor de 16 años le corresponde el 10% sobre la misma. Art. 164 fracción I y II LSS1973.

3.2.1.14 Determinación Pensión de Invalidez Ley 1997

Datos del Trabajador	
Trabajador con 580 semanas cotizadas al determinarse la invalidez	
Salario promedio de las últimas 500 semanas	\$180.00
Familia integrada por la esposa y dos hijos menores de 16 años	
Asignación familiar por la esposa	15%
Por cada uno de los hijos	10%
UMA PARA 2017 elevado al mes (75.49 x 30)	\$2,264.7

Determinación de la cuantía de la pensión de Invalidez		
	Salario Promedio	\$180.00
(x)	Días del año	365
(=)	Salario promedio elevado al año	\$65,700.00
(x)	Por ciento de Invalidez	35%
(=)	Importe total	\$22,995.00
(÷)	Meses del año	12
(=)	Cuantía básica de la pensión	\$1,916.25

Importe de la cuantía básica de la pensión por Invalidez	< =	SMGVDF Mensual	Procede la aplicación del factor 1.11 de incremento establecido en el art. Décimo cuarto transitorio, inciso a) de los decretos del 20/12/2001 y 05/01/2004
\$1,916.25	si	\$2,264.70	Si
Aplicación del incremento establecido			
	Cuantía de la pensión mensual por invalidez	\$1,916.25	
(X)	Factor previsto en el art. décimo cuarto inciso a)	1.11	
(=)	Importe total mensual de la pensión por Invalidez	\$2,127.04	

Determinación de las Asignaciones Familiares		
	Cuántía de la pensión	\$2,127.04
(X)	Porcentaje de carga familiar para la esposa	15%
(=)	Importe de la asignación familiar para al esposa	\$319.06
(X)	Porcentaje de carga familiar para cada uno de los hijos	10%
(X)	Número de hijos	2
(=)	Importe de la asignación familiar para los dos hijos	\$425.40

Determinación de la pensión total mensual de invalidez		
	Cuántía de la pensión	\$2,127.04
(+)	Importe de las asignaciones familiares	
	Para la esposa \$319.06	
	Para los hijos \$425.40	\$744.46
(=)	Importe total de la pensión mensual de invalidez	\$2,871.50

Determinación Pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez Ley 1973

Datos del Trabajador		
	Edad	65 años
	Número de semanas cotizadas	1000
	Salario promedio de cotizaciones de las últimas 250 semanas de cotización	\$364.60
	SMGVDF(UMA 2017)	75.49

Determinación del salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización en UMAS		
	Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$364.60
(÷)	UMA 2017	75.49
(=)	Salario en veces el SMGVDF	4.82

Identificación del grupo correspondiente de acuerdo con la tabla previsto en el art. 168 LSS 1973	
Cuántía básica	Incremento Anual
16.41	2.355

Determinación de la cuantía básica de la pensión anual por vejez		
	Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$364.60
(x)	Días del año	365
(=)	Importe total del promedio cotizado anual	\$133,079.0
(x)	% de la cuantía básica, según la tabla del art. 167 LSS 1973	16.41%
(=)	Importe anual de la cuantía básica de la pensión por vejez	\$21,838.26

Determinación del número total de incrementos anuales aplicables a la pensión por vejez		
	Total de semanas cotizadas	1000
(-)	Semanas requeridas para tener derecho a la pensión por vejez	500
(=)	Total de semanas a considerar para los incrementos	500
(÷)	Total de semanas que integran un año	52
(=)	Número de incrementos a considerar	9.6154
	Por semanas Completas	9

Determinación del número total de incrementos anuales aplicables a la pensión por vejez		
	Número de semanas del año	52
(x)	Incrementos de semanas completas	9
(=)	Semanas utilizadas	468
(-)	Semanas a considerar para los incrementos	500
(=)	Semanas pendientes de utilizar	32
(=)	Incremento adicional	1

Total de Incrementos Anuales		
	Incrementos por semanas completas	9
(+)	Incrementos por fracciones de semanas	1
(=)	Total de incrementos	10

Determinación del valor total de los incrementos a la pensión por vejez		
	Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$364.60
(x)	Días del año	365
(=)	Importe total del promedio de cotización elevado al año	\$133,079.00
(x)	% de incrementos anuales, según tabla del art. 167 de LSS 1973	2.355%
(=)	Importe total por incremento anual de la pensión por vejez	\$3,134.01
(x)	Número total de incrementos anuales	10
(=)	Importe total anual de incrementos	\$31,340.10

Determinación del Importe total anual de la pensión		
	Importe anual de la cuantía básica de la pensión por vejez	\$21,838.26
(+)	Importe total de los incrementos anuales	\$31,340.10
(=)	Importe total anual de la pensión por vejez	\$53,178.36
(x)	Factor previsto en el art. décimo cuarto, inciso b)	1.11
(=)	Importe total anual de la pensión por vejez	\$59,027.97

Determinación de la pensión mensual de vejez		
	Importe total anual de la pensión por vejez	\$59,027.97
(÷)	Meses del año	12
	Importe total mensual de la pensión por vejez	\$4,918.99

Determinación Pensión Viudez

Determinación del importe mensual de la pensión de viudez		
	Importe de la pensión por incapacidad permanente	\$3,990.00
(x)	% Art. 64 Frac. II LSS	40%
(=)	Importe de la pensión por viudez	\$1,596.00

Determinación del finiquito de la pensión por viudez por haber contraído segundas nupcias.		
	Importe mensual de la pensión de viudez	\$1,771.56
(x)	Meses del año	12
(=)	Importe anual de la pensión de viudez	\$21,258.72
(x)	Anualidades para el finiquito Art 66 LSS	3
(=)	Finiquito de la pensión de viudez	\$63,776.16

Determinación de Pensión por Orfandad para un huérfano de padre y madre		
Determinación del importe mensual de la pensión por doble orfandad		
	Importe de la pensión por IPT	\$ 3,990.00
(x)	% establecido por doble orfandad	30%
(=)	Importe mensual de la pensión por orfandad	\$ 1,197.00
Determinación del finiquito de la pensión por orfandad al haber cumplido la edad límite		
	Importe mensual de la pensión de orfandad	\$ 1,197.00
(x)	Meses de Finiquito por huérfano Art. 66 frac. VI	3
(=)	Finiquito total	\$ 3,591.00

Determinación de la pensión para Ascendientes(padre y madre) ante la falta de esposa, hijos o concubina		
Determinación del importe mensual de la pensión para ascendientes.		
	Importe de la pensión por IPT	\$ 3,990.00
(x)	% establecido para cada ascendiente	20%
(=)	Importe mensual de la pensión para cada ascendiente	\$ 798.00
(x)	Número de ascendientes	2
(=)	Importe total de la pensión para ascendientes	\$ 1,596.00

Determinación Pensión IPT

Determinación del importe mensual de la pensión de IPT derivada de un accidente de trabajo.		
	Último SBC vs UMA 75.49	\$ 190.00
(x)	Días del mes	30
(=)	Total	\$ 5,700.00
(x)	% Pensión	70%
(=)	Importe mensual Pensión	\$ 3,990.00

Determinación del importe mensual de la pensión de IPT derivada de una enfermedad profesional.		
	Salario promedio de las últimas 52 semanas de cotización	\$ 98.00
(x)	Días del mes	30
(=)	Total	\$ 2,940.00
(x)	% Pensión	70%
(=)	Importe mensual Pensión	\$ 2,058.00

Determinación del importe mensual por incapacidad permanente parcial por riesgos de trabajo		
	Último sbc	\$ 190.00
(x)	Días del mes	30
(=)	Total	\$ 5,700.00
(x)	% Pensión	70%
(=)	Importe mensual Pensión	\$ 3,990.00
(x)	Valuación de la incapacidad permanente parcial	65%
(=)	Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por IPP	\$ 2,593.50

Determinación de la asignación familiar por el padre como dependiente económico		
	Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por RT	\$ 2,593.50
(x)	% Asignación familiar	10%
(=)	Importe total de la asignación familiar	\$ 259.35

Determinación de la Ayuda Asistencial		
	Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por IPP	\$2,593.50
(x)	% Ayuda asistencial en términos del art 138 frac. V LSS	10%
(=)	Importe total de la ayuda asistencial	\$ 259.35

Determinación del importe total de la pensión por riesgo de trabajo con dictamen de incapacidad permanente parcial valuada al 65%		
	Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por IPP	\$ 2,593.50
(+)	Importe de asignación familiar	\$ 259.35
(+)	Importe de la ayuda asistencial	\$ 259.35
(=)	Importe total de la pensión mensual por incapacidad permanente parcial valuada al 65%	\$ 3,112.20

Determinación de la cuantía básica por incapacidad permanente parcial		
	Último sbc	120
(x)	Días del mes	30
(=)	Total	\$ 3,600.00
(x)	%	70%
(=)	Importe Mensual	\$ 2,520.00
(x)	Por ciento ,tabla de valuación del art. 514 LFT	15%
(=)	Importe Mensual cuantía básica por incapacidad permanente parcial	\$ 378.00

Como ya mencionamos en el capítulo 2 la factibilidad de las afores dependerá de las aportaciones que cada uno de los trabajadores realice a lo largo de su vida laboral, ya sea por medio de la subcuenta obligatoria Retiro, Vejez y Cesantía, integrado por aportación tripartita, aportaciones voluntarias, Vivienda o por aportaciones adicionales, cual sea la opción que se elija la finalidad es incrementar el monto de la pensión a la cual tendrá derecho al concluir su vida laboral. Sin embargo al elegir la AFORE a la cual aplicaremos dichas aportaciones tomaremos en cuenta la fórmula anteriormente mencionada:

RENDIMIENTO - COMISIONES = RENDIMIENTO NETO

Es decir, lo que nos debe de importar es el porcentaje de rendimiento y comisiones, dicho de otra manera, entre mayor rendimiento y entre menor comisión sobre la Afore que se elija o en la que decidamos administrar nuestros recursos, mayor será el ahorro efectuado, para una pensión digna, y a su vez podremos acceder a un bienestar económico por los años que nos restan de vida.

Una vez comprendido lo anterior, veamos un ejemplo del cálculo efectuado sobre la ley de 1997, aplicando los cambios relevantes que surgieron en este 2018, y sugiriendo una aportación voluntaria al AFORE más favorable al momento.

Para tal cálculo tendremos en cuenta la siguiente fórmula:

$$Sf = Si(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n + \left[d (Ao + Av + Cs) \left[\frac{(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n - 1}{(1 + r^{(m)})(1 - c^{(m)}) - 1} \right] \right]$$

Donde las variables involucradas son:

Sf= Saldo pensionario en la cuenta individual, proyectado al cumplir la edad de retiro.

Fecha de corte = Fecha en la que se realiza la estimación.

Si = Saldo inicial de la cuenta individual para el retiro a la fecha de corte, expresado en pesos. Está integrado por la suma de los montos de las subcuentas de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV) y subcuenta de Ahorro Voluntario. Lo anterior, excluyendo el saldo en las subcuentas de SAR 92 y Vivienda.

Salario = Último salario base de cotización mensual, expresado en pesos. Se supone fijo a lo largo del periodo de estimación.

$r^{(m)}$ = Rendimiento real mensual antes del cobro de la comisión, obtenido a partir del rendimiento anual seleccionado de 4% o 5%. Por ejemplo, el rendimiento mensual calculado a partir de un rendimiento anual seleccionado de 4% es:

$$r^{(m)} = (1+r \text{ anual})^{\frac{1}{12}} - 1 = (1+0.004)^{\frac{1}{12}} - 1 = 0.003273740$$

$C^{(m)}$ = Comisión mensual sobre saldo que cobra la AFORE, vigente a la fecha de corte. Este porcentaje corresponde a la comisión anual vigente de cada AFORE, entre 12.

$$C^{(m)} = \frac{\text{comisión anual sobre saldo que cobra la AFORE}}{12}$$

d = Densidad de cotización, dependiendo de la opción elegida por el trabajador, puede tomar los siguientes valores: 0.80 o 1.0. Es importante mencionar que, este valor se mantendrá constante a lo largo del periodo de estimación.

Ao = Es el monto en pesos de la aportación obligatoria mensual, la cual se obtiene como la multiplicación del *Salario* por el 6.5%, que es el porcentaje de aportación obligatoria por concepto de RCV.

Av = Se refiere al ahorro voluntario mensual, expresado en pesos, que ingresaría a la cuenta individual si se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias, con el propósito de incrementar el saldo pensionario a la edad de retiro.

Cs = Monto mensual en pesos por concepto de cuota social. Para ello se toma la cantidad de cuota social diaria correspondiente al nivel salarial del trabajador, vigente a la *Fecha de corte*, multiplicada por 30.⁸⁰

Fecha de retiro= Fecha en la que el trabajador cumple la edad de retiro.

n= Número de meses que faltan para que el trabajador cumpla la edad de retiro. Se calculará como la parte entera de la siguiente operación:

⁸⁰ La cuota social está determinada por el nivel salarial, evaluando el número de salarios mínimos que percibe el trabajador.

Una vez obtenido el saldo pensionario en la cuenta individual a la edad de retiro (), la pensión mensual estimada, la cual corresponde al pago mensual durante el primer año de un Retiro Programado de un trabajador sin beneficiarios con derecho a pensión, se expresa de la siguiente manera:

$$Pensión\ mensual\ Estimada = \frac{Sf}{12 * URV}$$

Donde es la Unidad de Renta Vitalicia vigente a la fecha de corte, tomando en cuenta el género del trabajador y la edad de retiro seleccionada ⁸¹

Por su parte, la Tasa de Reemplazo (Tr) es el resultado de dividir la pensión mensual estimada entre el Salario y multiplicado por 100. Es decir, corresponde al porcentaje que representa la pensión mensual estimada respecto del último salario base de cotización del trabajador.

$$Tr = \frac{Pensión\ mensual\ Estimada}{Salario} * 100$$

⁸¹La metodología para el cálculo de la URV está contenida en el Anexo C de las Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados

Entendido lo anterior se procederá a efectuar el cálculo estimado con los siguientes datos:

Resultado 1

SBC MENSUAL	NOMBRE DE LA AFORE	SALDO ACTUAL EN LA AFORE	GÈNERO	EDAD	EDAD DE RETIRO	AÑOS COTIZADOS	RENDIMIENTO REAL ANTES DE COMISIONES	DENSIDAD DE COTIZACIÒN
\$3,277.32	PROFUTURO GNP	\$10,000	Mujer	60	65	1	4%	80%

$$Sf = Si(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n + \left[d \langle Ao + Av + Cs \rangle \left[\frac{(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n - 1}{(1 + r^{(m)}) - 1} \right] \right]$$

$$r^{(m)} = (1 + (1 + .004)^{\frac{1}{12}} - 1) = 0.003273740$$

$$c^{(m)} = \left(\frac{0.0103}{12} \right) = 0.00085833$$

n= 528

$$Sf = 10,000(1 + 0.003273740)^{528} (0.00085833)^{528}$$

$$Sf = 10,00(5.6165)(0.6354)$$

$$Sf = 35,687.24$$

$$Ao = (141.16) (30) (6.5\%) = 275.26$$

$$Cs = (3.70949) (30) = 111.2847$$

$$Sf = \left[0.80 \langle 275.26 + 0 + 111.2847 \rangle \left[\frac{(5.6165)(0.6354) - 1}{(1.00327374)(0.99914167) - 1} \right] \right]$$

$$Sf = 35,687.24 + \left[309.2373 \left[\frac{2.5687}{0.0024126} \right] \right]$$

$$Sf = 35,687.24 + [309.2373[1,064.7019]]$$

$$Sf = 35,687.24 + [329,245.56]$$

$$Sf = 364,932.81$$

$$Pensión\ mensual\ estimada = \frac{364,932.81}{12 * 17.0850} = 1,779.9863$$

$$Tasa\ de\ remplazo = \frac{1,779.9863}{4,234.80} * 100 = 42.03\%$$

De acuerdo a la fórmula de la Consar el saldo acumulado al retiro es de \$ 400,488.00 en base a lo anterior el procedimiento para determinar el retiro programado de acuerdo al artículo 194 de la LSS vigente es el siguiente:

Saldo de la cuenta individual	
(÷)	Capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios ⁹⁵
(=)	Valor del retiro programado anual
(÷)	12 meses
(=)	Valor del retiro programado mensual

Con lo anterior obtenemos una pensión mensual estimada de \$1,779.99 tomando en cuenta que la edad de retiro es a los 65 años y la pensionada es mujer, dos componentes importantes que determinan la renta vitalicia de cada uno de los cálculos, ya que la unidad mencionada cambia mensualmente debido a diversos factores, ya sean de salubridad o mortalidad, es decir, la expectativa de vida que se tenga a la fecha en que la Consar elabore las tablas.

Sin embargo, adicionalmente se puede realizar un ahorro voluntario para incrementar el saldo de la pensión, lo cual la OCDE recomienda que sea el 70 % del sbc con el que se encuentre cotizando al momento de su retiro. En el caso mencionado para aumentar su pensión mensual con su sbc mensual tendría que ahorrar \$374 adicionalmente al mes para elevar el monto de su pensión a \$3,388.

Como podremos observar la mujer a quien se le realizó el cálculo tiene tan sólo tres años de cotización, es decir, justo con 21 años de edad ha comenzado a cotizar, y con un SDI de 141.16, lo cual nos muestra la importancia de comenzar a cotizar desde temprana edad.

⁸²La unidad de renta vitalicia se determina con base en las tablas elaboradas de manera anual por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (artículo 194, segundo párrafo, de la LSS de 1997). (<https://www.gob.mx/consar/articulos/valores-de-la-unidad-de-renta-vitalicia-60403?idiom=es>)

Ahora procederemos a mostrar el cálculo de una pensión bajo los dos regímenes, mostrando las diferencias y los montos a recibir en cada opción.

Pensión bajo el régimen de Beneficio Definido Ley 1973.

Resultado 2

Datos del Trabajador	
Edad mujer de	60 años
Número de semanas cotizadas	1549
Salario promedio de cotizaciones de las últimas 250 semanas de cotización	\$141.31
SMGVDF(UMA 2017)	75.49

Determinación del salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización en UMAS	
Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$141.31
(÷) UMA 2017	75.49
(=) Salario en veces el SMGVDF	1.87

Identificación del grupo correspondiente de acuerdo con la tabla previsto en el art. 168 LSS 1973	
Cuantía básica	Incremento Anual
42.67%	1.62%

Determinación de la cuantía básica de la pensión anual por vejez	
Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$141.31
(x) Días del año	365
(=) Importe total del promedio cotizado anual	\$51,578.15
(x) % de la cuantía básica, según la tabla del art. 167 LSS 1973	42.67%
(=) Importe anual de la cuantía básica de la pensión por vejez	\$22,008.39

Determinación del número total de incrementos anuales aplicables a la pensión por vejez	
Total de semanas cotizadas	1549
(-) Semanas requeridas para tener derecho a la pensión por vejez	500
(=) Total de semanas a considerar para los incrementos	1049
(÷) Total de semanas que integran un año	52
(=) Número de incrementos a considerar	20.17

Determinación del número total de incrementos anuales aplicables a la pensión por vejez		
	Número de semanas del año	52
(x)	Incrementos de semanas completas	20
(=)	Semanas utilizadas	1040
(-)	Semanas a considerar para los incrementos	500
(=)	Semanas pendientes de utilizar	540
(=)	Incremento adicional	1

Total de Incrementos Anuales		
	Incrementos por semanas completas	20
(+)	Incrementos por fracciones de semanas	1
(=)	Total de incrementos	21

Determinación del valor total de los incrementos a la pensión por vejez		
	Salario promedio de las últimas 250 semanas	\$141.31
(x)	Días del año	365
(=)	Importe total del promedio de cotización elevado al año	\$51,578.15.00
(x)	% de incrementos anuales, según tabla del art. 167 de LSS 1973	1.62%
(=)	Importe total por incremento anual de la pensión por vejez	\$835.56
(x)	Número total de incrementos anuales	21
(=)	Importe total anual de incrementos	\$17,546.88

Determinación del Importe total anual de la pensión		
	Importe anual de la cuantía básica de la pensión por vejez	\$22,008.39
(+)	Importe total de los incrementos anuales	\$17,546.88
(=)	Importe total anual de la pensión por vejez	\$39,555.27
(x)	Factor previsto en el art. décimo cuarto, inciso b)	1.11
(=)	Importe total anual de la pensión por vejez	\$43,906.35

Determinación de la pensión mensual de vejez		
	Importe total anual de la pensión por vejez	\$43,906.35
(÷)	Meses del año	12
	Importe total mensual de la pensión por vejez	\$3,658.86

Pensión bajo el régimen de Contribución Definida Ley 1997

Resultado 3

SBC MENSUAL	NOMBRE DE LA AFORE	SALDO ACTUAL EN LA AFORE	GÈNERO	EDAD	EDAD DE RETIRO	AÑOS COTIZADOS	RENDIMIENTO REAL ANTES DE COMISIONES	DENSIDAD DE COTIZACIÒN
\$4,234.80	COPPEL	\$200,749.72	Mujer	60	60	39	4%	80%

$$Sf = Si(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n + \left[d \langle Ao + Av + Cs \rangle \left[\frac{(1 + r^{(m)})^n (1 - c^{(m)})^n - 1}{(1 + r^{(m)})(1 - c^{(m)}) - 1} \right] \right]$$

$$r^{(m)} = (1 + (1 + .004)^{\frac{1}{12}} - 1) = 0.003273740$$

$$c^{(m)} = \left(\frac{0.0103}{12} \right) = 0.00085833$$

n= 136

$$Sf = 200,749.72(1 + 0.003273740)^{136} (0.00085833)^{136}$$

$$Sf = 200,749.72(1.5597)(0.8897)$$

$$Sf = 278,573.37$$

$$Ao = (141.16) (30) (6.5\%) = 275.26$$

$$Cs = (3.70949) (30) = 111.2847$$

$$Sf = \left[0.80 \langle 275.26 + 10,000 + 111.2847 \rangle \left[\frac{(1.5597)(0.8897) - 1}{(1.00327374)(0.99914167) - 1} \right] \right]$$

$$Sf = 278,573.37 + \left[8,309.23 \left[\frac{0.3876}{0.00241260} \right] \right]$$

$$Sf = 278,573.37 + [8,309.23[160.6565]]$$

$$Sf = 278,573.37 + [1,334,932.25]$$

$$Sf = 1,613,505.62$$

$$Pensión\ mensual\ estimada = \frac{1,613,505.62}{12 \times 17.0850} = 7,869.99$$

$$Tasa\ de\ remplazo = \frac{7,869.99}{4,234.80} \times 100 = 185.84\%$$

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como observamos en el primer resultado únicamente se realizó el cálculo de la pensión bajo el régimen de beneficio definido, de acuerdo a la ley del IMSS de 1997, por lo tanto, podremos identificar que un joven que inicia a más temprana edad conseguiría en teoría mayor oportunidad de obtener una mejor pensión mensual, sin dejar de lado que aún tendría que realizar ahorros voluntarios, ya que lamentablemente mientras que cotice con un salario relativamente bajo, solo obtendría su cálculo con la acumulación de los recursos destinados a su subcuentas, por lo tanto, no podrá obtener una mayor pensión.

Es en este punto es donde se hacen presentes la diferencias en cada uno de los regímenes entre una y otra ley, pues las personas que aún se afiliaron al Instituto antes del primer semestre de 1997, pueden optar bajo qué régimen pensionarse, y sin duda las condiciones que prevé la ley de 1973 son más favorables para los pensionados.

Es evidente que el monto de la pensión a recibir difiere de cada uno de los cálculos de acuerdo al régimen a elegir, como se muestra en el resultado 2 y 3 sin embargo, lo que podemos destacar es el hecho de tales diferencias, ya que mientras en la Ley de 1973 se calculan sobre los últimos cinco salarios mínimos agregando a ello los incrementos anuales, podemos contar con una mejor pensión al momento de nuestro retiro, aunado a ello la posibilidad de incrementar la pensión bajo la modalidad 40, mientras que bajo la ley de 1997 la modalidad cambia para efectuar el cálculo de la pensión, ya que se efectuará conforme al último salario con el cual cotizó, recordando que al momento de la transición los pensionados decidirán bajo qué ley prefiere retirarse, sin olvidar que las aportaciones efectuadas antes de la transición se traspasan a la Afore elegida, en las que de igual manera podrá realizar aportaciones voluntarias para incrementar el monto de la pensión.

Podremos decir que, si hay algunas ventajas y beneficios bajo la ley de 1973 vs 1997, en consecuencia, una oportunidad de obtener una mayor pensión para sus afiliados, ya que los cotizantes bajo el régimen de 1997 tienen que tomar en cuenta el tipo de AFORE a elegir, para que administren los recursos de las subcuentas, así como optar por algún tipo de ahorro adicional ya sea voluntario, en la misma Afore o personal.

CONCLUSIONES

La necesidad de contar con una cobertura de protección social, fue fundamental desde nuestros inicios como humanidad, de tal manera que así como la sociedad evoluciono al paso del tiempo con ello la universalidad de los servicios sociales, legalizándolos y estipulándolos en las cartas magnas del estado, pero que hay de tras de esa trasformación, es evidente que los modelos adoptados a mediados del siglo XX , fueron remplazados por nuevos modelos, más apropiados a la realidad económica y social de nuestros tiempos.

México no fue la excepción, en principio el modelo adoptado fue un gran paso, pues nunca antes en el país habían instituido organismos para otorgar protección a los trabajadores y asegurar su existencia y tranquilidad a su familia, no obstante, todo modelo tiene una vida limitada, y como en otros países, cuando se diseñaron los primeros sistemas de pensiones en el país, se pensaba que los jóvenes en plena vida laboral podrían contribuir al retiro de los más viejos, sustituyéndose así entre generaciones, a razón de que hubiese más de un joven trabajando y aportando por cada uno en su retiro. Sin embargo, ante el cambio demográfico experimentado a nivel mundial, cuando la cantidad de aportantes entre jubilados es menor a uno, tanto por una disminución en la tasa de fecundidad, como por el un aumento en la esperanza de vida, distintas reformas a los sistemas de pensiones originales se han visto necesarias.

Debido a la naturaleza fragmentada en la que está actualmente el SISTEMA DE PENSIONES en México, las distintas instituciones que brindan servicios de pensión a la población, realizaron, en lo individual y de manera independiente, diversas reformas a sus esquemas, debido al riesgo de su insostenibilidad financiera de largo plazo (ASF, 2016). Por esta razón, se transitó, de un esquema de beneficio definido (sistema de reparto), a uno de contribución definida (cuentas individuales).

Pero lamentablemente este nuevo esquema fragmentaría la idea de obtener una pensión digna al momento de la jubilación, ya que existen una gran diferencia entre ambas opciones, pues mientras en la primera se cuenta con la oportunidad de incrementar el monto de su pensión, con menores semanas cotizadas(500), más los recursos de sus subcuentas que en su momento se traspasaron a la Afore de su elección y que se pueden acumular al monto de su pensión, en el nuevo régimen únicamente se podrá obtener el monto de la pensión con el monto ahorrado en la cuenta individual (Afore), más los rendimientos obtenidos, y en su caso con los ahorros voluntarios efectuados, siempre y cuando se cuenten con 1250 semanas de cotización y 65 años.

Por otro lado, no debemos omitir puntualizar el cambio significativo que hubo en el 2016, con la creación de la UMA, que vino a remplazar al SMG, para establecer un indicador que siguiera funcionando para el pago de multas , y optimizar el aumento del SMG, lo cual siguen siendo incierto, tanto su crecimiento como su uso, debido a

que el valor de la UMA es menor a un SMG, pero mientras tanto el IMSS ante tal cambio se pronunció en favor de realizar como cuota máxima los 25 umas y como min 1 smg, en todo caso el cálculo de las pensiones en la conversión del salario promedio se establece bajo el valor de una uma, así como el monto mensual por concepto de cuota social. Mientras no se postule cambio alguno, el cálculo de las pensiones seguirá determinando de la misma forma.

Lo cierto es que población mexicana necesita ser informada y concientizar los problemas que conlleva el no incentivar el ahorro, necesitamos crear una cultura del mismo, si bien es cierto gran parte de la población se encuentra desprotegida sin algún servicios médicos y mucho menos afiliado a alguna Institución que permita dar la seguridad que al momento de finalizar su vida laboral tendrán una retribución por los años laborados, y aun teniendo la certeza que contarán con tal retribución no es suficiente para subsidiar todos los gastos que contraerán llegando el momento de su retiro, por tal razón la alarma ante éste tema que poco a poco ha venido prendiendo focos rojos, debido a los múltiples cambios en el mercado aunado a los factores de cambios demográficos, que ha conllevado una de las principales causas para pensar en la creación de planes de jubilación, lo que a su vez se torna en una opción atractiva ya que tanto a los empleados como a los patrones, les permite obtener ciertos beneficios fiscales, incentivando la generación de dichos planes.

No esperemos que el tiempo nos rebase, y mucho menos esperemos que una Institución nos otorgue una pensión que tal vez no cubra nuestras necesidades básicas, después de tantos años de servicio, desafortunadamente no toda la población afiliada tiene conocimiento de esta situación, la mayoría de la población afiliada al IMSS, son obreros, trabajadores de oficina y sus respectivos conyugues o padres, y dentro del primer tipo de trabajadores existe mayor desinformación, aun cuando los medios de comunicación están más presentes que nunca, es indispensable crear conciencia ante este hecho, sabemos que México aún es un país en vías de desarrollo, sin embargo creo que con ayuda del gobierno, empresas y trabajadores como se ha venido trabajando, es posible implementar nuevas alternativas que permitan crear planes de financiamiento para contribuir a una mejor retribución económica y que a su vez conlleve a beneficios mutuos, valiéndose de las ventajas fiscales que contempla la ley.

BIBLIOGRAFÍA

- AVENDAÑO Carbellido Octavio. *El sistema de ahorro para el retiro: Aspectos legales*. México: Porrúa. 2005. p.p. 55-57
- BELMARES Sánchez Javier. *Bitácora Laboral y Seguridad Social*. México: Gasca, 2005. p.p. 218-221
- BRISEÑO Ruiz Alberto. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*. México: ISEF, 1987. p.p. 15-16
- COLMENARES Vásquez Pedro, *Pensiones en México: La próxima crisis*. México: Siglo XXI. 2012. p.p. 41-48
- FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN (IMEF); Ernst & Young(2011). *Temas Relevantes Y Aplicaciones Prácticas En Materia De Retiro y Jubilación en México*. Mexico: Lockto. 2011. p.p. 91-113
- GONZÁLEZ Héctor. *Puntos Finos sobre Seguro Social*. México. ISEF, 2010. p.p. 27-28
- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS. *Pensiones que otorga el IMSS: Su estudio Integral*. México: IMCP. 2011. p.p. 21-23, 60-67
- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES (IMCP, 2007); Comisión Representante Ante Organismos de Seguridad Social (CROSS, 2007). *Riesgos de Trabajo: Obligaciones y derechos de los patrones*, Estudio Integral del seguro de riesgos de trabajo. México: IMCP. 2007. p.p. 40
- IZAR Landeta Juan Manuel. *Los Retos del Retiro: Análisis del sistema de Pensiones en México*. México: Trillas. 2010. p.p. 9-8, 206-208
- MUÑOZ Razo Carlos. *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México. Pearson Educación. 2015 p.p. 9-10, 42-48, 87, 94, 108
- PÉREZ Chávez Fol Olgúin. *Como calcular las Pensiones que otorga el IMSS*. México: ISEF. 2003. p.p. 59-66, 197-208
- LEYES Y CÓDIGOS:
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Berbera Editores 2017
Prontuario Fiscal. México. Cengage Learning 2016
Fisco Nóminas. México. ISEF, 2017.

CIBERGRAFÍAS

<http://www.imss.gob.mx/resultadosbusqueda?search=PRESTACIONES%20QUE%20OTORGA%20EL%20IMSS>

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/20-Anexos.pdf>

<http://doctrina.vlex.com.mx/vid/otorga-disminuyen-recursos-individual-43438768>

<http://www.pensionimss.org.mx/pension-imss/pensiones-imss.php>

http://www.pensionesimss.com/conservacion_de_derechos_para_pension_tiempo_imss.html

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252011000100008

<http://www.jornada.unam.mx/2013/07/02/sociedad/033n1soc>

http://www.economia.com.mx/el_sistema_de_pensiones.htm

<ftp://ftp.itam.mx/pub/academico/inves/CEA/Capitulo5.pdf>

<http://www.forbes.com.mx/la-realidad-de-las-pensiones-del-seguro-social/#gs.4bf4IR4>

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/garcia_r_wb/capitulo1.pdf

http://www.pensionesimss.com/conservacion_de_derechos_para_pension_tiempo_imss.html

<http://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/presupuesto-familiar/plan-de-vida-financiero/527-al-trabajar-por-tu-cuenta>

<https://www.forbes.com.mx/el-problema-de-las-pensiones-ya-esta-aqui/#gs.e4PCbdg>

<http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/Fisco-octubre-2013-14.pdf>

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2012/agf.html>

<http://www.empresayentorno.com/historia-de-la-jubilacion-en-mexico/>

http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_social.htm

<http://opcionis.mx/blog/banorte-por-internet-consulta-de-saldo/>

http://www.forbes.com.mx/en-donde-es-mejor-invertir-el-dinero-de-los-ahorros/#gs.Br_r46l

<http://doctrina.vlex.com.mx/vid/otorga-disminuyen-recursos-individual-43438768>

<http://www.imss.gob.mx/resultadosbusqueda?search=PRESTACIONES%20QUE%20OTORGA%20EL%20IMSS>