



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO.  
DESAFÍO ECONÓMICO PARA LA POBLACIÓN.  
GENERACIÓN DE TRANSICIÓN Y GENERACIÓN ACTUAL.**

**T E S I S**

QUÉ PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ECONOMÍA

P R E S E N T A

ELSA GUTIÉRREZ ROJAS

DIRECTORA DE TESIS

MAESTRA ENGRACIA PATRICIA ABARCA WONG

CIUDAD DE MÉXICO

AGOSTO, 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.

## AGRADECIMIENTOS

A mi mejor amigo y compañero de vida, mi esposo, por su mano firme a cada paso dado.

A mis hijos por cruzar a mi lado esta aventura y alentarme a seguir.

A mi hermano por aquella primera pregunta que detonó este viaje.

A mi madre por su paciencia.

A mi profesora y Directora de Tesis, cuyo ejemplo es admirable.

A los profesores sinodales por su apoyo y guía:  
Lic. Roberto Jiménez Cabrera; Dr. Jorge Alfonso Calderón Salazar; Lic. María del Carmen Reyes Yañez; Dra. Sara María Ochoa León.

A la Dra. Karen Fernanda Amezcua Kosterlitz por sus valiosos comentarios.

A la Facultad de Economía, por abrir sus puertas y permitirme continuar.

Gracias.

# LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO.

## DESAFÍO ECONÓMICO PARA LA POBLACIÓN.

### GENERACIÓN DE TRANSICIÓN Y GENERACIÓN ACTUAL.

#### ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN .....	1
OBJETIVOS .....	2
HIPÓTESIS .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
MARCO TEÓRICO .....	6
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>8</b>
<b>HISTORIA DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES. ....</b>	<b>8</b>
El desarrollo de la seguridad Social en México. ....	8
<b>EL SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES EN MEXICO. ....</b>	<b>12</b>
Generalidades de los sistemas de pensiones. ....	12
Pensión no contributiva para adultos mayores. ....	15
Pensiones especiales. ....	18

Sistema de Ahorro para el retiro (SAR). .....	21
Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR). .....	24
CONSAR y su dependencia de la SHCP. ....	29
Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE). .....	30
<b>CAPÍTULO II</b> .....	35
<b>EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.</b> .....	35
Generalidades IMSS Ley 1973 y Ley 1997. ....	35
Generalidades Ley ISSSTE. ....	54
<b>CAPÍTULO III</b> .....	75
<b>GENERACIÓN DE TRANSICIÓN.</b> .....	75
Contribución voluntaria y su relación con las tasas de reemplazo. ....	76
Contribución voluntaria y sus incentivos hacendarios. ....	79
La población y el manejo de las pensiones. ....	81
<b>DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE CONTRIBUCIONES.</b> .....	85
Fases de acumulación y des-acumulación. ....	87
Comisiones cobradas por las Afore. ....	92

¿Dónde y cómo invierten las afores? .....	94
Factores que promueven el ahorro voluntario. ....	102
Tasa de Mortalidad, Natalidad y expectativas de vida .....	106
<b>CAPITULO IV</b> .....	112
Recomendaciones para la Generación de Transición. ....	112
Recomendaciones para la Generación Actual. ....	121
<b>CAPÍTULO V</b> .....	128
ENTREVISTAS .....	128
CONCLUSIONES .....	135
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	137
ANEXOS .....	137
BIBLIOGRAFÍA .....	144
GLOSARIO. ....	149



## JUSTIFICACION

Los Sistemas de Pensiones en México son determinantes para mantener el poder adquisitivo de la población actual que se encuentra en la antesala del proceso de jubilación y pensión, minorando el deterioro económico que ha sufrido a lo largo de las últimas décadas.

En especial, la llamada generación de transición, se propone como el mayor reto económico-social para nuestro país. Según datos de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR), se espera que para el 2030 se estén jubilando las primeras generaciones por Afores; sin embargo para ello habrá cuando menos, otros trece años de trabajadores que “decidan” por uno u otro sistema; es ahí donde se encuentra el verdadero desafío.

Para el Estado implicará crear los medios necesarios para contar con los recursos económicos. Para los trabajadores, elegir correctamente entre uno u otro sistema, logrando mantener al menos, el nivel de vida que han tenido a lo largo de su desarrollo laboral.

Sin embargo, desde el ámbito del trabajador, tomar la decisión correcta, no es simplemente el elegir entre uno u otro sistema, el anterior o el actual. Hay una serie de elementos previos que acompañan a éste proceso, por los cuales, pensionarse puede convertirse en una excelente elección con la que se termina con la vida laboral en forma exitosa o en forma difícil.

Es por ello que el presente trabajo se enfocará no al análisis de factibilidad del sustento del sistema de pensiones en nuestro país, abordará los elementos prácticos capaces de potenciar los beneficios obtenibles al momento de ejercer la pensión.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

El presente trabajo pretende documentar los aspectos puntuales que se requieren para tomar la mejor decisión pensionaria en el momento de terminar con la etapa de la vida laboral.

Servir como fuente de consulta tanto para aquellos trabajadores que cotizaron al IMSS, como para aquellos que cotizaron al ISSSTE.

### **Objetivos particulares.**

Hacer notar las inconsistencias económicas que se han venido presentando y que se agudizarán como consecuencia del incremento del número de pensionados y el decremento del número de personas económicamente activas.

Demostrar a las nuevas generaciones que se incorporaron después de 1997 y a los que continúan incorporándose al ámbito laboral, la importancia de efectuar una planeación efectiva, constante y a largo plazo, de tal forma que su retiro laboral no merme las condiciones del estilo de vida al que están acostumbrados.

## **HIPÓTESIS**

El sistema de pensiones actual, para los trabajadores de la generación de transición, no es la opción adecuada, para optar por ella en el momento de ejercer el derecho a pensionarse.

Sin embargo, el desconocimiento en general, del grueso de la población empleada, pero especialmente la generación que recién se mencionó, propicia que el monto de la pensión a obtener sea menor.

Por otro lado, ese mismo desconocimiento, en la población trabajadora cuya única posibilidad de pensión, es por el régimen actual, motivará que los montos de pensión al finalizar su etapa laboral sean significativamente menores a los ingresos obtenidos al ser trabajador en activo.

El Estado, en nuestro país, no alcanza a cubrir los montos de pensión de la generación de transición. Pero aún menos podría sostener las siguientes décadas de futuros pensionados. Es ahí donde el ahorro voluntario, juega un papel fundamental, no sólo como salvaguarda personal de los trabajadores, también como fuente de ahorro interno para nuestro país.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda la temática del Sistema de Pensiones en México, desde una perspectiva microeconómica, es decir, desde el ámbito de la población económicamente activa y su transición a la etapa de pensión. Pretende dar respuesta a las mecánicas factibles para potenciar la tasa de reemplazo, en otras palabras, lograr obtener recursos suficientes y necesarios que permitan llevar el desarrollo y fin de la tercera edad, de la manera más holgada posible.

Se encuentra dividido en seis capítulos. En el primero de ellos se realiza un breve recorrido histórico de la Seguridad Social en Europa y su migración a nuestro país, para después, de manera generalizada, describir los diferentes tipos de pensiones que conforman el Sistema y los elementos que los integran.

En el segundo capítulo se da especial importancia a las modificaciones aplicadas tanto para el IMSS como para el ISSSTE, en las reformas pensionarias de Julio de 1997 y Marzo de 2007, respectivamente. Se enfatizan los artículos 167, 194 y 218 que referencian la Cuantía Básica para pensión y la Continuación Voluntaria para trabajadores afiliados al primero. Para el segundo, se atiende especialmente el artículo Décimo Transitorio o Régimen anterior.

En el tercer capítulo se abordan los elementos que constituyen la acumulación de capital, durante el proceso de vida laboral, sus componentes y particularidades. Asimismo, los beneficios de ahorrar, cuidando de invertir correctamente para lograr elevar las expectativas pensionarias.

Para el capítulo cuarto, se retoman elementos básicos del manejo de pensiones, tanto para la generación de transición como para la actual generación de contribución definida, para posteriormente brindar información sobre áreas de oportunidad que ayudarán a lograr el objetivo planteado del presente trabajo.

En el quinto capítulo, se proporciona la experiencia de dos especialistas en el tema de pensiones, uno para el sector IMSS y otro para el sector ISSSTE. Ahí mismo se encuentran un grupo de conclusiones objetivas, cuya finalidad es concretar las expectativas del estudio realizado.

El capítulo seis está formado por los anexos, esto es, los formatos de las entrevistas, información gráfica de planes personales de retiro, la bibliografía y el glosario.

## MARCO TEÓRICO

En nuestro país, conviven dos grandes grupos representativos del sistema de pensiones, el IMSS y el ISSSTE, que si bien no representan el total del sistema, pues como veremos más adelante, este puede considerarse fragmentado y dispar, si son tan significativos que se convierten en tema de estudio.

Observaremos que tanto para uno, como para el otro, los sistemas anteriores de pensión (Ley 73 IMSS y Décimo Transitorio ISSSTE), no demuestran un alto grado de complejidad, para que sus futuros pensionados, alcancen una tasa de retorno exitosa.

Sin embargo, las generaciones que se pensionarán por el sistema de contribución definida (ley 97 para el IMSS y 2007 para el ISSSTE), requerirán de estrategias gubernamentales y personales, dirigidas a potenciar el ahorro voluntario y el uso de planes personales de retiro (PPR).

De acuerdo a la economía clásica, algunos de los elementos que propician el ahorro son: la certidumbre en los ingresos; la magnitud de éstos; el nivel de salario, la inflación y las tasas de interés. Por otro lado de acuerdo a los avances en el desarrollo de la Economía del Comportamiento, la población en general, no tiende a preparar un ahorro de largo plazo, de hecho le es difícil abstenerse de consumir en el futuro inmediato, para aplazar ese consumo y realizarlo en un tiempo prolongado.

Para elevar el Ahorro Voluntario y/o dirigir parte de ese ahorro al uso de PPRs, valdría la pena insertar pequeños “empujones” que motiven el incremento de la tendencia al ahorro por parte de la población en general. Muy recientemente el Premio Nobel de Economía, Richard Thaler, hace una interesante propuesta compilada en su obra denominada “Teoría del Empujón”.

Ésta sustenta que los seres humanos no son del todo racionales en el momento de tomar decisiones de consumo, sin embargo con las motivaciones indicadas, se puede transformar el comportamiento de las personas, re-direccionando su apatía al ahorro, para convertirlo en una nueva cultura, que de por resultado, aciertos financieros futuros y por ende una mejor tasa de retorno al llegar el momento de pensionarse.

## CAPÍTULO I

### **Historia de los Sistemas de Pensiones.**

#### **El desarrollo de la seguridad Social en México.**

Es un hecho, actualmente, que la sociedad requiere de un elaborado y bien sustentado sistema de pensiones que permita a la población que ingresa en la última etapa de su vida, afrontar con la suficiente capacidad económica, los desafíos de la misma, y que al mismo tiempo no signifique una erogación al Estado, de tal medida, que pueda generar un desequilibrio económico al país.

Sin embargo, este proceso, recorrió un largo camino, los orígenes del Sistema de Reparto se encuentran en Europa, específicamente en Prusia durante el S. XIX, creándose un fondo único que servía de fuente de ingreso tanto para enfermos, como para personas mayores que dejaban de trabajar, antes de la creación de éste, las personas al llegar a una edad mayor seguían trabajando hasta morir o dependían del apoyo familiar.

Es propiamente en Alemania, donde se desarrolla el primer sistema de seguridad social para la vejez, Otto Von Bismarck (canciller alemán), crea en el año de 1884 la Ley sobre accidentes de trabajo, para posteriormente en el año 1889 instituir el primer sistema obligatorio de jubilación, un programa de seguro social que pretendía promover el bienestar de los trabajadores con la finalidad de que la economía alemana siguiera funcionando con eficiencia. Por su parte Inglaterra desde 1870, en conjunción Iglesia-Estado, elaboran un plan de seguro voluntario para la vejez, para posteriormente en 1942, como resultado del informe de Lord Beveridge, extender los beneficios de seguridad social a toda la población.

Después de la primera guerra mundial, los sistemas de seguros sociales iniciaron un rápido crecimiento, para posteriormente extenderse por toda Europa. En el año de 1924, se importa a

Chile, país que establece el primer programa de Seguridad Social en América, mismo que incluía el otorgamiento de pensiones.

En México, tras la Revolución mexicana, el país debió reestructurarse, levantarse, era necesaria la imagen de certidumbre y seguridad que debería observarse a nivel internacional, y para ello, la sociedad mexicana necesitaba redirigirse hacia un estadio de paz social sustentada en políticas de Estado enfocadas hacia un sistema de bienestar social.

Pero, ¿quiénes eran entonces los participantes de esa política?, el Estado, que en ese momento se subordinaba al proyecto de industrialización, dirigido en un inicio por Lázaro Cárdenas y después por Manuel Ávila Camacho; el pueblo, ávido de estabilidad y continuidad y por último el contexto internacional, mismo que ya definía una tendencia al desarrollo.

Las bases para la creación de un instituto de seguridad social, se encuentran en la propia Constitución de 1917, que después, en 1929, sufre una modificación, dando la pauta suficiente y necesaria para el arranque del sistema:

Constitución de 1917: *ARTÍCULO 123.- “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:”<sup>1</sup>*

Modificación: 6/IX/1929 *ARTÍCULO 123.- “... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de*



*trabajo. XXIX.— Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, debida, el cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.”<sup>2</sup>*

Es el surgimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS (La Ley del Seguro Social fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de enero de 1943), el acto que marca el despegue de las políticas de bienestar, con él surgen los derechos de los asalariados del sector formal de la economía (se debe aclarar que quienes no pertenecían a este sector quedaban excluidos de los beneficios).

Durante esta etapa la creación de la Secretaría de Trabajo y la reforma a la Ley Federal del mismo, tuvieron como finalidad, limitar el papel intervencionista de los Sindicatos, pero también brindan al Estado el papel de árbitro ante los conflictos obrero – patronales.

El sistema de seguridad social no despegó de la misma manera para todos los participantes de la sociedad, es así que el Estado en carácter obligatorio, determina que las empresas debían inscribirse e inscribir a sus trabajadores al IMSS, para poder gozar de los beneficios del mismo.

El Instituto no fue el único mecanismo encargado de la seguridad social, a la par surgieron otros sistemas de seguridad con sus propias características, algunos ejemplos de ellos fueron:

Petróleos Mexicanos, la extinta Compañía de Luz y Fuerza, Ferrocarriles de México, las Fuerzas Armadas, e incluso los propios trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

---

<sup>1</sup> Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; [www. biblio.juridicas.unam.mx](http://www.biblio.juridicas.unam.mx)

<sup>2</sup> Idem.

*“Los rubros iniciales que protegía el inicial Instituto fueron: orfandad, viudez, desempleo, cesantía en edad avanzada y vejez”*<sup>3</sup>. El papel de los sindicatos formados durante el período Cardenista, generó un arranque de la política social dispar. Es decir, la “categoría” del trabajador estaba directamente relacionada con el sindicato que lo cobijaba, y por consiguiente los beneficios sociales a los que podía acceder dependían directamente del nivel de poder de los mismos.

Sin embargo, la seguridad social, requería de contar con un pueblo tranquilo, que se percibiera a sí mismo con la necesidad de dar continuidad al naciente entorno laboral y con ello, mantuviera la calma social suficiente para dar paso a un proceso de industrialización y a la implantación del capitalismo.

*“La implantación del Seguro Social interesa a las empresas porque, creando en el obrero un Estado de tranquilidad respecto a trascendentales incertidumbres, aumenta su capacidad de rendimiento evita innumerables posibilidades de conflictos y tiende a crear un mejor entendimiento que permite el desarrollo de nuestra economía”*.<sup>4</sup>

Otro factor determinante fue el hecho de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobó en Enero de 1952, El Convenio 102, relativo a la norma mínima de Seguridad Social,

---

<sup>3</sup> Memoria política de México, Nueva Edición Perenne, 2017, p 12.

<sup>4</sup> Diario Oficial de la Federación, 18 de diciembre de 1942, p. 14.

entrando en vigor en Octubre de 1961, sirviendo de pauta para la elaboración de las Leyes sobre la materia, no sólo en México, sino también en otros países.

Durante los siguientes tres sexenios, se formaron dos fenómenos característicos en nuestro país: la concentración de la población urbana; la concentración del ingreso y la riqueza. Éstos sentaron las bases de las modificaciones a las políticas de seguridad social, que se dieron posteriormente.

## **El Sistema Actual de Pensiones.**

### **Generalidades de los sistemas de pensiones.**

*Bajo el criterio de tipo de Beneficio*, existen tres principales sistemas de pensiones, tanto para los trabajadores que se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social; como para los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El sistema de *beneficio definido y de reparto* (bd); el sistema de *contribución definida e Individualizado* ( cd ) y el sistema mixto. En la actualidad, conviven tres sistemas, cada uno de ellos con características particulares que los diferencian de los otros.

El primero de ellos, el de *BD*, o *de Beneficio Definido*, consiste en obtener un monto de retiro constante hasta la muerte del trabajador y para sus beneficiarios, durante el tiempo estipulado en el plan.

Esto quiere decir, que para tener derecho a una pensión, se deben tener un número semanas cotizadas y un promedio de salario, durante un determinado número de años.

El segundo de ellos, el de *CD, o de Contribución Definida*, se sustenta en la relación: trabajador y/o patrón y/o gobierno. Es decir el monto a recibir como pensión, se encuentra en relación directa con los fondos que logró acumular el trabajador a lo largo de su vida laboral.

Sin embargo en éste mismo esquema, el trabajador tiene la posibilidad de recibir una renta vitalicia, un retiro programado o recibir el saldo acumulado.

El tercero de ellos es un plan de pensión que puede tener características de ambos, tanto de Beneficio Definido, como de Contribución Definida. Por ejemplo en un sistema de cd, se puede pactar una mínima pensión bd, es decir un monto mínimo de pensión mínima garantizada, más la parte recibida de los fondos acumulados o el retiro programado.

Como consecuencia del arranque inicial de la seguridad social en nuestro país, se formaron más de un sistema de pensiones. El del Instituto Mexicano del Seguro Social que daba cabida a trabajadores propios (con particularidades específicas para su sistema de pensión), y a trabajadores de empresas privadas y el otro, el Instituto de Seguridad Social para Trabajadores del Estado.

Las posteriores modificaciones, aplicadas a partir del año 1997 y 2007, respectivamente, crean un abanico de posibilidades, con características y elementos propios.

Los siguientes esquemas podrían aclarar el tema.

Clasificación de los sistemas De Pensiones IMSS	BD-beneficio Definido	Número de semanas cotizadas.
	LEY 73	500 semanas son el mínimo necesario. Promedio salarial de los últimos 5 años Cotizados. 60 años por Cesantía o 65 años por vejez.
	CD-contribución Definida	Número de semanas cotizadas
Sistemas de Pensiones ISSSTE	LEY 97	1250 semanas en el Régimen Obligatorio
	Mixto	Cuando no se tienen los recursos suficientes el Estado otorga una pensión que equivale a un salario mínimo vigente en CDMX. Más los fondos acumulados.
	Obtención por Décimo	Pensión por Jubilación:
	Transitorio	65 años y mínimo 25 años cotización Pensión por Edad y Tiempo de Servicio.
	(Antes Ley ISSSTE 2007)	Pensión por Cesantía en Edad Avanzada: 60 a 64 años y 25 años de cotización.
	Renta Vitalicia	
Por Régimen de	Retiro Programado	
Cuentas individuales	Seguro de Pensión: Seguro retiro anticipado	
LEY ISSSTE 2007	Seguro de Cesantía en Edad avanzada y vejez	
Pensión Mínima Garantizada	No hay recursos suficientes para Pensión garantizada, Retiro Programado.	

Esquema 1. Clasificación de los sistemas de pensiones contributivos. Elaboración propia.

*Bajo el criterio de administrador de plan de pensiones, la clasificación sería la siguiente:*

Planes Privados: son aquellos que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores, o bien, otras personas optan por contratar el servicio de una aseguradora o intermediario financiero, para crear un plan personal de pensión.

Planes Públicos: son ofrecidos por Instituciones de Seguridad Social o por asistencia a Nivel Federal.

La finalidad de que existan diferentes sistemas de pensiones, bajo cualquiera de los criterios, es simplemente que los participantes o miembros alcancen cierta tasa de reemplazo, es decir un porcentaje del último año de salario, de tal manera que puedan enfrentar la última etapa de su vida sin demérito del nivel socio-económico al que han venido disfrutando. Sin embargo, esto no es siempre así.

### **Pensión no Contributiva para adultos mayores.**

Hasta ahora he mencionado los diferentes criterios bajo los cuales el Sistema de Pensiones en México efectúa su labor de Seguridad Social. Ahora, debemos contemplar otro ámbito de la misma situación. No todos los individuos en edad de pensionarse, contribuyeron de manera formal al Sistema, es decir no generaron contribuciones o aportaciones que avalaran el derecho a tener una pensión bajo ninguna de las modalidades ni de IMSS ni de ISSSTE.

Para frenar el deterioro económico de éste grupo de la población, el Gobierno Federal, y como consecuencia de las recomendaciones Internacionales (por el Banco Interamericano de

Desarrollo), realizadas en el año 2013<sup>5</sup>, se propuso como meta, la creación de una pensión universal, misma que indexó al paquete de Reforma Fiscal. Inicialmente fue Sedesol (Secretaría de Desarrollo Social), la encargada de llevar a cabo ésta acción.

*“Para ello, en el PEF 2014 se propuso un presupuesto de 46,148 mdp para cubrir a 5.4 millones de adultos mayores de 65 años que tienen ingresos menores a 15 salarios mínimos y pueden recibir una pensión por otra institución que no sea mayor a 1,092 pesos.”<sup>6</sup>.*

Los antecedentes de este programa social, se encuentran en otro programa muy similar que dio arranque en el sexenio de Felipe Calderón en el año 2007, llamado 70 y más.

Se debe aclarar que la finalidad de crear el beneficio de una pensión no Contributiva, es prevenir una situación de pobreza para todos los adultos mayores y que cuenten con un mínimo de ingreso. La pensión para Adultos Mayores, da un apoyo financiero de 580 pesos mensuales a partir del año 2015, sin embargo especifica, que varios Estados tienen sus propios programas de protección social, ésta información es avalada por Sedesol en su página oficial. El monto otorgado pretende cubrir únicamente el rubro de la canasta alimentaria. Cantidad insuficiente si pensamos que la línea de bienestar (incluye la canasta alimentaria y bienes básicos como transporte, salud y vivienda), plantea: \$2,500. para zonas urbanas y \$1,600. Para zonas rurales. En general los programas de Pensión universal no son comparables con las líneas de bienestar, se puede afirmar que no proveen un piso mínimo suficiente, de ingreso para la población a la que está dirigida.

---

<sup>5</sup>Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, CIEP, Presupuesto para la pensión Universal, Pensión no Contributiva, 2014. p.1

<sup>6</sup>Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, CIEP, Presupuesto para la pensión Universal, Pensión no Contributiva, 2014. p.2

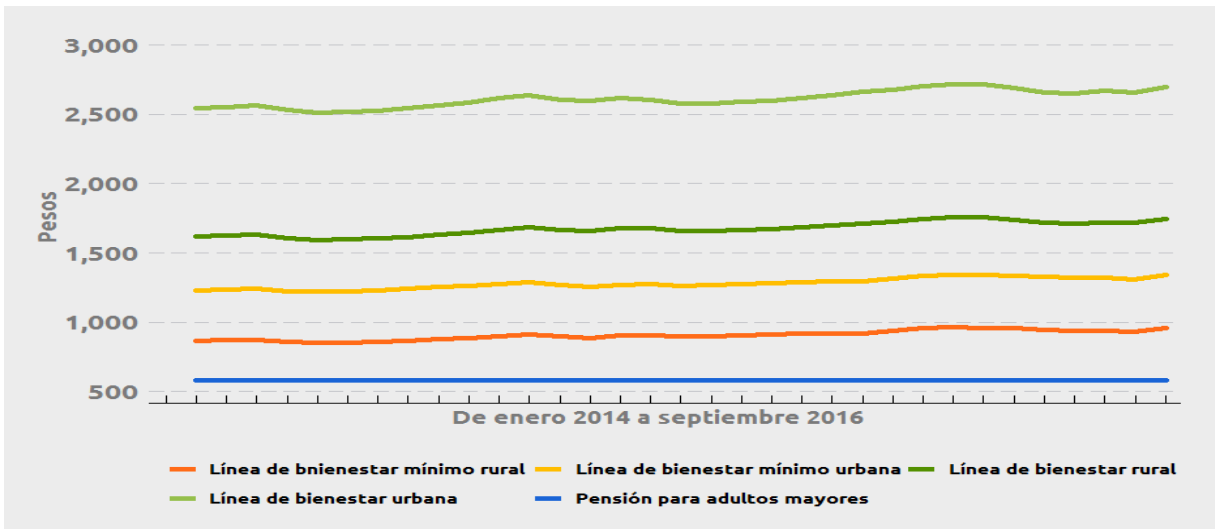


Gráfico 1. Fuente: CONEVAL (2014). Líneas de bienestar y monto de la pensión no contributiva.

En la gráfica anterior podemos observar la línea en color azul que representa la PAM (pensión para adultos mayores) otorgada por el Estado y como se localiza muy por debajo de la línea de bienestar rural y mucho más abajo de la línea de bienestar urbana.

Por otro lado, esos recursos otorgados son suministrados directamente por el gobierno federal, específicamente del gasto corriente presupuestado por el PEF. A partir de la creación y aplicación, del programa de Pensión para adultos mayores en el año 2014, los montos a otorgar han tenido modificaciones constantes, para el 2017, el presupuesto para pensiones no contributivas fue de 39,100 millones de pesos cantidad que corresponde a un .9% del PEF de ese año. En el inicio del programa, el presupuesto otorgado fue de 46,148 millones de pesos, es decir, tuvo una reducción de un 15.27% en un período de tres años.

De acuerdo a datos de CONEVAL, en su Evaluación Estratégica de Protección Social en México, que realizó en 2014, otras entidades federativas tienen programas también destinados a



apoyar económicamente o en especie a su población de la tercera edad. Algunos ejemplos de ello son:

Estado	Programa	Monto	Requisitos
Chiapas	Amanecer	\$550	Mayores de 64
CDMX	Pensión Alimentaria para adultos mayores	\$890	Mayores de 68
Jalisco	Vive en Grande	\$890	Mayores de 70
Quintana Roo	Abuelito estoy contigo	\$850	Mayores de 70

Tabla 1. Programas de apoyo, pensiones no contributivas. Elaboración propia.

Es entonces que ni por montos, ni por cobertura el PAM (Pensión para adultos mayores) es suficiente para derramar sus beneficios a una población global. Si bien de alguna manera da alivio a una parte de la población, desatiende a otra.

### **Pensiones Especiales.**

Cómo hemos visto, el Sistema de Pensiones en nuestro país, tiene una gama de posibilidades que hace difícil crear modificaciones aplicables a todos los programas. Podría afirmarse que nos encontramos con un sistema de pensiones fragmentado y dispar.

Vázquez Colmenares (2012), hace referencia a éste hecho, afirmando que se pueden encontrar más de 138 regímenes de pensiones que operan en los diferentes niveles y estados del país.

*“Para enfrentar el problema financiero de los más de 138 regímenes de pensiones que operan en*

*el país, en todos los niveles y órdenes de gobierno, conviene enfocar el análisis a la cobertura de los sistemas de seguridad social, las tasas de afiliación, el nivel de las prestaciones (en términos de tasas de reemplazo), y la densidad de cotización, a fin de obtener una indicación de la evolución futura de los ingresos y egresos de los regímenes de pensiones, lo cual nos permite visualizar estos datos sorprendentes.<sup>7</sup>”*

Es decir: los sistemas de pensiones contributivos, no sólo se bifurcan en IMSS e ISSSTE, existen otro gran número de sistemas pensionarios y cada uno con requisitos particulares, así encontramos empresas de gobierno que pueden pensionar a sus empleados desde los 55 años, como era el caso de CFE; o Telmex que permite la pensión desde los 25 años de servicio (con un porcentaje del 50% del sueldo), es decir un empleado que inició a laborar a los 20 años, se podría pensionar a los 45. O bien, otro extremo lo marcan los pensionados de Banco de México que ya han cumplido 34 años de servicio y cuyas pensiones son de 55.5 salarios mínimos, (el actual es de 88.36 para 2018, \$2650.80 mensual), éste tipo de pensiones llegar a erogar \$ 147,069.45.

Estas características tan dispares, provocan que cualquier reforma parcial al sistema, no tenga efectos globales, e independientemente de la presión económica que signifique para el gasto del gobierno. Actualmente de acuerdo a datos de los Criterios Generales de Política Económica para 2018 el gasto en pensiones será de 793,700 millones de pesos, representando un 3.5% del PIB.

Sin embargo bajo la perspectiva de este estudio, es decir enfocándonos al desafío económico que enfrenta la población del país, el hecho de tener una gama tan abierta en los montos de las

---

<sup>7</sup>Vázquez Colmenares; Pensiones en México, la Próxima Crisis. Ed. Siglo XXI, p. 98, 2012.

pensiones especiales, difícilmente se observa una tendencia homogénea que pudiera justificar un nivel económico relativamente similar entre ellos. En general, éste tipo de pensionados mantendrán un ritmo económico muy similar al de sus años laborables.

Algunos de éstos Sistemas Autónomos de pensiones se pueden observar en el siguiente cuadro:

INSTITUCION	REQUISITOS	Monto Promedio
Banco Central	34 años servicio	55.5 salarios mínimos
Bancomext	30 servicio y 60 edad	19 salarios mínimos
Banobras	30 años de servicio	12.6 salarios mínimos
Comisión Federal de Electricidad	25 servicio y 55 edad o 30 servicio 65 edad (actual)	25.7 salarios mínimos
Fuerzas Armadas	20, 30 y 35 años laborados	Del 50 al 75% del sueldo Que puede fluctuar desde \$10309.81 soldado, hasta \$65924.45 para coronel
IMSS	Hombres 28 los servicio Mujeres 27 años servicio O en ambos casos 60 años	6.39 salarios mínimos (administrativos)
Maestros	30 años de servicio O 15 de servicio y 65 edad	5.48 salarios mínimos y 9.0 salarios mínimos tope
Pemex	30 servicio y 55 edad 30 servicio y 60 edad (para 100%)	16.89 salarios mínimos
Servicio de Administración y Enajenación de bienes	30 servicio hombres 28 servicio mujeres 55 o 53 años respectivamente	13.16 salarios mínimos

Tabla 2. Sistemas autónomos de pensiones. Elaboración propia.

## **Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR).**

Los Sistemas de Ahorro para el Retiro se crean desde el segundo bimestre del año 1992, con la finalidad de integrar las subcuentas de seguro de retiro y vivienda, obtenidas a través de las aportaciones patronales (2% para la primera y 5% para la segunda). En ese momento cada seguro de retiro sería administrado por medio de cuentas individuales, ubicadas en el sistema bancario.

Sin embargo, un gran número de trabajadores no recibieron por parte de las instituciones bancarias los documentos informativos que avalaran el grueso de aportaciones hechas por sus patrones, es decir, en muchos casos no se emitieron los estados de cuenta que garantizaban dichas de aportaciones, ésta situación rebasó las capacidades del propio SAR.

El hecho dio pauta a un fenómeno sin precedente, el grueso de las cuentas no identificadas pasa a formar parte del Gobierno Federal por medio de un decreto Presidencial realizado el 24 de Diciembre de 2002. En sí, el período que abarcan las cuentas del SAR 92, comprende de mes de Marzo de 1992 a Junio de 1997.

*“ Artículo Tercero.- A la entrada en vigor del presente artículo, los depósitos derivados del seguro de retiro previsto en la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, que no se hayan traspasado a una administradora de fondos para el retiro, en virtud de no haber sido posible su individualización o la identificación de su titular, se cancelarán de la cuenta concentradora, extinguiéndose las obligaciones a cargo del Gobierno Federal con el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin menoscabo del derecho de los trabajadores, pensionados o sus beneficiarios de solicitar el envío a su administradora de fondos para el retiro o el pago respectivo en todo momento en términos de ley; por lo que el Gobierno Federal tomará las*

*medidas necesarias para atender, en todo momento, las solicitudes que se presenten por los trabajadores o sus beneficiarios.”<sup>8</sup>*

### **Transitorios**

*“ PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.”<sup>9</sup>*

Como parte del proceso de cambio que se dio en el ámbito de los Sistemas de Pensiones, es a partir de Julio de 1997, que el SAR, funge un nuevo rol, su labor primordial es administrar y controlar las aportaciones destinadas a un fondo de retiro para los trabajadores al llegar a la edad ya sea de jubilación o pensión. Atiende tanto a trabajadores que cotizan al IMSS como al ISSSTE. A partir de ésta fecha, el SAR sufre fuertes modificaciones con la intención de hacer eficiente su trabajo. La más importante es: pasó de tener tres Siefores a cinco, proveyendo con ello mejores opciones de inversión:

Tipo de Siefore	Características de Inversor
Siefore Básica 0 (SB0)	De 60 años en adelante. Trabajadores próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como trabajadores del ISSSTE con bono redimido.
Siefore Básica 1 (SB1)	De 60 años en adelante
Siefore Básica 2 (SB2)	De 46 años y hasta 59
Siefore Básica 3 (SB3)	De 37 años y hasta 45
Siefore Básica 4 (SB4)	De 36 años y menores

Tabla 3. Siefores en México. Elaboración propia.

<sup>8</sup>Diario Oficial de la Federación; 24 Diciembre 2002; Vicente Fox Quezada; Presidencia de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>9</sup>Idem.

La finalidad de separar por edades, está en relación al tipo de inversión, se busca que los trabajadores de mayor edad, no expongan sus recursos pensionarios al invertir en instrumentos de menor riesgo. En cambio los trabajadores ubicados en los niveles 3 o 4, por considerarse que cuentan con un lapso mayor para necesitar sus recursos pensionarios, los instrumentos en los que se invierte, son de mayor riesgo, pues tienen la posibilidad de recuperar una posible reducción de la inversión, misma que generalmente se repondría en el largo plazo.

La visión del SAR como sistema de pensiones es integradora y de largo plazo, pues busca que la población de la tercera edad cuente con una vivienda digna y los recursos económicos para enfrentar la transición final de su vida laboral.

Para la ejecución de tal labor, el Sistema de Ahorro para el Retiro, se apoya en la empresa denominada: Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR (Procesar), cuyas funciones son:

Administrar la base de datos nacional del SAR.

Verificar que las cuotas obrero patronales sean depositadas en las cuentas individuales de los trabajadores, en tiempo y forma.

Ser el enlace entre las Administradoras de Fondos para el Retiro y Banco de México, los Fondos de Vivienda y los Institutos de Seguridad Social.

Por medio de ésta empresa el SAR puede efectuar la administración de la base de datos nacional, de tal manera que cualquier cuenta individual que realice aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, será localizada e identificada. Incluso en el caso de que se efectúe un cambio de Afore, es decir que se decida por realizar una solicitud de traspaso, la entrega de recursos y transferencia de información será efectuada a través de Procesar.

Toda ésta labor administrativa tiene como punto focal el garantizar que las aportaciones obrero patronales, de manera eficaz, sean depositadas en las cuentas individuales de los trabajadores, para después enviar esa información y los recursos a las respectivas Afores.

Otro cambio importante en las actividades del SAR, es que se logró la reducción de dos a uno, con respecto a las comisiones cobradas, se eliminó la comisión sobre flujo de efectivo y quedó únicamente la comisión sobre el saldo. Por otro lado los Estados de Cuenta serán enviados cada cuatro meses, y no semestralmente, con la finalidad de mantener constantemente informados a los ahorradores.

De acuerdo al boletín de prensa de la CONSAR, emitido el 31 de Julio de 2017, el ahorro pensionario del SAR alcanzó la cifra récord de 3 billones de pesos, equivalente al 15% del PIB. Ésta cantidad se separa en dos grandes rubros: el correspondiente a los rendimientos netos de comisiones que se han generado como resultado de las inversiones hechas por las Afores y que forma la cantidad de un billón 346 mil 193 millones de pesos. Y por otro lado la cantidad de un billón 669 mil 372 millones de pesos resultante de las aportaciones de gobierno, patrones y trabajadores a lo largo de veinte años. El papel del SAR es fundamental, pues da el soporte organizacional y administrativo para garantizar la adecuada marcha de todo un sistema de pensiones.

### **Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR).**

Toda ésta labor realizada por el SAR, necesita ser regulada por otra Institución, es decir por la CONSAR, su principal actividad es supervisar y normar no únicamente al Sistema de Ahorro

para el Retiro, también a las AFORES, es decir, a las Instituciones financieras privadas que administran los recursos para el retiro de cada uno de los trabajadores que conforman el sistema de pensiones.

El 22 de Julio de 1994, dan inicio las actividades de la CONSAR, cuya misión es:

*“Proteger los ahorros para el retiro de los trabajadores, desarrollando un entorno de competencia que permita el ejercicio informado de sus derechos, para que obtengan pensiones dignas.”<sup>10</sup>*

A sí misma se contempla como una empresa confiable, eficaz e independiente, que contribuye eficazmente al desarrollo del Sistema Financiero, garantizando una adecuada administración del ahorro de los trabajadores, con una amplia cobertura, permitiendo a sus ahorradores tener un digno medio de vida al finalizar su etapa laboral. Se hace énfasis en el hecho de que es Independiente, pues es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

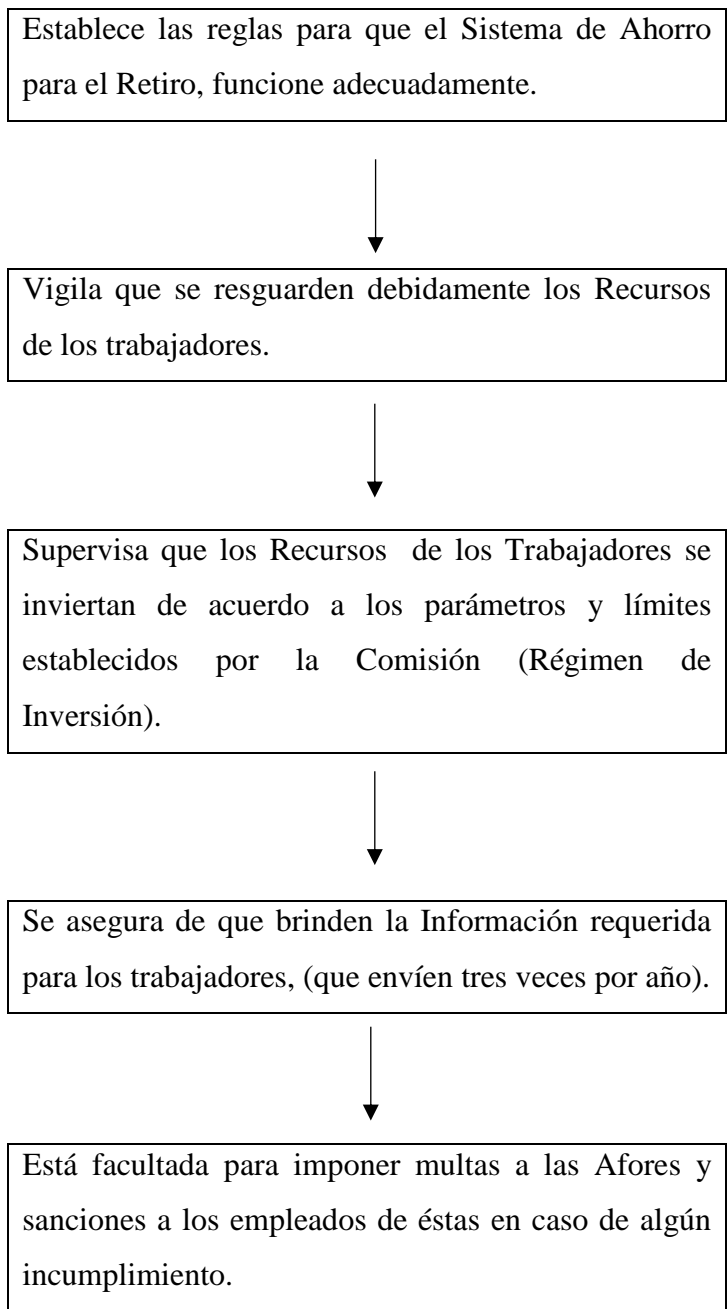


Gráfico 2. El Sistema Financiero y sus Regulaciones. Fuente: Finanzas Empresariales.

<sup>10</sup> Martínez Herrera Brenda M; Finanzas Empresariales, Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro; Artículo, 2011. p. 4



Las actividades que realiza la CONSAR, son las siguientes:



Esquema 2. Actividades principales de la Consar. Elaboración propia. Fuente: CONSAR

Sin embargo las funciones de la CONSAR, no se limitan ahí, cada trimestre emite un informe que es entregado al Congreso de la Unión, donde elabora un análisis detallado de los portafolios de Inversión de las Sociedades de Inversión, ésta actividad está sustentada en el artículo 43 de la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro. En éste mismo informe da cuenta de las Inversiones, las medidas de Protección a los recursos, rendimientos netos, cobro de comisiones, estadística de los trabajadores que se encuentran registrados por cada administradora, número de trabajadores, rango de edad, sexo, etc.

Es decir, todo el aporte de datos que constituyen el grueso del Sistema, sus modificaciones, adecuaciones y cambios, para finalmente dar a conocer éste cúmulo de información a la opinión pública.

Para cumplir con su labor, la CONSAR, está constituida por tres Órganos de Gobierno: la Junta de Gobierno, la Presidencia y el Comité Consultivo y de Vigilancia. Se puede afirmar que el trabajo organizacional que efectúa debe ser altamente efectivo para cumplir cabalmente con su mayor finalidad: proteger los ahorros para el retiro de los trabajadores. En el siguiente esquema se pueden observar con claridad los participantes de la Junta de Gobierno y del Comité Consultivo.

Junta de Gobierno de la CONSAR

SECTOR GOBIERNO	SECTOR OBRERO	SECTOR PATRONAL
-----------------	---------------	-----------------

SHCP	STPS		
IMSS	BANXICO	CTM	
ISSSTE	CNVB	CROC	CONCAMIN
INFONAVIT		CROM	
CNSF	CONSAR		

Comité Consultivo de la CONSAR

SECTOR GOBIERNO	SECTOR OBRERO	SECTOR PATRONAL
-----------------	---------------	-----------------

SHCP	STPS	CTM	CONCAMIN
IMSS	BANXICO	FSTSE	CONCANACO
ISSSTE	CONSAR	CROC	COPARMEX
INFONAVIT		CROM	ABM
			AMIS
			AMIB

Esquema 3. Elaboración propia. Fuente CONSAR.

## **CONSAR y su dependencia con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.**

En punto anterior se afirmó que la CONSAR es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es decir, los órganos administrativos desconcentrados se consideran a aquellas unidades funcionales que están facultadas para atender y resolver sobre su materia y dentro de su ámbito territorial, aplicando sus propias leyes y reglamentos. Bajo ésta percepción se puede decir que una está desconcentrada de la otra.

Sin embargo, no están desasociadas, existe una dependencia constante, el Sistema de Pensiones tiene un costo económico, el pago de éstas, tiene un costo fiscal.

La mayor presión de ese costo fiscal se encuentra generada por las pensiones que pertenecen a la Ley 73, es decir, las pensiones ya existentes y las de la generación de transición. De acuerdo con un estudio desarrollado por BBVA Bancomer en el año 2014<sup>11</sup>, el Costo Fiscal como porcentaje del PIB era de menos de un dígito .6%, en la proyección efectuada por ellos, para el 2030 será de .8% y para el 2045 llegará a 1.4% del PIB. En éste punto iniciará un descenso constante, pues los pensionados de la generación de transición se irán extinguiendo.

Sin embargo, en la actualidad, el problema de suficiencia existe, varios autores señalan con constancia el hecho de que el número de personas económicamente activas proporcionalmente ha disminuido en la relación número de pensionados. En otras palabras por cada pensionado actualmente, hay cinco trabajadores del IMSS en activo y tres trabajadores del ISSSTE en activo<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup>Alonso, Javier; Hoyó, Carmen; Tuesta, David; Un Modelo para el Sistema de Pensiones en México: Diagnóstico y Recomendaciones; BBVA Documento de Trabajo, CDMX, Febrero 2014, p.20

<sup>12</sup> Idem.

Las finanzas públicas y el Sistema de Pensiones se encuentran fuertemente relacionados, recordemos que en el sistema de beneficio definido (bd), el Estado aporta un .225% del salario base de cotización, más una cuota social adicional por cada día de salario cotizado equivalente a 2.15449 pesos, durante el período de acumulación, es decir durante la vida activa del trabajador y a lo largo de toda ésta. Después, una vez ejercido el derecho a la pensión, el Estado debe garantizar el pago de la misma, hasta la muerte del trabajador o de su viuda.

Es exactamente éste cúmulo de aportaciones que debe afrontar el Gobierno Federal lo que genera la dependencia mencionada, o dicho en otras palabras, las implicaciones entre la SHCP y la CONSAR se sustentan en la obligatoriedad de cumplir y hacer eficiente el sistema de pensiones.

Es crucial entonces, que el Estado enfrente con fortaleza y basado en una estrategia social y económicamente viable, el desafío pensionario que tiene delante a él.

### **Administradoras de Fondos para el Retiro**

Sabemos que la CONSAR supervisa y norma al Sistema de Ahorro para el Retiro, pero también es su labor ejercer esas funciones con las AFORES.

Las Afores son instituciones financieras privadas cuyo trabajo es administrar el ahorro y los fondos de retiro de los trabajadores. Se crearon a partir de la Reforma pensionaria del 1° de Julio de 1997, no solamente son reguladas por la CONSAR, también deben ser autorizadas por la SHCP, de hecho están diseñadas para dar sustentabilidad al Sistema de Ahorro para el Retiro. Sus principales funciones son:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de cada trabajador.
  
- Invertir por medio de las Siefors, los ahorros de los trabajadores, buscando obtener los mejores rendimientos.
  
- Dar servicios de información y atención a sus clientes.
  
- Informar a los trabajadores que se encuentren afiliados a cada una de ellas, la actualización de sus movimientos, haciéndoles llegar tres veces al año estados de cuenta ya sea por medios electrónicos o por correo.
  
- Cuando sea solicitado, entregar a los trabajadores los recursos a los que tienen derecho en caso de desempleo temporal o matrimonio.
  
- En el momento de retiro del trabajador, entregarle el monto correspondiente a su pensión o la asignación de una pensión mensual, dependiendo del tipo que haya ejercido. Es decir por ley 73 o ley 97.
  
- Llevar a cabo los registros de aportaciones de vivienda que hace el patrón al Infonavit.

De manera muy general podemos decir que los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los de aportaciones voluntarias, son invertidos por las Afores por medio de las Siefors, mientras que los recursos de la subcuenta de vivienda son invertidos por el Infonavit. Actualmente se encuentran autorizadas para su función las siguientes Afores.

<b>Afores</b>	<b>Trabajadores Registrados</b>
Azteca	2,259,256
Banamex	7,967,873
Coppel	8,942,132
Inbursa	1,056,069
Invercap	1,789,445
Metlife	415,492
PensionISSSTE	1,516,796
Principal	2,135,593
Profuturo	2,799,119
SURA	4,126,758
XXI Banorte	8,180,871
<b>TOTAL</b>	<b>41,189,404</b>

Tabla 4. Afores 2018 y trabajadores registrados. Fuente: CONSAR. Elaboración propia

Es claro que el mercado demandante, va a tender a buscar el mayor beneficio posible, las Afores compiten entre sí para ofrecer los mejores rendimientos y cobrar comisiones atractivas. De esta manera el trabajador puede optar por aquella que le ofrezca el mayor beneficio. Según datos de la CONSAR, en 2017 las mejores Afores, considerando los rendimientos obtenidos, las menores tasas de comisión, el cumplimiento en el envío oportuno de los estados de cuenta, así como el grado de efectividad al atender a los ahorradores, fueron:

AFORE	POSICION				TRABAJADORES
SURA	★	★	★	★	4'126
BANAMEX	★	★	★	★	7'967
INVERCAP	★	★	★		1'789
XXI BANORTE	★	★	★		8'180
PROFUTURO	★	★	★		2'799
METLIFE	★	★	★		415
PRINCIPAL	★	★	★		2'135
COPPEL	★	★			8'942
PENSION ISSSTE	★	★			1'516
AZTECA	★	★			2'259
INBURSA	★	★			1'056

Tabla 5. Comparativo las mejores Afores. Fuente CONSAR. Elaboración propia.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada en 2016, la Población Económicamente Activa (PEA), durante el último trimestre de 2015 fue de 53.8 millones. Si las Afores tienen capturados 41.18 millones de personas, hay entonces alrededor de



12 millones que, o pertenecen a sistemas de pensiones especiales, o no cuentan con seguridad social para ejercer algún plan pensionario.

Retomando la información del cuadro anterior, Sura y Banamex se colocan a la cabeza como las mejores Afores, pero no se equiparan el número de aforados, mientras la primera está cerca de los 4 millones, la segunda llega casi a los 8 millones, es decir, duplica su posición, con respecto a la primera.

Vemos diferencias similares entre las otras Afores, aun cuando su posición en la tabla es equiparable, no hay punto de comparación en el número de aforados. Mientras XXI Banorte tiene ocho millones, Profuturo no llega a los tres millones, Principal apenas logra pasar los dos millones y Metlife apenas rebasa los cuatrocientos mil.

En cambio Coppel cuyo reconocimiento no es muy alto, tiene aforados casi nueve millones de afores.

Observo que el público en general no invierte objetivamente, da la impresión de no investigar las mejores opciones, las más redituables, aquellas que de acuerdo a la edad del aforado, ofrezcan los mejores portafolios, para la generación que pertenece a la ley 97, ésta situación es básica y fundamental.

## **CAPÍTULO II**

### **El Sistema Público de Pensiones.**

#### **Generalidades Ley IMSS 1973 y Ley 1997.**

La Ley del IMSS 1973 fue publicada en el Diario Oficial el 12 de Marzo de 1973, ésta vino a reformar la anterior ley del 19 de Enero de 1943.

Estuvo vigente hasta el 30 de Junio de 1997, pues el 1° de Julio del mismo año entra en vigor la nueva ley del Seguro Social, sin embargo ésta última en realidad había sido publicada en el Diario Oficial desde el 21 de Diciembre de 1995.

Actualmente coexisten ambas leyes en nuestro país, y de la misma manera ambas están vigentes por que quienes iniciaron a cotizar hasta el 30 de Junio de 1997, podrán optar por pensionarse por un sistema de reparto, donde las pensiones se financian con las aportaciones de los trabajadores en activo que cotizan al Seguro Social, o bien podrían llegar a desear pensionarse por la ley 97. Mientras que todas aquellas personas que iniciaron a cotizar a partir del 1° Julio de 1997, necesariamente deberán pensionarse por la nueva ley (siempre que cumplan con los requisitos).

Las reformas de la ley 97 se pueden separar en dos grandes grupos, las transformaciones que se dieron en el ramo de Invalidez y vida, que siguieron en poder del IMSS y las transformaciones del ramo de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, que se manejarían por medio de las Afores. En lo que respecta a primer ramo y de manera muy general, se presenta el siguiente cuadro, donde a cada artículo de la ley anterior se compara con su ídem de la ley actual.

<b>Ley del Seguro Social 1973</b>	<b>Ley del Seguro Social 1997</b>
<b>Del Régimen obligatorio del Seguro Social</b>	<b>Del Régimen Obligatorio</b>
<b>Artículo 128</b>	<b>Artículo 119</b>
<p>Artículo 128.- Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:</p> <p>I.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidad, categoría y formación profesional;</p> <p>II.- Que se derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentra en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.</p>	<p>Artículo 119.- Para los efectos de esta Ley 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.</p> <p>La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>
<p>La modificación más sobresaliente es el hecho de delegar la declaración de invalidez al Instituto Mexicano de Seguro Social, convirtiéndolo en el responsable de su determinación.</p>	
<b>Artículo 129</b>	<b>Artículo 120</b>
<p>Artículo 129.- El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus testamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:</p>	<p>Artículo 120.- El Estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:</p>

<p>I.- Pensión, temporal o definitiva;</p> <p>II.- Asistencia médica, en los términos de capítulo IV de este título;</p> <p>III.- Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y</p> <p>IV.- Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.</p>	<p>I. Pensión temporal;</p> <p>II. Pensión definitiva.</p> <p><i>La pensión y el seguro de sobrevivencia a que se refiere esta fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.</i></p> <p>Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá el asegurado optar por:</p> <p>a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;</p> <p>b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor, o</p> <p>c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios</p>
---	---

	<p>del seguro de sobrevivencia.</p> <p>La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta Ley;</p> <p>III. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.</p> <p>IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo, y</p> <p>V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección IV de este capítulo.</p>
<p>Comentarios: en la ley anterior en caso de invalidez, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgaba asistencia médica, ayuda asistencial y asignaciones familiares. Para la nueva ley 97, la pensión y el seguro de sobrevivencia, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Es decir, traslada la obligatoriedad del Estado de otorgar seguridad social al propio trabajador.</p>	
<p><b>Artículo 130</b></p>	<p><b>Artículo 121</b></p>
<p>Artículo 130.- Pensión temporal es la que se otorga por periodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.</p> <p>Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de</p>	<p>Artículo 121.- Pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por períodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.</p>

naturaleza permanente.	
Comentarios: en la ley 73 señala que la pensión temporal se <i>otorga</i> al asegurado; en la ley 97 delimita: <i>que otorgue</i> el Instituto, con cargo a éste seguro. Es decir, la erogación de tal prestación ahora es obligación de un seguro.	
<b>Artículo 131</b>	<b>Artículo 122</b>
Artículo 131.- Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales	Artículo 122.- Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.  El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.
Comentarios: la modificación más sustancial se puntualiza en el número de semanas cotizadas mínimas como requisito para tener derecho a la prestación de invalidez. Pasa de 150 a 250 semanas.	
<b>Artículo 132</b>	<b>Artículo 123</b>
Artículo 132.- No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:	Artículo 123.- No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:

<p>I.- Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado</p> <p>intencionalmente la invalidez:</p> <p>II.- Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez; y</p> <p>III.- Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro Social.</p> <p>En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.</p>	<p>I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado</p> <p>intencionalmente la invalidez;</p> <p>II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, y</p> <p>III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.</p> <p>En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.</p>
<p>Comentarios: en el párrafo número tres tipifica como causal de negatividad de pensión de invalidez “cuando padezca un estado de invalidez anterior al régimen”... del Seguro Social, y pasa al régimen obligatorio.</p>	
<p><b>Artículo 133</b></p>	<p><b>Artículo 124</b></p>
<p>Artículo 133.- Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.</p>	<p>Artículo 124.- Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.</p> <p>Con la finalidad de evitar simulaciones en el otorgamiento de la pensión referida en el</p>

	párrafo anterior, cualquier irregularidad que se advirtiera sobre el particular por parte del Instituto, será sancionada por la autoridad correspondiente de conformidad con lo dispuesto por las normas penales que en su caso resulten aplicables.
Comentarios: en éste artículo aclara que las investigaciones de carácter médico tienen como finalidad evitar irregularidades y simulaciones para obtener la pensión por invalidez. Así como la sanción de carácter penal en caso de ser necesaria. Es decir, se puntualiza la penalización por simulación.	
<b>Artículo 134</b>	<b>Artículo 125</b>
Artículo 134.- El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.	Artículo 125.- El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.
Comentarios: en su contenido, este artículo permanece sin cambios.	
<b>Artículo 135</b>	<b>Artículo 126</b>
Artículo 135.- Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos, el Instituto le suspenderá el pago de la pensión.  Dicha suspensión subsistirá mientras el pensionado no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior	Artículo 126.- Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos, el Instituto ordenará la suspensión del pago de la pensión. Dicha suspensión subsistirá mientras el pensionado no cumpla con lo dispuesto en este artículo.  Cuando el asegurado al que se le haya determinado invalidez que le dé derecho a la contratación de una renta vitalicia o retiro programado conforme a lo previsto en el



	<p>artículo 159 fracciones IV y V de esta Ley, se rehabilite, se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora elegida por el trabajador. En este caso la aseguradora deberá devolver al Instituto la parte de la reserva correspondiente al seguro o retiro programado contratado, deduciendo las pensiones pagadas y los gastos administrativos en que haya incurrido. Igualmente la aseguradora devolverá a la Administradora de Fondos para el Retiro, que le operaba la cuenta individual al trabajador, los recursos no utilizados de la cuenta individual del mismo a efecto de que le vuelva a abrir la cuenta correspondiente.</p>
<p>Comentarios: el artículo nos señala la suspensión del pago por invalidez cuando el trabajador se niegue a realizar exámenes previos, pero en la ley más actual hace referencia a exámenes previos y posteriores. Por otro lado da un nuevo sustento pues como ésta pensión es pagada por la aseguradora, aclara que si el trabajador se rehabilita, no sólo se le suspende el pago, delimita que la aseguradora tendrá la obligatoriedad de devolver a la Afore que le operaba al trabajador, los recursos no utilizados.</p>	

Tabla 6. Fuente: icpr.itam>Planes2012<Comparativo. Modificaciones propias.

Nota: Los comentarios se refieren a los puntos de vista de la investigadora.

En lo que se refiere a las transformaciones que se dieron en el ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, de manera muy general, el siguiente cuadro, resaltaré las modificaciones realizadas.

<b>Ley del Seguro Social 1973</b>	<b>Ley del Seguro Social 1997</b>
Del Régimen Obligatorio del Seguro Social	Del Régimen Obligatorio
<b>Capítulo V. De los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.</b>	<b>Capítulo V. De los Seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.</b>
<b>Sección Primera Generalidades</b>	<b>Sección Primera Generalidades</b>
<b>Artículo 122</b>	<b>Artículo 113</b>
Artículo 122.- El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados. Para los efectos de este artículo, se considerarán como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro.	Artículo 113. El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados. Para los efectos de este artículo, se considerarán como semanas de cotización por lo que se refiere al seguro contenido en este capítulo las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad médica para el trabajo.
Comentarios: es importante destacar que para ambas leyes los períodos de requisito para ejercer, se miden en semanas de cotización. Sin embargo para la ley 73 sí se consideran como semanas cotizadas aquellas que se amparan con un certificado de incapacidad y para le ley 97 especifica que es “por lo que se refiere al seguro contenido en este capítulo”.	
<b>Artículo 182</b>	<b>Artículo 150</b>
Artículo 182.- Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y	Artículo 150.- Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo

<p>muerte, por un periodo igual a la cuarta parte de tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contando a partir de la fecha de su baja. Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses. Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este capítulo.</p>	<p>cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.</p> <p>Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses</p>
<p>Comentarios: la modificación de éste artículo se centra en la especificidad de la conservación de derechos, para la ley anterior aplica si se deja de pertenecer al régimen del seguro obligatorio y en la ley más actual, aplica si se deja de pertenecer al régimen obligatorio.</p>	
<p><b>Artículo 138</b></p>	<p><b>Artículo 162</b></p>
<p>Artículo 138.- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.</p>	<p>Artículo 162.- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, 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 setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en</p>

	<p>especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este título.</p>
<p>Comentarios: observamos un incremento de 750 semanas de cotización para hacer efectivo el seguro de vejez (65 años) en la actual ley. Otro punto relevante es el hecho de poder retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición, en caso de no contar con las 1250 semanas. Sin embargo, ahí se pierde la oportunidad de pensión por el sistema de <i>cd</i> (contribución definida), aunque especifica que al contar cuando menos con 750 semanas se conservan las prestaciones en especie.</p>	
<p><b>Artículo 145</b></p>	<p><b>Artículo 154</b></p>
<p>Artículo 145.- Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:</p> <p>I. Tenga reconocido en el instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.</p> <p>II. Haya cumplido 60 años de edad.</p> <p>III. Quede privado de trabajo remunerado.</p>	<p>Artículo 154.- Para los efectos de ésta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, 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 setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este título.</p>
<p>Comentarios: las modificaciones en las semanas de cotización son prácticamente las mismas</p>	

que en el artículo anterior, es decir, pasan de 500 a 1250 semanas. Para ambas leyes la edad se mantiene en 60 años. Sin embargo también ofrece la ley 97, o continuar cotizando hasta lograr las semanas requeridas o retirar todo el saldo en una sola exhibición.

<b>Artículo 149</b>	<b>Artículo 127</b>
<p>Artículo 149.- Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:</p> <p>I. Pensión de viudez.</p> <p>II. Pensión de orfandad.</p> <p>III. Pensión a ascendientes.</p> <p>IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.</p> <p>V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.</p> <p><b>Artículo 150.</b> Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, los siguientes:</p> <p>I. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido</p>	<p>Artículo 127.- Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:</p> <p>I. Pensión de viudez.</p> <p>II. Pensión de orfandad.</p> <p>III. Pensión a ascendientes.</p> <p>IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.</p> <p>V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.</p> <p><i>En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia.</i></p> <p>A tal efecto, se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual</p>

<p>reconocido el pago al instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada.</p>	<p>deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo.</p>
<p>II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.</p>	<p>Para ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social 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, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo, por la institución de seguros. 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, en los términos de este capítulo, estos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor. La renta vitalicia se sujetará a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de esta ley.</p>
	<p>En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II, y III de este artículo se otorgarán con cargo al</p>

	seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.
<p>Comentarios: podemos observar que en la ley 97 los artículos 149 y 150 se conjuntan para dar lugar a un solo artículo, el 127. Por otro lado es en el rubro de fallecimiento del asegurado, donde observamos los mayores cambios. La ley 97 especifica que las pensiones de viudez, orfandad y a ascendentes, serán otorgadas por la institución de seguros elegida por los beneficiarios. En la ley anterior era el propio Instituto quien absorbía éste riesgo.</p> <p>Para hacer frente al pago de este riesgo por fallecimiento, el Instituto, según ley 97, deberá aportar un monto de dinero, que se suma a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador y con ello se forma el “monto constitutivo”, mismo que servirá para pagar la pensión, ayudas existenciales y prestaciones económicas.</p> <p>Otro punto importante es que la nueva ley contempla en este mismo artículo las acciones a tomar cuando el fallecimiento es por riesgo de trabajo.</p>	
<b>Artículo 151</b>	<b>Artículo 128</b>
<p>Artículo 151. También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviere acreditado el pago al instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja. Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito</p>	<p>Artículo 128. Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes:</p> <p>I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.</p> <p>II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.</p>

<p>del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.</p>	<p><b>Artículo 129.</b> También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja. Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.</p>
<p>Comentarios: el cambio más significativo se centra en el hecho de que el anterior artículo 151, se divide y da origen a dos nuevos artículos: el 128 y el 129. En el primero deja clara la obligatoriedad de 150 semanas mínimas y que la muerte no haya sido resultado de un riesgo de trabajo. En el segundo, puntualiza que el derecho a pensión de los beneficiarios (en caso de no cumplir con los requisitos anteriores mencionados en el artículo 128) se podrá hacer efectivo si el trabajador fallecido no excedió los cinco años de pensión.</p>	
<p><b>Artículo 167 De la Cuantía de Pensiones</b></p>	<p><b>Artículo 171</b></p>
<p>Artículo 167. Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al</p>	



<p>asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización. La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la siguiente tabla: ...GRUPO DE SALARIO en Veces Salario Mínimo General para el Distrito Federal.</p>							<p><b>Artículo 171.</b> Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:</p>																																																																																																																																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Grupo salarial</th> <th colspan="2">Cuantía</th> <th colspan="2">Incremento</th> <th rowspan="2">Años cumplidos en la fecha en que adquiere el derecho</th> <th rowspan="2">Cuantía de la pensión expresada en %</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Básica en %</th> <th></th> <th>Anual en %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>HASTA</td> <td>1</td> <td>80.00</td> <td></td> <td>0.563</td> <td>60</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>DE 1.01 A</td> <td>1.25</td> <td>77.11</td> <td></td> <td>0.814</td> <td>61</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>DE 1.26 A</td> <td>1.50</td> <td>58.18</td> <td></td> <td>1.178</td> <td>62</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>DE 1.51 A</td> <td>1.75</td> <td>49.23</td> <td></td> <td>1.430</td> <td>63</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>DE 1.76 A</td> <td>2.00</td> <td>42.67</td> <td></td> <td>1.615</td> <td>64</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>DE 2.01 A</td> <td>2.25</td> <td>37.65</td> <td></td> <td>1.756</td> <td>65</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>DE 2.26 A</td> <td>2.50</td> <td>33.68</td> <td></td> <td>1.868</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 2.51 A</td> <td>2.75</td> <td>30.48</td> <td></td> <td>1.958</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 2.76 A</td> <td>3.00</td> <td>27.83</td> <td></td> <td>2.033</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 3.01 A</td> <td>3.25</td> <td>25.60</td> <td></td> <td>2.096</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 3.26 A</td> <td>3.50</td> <td>23.70</td> <td></td> <td>2.149</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 3.51 A</td> <td>3.75</td> <td>22.07</td> <td></td> <td>2.195</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 3.76 A</td> <td>4.00</td> <td>20.65</td> <td></td> <td>2.235</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 4.01 A</td> <td>4.25</td> <td>19.39</td> <td></td> <td>2.271</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 4.26 A</td> <td>4.50</td> <td>18.29</td> <td></td> <td>2.301</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 4.51 A</td> <td>4.75</td> <td>17.30</td> <td></td> <td>2.330</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 4.76 A</td> <td>5.00</td> <td>16.41</td> <td></td> <td>2.355</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 5.01 A</td> <td>5.25</td> <td>15.61</td> <td></td> <td>2.377</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 5.26 A</td> <td>5.50</td> <td>14.88</td> <td></td> <td>2.398</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 5.51 A</td> <td>5.75</td> <td>14.22</td> <td></td> <td>2.416</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE 5.76 A</td> <td>6.00</td> <td>13.62</td> <td></td> <td>2.433</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE</td> <td>6.01</td> <td>13.00</td> <td></td> <td>2.450</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7">LÍMITE SUPERIOR ESTABLECIDO</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Grupo salarial	Cuantía		Incremento		Años cumplidos en la fecha en que adquiere el derecho	Cuantía de la pensión expresada en %		Básica en %		Anual en %	HASTA	1	80.00		0.563	60	75%	DE 1.01 A	1.25	77.11		0.814	61	80%	DE 1.26 A	1.50	58.18		1.178	62	85%	DE 1.51 A	1.75	49.23		1.430	63	90%	DE 1.76 A	2.00	42.67		1.615	64	95%	DE 2.01 A	2.25	37.65		1.756	65	100%	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	27.83		2.033			DE 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	18.29		2.301			DE 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	13.00		2.450			LÍMITE SUPERIOR ESTABLECIDO								<p>Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad exceda a los seis meses.</p>	
Grupo salarial	Cuantía		Incremento		Años cumplidos en la fecha en que adquiere el derecho	Cuantía de la pensión expresada en %																																																																																																																																																																															
		Básica en %		Anual en %																																																																																																																																																																																	
HASTA	1	80.00		0.563	60	75%																																																																																																																																																																															
DE 1.01 A	1.25	77.11		0.814	61	80%																																																																																																																																																																															
DE 1.26 A	1.50	58.18		1.178	62	85%																																																																																																																																																																															
DE 1.51 A	1.75	49.23		1.430	63	90%																																																																																																																																																																															
DE 1.76 A	2.00	42.67		1.615	64	95%																																																																																																																																																																															
DE 2.01 A	2.25	37.65		1.756	65	100%																																																																																																																																																																															
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	27.83		2.033																																																																																																																																																																																	
DE 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	18.29		2.301																																																																																																																																																																																	
DE 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	13.00		2.450																																																																																																																																																																																	
LÍMITE SUPERIOR ESTABLECIDO																																																																																																																																																																																					

<p>Para los efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas se tomarán las que tuviere acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento para una pensión por invalidez o por muerte.</p> <p>El salario diario que resulte se expresará en veces Salario Mínimo General para el Distrito Federal vigente en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo de la tabla que antecede en que el propio asegurado se encuentre. Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos anuales se aplicarán al salario promedio diario mencionado.</p> <p>El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas de cotización.</p> <p>Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calcularán....</p>	
<p>Comentarios: si bien la Ley 73 no sufre una reforma como tal, observamos el incremento de las relaciones entre la edad y el porcentaje de pensión a que se tiene derecho. Por otro lado se tipifica que al tener seis meses de haber pasado la edad definida, se considera ésta como la inmediata posterior.</p>	
<p><b>Artículo 169</b></p>	
<p>Artículo 169. La pensión que se otorgue por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo el importe de las asignaciones</p>	<p>No aplica ningún cambio</p>

<p>familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión. Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas, cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo. Las anteriores limitaciones no regirán para las pensiones con el monto mínimo establecido en el artículo 168.</p>	
<p>Comentarios: en los artículos anteriores no se observan cambios, pues ambos se refieren al sistema bd (beneficio definido).</p>	
<p><b>Artículo 194</b></p>	<p><b>Artículo 218</b></p>
<p>Artículo 194. El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, <b>al ser dado de baja tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, bien sea en los seguros conjuntos de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o bien en cualquiera de ambos a su elección, pudiendo quedar inscrito en el grupo de salario a que pertenecía en el momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior.</b> El asegurado cubrirá íntegramente las cuotas obrero patronales respectivas y podrá enterarlas por bimestres o anualidades adelantadas.</p>	<p>Artículo 218. <b>El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja.</b> El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente: a) Respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá por cuanto hace al ramo primero, la totalidad de la</p>

	<p>cuota y por los otros dos ramos cubrirá el importe de las cuotas obrero patronales, debiendo el Estado aportar la parte que conforme a esta ley le corresponde, incluyendo la cuota social, y b) En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronales y el Estado la parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta ley. Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderían al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del artículo 25 de esta ley.</p>
<p><b>Comentarios:</b> en estos artículos se habla sobre la <b>continuación voluntaria</b>, la modificación en la ley actual, se refiere al hecho de que las cincuenta y dos semanas de cotización requisito para obtener éste derecho, se deben de acreditar dentro de un período de 5 años. Requisito que en la ley anterior no era necesario, sólo se consideraban obligatorias las 52 semanas. Por otro lado, En la ley anterior limita la inscripción al grupo inmediato inferior o superior y en la ley actual queda abierto el grupo salarial hacia arriba .</p>	
	<p><b>Artículo 198</b></p>
	<p>Artículo 198. La disposición que realice el trabajador de los recursos de su cuenta individual por concepto del retiro por situación de desempleo previsto en el artículo 191 fracción II de la presente ley, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas. La mencionada disminución se calculará dividiendo el monto acumulado de los recursos de la cuenta individual entre el número de semanas cotizadas hasta el momento de realizarse la</p>

	<p>disposición de dichos recursos. El monto retirado se dividirá entre el cociente resultante de la anterior operación. El resultado se le restará a las semanas cotizadas. Los trabajadores que retiren recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en los términos de lo dispuesto por el mencionado artículo 191 fracción II de la presente ley, podrán reintegrar total o parcialmente los recursos que hubieren recibido conforme a las disposiciones de carácter general que al efecto expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con el voto favorable del Comité Consultivo y de Vigilancia. En este caso, las semanas de cotización que hubieren sido disminuidas conforme a lo dispuesto en el presente artículo les serán reintegradas proporcionalmente a los recursos que reintegren.</p>
<p>Comentarios: este artículo es un seguro de protección para aquellas personas que se encuentren en condición de desempleo. Sin embargo afecta directamente al número de semanas cotizadas.</p>	

Tabla 7. Fuente: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem<anexos>. Ley del Seguro Social 1973 y 1995. Modificaciones propias.

Nota: Los comentarios se refieren a los puntos de vista de la investigadora.

## Generalidades Ley ISSSTE

En sus orígenes los trabajadores del Estado, se encontraban adscritos a la Ley General de Pensiones Civiles de 1925, los rubros que cubría eran: retiro, retiro forzoso, inhabilitación

(invalidez) y muerte. Se sustentaba en un Sistema de Reparto con aportaciones hechas tanto por los trabajadores como por el Estado (bipartita).

La figura del ISSSTE ya propiamente como encargada de la Seguridad Social de los trabajadores del Estado, surge hacia el año de 1960 y como resultado de la modificación realizada al artículo 123 de la Constitución.

En términos generales el Artículo 123 Constitucional versa así: “*toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.*”<sup>13</sup> Es en el apartado B de éste artículo que se reglamentan especificaciones laborales aplicables únicamente para trabajadores del Estado. En ese mismo año entra en vigor la Ley del ISSSTE, inicialmente arranca con catorce prestaciones:

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Seguro de servicios de salud       | – maternidad y enfermedades no profesionales         |
|                                    | - enfermedades profesionales y accidentes de trabajo |
| Seguros de carácter Pensionario    | - Jubilación, Vejez, Invalidez, Fallecimiento e      |
|                                    | Indemnización global.                                |
| Prestaciones referentes a vivienda | - créditos para adquisición y construcción.          |
|                                    | - préstamos hipotecarios.                            |

---

<sup>13</sup>[www.ordenjuridico.gob.mx>articulos](http://www.ordenjuridico.gob.mx/articulos).

- arrendamiento de habitaciones económicas.

- préstamos a corto plazo.

## Servicios Sociales

- readaptación y reeducación de inválidos.

- promociones para elevar la preparación técnica.

- promociones para elevar el nivel cultural del

Trabajador y su familia.

Para lograr financiar las prestaciones enunciadas, la contribución se repartía de la siguiente manera:

-Trabajadores 8% de su sueldo básico, mismo que se repartía en: 2% para cubrir enfermedades no profesionales y maternidad; 6% para todos los otros seguros y prestaciones.

-Dependencias y Organismos públicos, 12.75% del sueldo básico, que se repartiría en: 6% para cubrir enfermedades no profesionales y maternidad; .75% para enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; otro 6% para todas las otras prestaciones.

La primera reforma a la Ley el ISSSTE se realizó en 1983, sus principales cambios fueron:

Las prestaciones aumentan de catorce a veinte: se agrega el seguro de Cesantía en edad avanzada, sustituyendo al de vejez; servicios a jubilados y pensionados; medicina preventiva;

servicios funerarios; servicios turísticos; servicio de atención infantil y préstamos a mediano plazo.

En lo referente al tema de pensiones, se llevaron a cabo las siguientes modificaciones:

En el año 1986 se redujeron los años de cotización necesarios para pensionarse, para mujeres pasó de 30 a 28 años.

En 1992 se eliminó la cuota del 4% que aportaban los pensionados para el seguro de retirados.

En 1993 en una nueva reforma de Ley, se da entrada al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), dando pauta al uso de cuentas individuales complementarias a la pensión por jubilación. A su vez, cada cuenta individual operaría con dos subcuentas individuales: de Ahorro para el Retiro y de Vivienda.

Los medios para financiarlas fueron: 2% del sueldo base, con aportaciones de las dependencias, recursos que se depositaron para su administración, en Instituciones bancarias y éstas los entregaban a Banco de México. A su vez, el Banco Central destinaba los fondos para invertir en créditos directos al Gobierno Federal. En relación al rubro de Vivienda la aportación corresponde a un 5% del sueldo base, el monto que se forma, es que administrado directamente Fovissste.

De acuerdo a la Ley, es PENSIONISSSTE la encargada de administrar los recursos de las cuentas individuales. Se le debe considerar como un órgano desconcentrado que tiene la obligación de operar como cualquier Afore, es decir, las comisiones cobradas por ella a las cuentas administradas, deberá equipararse con el resto de las administradoras del país.



El origen de PENSIONISSSTE se tiene en el mes de **Abril del año de 2008**, en ese momento era **Bansefi**, Banco del Ahorro Nacional, quien manejaba los recursos del SAR de los trabajadores de gobierno, **traspasa esos recursos a Pensionissste y con ello se da inicio a la primera y única Afore destinada a los trabajadores al Servicio del Estado**. El Objetivo de esta Afore es: obtener una mezcla de altos rendimientos y bajos costos, que permita al trabajador obtener una pensión digna.

Actualmente si el trabajador opta por invertir en el Sistema de cuentas individuales, su cuenta estará formada por las siguientes subcuentas:

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Aportaciones Voluntarias.

Ahorro Solidario.

Aportaciones voluntarias al retiro.

Vivienda.

En el caso de que el trabajador decida el Régimen de Reparto, mismo que se sustenta en el Artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE, la cuenta se integrará por dos subcuentas:

Retiro y Vivienda.

La modalidad de pensión por artículo Décimo Transitorio, corresponde a aquellos trabajadores del Estado que se encontraban activos a la entrada en vigor de la nueva Ley 97. El cálculo de la pensión se elabora en referencia al sueldo básico del último año inmediato a la fecha en que se da de baja como trabajador para iniciar el trámite de otorgamiento de pensión.

Un trabajador que se pretenda pensionar bajo este esquema, cuenta con tres modalidades:

- a) Pensión por jubilación.
- b) Pensión por edad y tiempo de servicio.
- c) Pensión por Cesantía en Edad avanzada.

En lo referente a la **Pensión por jubilación** son dos los factores a tomar en cuenta: la edad del trabajador y los años de cotizar al ISSSTE, 30 años para varones y 28 mujeres. El importe a obtener de Pensión será del 100% del sueldo básico del último año anterior a la fecha de baja.

Sin embargo la edad para pensionarse ha sufrido modificaciones graduales, que en los últimos años tenderán a crear un desplazamiento constante de acuerdo a un boletín de la CONSAR publicado el 31 de Marzo de 2017. Este descentramiento será más observable en el siguiente cuadro.

Año en que se aplica la pensión	Edad mínima para hombres	Edad mínima para mujeres
2016 – 2017	54	52
2018 - 2019	55	53
2020 - 2021	56	54
2022 - 2023	57	55
2024 - 2025	58	56
2026 - 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Tabla 8. Fuente: boletín CONSAR, Marzo 2017. Elaboración propia

Con respecto a la **Pensión por Edad y Tiempo de Servicio**, la Ley del ISSSTE determina que el trabajador deberá contar cuando menos con 15 años de servicio, la Pensión a aplicar se determinará por una relación directa entre los años de servicio y la edad. Donde el monto a aplicarse será un porcentaje del sueldo básico del último año inmediato anterior a la fecha de baja.

Se debe destacar que a partir del año 2016, existe una relación directa entre el año en curso y la edad, para determinar los parámetros de aplicación:

- En 2016 y 2017, la edad mínima es de 59 años.
- De 2018 en adelante, la edad mínima es 60 años.

Reiterando, a partir de los 15 años de servicio, puede llevarse a cabo. El siguiente cuadro permitirá observar con mayor claridad.

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

Tabla 9. Fuente: boletín CONSAR, Marzo 2017. Elaboración propia.

En cuanto a la **Pensión por Cesantía en Edad Avanzada**, puede ser aplicada desde que el trabajador cuenta con diez años de servicio. Será factible de aplicación desde los 64 años de edad. El monto de pensión será resultado de la relación edad y tiempo de servicio, siendo equivalente a un porcentaje del promedio de Sueldo Básico del último año anterior a la fecha de baja.

Nuevamente notamos la asociación entre el año en curso y la edad del trabajador:

- En los años 2016 y 2017, la edad mínima es de 64 años.
- Para 2018, la edad mínima es de 65 años.

Años	Edad y Porcentaje de Pensión						
	64 años	65 años	66 años	67 años	68 años	69 años	70 años o más
2016 y 2017	40%	42%	44%	46%	48%	50%	50%
2018 en adelante		40%	42%	44%	46%	48%	50%

Tabla 10. Fuente: boletín CONSAR, Marzo 2017. Elaboración propia

De las características y requisitos de aplicación de cada modalidad de pensión, nos ocuparemos en un punto posterior.

El siguiente cuadro enfatiza los cambios en la Ley del ISSSTE y permite medir con mayor veracidad los impactos de las modificaciones.

<b>Ley del ISSSTE Derogada</b>	<b>Nueva Ley del ISSSTE</b> <b>Decretada el 31 de Marzo de 2007</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>CAPÍTULO IV</b>
Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global	<b>PENSIONES</b>
<b>Artículo 48</b>	<b>Artículo 44</b>
<b>Artículo 48.-</b> El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.	<b>Artículo 44.</b> El derecho al goce de las Pensiones de cualquier naturaleza, comenzará desde el día en que el Trabajador o sus Familiares Derechohabientes cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley para ello.
Comentarios: en el artículo de la nueva Ley se tipifica la acción de cumplimiento de requisitos previos para hacer valer el derecho a goce de pensión.	
<b>Artículo 49</b>	<b>Artículo 45</b>
<b>Artículo 49.-</b> El Instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo máximo de 90 días, contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud con la documentación respectiva, así como la constancia de licencia	<b>Artículo 45.</b> En aquellos casos en que se dictamine procedente el otorgamiento de la Pensión, el Instituto estará obligado a otorgar la resolución en que conste el derecho a la misma en un plazo máximo de noventa días,

<p>prepensionaria, o en su caso, el aviso oficial de baja, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar el cálculo de la pensión que le pudiera corresponder. Si en los términos señalados en el párrafo anterior no se ha otorgado pensión, el Instituto estará obligado a efectuar el pago del 100% de la pensión probable que pudiera corresponder al solicitante que estuviere separado definitivamente del servicio, sin perjuicio de continuar el trámite para el otorgamiento de la pensión y de que se finquen las responsabilidades en que hubieren incurrido los funcionarios y empleados del Instituto y los de las dependencias o entidades que en los términos de las Leyes aplicables estén obligados a proporcionar la información necesaria para integrar los expedientes respectivos.</p>	<p>contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud con la totalidad de la documentación respectiva, así como la constancia de licencia prepensionaria, o en su caso, el aviso oficial de baja. Si en los términos señalados en el párrafo anterior no se ha otorgado la resolución, el Instituto estará obligado a <i>efectuar el pago del cien por ciento del último Sueldo Básico</i> del solicitante que estuviere separado definitivamente del servicio con cargo a sus gastos de administración, sin perjuicio de continuar el trámite para el otorgamiento de la resolución en que conste el derecho a Pensión y de que se finquen las responsabilidades en que hubieren incurrido los servidores públicos del Instituto y los de las Dependencias o Entidades que en los términos de las leyes aplicables estén obligados a proporcionar la información necesaria para integrar los expedientes respectivos, los cuales deberán restituir al Instituto las cantidades erogadas, así como sus accesorios.</p>
<p>Comentarios: en la ley anterior se menciona que el Instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo máximo de 90 días, en la ley actual, aunque el tiempo máximo es igual, especifica que aplicará para los casos en se dictamine procedente el otorgamiento de pensión.</p>	
<p>Artículo 49</p>	<p>Artículo 46</p>
<p><b>Artículo 49.- Último párrafo.</b> Cuando el Instituto hubiese realizado un pago indebido, en los términos del párrafo anterior, por omisión o error en el informe rendido por la</p>	<p><b>Artículo 46.</b> Cuando el Instituto hubiese realizado un pago indebido por omisión o error en el informe rendido por la Dependencia o Entidad, se resarcirá el propio</p>

<p>dependencia o entidad, se resarcirá el propio Instituto con cargo al presupuesto de éstas.</p> <p>Todas las pensiones que se concedan se otorgarán por cuota diaria.</p>	<p>Instituto con cargo al presupuesto de éstas.</p>
<p>Comentarios: en la ley más actual no deja claro que la cuota otorgada para pensión se realizará en forma diaria.</p>	
<p><b>Artículo 50</b></p>	<p><b>Artículo 47</b></p>
<p><b>Artículo 50.-</b> Cuando a un pensionista se le haya otorgado una pensión sin que la disfrute, podrá renunciar a ella y obtener otra, de acuerdo con las cuotas aportadas y el tiempo de servicio prestado con posterioridad. Cuando un pensionista reingresare al servicio activo, no podrá renunciar a la pensión que le hubiere sido concedida para solicitar y obtener otra nueva, salvo el caso de inhabilitados que quedaren aptos para el servicio</p>	<p><b>Artículo 47.</b> Cuando un Pensionado reingresare al servicio activo, no podrá renunciar a la Pensión que le hubiere sido concedida para solicitar y obtener otra nueva, salvo el caso de inhabilitados que quedaren aptos para el servicio. El Pensionado por invalidez e incapacidad total que reingresare al servicio activo deberá notificar al Instituto en un plazo no mayor a diez días hábiles, a efecto de que se suspenda temporalmente su Pensión.</p>
<p>Comentarios: se elimina la posibilidad de renunciar a una pensión y obtener otra nueva, mejorando las <b>cuotas</b> aportadas. Por otro un pensionado que regresa al servicio activo, sólo obtendrá una suspensión temporal de su pensión, no un cambio de ésta.</p>	
<p><b>Artículo 51</b></p>	<p><b>Artículo 48</b></p>
<p><b>Artículo 51.-</b> Las pensiones a que se refiere este capítulo son compatibles con el disfrute de otras pensiones, o con el desempeño de trabajos remunerados, de acuerdo a lo siguiente:</p> <p>I. La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada,</p>	<p><b>Artículo 48.</b> Las Pensiones a que se refiere esta Ley son compatibles con el disfrute de otras Pensiones que se reciban con el carácter de Familiar Derechohabiente.</p>



con:

A) El disfrute de una pensión de viudez o concubinato derivada de los derechos del trabajador o pensionista; y

B) El disfrute de una pensión por riesgo del trabajo;

II. La percepción de una pensión de viudez o concubinato con:

A) El disfrute de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, por cesantía en edad avanzada o por invalidez, derivada por derechos propios como trabajador;

B) El disfrute de una pensión por riesgo del trabajo ya sea por derechos propios o derivados de los derechos como cónyuge o concubinario del trabajador o pensionista; y

C) El desempeño de un trabajo remunerado que no implique la incorporación al régimen de esta Ley; y

III. La percepción de una pensión por orfandad, con el disfrute de otra pensión igual proveniente de los derechos derivados del otro progenitor.

En el caso de las fracciones anteriores, la

suma de las cuotas no podrá exceder de la cantidad fijada como cuota máxima, en los términos del artículo 57.

Cuando algún pensionista desempeñe un cargo, empleo o comisión remunerados en cualquier dependencia o entidad que impliquen la incorporación al régimen de la Ley, salvo los casos de excepción ya contemplados en este artículo, deberá dar aviso inmediato al Instituto, igual obligación tendrá cuando se le otorgue otra pensión. El incumplimiento de lo anterior dará causa fundada al Instituto para suspender la pensión.

Fuera de los supuestos legales enunciados no se puede ser beneficiario de más de una pensión.

Si el Instituto advierte la incompatibilidad de la pensión o pensiones que esté recibiendo un trabajador o pensionista, éstas serán suspendidas de inmediato, pero se puede gozar nuevamente de las mismas cuando desaparezca la incompatibilidad y se reintegren las sumas recibidas, lo que deberá hacerse en el plazo y con los intereses que le fije el Instituto, que no será mayor del 9% anual y en un término que nunca será inferior al tiempo durante el cual las estuvo recibiendo. Si no se hiciese el reintegro en la forma señalada, se perderá todo el derecho a

la pensión.	
<p>Comentarios: en la ley anterior particulariza como cada tipo de pensión: jubilación, retiro por edad y tiempo de servicio, cesantía en edad avanzada; viudez o concubinato; orfandad, puede ser compatible con determinadas pensiones. En la ley actual sólo se legitima la posibilidad de obtener otras pensiones con carácter de Familiar Derechohabiente.</p>	
<b>Artículo 52</b>	<b>Artículo 49</b>
<p><b>Artículo 52.-</b> La edad y el parentesco de los trabajadores y sus familiares derechohabientes se acreditará ante el Instituto conforme a los términos de la legislación civil, y la dependencia económica mediante informaciones testimoniales que ante autoridad judicial o administrativa se rindan o bien con documentación que extiendan las autoridades competentes.</p>	<p><b>Artículo 49.</b> La edad y el parentesco de los Trabajadores y sus Familiares Derechohabientes se acreditará ante el Instituto conforme a los términos de la legislación civil aplicable, y la dependencia económica mediante informaciones testimoniales que ante autoridad judicial o administrativa se rindan o bien, con documentación que extiendan las autoridades competentes.</p>
<p>Comentarios: se especifica en la nueva ley, que la acreditación de edad y parentesco, se realizará conforme a la legislación civil aplicable. No cualquier legislación civil.</p>	
<b>Artículo 53</b>	<b>Artículo 50</b>
<p><b>Artículo 53.-</b> El Instituto podrá ordenar en cualquier tiempo, la verificación y autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que hayan servido de base para conceder una pensión. Cuando se descubra que son falsos, el Instituto, con audiencia del interesado, procederá a la respectiva revisión y en su caso denunciará los hechos al Ministerio Público para los efectos que procedan</p>	<p><b>Artículo 50.</b> El Instituto podrá ordenar en cualquier tiempo, la verificación y autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que hayan servido de base para conceder una Pensión. Asimismo, se podrá solicitar al interesado o a las Dependencias o Entidades, la exhibición de los documentos que en su momento se pudieron haber presentado para acreditar la Pensión. Cuando se descubra que los</p>

	documentos son falsos, el Instituto, con audiencia del interesado, procederá a la respectiva revisión y en su caso, denunciará los hechos al Ministerio Público para los efectos que procedan.
Comentarios: la modificación en éste artículo se centra en especificar que en el hecho de citar tanto al interesado como a las dependencias para autenticar la exhibición de documentos.	
<b>Artículo 54 - REFORMADO, EN EL DOF 24 DE DICIEMBRE DE 1986.</b>	
<b>Artículo 54.-</b> Para que un trabajador o sus familiares, en su caso, puedan disfrutar de una pensión, deberán cubrir previamente al Instituto los adeudos existentes con el mismo por concepto de las cuotas a que se refiere el artículo 16 fracciones de la II a la V. Al transmitirse una pensión por fallecimiento del trabajador o pensionista, sus familiares tendrán la obligación de cubrir los adeudos por concepto de créditos a corto plazo que se hubieren concedido al mismo.	Artículo sin modificación.
<b>Artículo 55</b>	<b>Artículo 51</b>
<b>Artículo 55.-</b> Es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones que esta Ley establece. Devengadas o futuras, serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de ministrar alimentos por mandamiento judicial y para exigir el pago de adeudos con el Instituto, con motivo de la aplicación de esta Ley.	<b>Artículo 51.-</b> Es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las Pensiones que esta Ley establece. Las Pensiones devengadas o futuras, serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de ministrar alimentos por mandamiento judicial y para exigir el pago de adeudos con el Instituto, con motivo de la aplicación de esta Ley.

Comentarios: el cambio aquí se observa al especificar que las <i>Pensiones</i> devengadas o futuras son inembargables.	
<b>Artículo 56</b>	
<b>Artículo 56.-</b> A los trabajadores que tengan derecho tanto a pensión de retiro por edad o tiempo de servicios, como a pensión por invalidez, por causas ajenas al desempeño del trabajo, se les otorgará solamente una de ellas, a elección del interesado.	Artículo sin modificación.
<b>Artículo 57</b>	<b>Artículo 52</b>
<b>Artículo 57.-</b> La cuota mínima y máxima de las pensiones, con excepción de las concedidas por riesgo del trabajo, serán fijadas por la Junta Directiva del Instituto, pero la máxima no podrá exceder del 100% del sueldo regulador a que se refiere el artículo 64, aún en el caso de la aplicación de otras leyes. Asimismo, la cuota diaria máxima de pensión, será fijada por la Junta Directiva del Instituto, pero ésta no podrá exceder de hasta la suma cotizable en los términos del artículo 15 de esta Ley.  REFORMADO, EN EL DOF EL 1 DE JUNIO DE 2001  La cuantía de las pensiones se aumentará anualmente conforme al incremento que en el año calendario anterior hubiese tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor,	<b>Artículo 52.</b> El monto mensual mínimo de las Pensiones para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez será el señalado en el artículo 92 de esta Ley. Para el seguro de invalidez y vida, el monto mensual mínimo de las Pensiones será el previsto en el artículo 121 de esta Ley.

con efectos a partir del día primero del mes de enero de cada año.

ADICIONADO, EN EL DOF EL 1 DE JUNIO DE 2001

En caso de que en el año calendario anterior el incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor resulte inferior a los aumentos otorgados a los sueldos básicos de los trabajadores en activo, las cuantías de las pensiones se incrementarán en la misma proporción que estos últimos.

ADICIONADO, EN EL DOF EL 1 DE JUNIO DE 2001

De no ser posible la identificación del puesto, para el incremento que corresponde a la pensión respectiva, se utilizará el Índice Nacional de Precios al Consumidor como criterio de incremento.

Los jubilados y pensionados tendrán derecho a una gratificación anual igual en número de días a las concedidas a los trabajadores en activo, según la cuota diaria de su pensión. Esta gratificación deberá pagarse en un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el quince de enero, de conformidad con las disposiciones que dicte la Junta Directiva.

<p>Asimismo, tendrán derecho en su proporción, a las prestaciones en dinero que les sean aumentadas de manera general a los trabajadores en activo siempre y cuando resulten compatibles a los pensionados.</p>	
<p>Comentarios: en la nueva ley éste artículo no menciona, como el anterior, los montos máximos de pensión. Se limita a trasladar al artículo 121 el manejo de los montos mínimos.</p>	
	<p><b>Sección II</b> <b>Incremento Periódico de las Pensiones</b></p> <p><b>Artículo 74</b></p>
<p>REFORMADO, EN EL DOF EL 1 DE JUNIO DE 2001</p> <p>“La cuantía de las pensiones se aumentará anualmente conforme al incremento que en el año calendario anterior hubiese tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor, con efectos a partir del día primero del mes de enero de cada año”</p> <p>(Inserto como párrafo del artículo anterior)</p>	<p><b>Artículo 74.</b> La cuantía de las Pensiones por incapacidad parcial o total permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al año calendario anterior.</p> <p>Las Pensiones a los Familiares Derechohabientes del Trabajador por riesgos del trabajo serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.</p>
<p>Comentarios: en el artículo 57 anterior, esta parte del mismo, se refiere al incremento anual en la cuantía de las pensiones, de manera general, el artículo 74 de la nueva ley se refiere específicamente al incremento en las pensiones por incapacidad total o permanente.</p>	
<p><b>Artículo 58</b></p>	
<p><b>Artículo 58.-</b> Cuando por disposición de leyes como la de Veteranos de la Revolución o cualesquiera otras que deban aplicarse</p>	<p>Artículo sin modificación.</p>

<p>concomitantemente con la presente, se establezcan beneficios superiores a favor de los trabajadores computándoles mayor número de años de servicios o tomando como base un sueldo superior al sueldo regulador para la determinación de la pensión, el pago de las diferencias favorables al trabajador será por cuenta exclusiva de la dependencia o entidad a cuyo cargo determinen esas leyes las diferencias. Sin embargo, para que puedan otorgarse esos beneficios complementarios a los trabajadores, se requerirá que previamente se hayan cumplido los requisitos que la presente Ley señala para tener derecho a pensión.</p>	
<p><b>Artículo 59</b></p>	<p><b>Artículo 53</b></p>
<p><b>Artículo 59.-</b> Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo, para los efectos del otorgamiento de las pensiones.</p>	<p><b>Artículo 53.</b> Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo, para los efectos del otorgamiento de las Pensiones.</p>
<p>Comentarios: se observa que el contenido de éste artículo en ambas leyes es igual</p>	
<p><b>Artículo 60</b></p>	
<p>REFORMADO EL PRIMER PARRAFO, EN EL DOF, EL 24 DE DICIEMBRE DE 1986.</p> <p><b>Artículo 60.-</b> Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo</p>	<p>Artículo sin modificación.</p>



<p>aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63.</p> <p>La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.</p>	
	<b>Artículo 54</b>
	<p><b>Artículo 54.</b> El Trabajador o sus Familiares Derechohabientes que adquieran el derecho a disfrutar de una Pensión proveniente de algún plan establecido por su Dependencia o Entidad, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que el PENSIONISSSTE o la Administradora que opere su Cuenta Individual, le entregue los recursos que la integran antes de cumplir las edades y tiempo de cotización establecidas en el Capítulo VI de esta Ley, situándolos en la entidad financiera que el Trabajador designe, a fin de adquirir una Renta vitalicia o bien entregándoselos en una sola exhibición,</p>

	cuando la Pensión de que disfrute sea mayor al menos en un treinta por ciento a la Garantizada.
Comentarios: este artículo no tiene uno de referencia, debido a que no había hasta antes de 1997, Administradoras para el Retiro, ni CONSAR.	

Tabla 11. Fuente: Estudio Comparativo de la Ley de Pensiones de ISSSTE. Sindicato UNAM. Modificaciones propias.

Nota: Los comentarios se refieren a los puntos de vista de la investigadora.

### **CAPÍTULO III**

#### **Generación de Transición.**

Se considera generación de Transición a todos aquellos trabajadores que iniciaron a cotizar para la ley del IMSS antes del 1° de Julio de 1997 y que tienen la oportunidad de decidir bajo qué sistema se van a pensionar. Es decir, bajo al amparo de ley 73 o bajo el actual o ley 97.

Es entonces, si consideramos que un trabajador inició su vida laboral a los 18 años, el 30 de Junio de 1997 y por consiguiente pertenece a la Ley 73, podrá pensionarse por el rubro de Cesantía en edad avanzada a los 60 años, a partir del año 2039.

Sin embargo, a lo largo de los siguientes 21 años, un gran número de trabajadores afiliados al IMSS se pensionarán bajo éste mismo sistema. Lo mismo ocurre para los trabajadores del ISSSTE, que pueden optar por la modalidad que les ofrece el Décimo Transitorio, esta modalidad puede ser disfrutada por todos aquellos trabajadores que se encontraban activos a la entrada en vigor de la Nueva Ley del ISSSTE, el 31 de Marzo del 2007 y que eligieron mantenerse en el régimen modificado de este mismo.

De acuerdo a datos del INEGI, la Población Económicamente Activa (PEA) en el año 2017 es de 53 millones de personas aproximadamente, de las cuales un 40% son trabajadores afiliados del IMSS, trabajadores del ISSSTE y del Régimen de Estados y Municipios.

Es decir 21 millones de trabajadores serán sujetos de un plan de pensión formal. De esta fracción, 18 millones son afiliados al IMSS, y 6 de ellos pueden optar por pensionarse bajo el esquema de Ley 73. Por su parte, de los otros 3 millones, un 55.8% pueden beneficiarse por el artículo décimo transitorio del ISSSTE, es decir, aproximadamente 2 millones de personas.

En la antesala del Sistema Pensionario contributivo, se tienen alrededor de 8 millones de personas que podrán optar por la aplicación de la Ley 73 o por el Décimo Transitorio.

Desafortunadamente, en la actualidad, hay otros 32 millones de mexicanos no pertenecen a un sistema de Pensión Contributiva, siendo este hecho un verdadero desafío no sólo para el Estado, sino para ellos mismos.

### **Contribución Voluntaria y su relación con las tasas de reemplazo.**

Hasta ahora se ha hablado de las pensiones contributivas bajo un esquema de beneficio definido, sin embargo todos aquellos trabajadores que no pertenecen a éste sistema, es decir que iniciaron cotizaciones después del 1° de Julio de 1997 para el IMSS o que no eran trabajadores en activo el 31 de Marzo de 2007, para el ISSSTE, serán pensionados con el Nuevo Sistema, donde la contribución voluntaria juega un papel fundamental para salvaguardar su estabilidad económica en la etapa de adulto mayor.

La Contribución Voluntaria es la aportación económica que todo trabajador puede hacer a su cuenta de retiro individual, misma que es manejada por las Afores.

Por otra parte la tasa de reemplazo es el simple cociente entre la pensión requerida por un trabajador y el salario, multiplicando éste resultado por cien. Se considera un indicador de la calidad de las pensiones.

En otras palabras es una proporción de la pensión obtenida y la remuneración que el trabajador recibía durante su vida activa. De esta manera un 100% indicaría que el pensionado recibe una cantidad igual a lo que generaba al trabajar.

Por ejemplo: consideremos un trabajador que en su vida laboral activa gana \$10,000.00 y pretende ganar como pensionado \$7,000.00, se considera que su tasa de reemplazo es del 70%.

$$\frac{7000}{10000} = .7 \quad \rightarrow \quad (.7)(100) = 70\% \text{ tasa de reemplazo}$$

Entre más cerca se encuentre la tasa de reemplazo al 100, mayor será la pensión, es decir prácticamente igual al ingreso obtenido durante la etapa productiva.

Sin embargo, en México la tasa de reemplazo es de un 30%, muy baja si consideramos que representa el monto de pensión. Si retornamos al ejemplo anterior con un ingreso de \$ 10,000.00 durante la vida laboral, la pensión quedaría en la cantidad de \$3000.00

Existen dos tipos de factores que influyen en la configuración de la tasa de reemplazo:

Factores exógenos: aquellos que no están insertos directamente en la actuación del sistema de pensiones. Por ejemplo: decisiones políticas, legales; monto de aportaciones obligatorias; edad de retiro, etc.

Factores endógenos: aquellos que están directamente relacionados al desempeño del sistema de pensiones. Por ejemplo: la promoción del Ahorro Voluntario y las comisiones cobradas por las Afores. Es exactamente en el manejo del Ahorro Voluntario o Contribución Voluntaria, donde podemos influir, como entes individuales, para mejorar la tasa de reemplazo.

De acuerdo a la CONSAR, en México, la tasa de aportación es de un 6.5% del salario base de cotización para trabajadores del IMSS y ha sido así desde que inició el Nuevo Sistema de pensiones en el año 97.

El siguiente cuadro hará notorio el hecho descrito en el punto anterior.

Tasas de contribución al sistema de pensiones (Países con CD)	
País	Tasa de Aportación en %
Colombia	16%
Israel	15%
El Salvador	13%
Australia	12%
Dinamarca	10.8%
Chile	10%
Perú	10%
República Dominicana	10%
México	6.5%
Suecia	4.5%
Costa Rica	4.3%

Tabla 12. Fuente: CONSAR. Elaboración Propia.

La Contribución voluntaria es y será un factor determinante para motivar el incremento del monto de pensión, efecto que está directamente relacionado con la tasa de reemplazo del país.

### **Contribución Voluntaria y sus incentivos Hacendarios.**

Es evidente que el aportar contribuciones voluntarias a la cuenta individual que tiene cada trabajador en sus respectivas Afores, genera el beneficio de aumentar el monto de pensión a recibir. Sin embargo, en nuestro país aún no existe una cultura del Ahorro. Por consiguiente, la Secretaría de Hacienda y la CONSAR, se han propuesto darle vuelta a ésta situación, creando beneficios fiscales que incentiven el Ahorro Voluntario.

En la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) se establece que se pueden hacer deducibles de impuestos los recursos abonados en la subcuenta de ahorro complementario para el retiro o en planes de pensiones para el retiro, así como también las aportaciones voluntarias.

Para hacer válido el beneficio fiscal, se tienen que tomar en cuenta las siguientes limitantes:

- El artículo 151 de LISR señala que, cada año se puede aportar hasta el 10% de los ingresos anuales, con un tope de 5 veces el salario mínimo anual.
- Al cambiar el límite deducible cada año, como resultado de los cambios al salario mínimo, el monto de deducción se incrementa con el tiempo.
- Si se decide retirar dinero del fondo de ahorro, se pagará el impuesto correspondiente, con tasas que no superen a las vigentes en el momento que se efectuó la inversión.

En Agosto de 2017, la SHCP se reunió con representantes de las Administradoras de Fondos para el Retiro, con la finalidad de desarrollar nuevas estrategias que incentiven el ahorro voluntario, por medio de la identificación de áreas de oportunidad donde las Afores puedan mejorar su operación y reforzar el grado de confianza de los ahorradores.<sup>14</sup>

En ese mismo año las Siefores contaban con un activo neto de 2.9 billones de pesos, es decir aproximadamente un 15% del PIB, si se cumple la meta de incentivar la contribución voluntaria, que para finales de 2017, ascendía a casi 62,787 millones de pesos (de acuerdo a la CONSAR), se observarán beneficios no sólo en el Ahorro Nacional, el cual podría verse incrementado de manera significativa, también los beneficios podrían derramarse en la calidad de vida de los futuros pensionarios adheridos al sistema de Contribución Definida.

Algunos de los nuevos programas que se han desarrollado, buscando incrementar la contribución voluntaria son:

“Millas para el Retiro”, por medio de un consumo mensual efectuado con tarjeta de crédito o débito y una aplicación a través de Afore Móvil, el ahorrador puede calcular su gasto mensual y por ende el cálculo de ahorro. El monto mínimo de Ahorro es de \$50.00 semanales que será directamente depositado en su Afore.

“Afore para niños”: desde Noviembre de 2016 y desde el momento en que nace, los padres pueden crear una cuenta de Ahorro para el Retiro, en Afore XXI BANORTE. Los documentos necesarios son: acta de nacimiento y CURP. La modalidad es uno a uno, es decir, si los padres

---

<sup>14</sup> El Economista, SHCP busca estrategias en beneficio de trabajadores, Redacción, 22 Agosto de 2017.

abonan cien pesos, la Afore donará otros cien pesos, las aportaciones pueden ser desde un peso, depositables en cualquier momento e incluso por medio de tiendas de conveniencia (7-Eleven, Círculo K, en éstas la aportación mínima es de cincuenta pesos).

Los recursos serán depositados en Siefore tipo A, quien básicamente invierte en deuda gubernamental y privada, sin embargo, si así lo deciden los padres, la inversión puede cambiar de Siefore. Cuando el menor llegue a la mayoría de edad, los recursos se trasladarán a la Siefore Básica 4, donde se depositarán los ingresos generados por su actividad laboral.

“Ahorrar en tu Afore nunca fue tan Fácil”, este programa arrancó desde el año 2013 con la finalidad de flexibilizar los mecanismos de ahorro pensionario, sin embargo, en Mayo de 2018, continuando con la expansión de canales para captación, CONSAR firma una alianza con “Punto Recarga”, red de comercio que tiene más de dos mil cien sucursales, incluyendo tiendas de abarrotes, tlapalerías, papelerías, etc.

El ahorrador requiere únicamente su CURP y puede depositar desde \$50.00, los recursos serán invertidos en esquemas de corto plazo y pueden ser retirados cada dos y seis meses posteriores al depósito.

### **La población y el manejo de las pensiones.**

En la encuesta de Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el retiro, realizada por la CONSAR en 2017, los resultados arrojaron la siguiente información:



El 47% de los mexicanos no saben que pueden hacer aportaciones voluntarias a su Afore. Del otro 53%, sólo un 37% ha realizado en una sola ocasión un depósito a su cuenta individual.

En referencia a éste punto, las justificaciones versaron desde la falta de capacidad económica, hasta el desconocimiento a los procesos para depositar, también influyó la desconfianza que la población en general siente hacia las Afores, desconfianza sustentada en la incomprensión del sistema.

Tomando como base los resultados obtenidos en la encuesta mencionada, clasificaremos la información en cuatro rubros significativos para la preparación individual de la pensión.

Hábitos y conceptualización del Ahorro	Conocimiento General de la Afore	Elección de la Afore Rendimientos Comisiones Servicios	Ahorro Voluntario
<p>¿Cuáles son los motivos por los que usted acostumbra Ahorrar?</p> <p>51% para emergencia 11% para el RETIRO 33% no ahorra</p> <p>2 de cada 3 les gustaría jubilarse a los 60 años o antes.</p> <p>El 49% considera su pensión como principal fuente de ingreso en la vejez.</p> <p>Un 7% no considera el</p>	<p>8 de cada 10 tiene conocimiento sobre lo que es una Afore.</p> <p>1 de cada 10 conoce la aportación obligatoria que depositan en su cuenta individual.</p> <p>El 56% considera que la aportación a su cuenta individual es de 10% o más, cuando en realidad es 6.5%</p> <p>9 de cada 10 considera los recursos de su Afore</p>	<p>¿En qué se fijó para elegir su actual Afore?</p> <p>56% conoce que su cuenta de ahorro individual genera rendimientos por la inversión.</p> <p>Existe importante <b>varianza</b> con respecto a que les <b>ofrece</b> de <b>rendimiento</b> su Afore.</p> <p>El 32% sabe que su Afore cobra una comisión.</p> <p>¿Cuánto creé que le cobra su Afore de comisiones,</p>	<p>El 53% conoce que puede aportar voluntariamente a su cuenta de Afore.</p> <p>De ese 53% el 20% ya han realizado aportaciones.</p> <p>Un 24% no efectúa ahorro voluntario por desconocimiento.</p> <p>Un factor determinante para los ahorradores es que puedan retirar sus recursos en caso de emergencia.</p>

<p>ahorro para sostener los gastos de vejez.</p> <p>¿Qué está haciendo para prepararse para el retiro?</p> <p>37% ahorro en banco 19% poner negocio propio. 14% ahorro en Afore</p> <p>24% ha pensado cuánto dinero deberá tener ahorrado para la jubilación.</p> <p>¿Ahorra o ha ahorrado en el Sistema de Ahorro para el Retiro?</p> <p>41% está ahorrando. 9 de 10 considera que su pensión equivale a 1/3 de lo que gana.</p>	<p>como patrimonio familiar.</p> <p>El 82% sabe que los recursos son heredables.</p> <p>8 de cada 10 NO ha recibido por parte de su Afore, una estimación para su pensión.</p>	<p>por cada 1000 pesos de ahorro?</p> <p>El 73% respondió que 3% o más. (la comisión promedio es de 1.03%).</p> <p>El 68% considera el cobro de las comisiones como regular.</p> <p>9 de cada 10 no ha cambiado de Afore en los últimos 24 meses.</p> <p>Para el 10% que ha cambiado, el <b>factor determinante es el rendimiento.</b></p> <p>65% considera “buenos” los servicios de su Afore”.</p> <p>En escala de 1 a 10 la calificación que dan a su Afore es de 8.</p>	<p>En la época de entrega de aguinaldos, existe mayor posibilidad de hacer aportaciones voluntarias.</p>
<p>Conclusiones:</p> <p>A 20 años de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro aún existen dudas y confusiones.</p> <p>No existe una cultura de previsión y ahorro.</p> <p>En general, la sociedad pone mayor atención para cubrir sus necesidades inmediatas.</p> <p>Generalizando, no hay una conciencia individual, ni colectiva que tienda a maximizar las oportunidades de mejorar la futura pensión a recibir,</p>			

Tabla 13. Fuente CONSAR, “Resultados de la Encuesta Nacional 2017, Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro a 20 años de su Creación”. Modificaciones Propias.

Otro mecanismo que permite a los trabajadores estar informados del monto resguardado en su cuenta individual, así como de las nuevas aportaciones, los intereses ganados y los cobrados, es por medio de su Estado de Cuenta, mismo que debe llegar tres veces al año. Existen varios tipos de Estado de cuenta:

- Generación transición: son todos aquellos trabajadores del sector privado que trabajaban y contribuían al sistema IMSS del existente antes del 1 de julio de 1997.
- Generación AFORE: son los trabajadores de los sectores público y privado que ingresaron al mercado laboral después de que se produjeron las respectivas reformas (1 de abril de 2007 y 1 de julio de 1997), así como los trabajadores del sector público que optaron por el sistema de cd en 2008.
- Régimen décimo transitorio: son los trabajadores del sector público que optaron por mantenerse en el antiguo sistema del ISSSTE de bd (beneficio definido), en 2008.
- Generación transición mixta: son trabajadores que han laborado en los sectores público y privado y contribuido tanto al IMSS como al ISSSTE.

Si dedican un tiempo a la lectura y pormenorización de su Estado de Cuenta, los trabajadores podrían planear y anticipar posibles cambios de Afore, y con ello prevenir la tendencia que lleva la Institución que resguarda su cuenta individual, buscando optimizar los rendimientos obtenidos.

En punto anterior se mencionó que la población económicamente activa es de 53 millones de personas, de las cuales 21 millones están afiliadas al IMSS o al ISSSTE, pero también existen otros 32 millones de mexicanos que no pertenecen a ningún sistema de contribución definida. El

cuadro anterior nos permite visualizar que en general la sociedad mexicana no parece estar involucrada en la preparación efectiva para enfrentar el momento de retiro.

Sin embargo es más preocupante percatarse del otro grupo de mexicanos que no pertenecen a ningún sistema contributivo, los medios para enfrentar la etapa de retiro, recaerán en gran parte en sus familias y en los proyectos o programas sociales de pensiones para adultos mayores.

### **Determinación del Nivel de Contribuciones.**

Se puede afirmar que respecto al nivel de contribución en las pensiones, existen dos formas que se pueden considerar como las más significativas:

El Sistema bd (beneficio definido), donde el sistema estará completamente fondeado, es decir el trabajador recibirá en todo momento el beneficio de la pensión otorgada. No importa si el saldo acumulado es menor al requerido para financiar su pensión. De hecho, las contribuciones de los trabajadores en activo sirven para fondear el pago de las pensiones y si es necesario los montos requeridos para sufragar éste tipo de pensión se cargan al Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) del país. Se debe aclarar que en el caso de este sistema bd, los recursos acumulados durante la vida activa del trabajador, específicamente en el rubro de Cesantía en edad avanzada y vejez y cuota social, serán transferidos por la Afore al Gobierno Federal para financiar las pensiones de los trabajadores que se hayan pensionado por éste régimen.

En el Sistema de Beneficio Definido se considera que está por completo fondeado si la razón entre el valor presente de los pasivos y los activos es igual a uno, es decir:

$$\frac{\text{Valor presente de los Pasivos}}{\text{Valor presente de los Activos}} = |$$

Sin embargo, se considera que se encuentra sub-fondeado si la razón entre ellos es menor a uno, presentándose un déficit actuarial, se entiende por déficit actuarial, a la deuda que tiene el Sistema de pensiones contributivo, con sus afiliados futuros, es decir, tendrá que cumplir con sus obligaciones del pago de pensiones de los jubilados hasta su muerte y después de ésta, el pago a la viuda y a sus hijos menores de edad.

En lo que se refiere al Sistema cd, de Contribución Definida, los beneficios dependerán directamente de los fondos acumulados en su cuenta para el retiro, mismos que fueron formados por las aportaciones trabajador-patrón-gobierno. A diferencia de la anterior, el valor presente de los activos es siempre igual a los pasivos, por consiguiente se encuentra completamente fondeados.

$$\text{Valor presente de los Activos} = \text{Valor presente de los Pasivos}$$

El nivel de la pensión se encuentra directamente relacionado con el monto del fondo acumulado en la cuenta de retiro. Recordemos que el trabajador recibirá el saldo acumulado mediante dos posibles escenarios: o adquiere una renta vitalicia o efectúa un retiro programado.

## **Fases de Acumulación y Des-acumulación.**

La fase de Acumulación se relaciona directamente con los años de cotización o aportación que han efectuado los trabajadores ya sea al IMSS o al ISSTE y que actualmente se encuentran en sus respectivas cuentas individuales, mismas que son manejadas por las diferentes Afores.

Durante el período de acumulación, de manera generalizada, se han creado tres tipos de montos: Ahorro para el Retiro; Ahorro Voluntario y Ahorro para la Vivienda

Si se es trabajador que cotiza al IMSS, las aportaciones derivan de tres fuentes: retenciones efectuadas por el patrón y aplicadas a la cuenta individual de Afore; las Aportaciones patronales y las aportaciones del Gobierno Federal.

Para establecer las cuotas de aportación, se considera el Salario Base de Cotización del trabajador. En el IMSS el límite inferior es un salario mínimo general y el límite superior es de veinticinco veces el salario mínimo general.

Los porcentajes de aportación se realizan de la siguiente manera:

Trabajador: aporta un 1.125% de su salario base de cotización, mismo que se aplica al rubro de Cesantía en edad avanzada y vejez.

Patrón: un 2% del salario base de cotización aplicado al rubro de retiro y un 3.15% en el rubro de Cesantía en edad avanzada y vejes. Es decir, en total la aportación patronal es de un 5.125%. Sin embargo de manera adicional contribuye con otro 5% a la subcuenta de vivienda del trabajador.

Gobierno Federal: contribuye con un .225% del salario base de cotización, aplicado a la subcuenta de Cesantía en edad avanzada y vejez. Adicionalmente hay una cuota social por cada día de salario cotizado, con un tope de quince veces el salario mínimo, (este último presenta modificaciones trimestrales).

Sin embargo, recordemos que el trabajador puede hacer aportaciones voluntarias a su cuenta individual, siendo esta la tercera forma de crear fondos para la etapa de acumulación.

En el ISSSTE, las cuotas de aportación, se forman de la siguiente manera: son establecidas en relación al sueldo del tabulador aplicable en cada región y para cada puesto. Sin embargo, la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado, establece un límite inferior de un salario mínimo y un límite superior de diez salarios mínimos (de acuerdo a la región geográfica).

Los porcentajes de aplicación se forman de la siguiente forma:

Trabajador: aporta un 6.125% del sueldo básico para el rubro de Cesantía en edad avanzada y vejez.

Dependencia o Entidad: contribuyen con un 2% del sueldo básico aplicable al rubro de Retiro y un 3.175 para Cesantía en edad avanzada y vejez. Adicionalmente un 5% aplicable a la subcuenta de vivienda.

Gobierno Federal: un 5.5% del salario mínimo general vigente en la Ciudad de México que se aplica como Cuota Social. En relación a las aportaciones voluntarias que pueden hacer los trabajadores del estado a su cuenta individual, la mecánica es de la siguiente manera:

Patrón y trabajador pueden efectuar aportaciones a la subcuenta de Ahorro Voluntario y Solidario. Específicamente el trabajador puede contribuir hasta con un 2% de su sueldo básico y el patrón dará un 3.25% del sueldo básico por cada 1% que aporta el trabajador.

Dicho de otra manera, tanto para trabajadores del IMSS o del ISSSTE, y muy especialmente para aquellos que se pensionarán al amparo de las nuevas Leyes (Ley 97 o Nueva Ley ISSSTE respectivamente), la etapa de Acumulación es fundamental para potenciar el monto a disfrutar en el momento en el que pasan de trabajadores en activo a pensionados.

Es importante hacer notar que tanto en el Sistema que aplica actualmente para el IMSS como para el que aplica para el ISSSTE, éste requisito de potenciar la acumulación, cobra vital importancia.

En referencia a la Fase de Des-acumulación, y propiamente enfocándose al retiro de recursos por Cesantía en Edad Avanzada o por Vejez, las Afores participan otorgando retiros programados y las aseguradoras ofertando rentas vitalicias.

Sin embargo para los planes de pensión de la generación de transición, el pago de la misma está a cargo del IMSS o del Gobierno Federal y el trabajador tiene derecho a aplicar la devolución de los siguientes recursos:



Pensión por Régimen 73	
Se entregará en Efectivo	No se entrega en efectivo, estos recursos se canalizan al pago de la pensión.
SAR 92-97 (que incluye SAR IMSS 1992 y SAR INFONAVIT 1992) *  Retiro 97 a la fecha de Retiro.  Infonavit 1997** (de acuerdo a los lineamientos establecidos por Infonavit).	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.  Cuota Social.
<p>* Si no se tuvo crédito de vivienda.</p> <p>** Los recursos de vivienda se entregarán al Infonavit, este instituto deberá devolver los recursos bajo lineamientos y mecánicas establecidas.</p> <p>Las aportaciones voluntarias serán entregadas al trabajador en una sola exhibición al momento de obtener el derecho a una pensión.</p>	

Tabla 14. Fuente CONSAR, “Devolución de Recursos IMSS”. Modificaciones propias.

En lo referente a los trabajadores que se encuentran laborando para el Estado, los montos a recuperar se encuentran sustentados bajo el concepto denominado: Disposición de recursos total ISSSTE, siendo este el trámite a seguir para solicitar los montos de la cuenta individual. El proceso se encuentra relacionado directamente con el tipo de pensión otorgada.

Pensión por Décimo Transitorio	Pensión por Cuentas Individuales
SAR ISSSTE 92	SAR ISSSTE 92
SAR FOVISSSTE 92	SAR FOVISSSTE 92
FOVISSSTE 2008	Excedente de Recursos (no utilizados para financiar pensión).
<p>Nota: para los trabajadores sujetos al régimen de pensiones establecido en el Décimo Transitorio, se puede retirar la totalidad de recursos cuando el trabajador cuente con una pensión o con 65 años de edad.</p> <p>En el caso de las pensiones otorgadas bajo el régimen de Cuentas Individuales, los recursos serán utilizados para el financiamiento de la pensión a través de una Renta Vitalicia contratada con una aseguradora o un Retiro Programado contratado con una Afore.</p>	

Tabla 15. Fuente CONSAR, “Disposición de Recursos Total ISSSTE”. Modificaciones propias.

El otro componente de la etapa de Des-acumulación lo constituye propiamente la aplicación de la pensión como tal. Siendo evidente propiamente para aquellas personas que optan por la Ley 97 o por la Pensión por Cuentas Individuales del ISSSTE. El retiro programado consiste en una des-acumulación gradual del fondo acumulado de acuerdo con la probabilidad de sobrevivencia del trabajador. Bajo esta modalidad el trabajador asume los riesgos inherentes a la inversión de los recursos y de sobrevivir más tiempo del esperado. En ambos casos los recursos acumulados durante la vida laboral, constituyen el medio con el que podrán financiar su pensión.

Otro elemento de des-acumulación para trabajadores afiliados al IMSS es la aplicación del seguro de desempleo y la ayuda por matrimonio. Que si bien no se usan constantemente, si merman el total de monto acumulado.

Hablando en términos económicos, se puede afirmar que en general la elasticidad en la etapa de acumulación por parte de los trabajadores es baja debido sobre todo a la falta de información sobre las Administradoras de Fondos para el Retiro y a la falta de educación financiera que la población mexicana experimenta. Por otro lado en la etapa de des-acumulación los precios dados por las Afores son mayores que los costos medios, muy posiblemente porque el riesgo que enfrentan éstas al ofrecer una rentabilidad mayor a la inversión obtenida, sobre todo si se toma en cuenta el hecho de que la esperanza de vida puede ser mayor a la esperada.

### **Comisiones Cobradas por las Afores.**

De acuerdo a datos emitidos por el presidente actual (2018) de la CONSAR, Carlos Ramírez Fuentes, las diez Administradoras de Fondos para el Retiro, tienen un total de 61 millones de cuentas individuales, con una suma aproximada de 3 billones 300 mil millones de pesos, cifra que si se compara con 1 billón 900 mil millones del inicio del sexenio del Lic. Peña Nieto, arroja un crecimiento de un 173% en un período aproximado de cinco años.

Ahora bien, de acuerdo con el Artículo 37 de la Ley del SAR, las Afores están obligadas a presentar su propuesta de comisiones los primeros diez días hábiles del mes de Noviembre, mismas que al ser autorizadas, se aplicarán para el siguiente año.

En un enfoque global desde el 2013, las Afores han reducido el porcentaje de las comisiones cobradas:

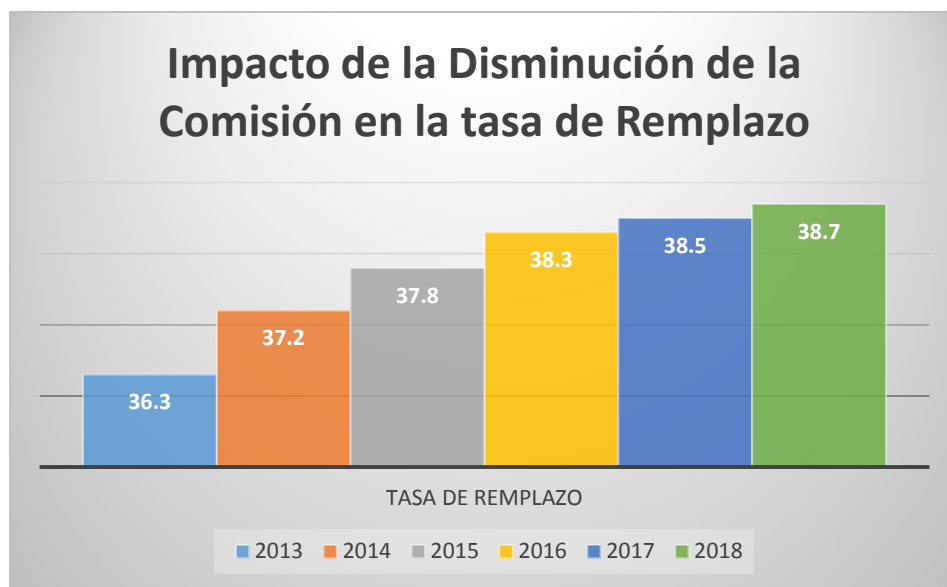
AFORE	COMISIÓN 2013	COMISIÓN 2018	VARIACIÓN 2013-2018	VARIACIÓN PORCENTUAL 2013-2018
SURA	1.21	<b>1.02</b>	-19	-15.7
BANAMEX	1.16	<b>0.98</b>	-18	-15.5
INVERCAP	1.47	<b>1.08</b>	-39	-26.5
XXI BANORTE	1.10	<b>0.99</b>	-11	-10.0
PROFUTURO	1.27	<b>1.02</b>	-19	-15.7
METLIFE	1.39	<b>1.09</b>	-30	-21.6
PRINCIPAL	1.36	<b>1.07</b>	-29	-21.3
COPPEL	1.49	<b>1.09</b>	-30	-21.6
PENSION ISSSTE	0.99	<b>0.85</b>	-14	-14.1
AZTECA	1.45	<b>1.08</b>	-37	-25.5
INBURSA	1.17	<b>0.97</b>	-20	-17.1
Promedio	1.278	<b>1.021</b>	-27	-20.7

Tabla 16. Fuente CONSAR, Comisiones 2018 de las Afore. Modificaciones propias.

La reducción en las Comisiones a lo largo de los últimos cinco años, ha dado como resultado una mejora en la tasa de remplazo (TR), misma que aumentó en un 2.4% a lo largo de ese período.

De manera global el efecto que provocan las comisiones en referencia a las pensiones, parece un tema difuso para el público en general. En Octubre de 2014, un estudio realizado por la OCDE, refleja que una reducción en la comisión del 1%, a lo largo de un período de cuarenta años, puede llegar a reducir el Ahorro Acumulado hasta en un 20%.

Existe entonces una relación directamente proporcional entre las comisiones y los montos de pensión. Entre mayor sea la tasa de comisión cobrada por las Afores, menor el monto de pensión.



Comisión	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Promedio en %	1.29	1.19	1.11	1.06	1.03	1.02

Gráfico 3. Fuente CONSAR, Comisiones 2018 de las Afore. Modificaciones propias.

Otro punto importante de resaltar, es el hecho de que las facultades obtenidas por la CONSAR para propiciar una disminución de las comisiones, fue otorgada con la reforma del 2009.

Actualmente y de acuerdo a las recomendaciones hechas por la propia CONSAR, se deben buscar otros medios para motivar, aún más, nuevas reducciones a las comisiones cobradas. En otras palabras, direccionar la búsqueda a la obtención de un equilibrio entre: rendimientos, comisiones competitivas y competencia.

### **¿Dónde y cómo invierten las afores?**

Reiterando, las Administradoras de Fondos para el Retiro manejan aproximadamente 3 billones 300 mil millones de pesos, los fondos de pensiones que administran las Afores, crecen actualmente un promedio de 200,000 millones de pesos al año. Esta cantidad de recursos, son invertidos por las Afores a través de las Siefores (Fondos de Inversión) en distintas alternativas, es decir, se diversifican las inversiones en relación a la Siefore Básica y por consecuencia en relación al rango de edad de los aforados.

En el siguiente cuadro se observa con claridad que la Afore con menor índice de diversificación es Azteca con 6.5659 para Siefore 1, esta misma cobra una comisión de 1.08% para sus inversores. Por otro lado Afore Coppel tiene el mayor índice de diversificación con un 9.7181 y cobra una comisión de 1.09%. Para la Siefore anterior, el rango de edad es de 60 a 65 años.

## Diversificación de la Siefore Básica 1

### (Índice y Porcentajes de la Cartera Total)

AFORE	Índice de Diversificación	Valores Nacionales						Valores Internacionales	
		Gubernamentales		No Gubernamentales			Renta	Deuda	Renta
		Pesos	Divisas	Entidad	Corporativo	Institución	Variable		
				Paraestatal		Financiera			
Coppel	9.7181	57.0	0.0	10.9	18.8	1.0	3.3	4.9	4.1
SURA	9.6610	59.7	0.7	7.4	16.9	6.1	2.2	1.8	5.2
Inbursa	9.5489	54.2	0.0	14.4	19.1	0.9	2.8	6.2	2.5
XXI Banorte	9.4455	65.4	0.7	6.7	11.8	6.3	2.0	1.0	6.1
Profuturo	9.3392	67.4	0.0	5.4	9.0	7.5	1.2	2.4	7.0
PensionISSSTE	9.0519	64.8	0.0	14.2	11.1	2.2	2.1	0.6	5.0
Citibanamex	8.9705	72.1	2.7	3.4	10.3	0.4	4.5	1.3	5.3
Invercap	8.8958	72.7	0.9	4.2	11.8	3.3	2.9	0.4	3.7
Principal	8.7656	73.6	0.2	2.2	14.0	2.5	1.2	0.8	5.5
Azteca	6.5659	78.8	0.0	6.9	5.1	0.0	4.2	0.0	5.0
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.2156</b>	<b>66.3</b>	<b>0.6</b>	<b>7.6</b>	<b>12.2</b>	<b>4.1</b>	<b>2.3</b>	<b>1.5</b>	<b>5.5</b>

Existe una relación directa entre el Índice y la diversificación.

Un mayor valor del Índice indica una mayor Diversificación de la cartera de inversión.

Entre mayor sea la diversificación del portafolio de Inversión, mayor será el rendimiento, pero también mayores serán los riesgos.

La variación del índice entre Coppel y Azteca es de .1512

Tabla 17. Fuente CONSAR. Cifras vigentes al 30 de Mayo de 2018. Modificaciones Propias.

En el cuadro anterior se observa con claridad que la Afore con menor índice de diversificación es Azteca con 6.5659 para Siefore 1, esta misma cobra una comisión de 1.08% para sus inversores. Por otro lado Afore Coppel tiene el mayor índice de diversificación con un 9.7181 y cobra una comisión de 1.09%. Para la Siefore anterior, el rango de edad es de 60 a 65 años.

Diversificación de la Siefore Básica 2. Edad 46 a 59									
(Índice y Porcentajes de la Cartera Total)									
AFORE	Índice de Diversificación	Valores Nacionales						Valores Internacionales	
		Gubernamentales		No Gubernamentales			Renta Variable	Deuda	Renta Variable
		Pesos	Divisas	Entidad Paraestatal	Corporativo	Institución Financiera			
Citibanamex	9.8922	48.9	3.2	4.9	12.6	6.1	10.9	0.7	12.7
Coppel	9.8318	52.4	0.0	7.4	16.8	0.9	7.5	3.9	11.1
PensionISSSTE	9.8301	53.0	0.0	13.7	11.6	4.8	6.6	0.8	9.4
SURA	9.8028	54.2	0.9	6.9	12.7	3.6	6.3	0.4	15.0
Profuturo	9.7481	55.8	0.0	5.1	8.8	5.4	3.9	1.0	19.9
Azteca	9.7175	57.5	0.0	5.5	11.1	1.0	9.9	0.0	14.9
Invercap	9.7024	58.6	0.7	4.2	10.5	3.8	5.3	1.8	15.0
XXIBanorte	9.6790	59.8	0.8	6.1	10.0	4.7	6.8	0.4	11.4
Principal	9.6046	60.8	0.0	2.9	13.2	2.7	4.7	0.2	15.4
Inbursa	9.1905	63.6	0.0	8.3	10.7	1.0	6.3	5.5	4.6
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.7255</b>	<b>56.2</b>	<b>0.8</b>	<b>6.1</b>	<b>11.3</b>	4.2	6.6	1.0	<b>13.7</b>
<b>Entre mayor sea la diversificación del portafolio de Inversión, mayor será el rendimiento, pero también mayores serán los riesgos .Observamos que Afore Citibanamex mantiene una mayor diversificación en su portafolio de inversión, mientras que Afore Inbursa presenta un índice de 9.19</b>									

Tabla 18. Fuente CONSAR. Cifras vigentes al 30 de Mayo de 2018. Modificaciones Propias.



Diversificación de la Siefore Básica 3. Edad 37 a 45									
(Índice y Porcentajes de la Cartera Total)									
AFORE	Índice de Diversificación	Valores Nacionales					Valores Internacionales		
		Gubernamentales		No Gubernamentales			Renta Variable	Deuda	Renta Variable
		Pesos	Divisas	Entidad Paraestatal	Corporativo	Institución Financiera			
PensionISSSTE	9.9219	45.1	0.0	16.8	11.4	3.9	7.9	3.6	11.3
Coppel	9.9015	46.5	0.0	7.3	18.3	0.9	9.0	4.4	13.5
Citibanamex	9.8966	48.3	3.4	4.6	11.6	5.3	11.3	0.7	14.8
Azteca	9.8358	51.4	0.0	5.9	12.9	1.1	12.5	0.0	16.2
SURA	9.8161	53.2	0.9	6.4	12.2	3.2	6.6	0.4	17.1
Profuturo	9.7744	53.9	0.0	4.7	8.2	5.1	4.4	1.0	22.7
Invercap	9.7360	57.1	0.3	4.4	11.2	2.9	6.2	1.8	16.1
XXIBanorte	9.7156	58.4	0.8	5.6	10.1	4.2	7.5	0.4	12.9
Principal	9.6481	59.2	0.1	2.8	11.6	2.5	5.3	0.3	18.3
Inbursa	9.4560	58.7	0.0	8.4	11.2	1.2	7.5	5.6	7.2
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.7801</b>	<b>53.7</b>	<b>0.9</b>	<b>5.7</b>	<b>11.1</b>	<b>3.8</b>	<b>7.4</b>	<b>1.1</b>	<b>16.2</b>
<p><b>Se establece la misma relación, entre mayor el índice de diversificación, mayor rendimiento, pero también incremento en el riesgo.</b></p> <p><b>En ésta Siefore, es PensionISSSTE quien tiene el mayor índice con un 9.9219 y Afore Inbursa el menor, con un 9.4560. Entre ellos hay una diferencia de 0.4659.</b></p>									

Cuadro 19. Fuente CONSAR. Cifras vigentes al 30 de Mayo de 2018. Modificaciones Propias.

En la Siefore Básica 4, la edad de los inversores se encuentra en el rango de 36 años y menores, es decir, la cartera en la que pueden invertir, puede tener mayor riesgo, debido a que este tipo de inversiones se encuentran cautivas cuando menos los siguientes 24 años.

Diversificación de la Siefore Básica 4

(Índice y Porcentajes de la Cartera Total)

AFORE	Índice de Diversificación	Valores Nacionales						Valores Internacionales	
		Gubernamentales		No Gubernamentales			Renta	Deuda	Renta
		Pesos	Divisas	Entidad	Corporativo	Institución	Variable		Variable
				Paraestatal		Financiera			
Coppel	9.9122	44.7	0.0	7.5	17.0	1.0	11.1	2.0	16.8
PensionISSSTE	9.8766	49.5	0.0	14.3	9.5	3.0	10.1	0.9	12.7
Invercap	9.8735	48.1	0.8	3.9	14.1	2.6	10.5	0.2	19.8
Azteca	9.8697	48.5	0.0	6.2	12.3	1.1	13.6	0.0	18.3
Citibanamex	9.8646	50.2	2.9	4.0	8.4	3.6	12.1	0.9	17.8
SURA	9.8195	52.0	1.0	5.8	10.0	2.6	7.2	0.2	21.3
Principal	9.7781	53.6	0.1	2.6	11.9	3.0	7.0	0.3	21.4
Profuturo	9.7776	52.4	0.0	4.0	7.1	4.4	5.1	0.8	26.1
XXIBanorte	9.7596	56.4	1.0	5.4	9.0	3.9	8.8	0.3	15.1
Inbursa	9.5844	55.4	0.0	8.6	8.5	1.1	9.6	0.3	15.1
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.8300</b>	<b>51.0</b>	<b>1.1</b>	<b>5.6</b>	<b>10.4</b>	<b>3.0</b>	<b>9.5</b>	<b>0.8</b>	<b>18.6</b>
<b>En esta Siefore la diferencia entre el índice más alto representado por Afore Coppel y el más bajo de Afore Inbursa es tan sólo de .3348</b>									

Tabla 20. Fuente CONSAR. Cifras vigentes al 30 de Mayo de 2018. Modificaciones Propias.

Globalizando la información anterior y comparando los índices de diversificación con los rangos de edad de los aforados, tenemos el siguiente cuadro:

AFORE	Siefore Básica 1	Siefore Básica 2	Siefore Básica 3	Siefore Básica 4
	60 años	De 46 a 59 años	De 37 a 45 años	De 36 años y menores
Índice de Diversificación				
Citibanamex	8.9705	9.8922	9.8966	9.8646
Coppel	9.7181	9.8318	9.9015	9.9122
PensionISSSTE	9.0519	9.8301	9.9219	9.8766
SURA	9.6610	9.8028	9.8161	9.8195
Profuturo	9.3392	9.7481	9.7744	9.7776
Azteca	6.5659	9.7175	9.8358	9.8697
Invercap	8.8958	9.7024	9.7360	9.8735
XXIBanorte	9.4455	9.6790	9.7156	9.7596
Principal	8.7556	9.6046	9.6481	9.7781
Inbursa	9.5489	9.1905	9.4560	9.5844
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.2156</b>	<b>9.7255</b>	<b>9.7801</b>	<b>9.8300</b>

**Basados en la perspectiva del índice de diversificación:**

Para aquellas personas que están entrando a la última etapa de laboral, es decir en el rango de 60 a 65 años, el riesgo del portafolio de inversión debe ser mínimo, por lo que las Afores recomendadas serían: Citibanamex, Invercap, Principal y Azteca.

Para aquellas personas que están cercanas a la época de pensionarse y cuya edad fluctúa entre los 45 a 59 años, el portafolio de inversión debe contener un nivel de riesgo medio, por lo que las Afores recomendadas serían: XXIBanorte, Principal e Inbursa.

Los inversionistas menores a 45 años, deberán optar por Afores cuyos rendimientos netos sean elevados, buscando al mismo tiempo las menores comisiones.

Tabla 21. Fuente CONSAR. Cifras vigentes al 30 de Mayo de 2018. Elaboración Propia.

Ahora bien, si nos referimos propiamente a los Instrumentos de Inversión de las Afores, la siguiente tabla, puede aclarar muchos conceptos:

Tipo de Instrumento		Siefore Básica de Pensiones	Siefore Básica 1	Siefore Básica 2	Siefore Básica 3	Siefore Básica 4	Siefore Adicional
Renta Variable Nacional	Renta Variable Nacional		2.0	5.7	6.1	7.8	3.8
Renta Variable Internacional	Renta Variable Internacional		5.0	15.4	18.1	20.6	16.0
Mercancías	Mercancías			0.3	0.4	0.5	0.5
PRIVADOS NACIONALES	Aerolíneas		2.0	0.0	0.0	0.0	
	Alimentos		5.0	0.6	0.6	0.6	0.2
	Automotriz		0.0	0.1	0.1	0.3	0.1
	Banca de Desarrollo		2.2	1.8	1.5	1.2	1.3
	Bancario		1.2	1.3	1.3	1.1	0.9
	Bebidas		0.7	0.7	0.6	0.6	0.1
	Cemento		0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	Centros Comerciales		0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
	Consumo		0.5	0.3	0.3	0.3	0.1
	Deuda CP			0.0	0.0	0.0	
	Empresas Productivas Edo.		4.5	3.0	2.6	2.2	2.4
	Estados		1.3	0.6	0.5	0.5	1.2
	Europeos		2.7	3.5	3.4	3.2	0.9
	Grupos Industriales		0.7	0.6	0.7	0.5	0.0
	Construcción						
	Infraestructura		4.8	3.3	3.2	3.5	1.4
	Inmobiliario		0.0	0.0	0.1	0.1	
	OTROS		1.2	1.0	0.9	1.0	0.4
	Papel		0.2	0.1	0.1	0.0	0.0
	Servicios Financieros		0.4	0.4	0.4	0.5	0.1
Siderurgia			0.0	0.0	0.0		
Telecom		1.0	1.3	1.2	1.1	0.2	
Transporte		0.4	0.5	0.5	0.6	0.0	
Vivienda		2.6	1.6	1.4	1.3	1.3	
Estructurados	Estructurados			4.7	5.9	5.3	0.1
FIBRAS	FIBRAS		0.9	2.1	2.1	2.2	1.3
Deuda Internacional	Deuda Internacional		1.7	1.0	1.1	1.2	0.0
Gubernamental	BOND182						
	BONDES	18.6	0.2	0.8	0.3	0.3	9.5
	BONOS	1.8	7.8	11.6	11.7	14.0	19.2
	BPA182	9.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.3
	BPAS	2.8		0.1			0.2
	BPAT	1.3					0.9
	CBIC		4.6	3.6	3.2	2.5	0.1
	CETES	62.0	6.0	6.6	5.2	3.5	12.7
	DEPBMX						
	UDIBONO		39.0	24.4	23.4	20.6	20.9
	UMS		0.8	0.9	0.9	1.1	0.1
	REPORTO	4.4	3.8	1.9	1.7	1.5	3.5
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabla 22. Fuente CONSAR. Instrumentos de Inversión de las Afores. Elaboración Propia.

Los Instrumentos de Inversión más utilizados son:

Renta Variable Internacional: Renta Variable Internacional.

Con mayor incidencia de la Siefore 2 a 4.

Privados Nacionales: Aerolíneas, Alimentos, Banca de desarrollo, Bancario,  
Empresas Productivas del Estado, Infraestructura y  
Vivienda.

Con mayor incidencia de la Siefore 2 a 4.

Estructurados: Estructurados

Fibras: Fibras.

Deuda Internacional: Deuda Internacional.

Gubernamental: BONDESD, Bonos, Cetes, Udibono y Reporto.

Los Instrumentos de Inversión del rubro Gubernamental se consideran inversiones seguras, por lo que se observa su incidencia en todas las Siefores, inclusive la Siefore Básica de Pensiones, que se especializa en Trabajadores próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como trabajadores del ISSSTE con bono redimido.

### **Factores que promueven el ahorro voluntario.**

A lo largo del presente trabajo, se destaca la importancia de fomentar el ahorro voluntario como medio de salvaguarda para potenciar la tasa de reemplazo y por ende el nivel de pensión obtenido. Este hecho es más evidente para aquellos trabajadores que se pensionarán por medio del sistema bd (beneficio definido).

Dando un ejemplo práctico: un trabajador que cotiza al IMSS, con un salario base de cotización de cinco salarios mínimos mensuales (\$2,650.80 por mes), es decir, \$13,254.00. Con

37 años de edad y un saldo acumulado en su cuenta de \$209,867.00 pesos a 2018, ha trabajado durante 19 años y se retirará hasta los 65 años. Suponiendo que el rendimiento neto real anual sea 5%, que la densidad de cotización sea del 100%, y que el ingreso seguirá siendo del 5 salarios mínimos vigentes a Mayo 2018.



Gráfico 4. Fuente CONSAR. Elaboración Propia.

Es decir, sin ningún ahorro voluntario la pensión a obtener es de aproximadamente de \$6201.00. Con un ahorro de \$270.00 mensuales, su pensión incrementa a \$7,065.00, un 13.93%. Con un ahorro de \$584.00 mensuales, la pensión aumenta a \$8,075.00 un 30.22% en relación a la inicial.

Con un ahorro de \$584.00 la pensión asciende a \$9,804.00.00, un 58.10%, en relación a la pensión original.

Por último, con un ahorro voluntario de \$1214.00 mensuales, \$ 14,568.00 al año, y \$407,904 por los 28 años que tardará el supuesto trabajador para pensionarse a los 65 años alcanzará a un 62.78% de incremento en el monto de pensión en relación a los \$6,201.00 originales.

Por consiguiente es prioritario elevar el Ahorro Voluntario a nivel nacional, recientemente existe una propuesta de fomento al Ahorro denominada Teoría del Empujón, del Premio Nobel de Economía, Richard Thaler, ésta teoría en mi opinión, funcionaría para motivar el incremento del ahorro voluntario de los futuro pensionados.

En general, la población no tiende a preparar un ahorro de largo plazo, de hecho les es difícil abstenerse de consumir en el futuro inmediato, para postergar ese consumo y realizarlo en el largo plazo. El Ahorro de largo plazo y especialmente el ahorro voluntario tiene efectos positivos, no únicamente en la economía personal del trabajador, también tiene una influencia en la economía nacional y por ende en la política del Estado.

Si nos situamos propiamente en los elementos que motivan el ahorro, mencionaremos los siguientes:

Magnitud de los ingresos: existe una relación inversa entre los ingresos y el ahorro. Si la persona espera que sus ingresos sean mayores a los que tiene en la actualidad, el nivel de ahorro es bajo, en cambio, si percibe a futuro una disminución de sus ingresos, en general, tenderá a acrecentar los niveles de ahorro.

Certidumbre en los ingresos: siguiendo un patrón de comportamiento similar al anterior, la persona optará por incrementar su ahorro si percibe poca certeza en la continuidad del ingreso percibido.

Grado de Previsión del futuro: si la persona no valora las necesidades futuras en relación a las necesidades actuales, es decir, si privilegia el fenómeno del presentismo (vivo hoy y me despreocupo del futuro), el nivel de ahorro disminuirá.

Expectativas sobre la evolución de los precios futuros: si en general, se percibe un probable incremento de costos en los bienes de consumo, las personas tenderán a reducir los niveles de ahorro para adquirir los productos antes de que incrementen sus precios. En cambio si se presenta un panorama de estabilidad en los precios, los niveles de ahorro tenderán a subir.

Tasas de interés: tasas de interés relativamente altas crearán un efecto de incremento al ahorro, tasas de interés bajas, motivarán un incremento en el consumo.

El nivel de salario: con un salario bajo, la posibilidad de ahorro se disminuye. En cambio, en la medida que el salario se incrementa, la parte excedente que no se usa en cubrir necesidades, podrá tender a transformarse en ahorro.

La inflación: cuando los niveles de inflación de un país son estables, el ahorro se incrementa. La desestabilización económica y por ende el incremento inflacionario, inhiben las posibilidades de ahorro.

Para la economía clásica (Keynes), el Ahorro es la parte del ingreso que no se consume ( $S = Y - C$ ), depende esencialmente de dos variables: el Ingreso y la tasa de Interés. Con el ingreso guarda una relación directamente proporcional, si éste sube, el ahorro también lo hará. Con la tasa de interés, la relación es también positiva, actuando de la misma manera que con el ingreso.



En la Teoría de del Empujón, sin dejar de lado el conocimiento de los clásicos, el ahorro es definido por otras variables que argumentan el consumo y el ahorro como un proceso no del todo racional, influido por optar `por lo más fácil y no necesariamente lo más adecuado'. Es un enfoque de la Economía Conductual que sustenta que los aprendizajes cognitivos y las tendencias emocionales y sociales, influyen en la toma de decisiones sobre la salud, el dinero y la felicidad. Es entonces que es necesario empujar (nudging) a la población para que opte por tomar decisiones que las beneficien tanto en el presente como en el largo plazo.

En otras palabras en una sociedad cambiante, inmersa en efectuar altos niveles de consumo, con escasa cultura de ahorro, es necesario efectuar mecánicas y estrategias llamativas e invitantes que promuevan el Ahorro Voluntario y por consiguiente haya una derrama de beneficios no únicamente a nivel personal al obtener la pensión, también que propicie beneficios al país.

### **Tasa de Mortalidad, Natalidad y expectativas de vida.**

De acuerdo al último censo realizado por el INEGI en el año 2015 somos 119 millones 530 mil 753 habitantes de México. Sin embargo, la misma fuente informa que para el año 2017 el número aumentó a 125.5 millones de mexicanos, de los cuales un cincuenta por ciento es menor de 29 años, esto es aproximadamente 62 millones de jóvenes y niños. De acuerdo a los datos anteriores en dos años hubo un crecimiento de la población de 5,969,247 personas.

En nuestro país la esperanza de vida ha ido incrementando de manera significativa. En el año de 1930 el promedio de vida era de 34.7 años para las mujeres y 33 para los hombres. Para 1970 las mujeres tenían un promedio de esperanza de vida de 63 años y los varones de 58.8 años. Para 2016 la expectativa ha incrementado, para las mujeres con 77.8 años y para los hombres 72.6 años.

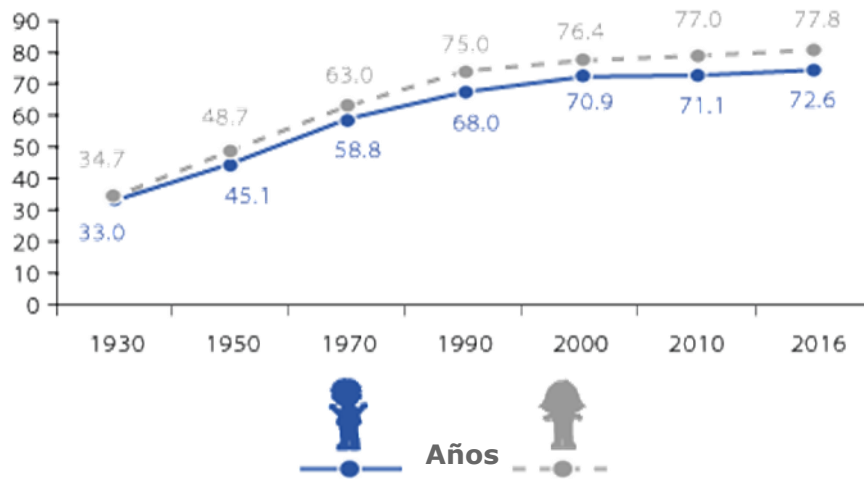


Gráfico 5. Fuente INEGI. Indicadores sociodemográficos de México (1930-2000).

Es decir, de 1930 a 2016, en un período de 86 años la esperanza de vida incrementó para las mujeres, un 124.20% y para los hombres un 120%. Este crecimiento no guarda una relación directamente proporcional, es fluctuante la tasa de crecimiento y está influenciada por los avances científicos y las políticas sociales.

Con lo que respecta al número de defunciones en nuestro país, señala INEGI que para el año 2015, del total de defunciones, un 64.7% se centran en la población de 60 años o más; un 15.8% en población cuya edad fluctúa entre los 45 a 59 años y un 8.2% para personas cuya edad se encuentra entre los 30 a 44 años.

<b>Año</b>	<b>Defunciones</b>	<b>Nacimientos</b>	<b>Porcentaje del número de defunciones con respecto a los nacimientos</b>
1994	419 074	2 904 389	14.42%
1995	430 278	2 750 444	15.64%
1996	436 321	2 707 718	16.11%
1997	440 437	2 698 425	16.32%
1998	444 665	2 668 428	16.66%
1999	443 950	2 769 089	16.03%
2000	437 667	2 798 339	15.64%
2001	443 127	2 676 610	16.55%
2002	459 687	2 699 084	17.035
2003	472 140	2 655 894	17.77%
2004	473 417	2 625 056	18.03%
2005	495 240	2 597 906	19.06%
2006	494 471	2 505 939	19.73%
2007	514 420	2 655 083	19.37%
2008	539 530	2 636 110	20.46%
2009	564 673	2 577 214	21.91%
2010	592 018	2 643 908	22.39%
2011	590 693	2 580 287	22.89%
2012	602 354	2 498 880	24.10%
2013	623 599	2 478 889	25.15%
2014	633 641	2 463 420	25.72%
2015	655 688	2 353 596	27.85%
2016	685 763	2 293 708	29.89%

Tabla 23. Fuente INEGI. Número de Defunciones y Nacimientos de 1994 a 2016. Elaboración Propia.

De manera generalizada la Tasa de Mortalidad ha incrementado de 1994 a 2016. Inicia con un 14.42 y llega a un 29.89, prácticamente duplica.

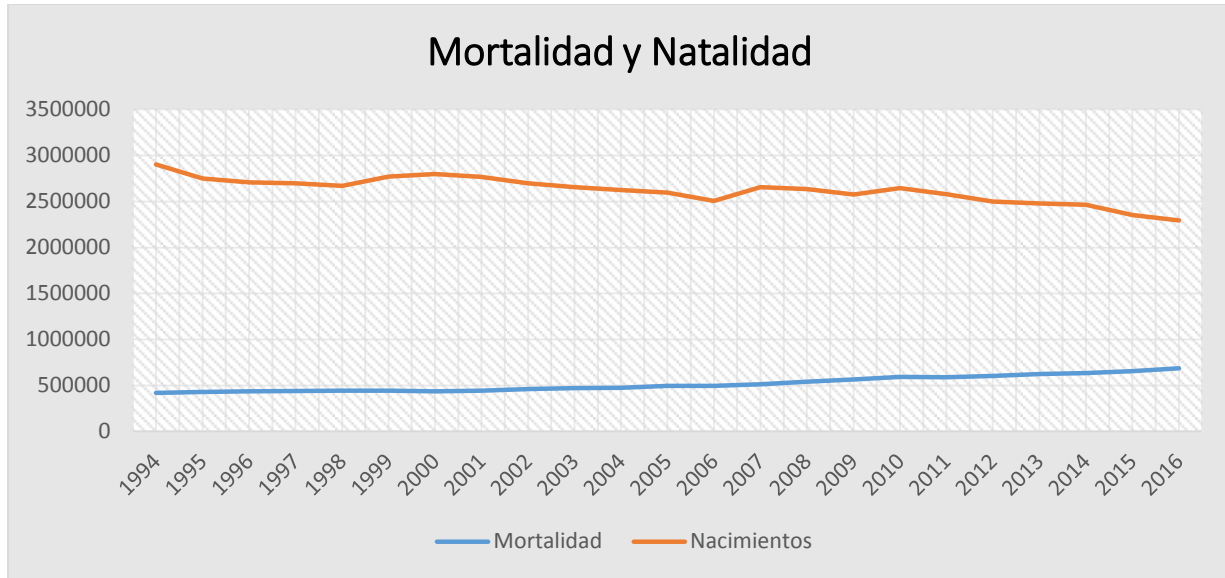


Gráfico 6. Fuente INEGI. Mortalidad y Natalidad. Elaboración propia.

Por su parte la Natalidad ha presentado una constante reducción, pasó de dos millones novecientos mil (redondeando la cantidad), en 1994, a dos millones trescientos mil para 2016. Un decremento de 21.02%.



Gráfico 7. Fuente INEGI. Elaboración propia.

Con respecto a la gráfica anterior, se analiza con más detalle la información si se observa el siguiente cuadro:

Crecimiento Poblacional		
Año	Población Total	% de Variación
1970	48 225 238	
1980	66 846 833	38.61%
1990	81 217 122	21.49%
1995	91 158 290	12.24%
2000	97 483 412	8.03%
2005	103 263 388	5.92%
2010	112 336 538	8.78%
2015	119 530 753	6.40%
2017	125 000 000 aprox.	4.57%

El crecimiento poblacional ha tendido a la baja en forma constante, sin embargo al comparar la reducción de los 70's a los 80' con más de un 38% y de los 80' a los 90' con 21.5% es notoria la relación existente entre las crisis económicas y la reducción del crecimiento de la población.

Cuadro 24. Fuente INEGI. Elaboración Propia.

Por último compararemos la población económicamente activa (PEA) y la población No económicamente activa (PNEA). La siguiente tabla desglosará a la población mayor de 15 años que pueda considerarse como activa, separando el Total de población no sólo en los segmentos de

activo y no activo; también abordará a aquella que se encuentre ocupada y no ocupada, dando un panorama más claro de su distribución.

Población Económicamente Activa de 15 años o más						
Año	Total	PEA	% Variación PEA	Ocupada	Desocupada	PNEA
2015	89 504 182	53 809 017		51 568 519	2 240 498	35 245 165
2016	90 477 120	54 034 800	.419%	52 123 674	1 911 126	36 442 320
2017	92 043 922	54 696 638	.419%	52 865 845	1 830 793	37 347 284
2018	92 604 805	54 590 773	.193%	52 876 916	1 713 857	38 014 032
El porcentaje de variación económicamente activa en realidad es bajo, pues de 2015 a 2016 y de 2016 a 2017, no llega ni a medio punto porcentual y de 2016 a 2017 incluso su avance es más lento con menos de un cuarto de punto porcentual.						

Cuadro 25. Fuente. INEGI. Elaboración Propia

Generalizando, se puede afirmar que a pesar de que la tasa de natalidad ha ido reduciendo, aún no es incidente y definitivamente es mucho mayor que la tasa de mortalidad, por lo que hasta el momento se está muy lejos de convertirse en un país de viejos, el porcentaje de crecimiento de la población en promedio de 2015 a 2017 es de un 5.48%. y el de defunciones apenas alcanza el medio punto porcentual, es decir un .551% en promedio entre los años 2015 y 2016.

Es importante hacer una anotación con la información que provee el propio IMSS, en sus 'Memorias Estadísticas', donde desglosa el número de pensiones otorgadas en los últimos años.

Dando especial atención a las columnas de Vejez y Cesantía, en un período que abarca del año 2000 al 2015, las pensiones por Vejez van de 213 897 a 368 120 con un incremento del 72.10% y con lo que respecta a las Pensiones por Cesantía inician con 491 464 y llegan a 1 465 525, aumentando un 198.105%.

Año	Pensiones Directas				Pensiones a Sobrevivientes		
	Invalidez	Vejez	Cesantía	Incapacidad Permanente	Viudez	Orfandad	Ascendencia
2000	291395	213897	491 464	202 407	459 747	104 323	31 036
2005	275 144	251 394	741 108	227 591	559 203	84 529	37 485
2010	265 688	299 242	1 046 498	254 195	605 451	81 293	30 517
2015	261 046	368 120	1 565 525	247 353	724 473	89 227	29 882

Cuadro 26. Fuente: IMSS, 'Memoria Estadística' 2015. Elaboración Propia.

## CAPITULO IV

### Recomendaciones para la Generación de Transición.

La generación de transición está formada por dos bloques: los trabajadores que pertenecen a la Ley 73 por parte del IMSS y por la Nueva Ley ISSSTE decretada el 31 de Marzo de 2007.

Retomando, los requisitos para obtener el beneficio de la pensión bajo el sistema del IMSS

son: - Mínimo 500 semanas cotizadas

- 60 años cumplidos
- Haber dejado de cotizar al IMSS.
- Estar dentro del periodo de conservación de derechos.
- Tener cotizaciones ante el IMSS, antes o hasta el 30 de Junio de 1997.

Los factores que inciden en el cálculo de ésta son:

- Número de semanas cotizadas
- Promedio de los salarios base de cotización de los últimos cinco años o salario promedio
- Edad del cotizante.
- Beneficiario (s)

El proceso para la determinación de la pensión es:

- **Determinar el grupo salarial:** dividir el salario promedio /salario mínimo actual.

- **Determinar el número de incrementos anuales:** al total de semanas cotizadas se le restan las 500 que son requisito de pensión. Al resultado de la sustracción se le divide entre 52, el nuevo resultado obtenido representa los años extra que el trabajador laboró, *este dato es*



*relevante porque define el porcentaje que va a recibir de su salario promedio de los últimos cinco años.*

- **Determinar la Cuantía Básica y el Factor de Incremento Anual:** este elemento se obtiene de la Tabla que el propio IMSS ya tiene contemplada en la Ley 73. El factor de incremento anual obtenido se multiplica por los años extra que cotizó el trabajador, al resultado se le suma la cuantía básica, el nuevo resultado define el porcentaje que el trabajador recibirá de su salario promedio diario de los últimos cinco años.

- El dato obtenido se multiplica por 30 (que corresponde a los días del mes), arrojando el monto a obtener como pensión mensual.

- **Factor de Actualización:** el monto de pensión se multiplica por 1.11, también llamado Factor Fox, que no es otra cosa que un factor que permite elevar el monto previamente obtenido, el nuevo monto representa el 100% del monto posible de obtener.

- **Penalización por Edad:** si el beneficiario no cuenta con 65 años cumplidos, no recibirá el total de la pensión.

- A los 60 años un 75%.
  - A los 61 años un 80%
  - A los 62 años un 85%
  - A los 63 años un 90%
  - A los 64 años un 95%
  - A los 65 años un 100%
- } Pensión por Cesantía en edad avanzada
- } Pensión por Vejez

- **Asignaciones Familiares:** es un porcentaje extra en caso de tener dependientes económicos, un 10% del monto de pensión para hijos y un 15% para esposa.

- **Impuestos:** sólo para aquellas pensiones que sobrepasan los quince salarios mínimos vigentes.

- **Prestaciones:**

- Pensión Vitalicia.
- Asistencia Médica.
- Asignación Familiar.
- Ayuda Asistencial

La mejor manera de motivar una mayor pensión es por medio de la **Modalidad 40 o Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio.**

Los requisitos que se tienen que cumplir para hacer uso de ella son:

- Tener cotizadas en el régimen obligatorio del IMSS, cuando menos 52 semanas en los últimos cinco años.
- No disfrutar de algún tipo de pensión, es decir: cesantía, pensión o invalidez.
- Inscribirse cuando menos con el último salario base de cotización o con uno superior (de preferencia que sea mayor).
- Cubrir la cuota de 10.075% de los cuatro seguros: Invalidez y Vida 2.375%; Retiro 2%; Cesantía en Edad Avanzada y Vejez 4.275%; Prestaciones en especie, enfermedad y maternidad 1.425%.

Por ejemplo si alguien se inscribe a la Modalidad 40 con el salario topado de 25 salarios mínimos vigentes (salario mínimo general mensual \$ 2,686.14 o bien \$88.36 diario), entonces 88.36 por 25 da un monto de \$ 2,209.00, por 10.075%, obtenemos: 222.556, este monto por 31 días, da un pago mensual de \$ 6,889.236.

Cabe aclarar que no necesariamente debe pagar ese monto mensual por los siguientes cinco años, el trabajador puede optar por realizar pagos por un periodo menor de tiempo. No obstante recordemos que el promedio de salario obtenido en los últimos cinco años.

Otro punto fundamental de tomar en cuenta, es que en Febrero 3, de 2017 a partir de la Reforma Constitucional, el IMSS sustituye los salarios mínimos por la UMA<sup>15</sup> (unidad de medida y actualización), es decir: las cuotas obrero – patronales se pagarán al Instituto en UMAS y no en salarios mínimos. Pero también las pensiones, la modalidad 40 y otros beneficios sociales se calcularán con esta nueva unidad de medida. El valor de este instrumento que en un principio igualaba al salario mínimo, en el transcurso de dos años se ha observado una reducción 5.64% en 2017 y de 9.39% para 2018, no sólo es menor que el salario mínimo, su tendencia es reducir su valor en forma constante.

En 2016 el salario mínimo era de 73.04 pesos, el valor del UMA era de 73.04

En 2017 el salario mínimo era de 80.01 pesos, el valor del UMA era de 75.49

Para 2018 el salario mínimo es de 88.36 pesos, el valor del UMA actual es de 80.6

---

<sup>15</sup> UMA desde finales de 2014 y como resultado del debate de Mancera sobre el incremento de los salarios mínimos, esta Unidad de Medida y Actualización, persigue como finalidad sustituir al SMG (salario mínimo general), la finalidad es desindexar el SMG de las diferentes leyes. Sin embargo hasta Enero de 2016 se hace obligatorio su uso.

La Modalidad Cuarenta se sustenta en el anterior artículo 194 de la Ley del IMSS y en el actual artículo 218, también llamado de Continuación Voluntaria, que especifica que el trabajador una vez dado de baja de su relación laboral, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, conservando los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; pudiendo quedar inscrito con el último salario registrado o con un salario superior al que tenía en el momento de la baja. De esta manera y conjuntando con la política de promediar para efectos de pensión, los últimos cinco años cotizados, la Modalidad 40 se convierte en un medio efectivo para obtener pensiones no sólo dignas, sino también altamente redituables.

Es importante aclarar que actualmente la Modalidad 40 se contrata con un importe expresado en UMAS.

Sin embargo no es aplicable en todos los casos: requiere que haya al menos 52 semanas cotizadas en un período de cinco años. Por consiguiente si una persona desea inscribirse a este beneficio y ya perdió su conservación de derechos, necesariamente deberá contratarse en una relación laboral donde cotice nuevamente por un periodo de al menos un año.

**Con lo que respecta a trabajadores del ISSSTE**, factibles de pensionarse por el Décimo Transitorio o Régimen Anterior Modificado, la pensión se calcula en relación al sueldo básico del último año inmediato en la fecha en que se da de baja el trabajador. Existen 3 formas por las que se pueden pensionar:

**Pensión por Cesantía en Edad Avanzada:** en este tipo de pensión, el trabajador debe contar cuando menos con 10 años de servicio, consiguiendo un monto de pensión equivalente a un porcentaje del sueldo básico del último año inmediato anterior a su fecha de baja. Se aplica a partir de los 65 años, pudiéndose obtener desde un 40%, incrementa un 2% anual, hasta llegar a los 70 años con un 50%.

**Pensión por Jubilación:** la tasa de reemplazo es del 100%, es decir, el trabajador obtendrá de pensión el 100% de su sueldo básico del último año anterior a su fecha de baja. Para tener derecho de aplicar a este beneficio es necesario que el trabajador tenga 30 años de servicio si es varón o 28 años de servicio si es mujer.

**Pensión por Edad y tiempo de Retiro:** es requisito que el trabajador tenga un mínimo de 15 años de servicio. El monto de pensión se otorga como un porcentaje en relación directa a los años de servicio. Esta fluctúa desde un 50% para trabajadores con 15 años de servicio, hasta un 95% para trabajadores con 29 años de servicio. Hasta 2017 no se contemplaba una edad mínima para ejercer este derecho.

Requisitos:

En todos los casos:

- Estar registrados en una Afore para poder realizar el trámite de disposición de recursos.
- Contar con el expediente actualizado de Identificación del Trabajador.
- Tener Identificación Oficial.
- Contar con un Estado de cuenta bancario con CLABE.

En casos específicos:

- Cesantía: mínimo 10 años de servicio.
- Jubilación: 30 y 28 años de servicio, para hombres y mujeres respectivamente.
- Edad y Tiempo de Retiro: a partir de 2018, tener de 60 años en adelante y mínimo 15 años de servicio.

Procedimiento a seguir para cualquiera de las modalidades anteriores:

- En la Delegación ISSSTE que corresponda, verificar que los datos personales estén correctos, solicitando el Documento de Aceptación de Datos. Una vez verificado este paso, se procede a llenar la Solicitud de Concesión de Pensión y firmarla.

- El siguiente paso consiste en presentarse en la Afore que corresponda para pedir el formato Solicitud de Disposición de Recursos, mismo que se llenará y firmará para entregarlo a la misma Afore, junto con la Concesión de Pensión en original y copia.

- En un plazo no mayor a 30 días hábiles se deberán de entregar los siguientes recursos:

SAR – ISSSTE 92; SAR – FOVISSSTE 92; FOVISSSTE 2008. Los dos últimos si no hay crédito de vivienda vigente

Para efectos de las Prestaciones de Retiro el ISSSTE sólo toma en cuenta el Salario Base Regional del último año inmediato anterior, no toma en cuenta la Compensación Garantizada. Esta prestación puede ser requerida por medio de una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras se es trabajador en activo y que optó por el Décimo Transitorio, solicitando que sea incluida esta compensación para efectos de pensión. Para

trabajadores que ya se encuentran pensionados y no fue aplicada dicha compensación, la demanda se realizará ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

La Compensación Garantizada es un ingreso adicional al sueldo tabular, que se otorga como ingreso extra e incentivo al desempeño laboral, se encuentra regulada por el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (DOF 31 de Mayo de 2017).

Intervienen en esa regulación, el Artículo 127 Constitucional; el Artículo 65 fracción II; la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Se tipifica que los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión debiendo ser proporcional a sus responsabilidades.<sup>16</sup>

Con la reforma a la Ley del ISSSTE del 2007 el artículo 15 de la ley del ISSSTE dejará de tener efecto para las generaciones que se pensionarán por medio de la Afore correspondiente. Pero para los servidores públicos adscritos al Décimo Transitorio, este artículo aún es vigente y en él se contempla que el sueldo básico que se tomará en cuenta se integra por el presupuestal, sobresueldo y la compensación.

Para entablar la petición legal de la inclusión de la Compensación Garantizada, se puede apoyar en la Ley Federal de Procedimiento Contencioso y Administrativo, Artículo 14.

Por último, el artículo 92 de la Ley del ISSSTE señala que aquellos trabajadores que no cumplen con los requisitos para tener derecho a una pensión por Cesantía en Edad Avanzada o vejez contarán con un monto garantizado de \$ 3,034.20 de Pensión Garantizada.

---

<sup>15</sup> Diario Oficial de la Federación; 31 de Mayo de 2017.

## Recomendaciones para la Generación Actual.

Las Generaciones actuales, es decir aquellas que iniciaron su vida laboral después de Junio del 97 para el IMSS o después de Marzo del mismo año para los trabajadores al servicio del Estado, afiliados al ISSSTE, deberán pensionarse por el Régimen de Cuentas Individuales.

Para lograrlo, con un monto que les permita no ver mermado su estilo de vida, es necesario formar a lo largo de esa vida productiva, un ahorro continuo y/o una inversión planificada para lograr la meta de pensión. Los requisitos para acceder al derecho de pensión son:

<p><b>Para el IMSS</b></p>	<p>Contar con 1250 semanas cotizadas.</p> <p>Estar registrado en una Afore.</p> <p>Haber dejado de cotizar al Instituto.</p> <p>Tener 60 a 64 años para Cesantía o 65 años para Vejez</p>
<p><b>Para el ISSSTE</b>  <b>dependiendo de la modalidad</b>  <b>pueden variar los requisitos</b></p>	<p><b>Renta Vitalicia</b></p> <p>25 años de cotización al ISSSTE</p> <p>estar registrado en una Afore</p>
	<p><b>Retiro Programado</b></p> <p>estar registrado en una Afore</p>
	<p><b>Pensión Garantizada</b></p> <p>tener 60 o 65 años</p> <p>estar registrado en una Afore teniendo recursos en ella</p>

Tabla 27. Fuente CONSAR .Requisitos para pensión por Cuentas Individuales. Elaboración Propia.



Los beneficios a recibir, van a variar en el ISSSTE, de acuerdo al tipo de pensión a la que se accede:

Renta Vitalicia	Retiro Programado	Pensión Garantizada
<p><b>Garantiza una pensión de por vida.</b></p> <p>El monto de pensión se contrata con una aseguradora y depende del saldo acumulado.</p> <p>Se adquiere un Seguro de Sobrevivencia para garantizar beneficios a los sobrevivientes.</p>	<p><b>Sólo se recibe hasta que se agotan los recursos de la Afore.</b></p> <p>Se adquiere un Seguro de Sobrevivencia para garantizar beneficios a los sobrevivientes.</p>	<p><b>Es una compensación</b> que se otorga a aquellas personas que cumplen con 25 años de cotización, pero sus recursos en la Afore no son suficientes para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado.</p> <p><b>Es equivalente a dos salarios mínimos.</b></p> <p>Actualizable anualmente.</p>
Devoluciones	Devoluciones	Devoluciones
<p>SAR ISSSTE 92 y Vivienda 92 Aportaciones Voluntarias.</p>	<p>SAR ISSSTE 92 y Vivienda 92 Aportaciones Voluntarias.</p>	<p>SAR ISSSTE 92 y Vivienda 92 Aportaciones Voluntarias.</p>

Tabla 28. Fuente CONSAR. Elaboración Propia.

En lo que respecta a los afiliados al IMSS, se cuentan con los siguientes beneficios:

<b>La Pensión dependerá exclusivamente del saldo acumulado en la cuenta Afore</b>		
<b>Renta Vitalicia</b>	<b>Retiro Programado</b>	<b>Pensión Mínima Garantizada</b>
<p><b>Se contrata con una Aseguradora y es de por Vida.</b></p> <p>Garantiza el pago de una pensión predeterminada.</p> <p>Se debe adquirir un Seguro de Supervivencia.</p> <p>Se puede acceder anticipadamente a la edad solicitada (60 años), si la pensión calculada es superior en más del 30% de la Pensión Mínima Garantizada.</p> <p>Se actualiza de acuerdo a la inflación.</p>	<p><b>Se contrata con la Afore en la que se está registrado.</b></p> <p>El monto está en función directa de tres factores: Saldo acumulado en la Cuenta Individual; Rendimientos Obtenidos y la Esperanza de Vida.</p> <p>Se obtiene hasta que se agoten los recursos de la Cuenta.</p> <p>Es requisito cubrir el Seguro de Supervivencia para los beneficiarios.</p> <p>Su monto es fluctuante porque se recalcula cada año con los recursos que van quedando.</p>	<p><b>Es una compensación</b> que se otorga cuando se cumple con las 1250 semanas de cotización, pero los recursos son insuficientes para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado.</p> <p><b>Equipara a un salario mínimo que se actualiza a la inflación.</b></p>
<b>Devoluciones</b>	<b>Devoluciones</b>	<b>Devoluciones</b>
<p>Si existe excedente de recursos se puede retirar en efectivo, se encuentra exenta de pago.</p> <p>SAR 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias.</p>	<p>SAR 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias.</p>	<p>SAR 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias.</p>
<p>Recursos que no se entregan en efectivo pues se canalizan para el pago de pensión</p>		
<p>Retiro 97 a la fecha de retiro.</p> <p>Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</p> <p>Cuota Social.</p> <p>Infonavit 97 (si no hay crédito de vivienda, son entregados al Infonavit)</p>		

Tabla 29. Fuente CONSAR. Tipos de pensiones en el IMSS y sus beneficios. Elaboración Propia.

Es muy claro que el panorama para las generaciones actuales no es muy prometedor, por ello, reiterando, el realizar Contribuciones Voluntarias a la Cuenta Individual es indispensable para elevar el nivel de vida al dejar de ser trabajador en activo.

Otro medio que se encuentra al alcance de la población en general, lo conforman los planes que se contratan con Aseguradoras, Bancos, Casas de Bolsa y Operadoras de Sociedades de Inversión, llamados Planes Personales de Retiro (PPR o PPRs). Estas Instituciones se encuentran autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y por consecuencia dichas inversiones ofrecen beneficios fiscales sustentados en el artículo 176 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Es importante señalar que estos planes personales de retiro, en muchos de los casos, son programados a largo plazo, regularmente 20 a 25 años. Sin embargo hay otros planes con plazos más cortos.

Algunas recomendaciones previas a su contratación serían:

- Verificar la solvencia y permanencia de la Institución contratada. ¿Cuánto tiempo ha permanecido en el mercado financiero?, su trayectoria y confiabilidad.
- Estudiar con prudencia los montos y plazos a contratar. Por ejemplo si se contrata un pago mensual de \$ 3,000.00 hay que pensar que se seguirán pagando por los próximos 20 o 25 años.
- Como salvaguarda al punto anterior, se debe buscar que la empresa con la que se contrata tenga la posibilidad de flexibilizar los montos de pago, sin que exista penalización.

- Dimensionar cual es el beneficio que se busca obtener para enfrentar los gastos en la etapa de retiro y sustentado en ello, hay tres preguntas importantes que se deben auto-responder:

1. ¿Cómo voy a financiar el programa?
2. ¿Qué beneficio financiero espero obtener?
3. ¿A partir de qué momento, a qué edad deseo obtener esos beneficios?

Una vez que se tienen claras las expectativas que se desean lograr y los medios y plazo para conseguirlo, es importante estudiar las diferentes opciones que se ofrecen en el mercado financiero, previamente consultando en: <https://rankia.mx> Comunidad Financiera más fuerte de Hispanoamérica y en la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef).

De acuerdo a éstas dos fuentes, son tres las PPR más recomendadas:

BANAMEX	ZURICH MEXICO	OLD MUTUAL MEXICO
Su PPR es un plan de Inversión a largo plazo. Cuenta con atractivos beneficios fiscales.	Su PPR invierte en Sociedades de Inversión de Deuda, exentas de ISR y en Sociedades de Inversión de Renta Variable.	Es un grupo de Ahorro, Inversión y protección a largo plazo que elabora un Portafolio Personal de acuerdo al estilo y estrategia de Inversión.

Cuadro 30. Fuente <https://rankia.mx>. Elaboración Propia.

Las tres Instituciones cuentan con una larga trayectoria en el sistema financiero, algunos de sus antecedentes son:

Banamex inicia operaciones como Banco Nacional de México, para actualmente formar parte de uno de los más grandes grupos financieros del mundo como es Citygroup Inc.

Zurich México, aseguradora reconocida a nivel Internacional como una de las 10 mejores, inicia operaciones en México en 1984, su origen se encuentra en Suiza en el año 1872. Su Operadora de Fondos de Inversión, es la especializada en manejar los PPR y en la actualidad fue adquirida por Allianz Fónдика en el año 2015.

Old Mutual México, es considerado como uno de los más grandes manejadores de Fondos de Ahorro Globales, inició operaciones en 1845 en Ciudad del Cabo, Sudáfrica. Se enfoca a la Inversión de sectores de nivel medio y medio superior.

Un elemento a tomar en cuenta antes de decidir el PPR ideal para cada persona, es revisar varias propuestas, tomando en cuenta, ¿cuál es el beneficio que se persigue?, para pormenorizar cada uno de ellas y establecer una comparación objetiva y viable. Con la finalidad de dar seguimiento y constancia al compromiso adquirido.

La siguiente información ofrece una amplia gama de posibilidades de Planes Personales de Retiro, PPR. (Ver Anexo).

Compañía	Plan	Características
<b>Allianz</b>	OptiMaxx Patrimonial	Plan de Inversión administrado por un Fideicomiso con una amplia variedad de estrategias de inversión, tanto activas como pasivas.
	OptiMaxx Fiscal	Plan de Inversión que ofrece rendimientos que maximizan los beneficios fiscales, con la finalidad de dar un fuerte crecimiento al capital o ahorro invertido.
	OptiMaxx Elite	Plan de Inversión que cuenta con un Seguro de Vida. Ofrece excelentes rendimientos y ventajas fiscales.
<b>Old Mutual México</b>	Old Mutual Crea	Es un plan que hace que las personas ahorren con disciplina, con el fin de maximizar el capital.
	Old Mutual Vision	Excelente plan para las personas que empiezan a tener mayores responsabilidades financieras, te permite ahorrar de corto, mediano y largo plazo.
	Capital Seguro	Es un producto que te permite invertir de la mejor manera, donde logra formar un patrimonio y proteger a su familia.
	Seguros Básicos Estandarizados	Diseñado para las personas que quieren dar a los beneficiarios una suma básica, para cubrir sus necesidades en caso de que llegarán a faltar.
	Multitrust	Producto para las personas que desean invertir su dinero en corto plazo.
	Globaltrust II	Producto de inversión para las personas que están buscando preservar e incrementar su capital.
<b>Inbursa</b>	Retiro Activo	Permite construir poco a poco un patrimonio sin descuidar el presente. Ideal para profesionista independiente o empresario, que busca tener un capital para el retiro. Plazo mínimo 5 años.
<b>Banamex</b>	Plan Personal de Retiro	Seguro de vida con un componente de inversión que permite deducir fiscalmente las aportaciones realizadas.
<b>GNP</b>	Proyecta	Es un seguro para el futuro, que permite generar un ahorro garantizado para el retiro. Ejemplo: con una aportación anual de \$72480. En 25 años hay un ahorro de 2,000,000. Si se llega a los 90 años de edad el monto pagado sería de \$3,398,616. aprox.
	Consolida	Es un seguro que te permite generar un ahorro garantizado para tu retiro, y también te brinda la oportunidad de disminuir el pago de impuestos.

Tabla 31. Fuente [www.planpersonalderetiro.mx](http://www.planpersonalderetiro.mx) . Modificaciones propias.

Ya sea invertir en la Cuenta Individual de la Afore, tomar un Plan Personal de Retiro o combinar ambas situaciones, es una decisión que debe ser sustentada en una visión objetiva y

razonable del futuro de cada persona. Donde en forma honesta se pregunten ¿qué tipo de Calidad de Vida quiero tener?, ¿Cómo deseo vivir mi tercera edad?, ¿Qué satisfactores debo obviar en el presente para conseguir mi objetivo futuro? Y por otro lado, financieramente hablando, ¿qué mecanismo de inversión se adapta mejor a mis necesidades y expectativas: un seguro de pensiones, una cuenta de inversión o un fideicomiso?

Las respuestas a tales preguntas serán la pauta que guie las decisiones a tomar y las consecuencias de la vida a futuro.

## **CAPÍTULO V**

### **Entrevistas.**

Se efectuarán dos entrevistas, una para personal que ha laborado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la otra, para personal que ha laborado en el Instituto de Seguridad Social para Trabajadores al Servicio del Estado, o que maneja pensiones de ambos tipos.

En ambos casos se pretende entrevistar a personas que por efectos laborales hayan trabajado o actualmente trabajen en un área, cuyo proceso tenga que ver directamente con el otorgamiento de pensiones, con la finalidad de hacer más fiable la información obtenida para ambas situaciones.

Inicialmente se presentan los formatos de entrevista, posteriormente las entrevistas como tal.



## Entrevista a personal del IMSS

1.- ¿Cuál es su nombre?

Alejandra Hernández Velasco.

2.- ¿Cuál es su actividad Laboral y cuántos años hace que la ejerce?

Jefe de departamento de Pensiones, en este puesto 8 años, en el Seguro Social 28 años.

3.- ¿En qué Subdelegación ha laborado los últimos años?

Subdelegación 10, Churubusco.

4.- ¿En promedio, cuántos casos de pensión se atienden al día?

Más o menos 250 casos al día, es la Subdelegación más grande del Distrito Federal.

5.- ¿Cuántas Subdelegaciones hay en la CDMX?

Son nueve Subdelegaciones.

6.- En su opinión, ¿cuál es la principal diferencia entre los sistemas de pensión de Beneficio Definido y el de Contribución Definida?



El que tenía más beneficios era el anterior, porque la pensión la daba el Seguro. En cambio ahora, le llaman pensión, pero no lo es, la paga la Afore.

7.- En los últimos años, de una manera aproximada, de cada 100 casos atendidos al calcular una pensión, ¿Cuántos de ellos provenían del uso de la Modalidad 40?

De los 250 que atendíamos unos diez provenían de Modalidad 40.

8.- ¿En su opinión, que factor influía para que la gente no tomara la Modalidad 40?

Debido a la Reforma, antes no era posible cotizar con más salario porque sólo se podía inscribir en un salario anterior o superior. Pero después de la Reforma se pueden inscribir con el tope nuevo.

9.- ¿En su experiencia, de los últimos años, ¿cuál es el número de salarios mínimos que observó que se utilizara con más frecuencia al contratar la modalidad 40?

De cien pesos que ganaban a un salario superior de 200, porque es lo que podían ganar.

10.- ¿Qué elementos son esenciales para que la pensión por Ley 73, tenga una tasa de reemplazo alta?

Tener un buen número de semanas, por ejemplo, unas dos mil y un salario ni bajo ni alto, unos trescientos pesos y los años cumplidos a los 65.

11.- ¿Qué proceso lleva el calcular una pensión?

Tener el salario promedio y las semanas cotizadas.

Por ejemplo, 1700 semanas cotizadas menos las 500 de base es igual a 1200.

Dividir 1200 entre 52 que son las semanas, da 23.07, ese número son los incrementos.

Multiplica 900 de salario promedio por 365 días al año, el resultado, 328,500, lo multiplicas por 1.11, el factor Fox, eso da 3,646.35.

Por otro lado multiplica 900 del salario por el factor 127.75, se usa para salarios básicos, el resultado por el factor Fox, entonces tenemos  $(114\ 975)(1.11\%)$ , tenemos 127,622.25, esa es la cuantía básica.

Divide 328,500 entre 12, da 27,375

Multiplica 900 por 4.5625, te da 4,106, eso por 23.07 de los incrementos, tienes 94,443.75, este por 1.11, ahora resulta 104,832.56.

164,855.64 entre 12 meses da 13 737.97, más 13% de la esposa son 2060.68, más 10% de hijo con una edad de hasta 25 años que siga estudiando 1,373.70, suma 17,172.35 de pensión.

Pero, déjame hacerlo otra vez y te envío por correo.

12.- ¿Qué recomendaciones haría a aquellas personas que están en vías de pensionarse por Ley 73?

Coticen muchas semanas y que lleguen a los 65 años.

13.- ¿Qué recomendaciones haría a las personas que se pensionarán por el sistema de Contribución Definida?

A ellos sí, que aparte de lo que el patrón está pagando en la Afore, ellos aporten a la Afore.

Agradezco profundamente su tiempo y atención.

Elsa Gutiérrez Rojas.



### **Entrevista información referente al ISSSTE**

1.- ¿Cuál es su nombre?

Carlos González Mina.

2.- ¿En qué puesto se ha desempeñado los últimos cinco años?

Instructor Capacitador en GNP y Principal Afore.

3.- ¿Cuál es su función en ese puesto?

Instructor.

4.- ¿Qué es el Décimo Transitorio?

Surge a raíz del cambio del sistema demagógico, en 2007 siguiendo los pasos del IMSS, copió al IMSS y en ese momento los trabajadores tuvieron que decidir ley anterior, Sistema de Reparto Modificado, Artículo 10 transitorio o por Capitalización Individual. Pero la nueva ley no entró vigor hasta Enero 2010, entonces tuvieron casi tres años para decidir cuál querían.

5.- En su opinión, ¿qué diferencias elementales se presentan entre la pensión por Décimo Transitorio y por Régimen de Cuentas Individuales?

La pensión por Décimo Transitorio la paga el Gobierno y la de Capitalización Individual tu autofinancias la pensión.

6.- ¿Existe algún tope para la pensión del Décimo Transitorio?

Desconozco un poco, porque en Capitalización Individual es con 10 veces el tope en el Décimo Transitorio.

7.- Para aplicar la pensión por cualquiera de las modalidades, ésta se calcula en relación al sueldo básico inmediato anterior del último año a la fecha de baja, sin embargo, el sueldo bruto también contempla otros rubros como incentivos o la compensación garantizada. ¿En su experiencia hay casos donde la pensión se calcule con ambos rubros y cómo lo han logrado?

En el IMSS se le llama Salario Diario Integrado, en el ISSSTE Sueldo Básico, pero no se contemplan los bonos, no vales. Dependiendo en el recibo como lo reconoce la dependencia, como los nombran.

8.- ¿Qué elementos son necesarios de prevenir antes de iniciar el proceso de pensión por Décimo Transitorio?

Tener toda la información correcta.

Qué no haya inconsistencias.

Tener a los familiares correctamente registrados.

Checar el domicilio correcto.

9.- Durante el proceso de petición de pensión, ¿qué instrumentos pueden aportar un incremento en el monto a recibir?

Para el IMSS, el Salario Integrado. En el ISSSTE cuidar el Salario base del último año, no los bonos.

10.- ¿Qué recomendaciones puede hacer para aquellas personas que están próximas a efectuar su trámite de pensión?

Diversificar. No descartar la Afore, dar aportaciones voluntarias, finalmente son instrumentos seguros. Comprar un PPR. Si la empresa lo permite, pedirle un Plan Individual de Pensión.

Agradezco profundamente su tiempo y atención.

Elsa Gutiérrez Rojas.

## **Conclusiones:**

Una parte del título del presente trabajo, versa así: 'Desafío económico para la población. Generación de Transición. Generación Actual'. A lo largo de su desarrollo, se observan dos tendencias divergentes: la generación de transición y la generación actual o por régimen de cuentas individuales, enfrentarán de forma muy distinta las políticas y mecánicas necesarias para encarar la parte final de su vida.

Si bien, es evidente que México mantiene un Sistema de Pensiones diversificado, y con él, una parte de la población entra y entrará a la tercera edad sin los medios suficientes para afrontarla. Las dos generaciones objeto de estudio, tienen la oportunidad, de realizar una planeación adecuada y efectiva que potencialice los recursos a obtener en su momento de retiro.

Desde mi perspectiva, para ambas generaciones, las recomendaciones serían las siguientes:

- Desde un ámbito educativo:
  - Política de Educación Financiera sustentada por parte del Estado, que se imparta desde temprana edad.
  - Política de Educación Financiera apoyada por la Consar, para adultos y adultos jóvenes, que se imparta en talleres.
  - Iniciación a la Cultura Financiera desde niveles básicos de Educación, es decir desde el inicio de secundaria abordando el tema de Ahorro y concluyendo en tercer año con temas de Inversión y Crédito.
  - Estos temas no deberán dejarse de lado al cursar el Nivel Medio Superior con Talleres dirigidos al cuidado de las Finanzas Personales.

- En Educación Superior se debe reforzar el manejo de las Finanzas personales, dando especial atención al Proyecto de Retiro.
  - Incluir en los procesos de Educación Financiera el conocimiento de las Siefores, su nivel de Riesgo de Inversión para cada etapa de la vida, dando como resultado que los inversores cuiden de su Cuenta Individual, constatando estar en la Siefore indicada.
- Desde un ámbito de acciones que pertenecen a políticas del Estado.
- Modificar la aportación trabajador-patrón, por parte de los cotizantes al IMSS, para pasar del 6.278% a una tasa del doble y llegar a 12.556% en un proceso gradual, que pudiera llevarse en un punto por año.
  - De la misma manera, para los trabajadores del ISSSTE, modificar la aportación del trabajador de 6.125 al doble 12.25 y de la dependencia de un 5.175% a 7.76%, también de manera gradual, pero continua.
  - El Gobierno Federal junto con la SHCP, continuar innovando mecanismo para hacer atractiva la Aportación Voluntaria a la Cuenta Individual de las Afores.
  - Las Instituciones Financieras, es decir Bancos, Aseguradoras, Casas de Bolsa y Operadoras de Sociedades de Inversión, tener constantemente promocionales de sus Planes Personales de Retiro, haciendo la información amigable y en un lenguaje accesible.
- Por último, a nivel individual: **diversificar**, especialmente todas aquellas personas que pertenecen a las nuevas Leyes tanto de IMSS como de ISSSTE. Es decir, realizar aportaciones voluntarias, pero también contratar un PPR con un monto que sea pagable en el largo plazo, aun cuando haya modificaciones en las percepciones salariales o de ingreso.

## CAPÍTULO VI

### Anexos

## PLAN PERSONAL DE RETIRO CITIBANAMEX

Es un producto de inversión a largo plazo, que te ayuda a crear un patrimonio para el retiro, con la ventaja de que tus aportaciones son deducibles de impuestos. Cuenta con los siguientes beneficios:

- Deducibilidad de impuestos del 10% de tus ingresos anuales sin que éstos superen 5 Salarios Mínimos Garantizado (SMG) al año.
- Protección a tus seres queridos por el seguro de vida.
- Reservas de inversión con atractivos rendimientos.
- Tú defines el esquema de aportaciones anualmente.
- Tú eliges el tipo de rentas que recibirás al finalizar tu Plan.
- Anualmente hace deducible las aportaciones del Plan conforme a los porcentajes establecidos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).



- Una vez terminado el Plan, y con base en lo establecido en el Artículo 176 Fracc V de la LISR (65 años de edad alcanzada o invalidez total y permanente), podrás retirar tus aportaciones más los intereses generados sin retención de impuestos hasta por 9 SMG al año.

Tus ahorros formarán parte de las reservas de Citibanamex Seguros y podrás elegir entre distintas alternativas de inversión para diversificar tu portafolio y optimizar el rendimiento de tus inversiones.



### Alternativas de inversión:

- SB Liq Corto plazo
- SB MD Mediano plazo
- SB Plazo Mediano a largo plazo
- SB ES Largo plazo
- Conservador IPC



Contacta a tu Banquero Patrimonial y recibe la asesoría integral que mereces.

Las reservas en inversión de este producto forman parte de las reservas técnicas de Citibanamex Seguros, S.A. de C.V., integrante de Grupo Financiero Citibanamex, incluidas en este seguro, y podrán fluctuar de acuerdo con las condiciones de mercado, pudiendo incluso tener una minusvalía del capital invertido. Las inversiones en dichas reservas no están garantizadas por Citibanamex Seguros, S.A. de C.V.

---

Aplican condiciones y exclusiones de la póliza contratada.

La información contenida en esta página es informativa y prevalece sobre ésta las Condiciones Generales de cada uno de los productos.



## Proyecta GNP

Te mereces tener un retiro digno en el que vivas económicamente independiente y con el estilo de vida al que estás acostumbrado, por ello es importante que empieces a tomar acciones al respecto, como contar con herramientas financieras que te permitan hacer realidad lo que te has proyectado.

### ¿Qué es?

Es un seguro con grandes beneficios para tu futuro, ya que te permite generar un ahorro garantizado para tu retiro que podrás recibir a los 55, 60, 65 o 70 años de edad. Además, tienes la opción de aprovechar al máximo tu etapa productiva pagándolo en un plazo de 10 años.

### ¿Qué ventajas me ofrece?

- La certeza de que al final del plazo recibirás el ahorro planeado para tu retiro.
- Tu ahorro será libre de impuestos, una vez cumplidos 60 años de edad y 5 años de vigencia con la póliza.
- Protección y ahorro garantizado a partir de \$50,000 dólares o \$400,000 pesos, los cuales no pierden valor con el tiempo, ya que se actualizan en moneda nacional con base en la inflación y en dólares de acuerdo al tipo de cambio.
- Reconocemos tu género y hábitos incrementando sin costo la protección por fallecimiento.
- Distintas opciones para recibir la Suma Asegurada, ya sea en una sola exhibición, en un Plan de Rentas o a través de un Fideicomiso.
- Si eres mujer, tienes acceso a protección adicional contra padecimientos frecuentes y/o exclusivos de tu género.
- Además puedes aprovechar los beneficios fiscales que te ofrece el Artículo 185 al contar con Proyecta Afecto, un plan que además de contar con los beneficios de Proyecta, te permite hacer deducible de impuestos las aportaciones que destines para el retiro, en cada ejercicio fiscal, independientemente de tu nivel de ingresos de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente.
- Puedes complementar tu protección por medio de coberturas por Invalidez y Muerte Accidental.



## Formato

### Entrevista a personal del IMSS

**1.- ¿Cuál es su nombre?**

**2.- ¿Cuál es su actividad Laboral y cuántos años hace que la ejerce?**

**3.- ¿En qué Subdelegación ha laborado los últimos años?**

**4.- ¿En promedio, cuántos casos de pensión se atienden al día?**

**5.- ¿Cuántas Subdelegaciones hay en la CDMX?**

**6.- En su opinión, ¿cuál es la principal diferencia entre los sistemas de pensión de Beneficio Definido y el de Contribución Definida?**

**7.- En los últimos años, de una manera aproximada, de cada 100 casos atendidos al calcular una pensión, ¿Cuántos de ellos provenían del uso de la Modalidad 40?**

**8.- ¿En su opinión, que factor influía para que la gente no tomara la Modalidad 40?**

**9.- ¿En su experiencia, de los últimos años, ¿cuál es el número de salarios mínimos que observó que se utilizara con más frecuencia al contratar la modalidad 40?**

**10.- ¿Qué elementos son esenciales para que la pensión por Ley 73, tenga una tasa de reemplazo alta?**

**11.- ¿Qué proceso lleva el calcular una pensión?**

**12.- ¿Qué recomendaciones haría a aquellas personas que están en vías de pensionarse por Ley 73?**

**13.- ¿Qué recomendaciones haría a las personas que se pensionarán por el sistema de Contribución Definida?**

**Agradezco profundamente su tiempo y atención.**

**Elsa Gutiérrez Rojas.**



## Formato



### Entrevista información referente al ISSSTE

**1.- ¿Cuál es su nombre?**

**2.- ¿En qué puesto se ha desempeñado los últimos cinco años?**

**3.- ¿Cuál es su función en ese puesto?**

**4.- ¿Qué es el Décimo Transitorio?**

**5.- En su opinión, ¿qué diferencias elementales se presentan entre la pensión por Décimo Transitorio y por Régimen de Cuentas Individuales?**

**6.- ¿Existe algún tope para la pensión del Décimo Transitorio?**

**7.- Para aplicar la pensión por cualquiera de las modalidades, ésta se calcula en relación al sueldo básico inmediato anterior del último año a la fecha de baja, sin embargo, el sueldo bruto también contempla otros rubros como incentivos o la compensación garantizada. ¿En su experiencia hay casos donde la pensión se calcule con ambos rubros y cómo lo han logrado?**

**8.- ¿Qué elementos son necesarios de prevenir antes de iniciar el proceso de pensión por Décimo Transitorio?**

**9.- Durante el proceso de petición de pensión, ¿qué instrumentos pueden aportar un incremento en el monto a recibir?**

**10.- ¿Qué recomendaciones puede hacer para aquellas personas que están próximas a efectuar su trámite de pensión?**

**Agradezco profundamente su tiempo y atención.**

**Elsa Gutiérrez Rojas.**

## Bibliografía

- Aguilera Verduzco, Manuel Una lectura Keynesiana del liberalismo de los ochenta; La teoría general: Nueva y vieja ortodoxia. UNAM; 1ª. Edición. Disponible en: [https://books.google.com/books/about/Guia\\_práctica\\_de\\_las\\_afores\\_y\\_el\\_nuevo.html](https://books.google.com/books/about/Guia_práctica_de_las_afores_y_el_nuevo.html).
- Aguilar Segovia, Maricarmen (Marzo, 2009). Análisis Financiero de las Afores en México, Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, IPN.
- Alonso, Javier
- Hoyo, Carmen
- Tuesta, David (Febrero, 2014). Un Modelo para el Sistema de Pensiones en México: Diagnóstico y Recomendaciones; Documento de trabajo 14/07.
- Amezcuca Ornelas, Norahenid Guía Práctica de las Afore y el Nuevo SAR; Editorial: Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, 1ª Edición, 1997. Disponible en: [www.tesis.uson.mx](http://www.tesis.uson.mx)
- Barajas Martínez, Gabriela (Enero, 2010). Políticas de bienestar social del Estado posrevolucionario: IMSS, 1941 -1958; Política y Cultura, Número 33. Revista Especializada. Disponible en: [www.scielo.org.mx/scielo.php](http://www.scielo.org.mx/scielo.php)
- Cámara de Diputados (Junio 28, 2006). Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: <https://www.gob.>documentos<reglamentos>.

- Carmona Dávila, Doralicia (Enero, 2018). Se publica la Ley del seguro social que crea el IMSS; Memoria Política de México, Nueva Edición Perenne; Revista Especializada. Disponible en: [www.memoriapolíticademexico.org](http://www.memoriapolíticademexico.org)
- CONEVAL (2014). Consideraciones finales sobre las líneas de Bienestar; Centro Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Disponible en [www.coneval.org.mx/informes/.../construcciones](http://www.coneval.org.mx/informes/.../construcciones)
- CONSAR (1999). Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- CONSAR (2016). Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México. Solar, Servicios Editoriales; México. Disponible en: [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistemas\\_de\\_pensiones\\_2016.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistemas_de_pensiones_2016.pdf)
- CONSAR (2017). Comisiones 2018 de las Afore. Proceso de autorización anual de Comisiones.



Diario Oficial de la  
Federación

(24 Diciembre 2012). Decreto por el que se reforma el artículo noveno transitorio; Vicente Fox Quezada, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

El Economista,

(2016), Albarrán Elizabeth, Generación de Transición, la diferencia en Pensiones; Diario, Ciudad de México.  
Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx>

F. Villagómez, Alejandro

Hernández, Juan Ignacio

(2009). Impacto de la Reforma al Sistema de Pensiones en México, sobre el Ahorro; Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México; División de Economía; Centro de Investigaciones y Docencias Económicas.

Fuentes Castro, Hugo Javier

Ayllón Aragón, Grisela

(2014). Impacto Macroeconómico de la Reforma Pensionaria en México; Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México; Centro de Estudios Estratégicos.

González Baez, Alejandro

(2000). Suficiencia Financiera del Seguro de Riesgos de Trabajo bajo la Nueva Ley del IMSS, en Visión Actuarial; Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, Abril.

IMSS. Memoria Estadística 2015 (30 Mayo 2016). [en línea]. Disponible en: [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

IMSS (1995). Ley del Seguro Social.

ISSSTE Ley del ISSSTE.

INEGI, Pensiones Otorgadas por el IMSS, 2000–2015, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática ( 2016 ), [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

INFONAVIT Ley de Infonavit.

Martínez, Herrera Brenda M (2011), Finanzas Empresariales, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Jalapa, Veracruz.

Ortiz Bueno, Andrés.  
Barrera, Iván Jesús.  
De Haro Mejía, Antonio.  
Méendez Borjas, Luis J.  
Blanco Sánchez, Felipe.  
Hernández Hernández, Jerónimo

Politeia. Consultores en Evaluación. Disponible en [www.politeia.org.mx](http://www.politeia.org.mx)

Serna de la Garza, José Ma. (2015), Versiones del Autor”, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Disponible en: [www.jurídicas.unam.mx](http://www.jurídicas.unam.mx)

- Solís Soberón, Fernando (2001). Los Sistemas de Pensiones en México: la agenda pendiente, Publicación periódica, Gaceta de Economía, UNAM, p.187- 293.
- Solís Soberón, Fernando y A. Villagomez Ahorro y Pensiones en México: un estudio a nivel de las familias, Economía Mexicana, vol. 8, No. 2, CIDE.
- Stunam (2011). Estudio Comparativo de la Ley del ISSSTE (Pensiones), Sindicato de Trabajadores de la UNAM, Disponible en: [www.stunam.org.mx/issste/estudio](http://www.stunam.org.mx/issste/estudio)
- Pacheco Pacheco, José Miguel, El Nuevo Sistema de Pensiones como generador de ahorro interno, los resultados a un año de su vigencia, Facultad de Economía, UNAM.
- Vázquez Colmenares, Pedro (2012). Pensiones en México, la Próxima Crisis, Siglo XXI, editores.
- Villagomes, A. (2008). La Reforma al Sistema de Pensiones del IMSS: una Revisión de los Avances y Pendientes; Mimeo. Disponible en: [acomex@cide.edu](mailto:acomex@cide.edu)
- Viridiana Mendoza, Escamilla, (Mayo, 2013), Reforma Financiera, las Nuevas Reglas del juego, Forbes, México, boletín semanal. Revista Especializada. Disponible en: [www.forbes.com.mx/reforma-financiera](http://www.forbes.com.mx/reforma-financiera)

## **Acrónimos y abreviaturas**

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro.
CNSF	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
COFECE	Comisión Federal de Competencia Económica.
CONAPO	Consejo Nacional de Población.
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
Bd	Beneficio definido.
Cd	Contribución definida.
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 de la Vivienda para los Trabajadores.
IRN	Índice de Rendimiento Neto.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
PAVG	Sistema de reparto.
PMG	Pensión Mínima Garantizada.

PAM	Programa o Pensión para Adultos Mayores.
PPEF	Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación.
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación.
PPR	Plan Personal de Retiro.
PROCESAR	Base de Datos Nacional del SAR
RCV	Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
SAOR	Sistema Administrador de Ofertas y Resoluciones.
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
SB	SIEFORE básica.
SIEFORE	Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro.
UAIR	Unidad para la Administración Integral de Riesgos.
URV	Unidad de Renta Vitalicia.
VAR	Valor en riesgo.
$\Delta$ CVaR	Diferencia del valor en riesgo condicionado.