



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS

**EL NUEVO RÉGIMEN DE PENSIONES LAS AFORES
Y SU IMPACTO SOCIOECONÓMICO EN LAS NUEVAS
GENERACIONES**

**REPORTE DE TRABAJO
PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**A C T U A R I O
P R E S E N T A :**

JORGE SANCHEZ DE LA CRUZ



**TUTOR
C.P. ARMANDO GUTIERREZ DIAZ
2012**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS
Secretaría General
División de Estudios Profesionales

Votos Aprobatorios

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
Director General
Dirección General de Administración Escolar
Presente

Por este medio hacemos de su conocimiento que hemos revisado el trabajo escrito titulado:

El nuevo régimen de pensiones las Afores y su impacto socioeconómico en las nuevas generaciones

realizado por **Sánchez De La Cruz Jorge** con número de cuenta **0-9004559-8** quien ha decidido titularse mediante la opción de **trabajo profesional** en la licenciatura en **Actuaría**. Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Propietario Act. Silvia Leticia Malpica Flores 

Propietario Act. Carlos Contreras Cruz 

Propietario Tutor C.P. Armando Gutiérrez Díaz 

Suplente Dra. María del Pilar Alonso Reyes 

Suplente Act. Francisco Fernando Morales Castro 

Atentamente,
“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU ”
Ciudad Universitaria, D. F., a 07 de diciembre de 2011
EL JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACT. MAURICIO AGUILAR GONZÁLEZ

Señor sinodal: antes de firmar este documento, solicite al estudiante que le muestre la versión digital de su trabajo y verifique que la misma incluya todas las observaciones y correcciones que usted hizo sobre el mismo.
MAG/CZS/cigs

Dedicatoria

- A ese ser divino que me dio la luz y la existencia en este mundo tan maravilloso y que es el responsable de ponerme en el camino correcto de la esperanza y el amor en mi corazón, que me permite vivir y luchar a cada instante de mi vida, fue él quien puso en mi destino a mi madre y a mis abuelitos quienes le han dado un toque especial en mi ser, gracias por estar siempre en cada instante dentro de mí.
- A mi esposa y mis dos hermosos hijos, por todo su inmenso cariño, apoyo y comprensión, muy en especial por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, gracias por compartir todos mis sueños y llenar mi vida de grandes alegrías.
- A todas aquellas personas que han participado en mi vida, principalmente a mis maestros por brindarme su conocimiento y sabiduría ya que fueron ellos quienes contribuyeron con ese granito de arena para que mi sueño se hiciera realidad.

Un agradecimiento muy especial a mis sinodales Act. Silvia Leticia Malpica Flores, Act. Carlos Contreras Cruz, C.P. Armando Gutiérrez Díaz, Dra. María Del Pilar Alonso Reyes, Act. Francisco Fernando Morales Castro, por su enorme ayuda y consejos así como su paciencia para la realización de este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
ABREVIATURAS	8

CAPÍTULO 1

La Seguridad Social en México	10
1.1 Antecedentes.....	10
1.2 Trayectoria Histórica.....	13
1.3 Principales factores que influyeron directamente en la restructuración del Seguro Social.....	16
1.4 Iniciativas de Reforma que dan paso al Nuevo Sistema de Pensiones.....	22

CAPÍTULO 2

Surgimiento de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro y de las Sociedades de Inversión (AFORE Y SIEFORES)	24
2.1. El Sistema Financiero Mexicano y los principales organismos que participan en este nuevo sistema de pensiones.....	24
2.2. Descripción del Nuevo Sistema de Pensiones Régimen 97.....	27
2.3. Principales características y ventajas del Nuevo Sistema de Pensiones.....	27
2.4. Las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE).....	28
2.5. Estructura y funciones de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro.....	30
2.6. Su estructura y las principales funciones de las SIEFORE.....	32
2.7. Análisis del tipo de Comisión y Rendimiento que cobran y generan cada una de las Administradoras para que el trabajador elija la mejor opción	33

CAPÍTULO 3

La Cuenta Individual y sus usos	37
3.1. La cuenta Individual y su composición.....	37
3.2. El Estado de Cuenta.....	37
3.3. Procedimiento para la apertura de una Cuenta Individual.....	38
3.4. Tipos de Retiros de la Cuenta Individual.....	42

3.4.1. Retiros parciales.....	43
3.5. Modalidades de Retiro.....	45
3.5.1. Renta Vitalicia.....	45
3.5.2. Retiros Programados.....	46
3.5.3. Pensión Anticipada.....	46
3.6. Seguros que otorgan pensión.....	47
3.6.1. Invalidez y Vida (IV).....	47
3.6.2. Riesgos de Trabajo (RT).....	55
3.6.3. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).....	66
3.7. La Pensión Garantizada.....	70
3.8. Negativa de Pensión.....	70
3.8. Retiro de aportaciones por gozar de una pensión al amparo de un contrato colectivo de trabajo.....	70

CAPÍTULO 4

Análisis y debilidades del Nuevo Sistema de Capitalización Individual.....	79
4.1. Deficiencias y debilidades al que se enfrentará el trabajador en este Nuevo Sistema de pensiones.....	79
4.2. Análisis y alternativas en torno al Nuevo Sistema de Pensiones.....	81
4.3. Aspectos relevantes que deberá considerar el trabajador al momento de elegir una Administradora y/o Aseguradora.....	86
4.4. Alternativas y recomendaciones de solución con las que podrá contar el trabajador, para enfrentar este Nuevo Sistema de Capitalización Individual.....	86
CONCLUSIONES.....	91
GLOSARIO.....	94
BIBLIOGRAFIA.....	101

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales motivos que me llevó a realizar este trabajo profesional, es sin duda aquella inquietud que tuve siempre como estudiante, sobre seguridad social en nuestro país, además de algunas materias que tomé en la Facultad de Ciencias, las cuales abordaron sobre el tema en particular, por lo cual despertaron aún más mi interés en este rubro, sobre todo en los diferentes países del continente Americano pero principalmente en México. Mi atención aumentaba a medida que me integraba al sector productivo, ya que me interesaba saber cuáles eran los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores al prestar sus servicios y su mano de obra a las empresas, además de saber cómo se calculan las pensiones y los requisitos que se tienen que cubrir para tener derecho a una pensión, por otra parte saber los porcentajes que se asignan una vez que el trabajador esté en condiciones de pensionarse y que proceso se tendrá que realizar.

Por tal motivo este trabajo profesional que se presenta, se basa principalmente en investigaciones relacionadas con la seguridad social en México, y sus diferentes etapas por las que ha pasado, pretendiendo dar una visión clara y sencilla de los ajustes que se implementaron a partir del 1º de julio de 1997 y más recientemente en el 2007 en el cual todos los trabajadores afiliados a los diferentes institutos como son el IMSS el ISSSTE, deberán ser incorporados al nuevo sistema de pensiones. Por lo tanto es prioridad brindarles a todos los asalariados un panorama general sobre el futuro que les espera, pero sobre todo a las nuevas generaciones, abordado el tema con un lenguaje claro y sencillo, fácil de entender de lo que significa estar incorporado al nuevo sistema de pensiones que estamos viviendo.

Este trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos, en el primero se destacan los antecedentes que dieron origen a la Seguridad Social en México, así mismo las principales razones y el surgimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social(IMSS) y la necesidad de implementar reformas constitucionales a fin de procurar recursos encaminados a la protección y bienestar de la sociedad en general en los ramos de enfermedades y maternidad, en las pensiones de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, riesgos de trabajo y de vivienda, por otra parte se analizaran las principales causas sociales y demográficas que originaron iniciativas de reformas y que dieron paso al nuevo sistema de pensiones aún vigente.

En el segundo capítulo se aporta una visión clara del surgimiento de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE) y de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Ahorro para el Retiro (SIEFORE), así como su estructura y funciones de cada una de ellas, destacaremos también las principales características y ventajas con relación al sistema anterior y se realizará un análisis del tipo de comisión y rendimiento que cobran y generan cada una de las administradoras para llevar a cabo el proceso de la individualización de cada una de las cuentas de los trabajadores.

También se cita a los principales organismos que participan, y sus principales funciones que tienen cada uno de ellos en este nuevo régimen.

En el tercer capítulo se profundiza en la cuenta individual y en los diferentes usos que el propio trabajador le puede dar, se analiza cada una de las subcuentas y los porcentajes que se aportan y que conforman la cuenta individual a favor de los trabajadores. Se destaca el procedimiento para la apertura de una cuenta individual y los requisitos que se tendrán que presentar, por otra parte se analizan los diferentes tipos de retiros parciales a los que tienen derecho los trabajadores, como son el retiro por desempleo y retiro por gastos de matrimonio, y se revisan las diferentes modalidades de retiro a los que tendrá derecho el trabajador una vez que cumpla con los requisitos establecidos, como son el retiro por renta vitalicia, el retiro programado o la pensión anticipada si así lo decidiera el propio trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por la ley del Seguro Social. También se revisa a cada uno de los tres seguros que generan pensión como son el seguro de Invalidez y Vida, el seguro de Riesgos de Trabajo y el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y se presentan una serie de ejemplos prácticos para una mejor comprensión de este trabajo.

En el último capítulo se pretende profundizar en este nuevo sistema de pensiones y las principales deficiencias y debilidades que el trabajador tendrá que afrontar, realizando un análisis profundo desde la perspectiva actuarial, que les permita a aquellos trabajadores tener un panorama más amplio para que puedan tomar siempre la mejor decisión, dando algunas recomendaciones y soluciones que podrían aplicar en caso de ser necesario, todo esto con el fin de comprender más a fondo como funciona este nuevo modelo y términos financieros que manejan las AFORES y las mismas compañías de seguros, con respecto al uso de los fondos de las cuentas individuales en un momento determinado de la vida laboral.

Para la elaboración de este trabajo se revisaron diferentes libros especializados sobre seguridad social varios de ellos auspiciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) además de la propia Ley del Seguro Social y circulares emitidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro así como manuales de capacitación para el agente promotor y una serie artículos y folletos publicados por revistas y periódicos especializados en economía y seguridad social.

Por todo lo anterior es tarea de este trabajo profesional que sustento como estudiante para obtener el título de Actuario, tratar de dar respuesta a los diferentes cuestionamientos, que a la fecha se plantean la mayoría de los trabajadores que están viviendo este nuevo régimen de pensiones. Por ello exhorto a todos los trabajadores, alumnos y personas interesadas en el nuevo sistema de pensiones a que le dediquen el tiempo que sea necesario a la lectura de este trabajo, que les permita tener más elementos y que les ayude a comprender de manera clara y sencilla el concepto de la seguridad social en nuestro país, facilitándoles de esta manera el camino para que tomen la mejor decisión que será trascendental por el resto de sus vidas.

ABREVIATURAS

AFORE.....	Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro
BANXICO.....	Banco de México
BMV.....	Bolsa Mexicana de Valores
BONDES.....	Bonos de Desarrollo de Gobierno Federal
CETES.....	Certificados de la Tesorería de la Federación
CNSF.....	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas
CNBV.....	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
CONSAR.....	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
DOF.....	Diario Oficial de la Federación
ICEFA.....	Instituciones de Crédito o Entidades Financieras Autorizadas
IMSS.....	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT.....	Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INDEVAL.....	Instituto para el Depósito de Valores
INPC.....	Índice Nacional de Precios al Consumidor
ISSSTE.....	Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
LGISMS.....	Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
LGSM.....	Ley General de Sociedades Mercantiles
LIC.....	Ley de Instituciones de Crédito
LMV.....	Ley del Mercado de Valores
LSI.....	Ley de Sociedades de Inversión
LSS.....	Ley del Seguro Social

NLSS.....Nueva Ley del Seguro Social
NSP.....Nuevo Sistema de Pensiones
OIT.....Organización Internacional del Trabajo
PIB.....Producto Interno bruto
RCV.....Retiro Cesantía y Vejez
RLSAR.....Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el
Retiro
RT.....Riesgo de Trabajo
SAR.....Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC.....Salario Base de Cotización
SHCP.....Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIEFORE.....Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos de Ahorro
para el Retiro
SMGDF.....Salario Mínimo General del Distrito Federal

CAPÍTULO 1

La Seguridad Social en México

1.1. Antecedentes

Los orígenes legislativos de la seguridad social se remontan a disposiciones de carácter estatal, como sucedió con los estados de México y Nuevo León, en 1904 y 1906 respectivamente, expidieron leyes sobre accidentes de trabajo con la finalidad expresa de normar las responsabilidades que los empleadores tienen frente a la ocurrencia de un accidente o la muerte de un trabajador a su cargo.

Estos incipientes inicios sobre seguridad social se remontan de acuerdo a las condiciones políticas, económicas y sociales que se desarrollaron sin duda durante el Porfiriato, pues fue en ese periodo uno de los más prolíferos del país, en los cuales se establecieron las primeras escuelas, se puso en marcha el primer ferrocarril, se ampliaba la red telegráfica, se habrían nuevos mercados a los productos mexicanos y se aumentaban las exportaciones, se establecían los primeros bancos, la prensa, periódicos y editoriales progresaban, además había grandes concesiones para el capital extranjero para invertir y generar empleos con mano de obra muy barata, sin lugar a dudas buenos tiempos para la prosperidad, pero no obstante todo iba cambiando y en algunos estados de la república se demandaba ya el derecho a la salud, a mejorías y buenas condiciones de trabajo y el derecho a la jubilación.

Sin embargo los tiempos no eran los propicios para tales reclamos, pues la industrialización a marchas forzadas no podía detenerse, ya que se tenían que ofrecer las mejores condiciones a los inversionistas sin importar el costo social que esto implicaría.

Transcurrían los años y las cosas se ponían cada vez más difíciles y tensas, los vientos de guerra se apoderaban del país y para 1910 estallaba la Revolución, y todo aquello que se venía perfilando en materia de seguridad social no se podía concretar, las esperanzas para los trabajadores se esfumaban, la lucha por el poder era intensa, industrias y comercios eran saqueados, las empresas cerraban de manera definitiva, y por si fuera poco la planta productiva sufría graves pérdidas de vidas humanas.

Mucho tiempo tuvo que pasar, para que el gobierno tomara partido por vez primera en torno a los problemas de salud laboral, declarando establecimientos de cajas de seguros populares y la organización de instituciones para infundir e inculcar la previsión social. Finalmente para 1917 dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Art. 123 Fracción XXIX en el esquema seguro social que a la posteridad quedaría así.

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y

cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.¹

Por desgracia estos señalamientos se convirtieron en muy buenas intenciones, los conflictos internacionales, las pérdidas irreparables de la Revolución y todas aquellas cuestiones de índole por el poder, impedían que se llevaran a cabo todos estos buenos proyectos.

Fue hasta finales de 1922, fecha en la que los diputados de las comisiones del trabajo y seguridad social elaboraron una propuesta que a su vez se convertiría en la Ley de Accidentes Industriales, en la que señalaba como obligación la contratación de seguros por parte de los empresarios para garantizar la indemnización y la atención médica para los trabajadores que sufrieran algún accidente o alguna enfermedad profesional.

Así pasaron de nuevo varios años y estos buenos intentos fueron posibles hasta el periodo del General Lázaro Cárdenas del Río, y fue hasta 1935 cuando se dieron pasos más concretos hacia un verdadero logro a la seguridad social, y en definitiva para aquellos tiempos las condiciones políticas y económicas imperantes del país, facilitaron de alguna forma la promulgación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) donde el gobierno adquirió un compromiso de más peso consistente en la promulgación de un seguro social obligatorio aplicable a todos los trabajadores. Se trataba de un proyecto que contemplaba la creación del Instituto de Seguro Social, de aportación tripartita; abarcaba enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedad no profesional y maternidad, vejez, invalidez y desocupación involuntaria, fue aprobado por el consejo de ministros y enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1938. Sin embargo no fue del parecer de los legisladores que argumentaban falta de estudios actuariales.

De esta manera correspondería ya al gobierno de Manuel Ávila Camacho dar los pasos definitivos para constituir la ley del seguro social, y la primer medida encaminada para lograr este objetivo, fue una reforma administrativa, con lo cual de esta manera el Departamento de Gobierno se transformaba en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se creaba una instancia con la fuerza suficiente para llevar a cabo la iniciativa, y más tarde se ordenaría la constitución de una comisión tripartita para redactar la Ley del Seguro Social (LSS) así un grupo encabezado por el abogado Ignacio García Téllez preparó la versión de la ley, la cual más tarde sería aprobada por el Congreso, misma que a su vez fue publicada el 19 de enero de 1943 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Desde la fecha de su creación, el IMSS tiene el carácter de organismo público descentralizado, con la finalidad de proporcionar el servicio público de seguridad social, naturaleza permanente expresada en las subsecuentes leyes, la de 1973, que entró en vigor el 1 de abril de ese año y la de 1995, vigente desde el 1 de julio de 1997, que en su art. 5 dispone:

“La organización y la administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios,

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa., México 1997

denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley”

Así nació pues el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y todo hacía pensar que las buenas intenciones del Estado se cumplirían, sin embargo en los primeros años resultarían muy difíciles, pues el instituto carecía en un principio de hospitales, de equipo y de personal necesario para brindar al menos los servicios básicos de salud, por lo tanto se tuvo que recurrir a la subrogación económica de médicos ya establecidos, que más adelante resultaría en un rotundo fracaso, esto debido a que los obreros eran discriminados con relación a la clientela particular, por lo tanto habría que tomar nuevas medidas y se ponía en marcha un nuevo plan, se habilitaban pequeños cuartos o bodegas instalados dentro de las empresas que funcionaban como consultorios, y que por lo general no cumplían con el más mínimo requisito para la atención a la salud, esto ocasionaba constantes quejas por parte de los obreros, por lo que se tuvo que suspender de manera definitiva este tipo de subrogación, y dar paso a una nueva acción, para finales del periodo de Ávila Camacho se daba inicio a la construcción de las primeras clínicas y hospitales.²

Con esto llegaba la nueva era en la administración de los seguros como son: de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad avanzada y Muerte, conocida como un sistema de prima media general como se verá más adelante; en donde la clase activa contribuye al pago de las prestaciones de la clase pasiva, dicho de otra forma, las aportaciones de los trabajadores activos financian el pago de los trabajadores pensionados. Todo marchaba sobre ruedas y en algunas pocas décadas el Instituto comenzaba a crecer, las clínicas cubrían gran parte del territorio nacional, se habrían guarderías y se ofrecían una gran variedad de servicios, el sistema funcionaba sin enfrentar problema alguno y para 1965 el Seguro contaba ya con aproximadamente un millón y medio de jubilados, dicho instituto se convertía en un ejemplo de prosperidad así los mostraban sus números.

Para 1973 se aprobaban modificaciones y adiciones a la Ley del Seguro Social, entre ellas se establecían que las aportaciones del patrón que haga en favor de sus trabajadores, les den derecho a obtener un crédito para vivienda, ya que se integraba un fondo para este fin, dicho fondo será administrado por el INFONAVIT (Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) en virtud de este fondo los trabajadores recibirán una aportación patronal del 5 % de su salario base de cotización.

Al parecer todo funcionaba a la perfección, pero para quienes diseñaron y apoyaron este sistema no consideraron algunas variables como lo es la esperanza de vida de los mexicanos ya que a medida que avanzaba la medicina también lo hacía la esperanza de vida de manera paulatina.

Para los siguientes años había un gran número de pensionados y los trabajadores activos de manera muy notable se reducían, aunado a todo esto, los malos manejos de recursos, y las fugas de capital además de la excesiva planta del personal, trajeron como consecuencia un verdadero cáncer

² Rubio Salmerón, José M., Afores un análisis a cuatro años de su creación., México 2002., p 3

muy difícil de sanar, era inminente realizar una cirugía completa al instituto que ayudara a solucionar el gran problema que crecía y crecía con el paso de tiempo.

En un desesperado intento y a marchas forzadas se echó a andar lo que hasta hoy se le conoce como el antecedente al nuevo sistema de capitalización individual y para 1992 inicia la reforma al sistema de pensiones mexicano conocido como SAR(Sistema de Ahorro para el Retiro) esta iniciativa fue creada como complemento al sistema de pensiones ya operante que añadía una contribución patronal adicional al 2 % del SBC (Salario Base de Cotización) dirigida a una cuenta a favor de los trabajadores, éste consistía en que cada trabajador ahorrara a través de aportaciones obligatorias y voluntarias en una cuenta abierta a su nombre durante su vida laboral, dichas cuotas eran administradas por Instituciones de Crédito o Entidades Financieras Autorizadas (ICEFAS) y contaban con la garantía por parte del gobierno federal de generar un rendimiento real del 2 % anual. Estas cuentas entraban en vigor una vez que el patrón abría una a favor del trabajador y estaban conformadas por dos subcuentas: Seguro de Retiro y Subcuenta de Vivienda y que con él tiempo resultaban un verdadero problema ya que sólo se habrían con el nombre y RFC del trabajador lo que ocasionaba problemas de duplicidad y homonimias sin mencionar una vez que el trabajador decidía cambiar de patrón.

Frente a todos estos conflictos existía aparentemente una mejor opción, transformar al seguro a través de la implantación en un nuevo sistema que eliminara todos aquellos problemas. Precisamente fue hasta el año de 1997 cuando entró en vigor la Nueva Ley del Seguro Social (NLSS), resultado de un accidentado proceso de negociación entre los representantes del poder legislativo y del sector laboral. Este nuevo sistema vino a sustituir completamente al antiguo sistema por el de capitalización individual, en donde el trabajador es el dueño de su cuenta individual, y en el cual se depositan las aportaciones que se van acumulando junto con los intereses, de tal manera que al término de la vida laboral cumpliendo siempre con los requisitos les serán entregadas al trabajador o a sus beneficiarios para su pensión.

1.2. Trayectoria histórica

Mientras que la matemática de los seguros sociales reposó sobre bases estáticas de cálculo, la adopción de una comunidad abierta de riesgos y el deseo de tener constantes las tasas de contribuciones en todo el futuro, llevaron automáticamente al sistema de prima media general, es decir de una prima invariada durante el futuro ilimitado.

En el pasado éste fue el sistema financiero predominante de los seguros sociales de pensiones, tanto en Europa como en la mayoría de los países latinoamericanos.

Este sistema de prima media general establecía una solidaridad entre la generación inicial y las generaciones futuras, en beneficio de la primera en vista de su distribución desfavorable por edad al comienzo del régimen. La aplicación del sistema financiero de prima media general conducía en la fase inicial, a una acumulación considerable de capitales. Sin embargo, semejante acumulación no constituye una característica necesaria de dicho sistema financiero.³

Este sistema de prima media general, aún cuando produce grandes reservas no puede ser identificado de manera unívoca por el grado de capitalización o por el grado de dependencia de factores demográficos y económicos. Sin embargo existen otros tres sistemas financieros específicos que se pueden prestar a comparaciones interpretables de manera clara y unívoca, como son: el sistema de cobertura de expectativas en una comunidad abierta de riesgos; el sistema de reparto puro y el sistema de reparto de capitales constitutivos. Que para fines de este trabajo no se analizaran.

Así de esta manera el Instituto Mexicano del Seguro Social a casi más de medio siglo desde su fundación (1943) indicaba con toda claridad que había cumplido con un ciclo histórico, que se había destacado por los grandes beneficios proporcionados a la población trabajadora y sus familias, contribuyendo decididamente a mejorar los niveles de salud y bienestar de un sector muy importante de la población, estos principios fundamentales deberían de permanecer inalterables.

Para México, como el mundo entero, había atestiguado importantes cambios en las formas de organización y de la interdependencia económica; se habían acelerado tendencias de cambio demográfico y epidemiológico, especialmente, se había hecho patente la necesidad de basar su desarrollo de los pueblos en capacidades propias y en el debido aprovechamiento de las ventajas que ofrecía la interacción con otros países.

El Instituto afirmaba que a lo largo de su trayectoria había sabido responder a las exigencias de los tiempos, a los desafíos generados por la maduración del propio modelo, a la necesidad de superar insuficiencias, las crecientes demandas de mayor eficacia en el uso de los recursos, así como la determinación de fortalecer sus principios sociales originales, dándoles viabilidad financiera en el largo plazo, hacían impostergables los cambios necesarios en sus diferentes ramas de prestaciones con el fin de mejorarlas. Así para el primero de julio de 1997 entra en vigor la Nueva Ley del Seguro Social (NLSS) que a la fecha sigue aún vigente, en el cual adecua el funcionamiento del Sistema de Pensiones, a partir de un Sistema de Capitalización Individual. La intención será asegurar la viabilidad financiera del Sistema a una con mayor equidad en el mediano y largo plazo, con esta ley surgen figuras como son las AFORE y las SIEFORES, que intervienen en el proceso de la administración de los recursos destinados a la pensión de los trabajadores.

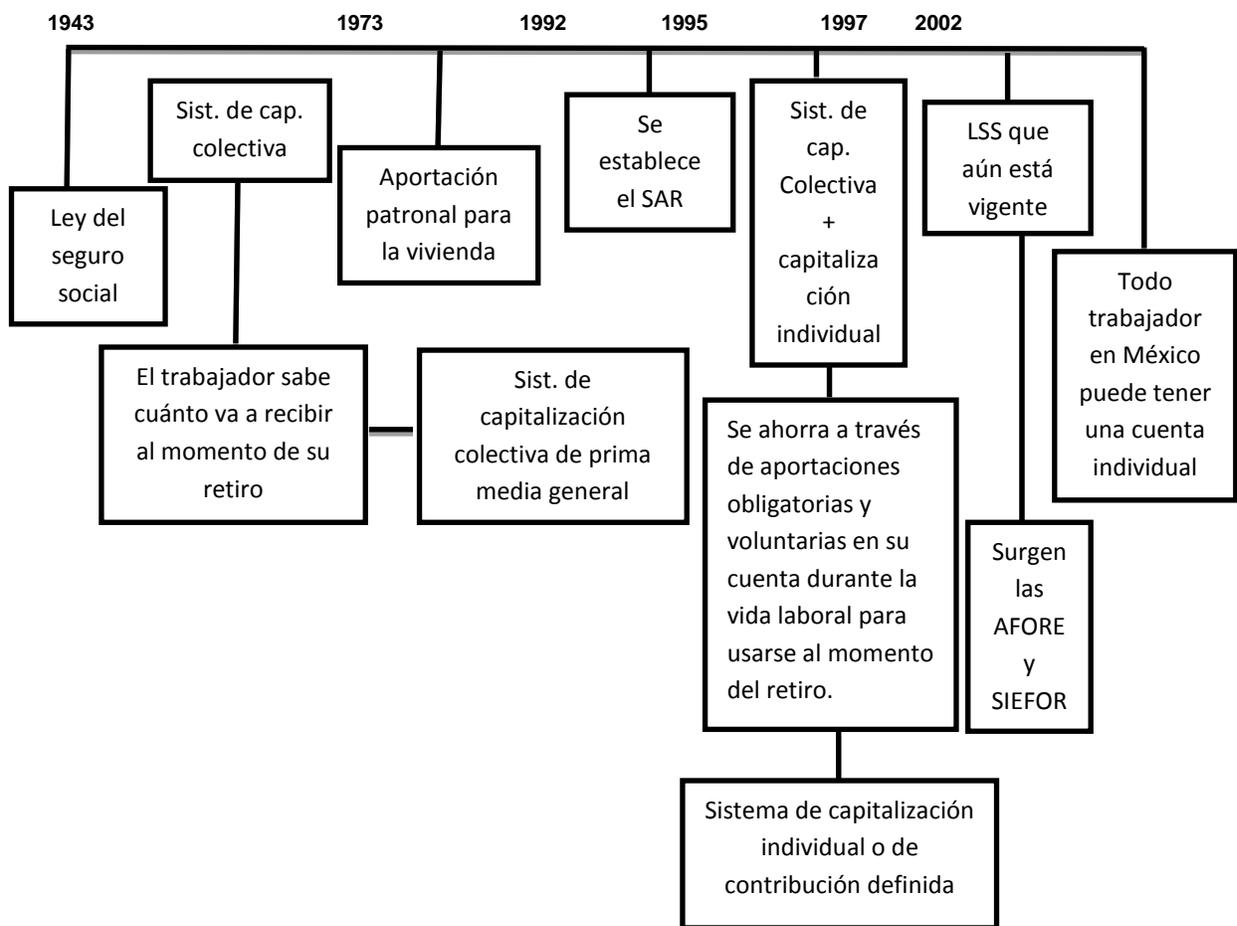
(1) ³ Peter thullen., Introducción a las Matemáticas del Seguro Social de Pensiones bajo Condiciones Dinámicas., México 1992 p. 7

Una de las innovaciones fundamentales de este nuevo sistema de pensiones fue la creación de las cuentas individuales a favor del trabajador. Estas cuentas integran los recursos del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y el manejo de dichas cuentas se encomienda a las Administradoras de Fondos de ahorro para el Retiro, mejor conocidas como las AFORE.

Para el año 2002 se lleva a cabo nuevas reformas a los sistemas de Ahorro para el Retiro, con una orientación hacia un Sistema Nacional de Pensiones. A partir de este año, todo trabajador en México puede abrir una cuenta individual en la Administradora de su elección para que administre e invierta las aportaciones depositadas en su cuenta. En la siguiente línea de tiempo podemos observar más a detalle el desarrollo de la seguridad social en México.

Sistema de pensiones

Trayectoria histórica del sistema de pensiones en México



1.3. Principales factores que influyeron directamente en la restructuración del Seguro Social.

A inicios de la década de los 90s el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) realizó un balance de sus ramos de aseguramiento y de funcionamiento, así como de su administración, en el cual pretendía mostrar a los diferentes sectores de la población las principales fortalezas, debilidades y los riesgos de la viabilidad que enfrentaba, dicho balance afirmaba que el Instituto Mexicano del Seguro Social había surgido como una vía idónea para alcanzar las aspiraciones de la clase trabajadora, la cual señala que la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y el colectivo.⁴

A efecto de cumplir con tales propósitos el Instituto contaba con cinco ramos de seguro: Enfermedades y Maternidad; Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM); Riesgo de Trabajo; Prestaciones Sociales y Guarderías que se financiaban con contribuciones equivalentes al 24% del salario cotizable además del 2% del salario cotizable tal como se muestra a continuación en la siguiente tabla:

Ramo	CONTRIBUCIONES AL IMSS	
	Prima	Aportaciones
Enfermedad y Maternidad	12.5	Tripartita
IVCM	8.5	Tripartita
Riesgos de Trabajo	2.5	Patronal
Guarderías	1	Patronal
Retiro	2	Patronal
Total	26.5	

A estas cuotas, que sumaban 26.5%, había que agregarles 5% correspondiente al ramo de vivienda con lo que las contribuciones de previsión y seguridad social llegaban a sumar 31.5% de la nómina. Dichas contribuciones se repartían de la siguiente manera: 70% patrón, 25% trabajador y 5% Estado. En 1995 se podía señalar que los logros eran satisfactorios, el IMSS mediante su régimen obligatorio, le daba cobertura a 37 millones de mexicanos. Contaba con una infraestructura superior a 1,700 unidades médicas. Cubría más 1,430,000 pensiones mensualmente. A sus instalaciones médicas asistían diariamente más de 700,000 personas y en ellas nacían uno de cada tres mexicanos. Sus guarderías recibían cerca de 61,000 niños. Para hacer esto posible, en el Instituto laboraban más de 340,000 trabajadores y su presupuesto de ingresos, para 1995, rebasaba los 46 mil millones, en aquella época, de nuevos pesos.

⁴ Ruezga B, Antonio., Desafíos de la reforma del Seguro Social en México., CIESS, 2005 p. 25

No obstante los logros, las circunstancias por las que atravesaba México en 1995, eran muy diferentes a las de cincuenta años atrás. Se vivía una transición demográfica, la esperanza de vida aumentaba, la tasa de natalidad disminuía y la edad promedio de la población se incrementaba, un cambio epidemiológico (las enfermedades infecciosas disminuían y aumentaban las crónicas degenerativas) y la industria se enfrentaba a condiciones de competitividad inéditas. Todo lo anterior incidía sobre la demanda de servicios y afectaba fundamentalmente el financiamiento del seguro social.

El panorama que se vislumbraba para el Instituto no era nada alentador, según el balance se presentaban varias circunstancias sumadas a las ya antes citadas y que fueron en gran parte las principales causas detonantes para que el IMSS tomara medidas urgentes a fin resarcir las pérdidas y de seguir brindando a la sociedad los servicios a la salud, a la asistencia médica y la previsión social para lo cual fue creado.

En el ámbito Internacional

En el marco de la globalización de la economía, México empezaba a realizar un proceso de apertura hacia el exterior que incidía directamente sobre el aparato productivo nacional y por ende en el Seguro Social. Al enfrentar las empresas nacionales mayor competencia externa, incrementar sus contribuciones al seguro social implicaría la disminución de su competitividad y atentaría contra el empleo. A diferencia de la anterior economía cerrada, en una abierta, al competir con productos importados, los empresarios no podían repercutir el monto de las cuotas del seguro social en los precios de sus productos, ya que de hacerlo, los consumidores, por razones de precio, se inclinarían por el bien producido en el exterior.

En México, las contribuciones al seguro social, en 1995, se podían considerar elevadas en relación con los principales socios comerciales. Por otra parte, en esos años, la seguridad social estaba sujeta a revisión en casi todo el mundo por los organismos internacionales. Aunado a todo esto las condiciones económicas y socio- demográficas habían obligado a los países a modificar sus sistemas de seguridad social y en México no era la excepción, adoptando una diversidad de caminos según sus propias circunstancias socioeconómicas.

Los factores demográficos

Los cambios demográficos sin duda afectaron de manera sistemática las bases actuariales en las cuales fueron fijados los principios de la seguridad social en México y al mismo tiempo, estos cambios influyeron directamente en el financiamiento y demanda de servicios y prestaciones. Entre los cambios demográficos relevantes se encontraba que en los últimos años había crecido considerablemente la población total en México, pasando de 50 millones de habitantes en 1970 a 90 millones en 1995 superando todas las expectativas planteadas.⁵

⁵ Arellano Bernal, Gloria., Sistema de Pensiones del IMSS., México 2011., p. 4

Independientemente de lo anterior, la composición de la pirámide poblacional se estaba revirtiendo. Esto se debía, por una parte, a que la tasa de crecimiento de la población había disminuido considerablemente, pasando de 3.2% en 1960 a 2.1% en 1995. El IMSS había contribuido de manera considerable al incremento en la esperanza de vida para aquellos que alcanzaban los 65 años de edad.

Lo anterior se había traducido en un incremento importante de la tasa anual de crecimiento de los pensionados, que en 1990 había sido de 6.4% y para 1995 era ya de 7.5% y la tendencia crecería de manera paulatina. Por otro lado el promedio de vida de los pensionados había llegado a 18.6 años, tiempo en el que se otorgaba la atención médica más costosa.

Derivado de lo anterior se había generado un reto de enorme magnitud para el Instituto Mexicano del Seguro Social, la población mayor de 65 años, muchos de ellos pensionados, crecía rápidamente en relación con la población activa en el trabajo.

Sistema de financiamiento

En sus orígenes los sistemas de Seguro Social en casi todo el mundo fueron concebidos como instrumentos de protección, para resarcir de infortunios a los trabajadores y sus familias. Por ello, su método de financiamiento se había vinculado a la nómina, el sistema mexicano no era la excepción.

Hacia más de 50 años que se había creado bajo esos mismos principios y no obstante en 1973 amplió su concepción hacia la seguridad social y se incluyeron algunos nuevos esquemas de financiamiento para ciertos grupos bajo la denominación de regímenes modificados, en la mayor parte el IMSS se continuaba financiando de las contribuciones de la nómina. Lejos de resolver los problemas mediante el aumento de cuotas, se ponía en desventaja con sus principales socios comerciales. Por otra parte se agravaba más el problema de evasión de impuestos, así como la informalidad de la economía y la desprotección social.

Aun así de esta manera, las reservas generadas fueron destinadas a constituir el patrimonio inmobiliario del Instituto Mexicano del Seguro Social y a otras actividades, en lugar de constituir un fondo que permitiera enfrentar futuras obligaciones, además de los resultados de los procesos inflacionarios ocurridos entre los años de 1975 hasta 1995. Las pensiones, al no tener mecanismos de indización, sufrieron un fuerte rezago que afectó considerablemente el ingreso de los pensionados.⁶

Este desajuste atentó contra los principios esenciales de la seguridad social, aunque se corrigió parcialmente ajustando las pensiones incrementando los montos de las cuantías mínimas, pasando de ser de un 35% a un salario mínimo del Distrito Federal, esta medida no resolvió del todo la situación.

⁶ Ruezga Barba, Antonio. Desafíos de la Reforma del Seguro Social en México., CIESS 2005 p. 27

Otro factor que influyó, es sin duda los incrementos en las prestaciones que se realizaron sin actualizar de manera real las cuotas correspondientes, tal situación aunada al crecimiento dinámico de pensionados en relación a los asegurados como resultado del ya mencionado cambio demográfico, comprometió en gran medida las finanzas del Instituto.

En 1944 mediante distintas modificaciones a la Ley, los beneficios se habían incrementado sustancialmente: pensiones a familiares ascendientes, reducción de semanas de cotización necesarias para tener derecho a los beneficios (Invalidez o muerte, de 200 a 150; Vejez o Cesantía de 700 a 500), gastos médicos a pensionados y derechohabientes, ayuda asistencial, extensión de la edad límite para la pensión de Orfandad, asignaciones familiares, prestaciones sociales, incremento en los montos de las pensiones, aguinaldos e incremento a las cuantías mínimas hasta llegar al 100% del salario mínimo. Sin embargo las contribuciones no se habían incrementado de manera correspondiente para hacer frente a tales situaciones y sólo en dos ocasiones la del 1 de enero de 1991 cuando se aumentaron las cuotas pasando del 6% al 7% sobre salarios, además de un aumento anual de 0.2% hasta llegar al 8% en 1996.

Ya para 1995, garantizar la pensión mínima a un trabajador casado al momento de su retiro, el monto de recursos que se debían de acumular era el equivalente a 19 salarios mínimos anuales, según los balances del Instituto el fondo acumulado era solamente de 0.33 salarios mínimos anuales, era evidente que existía un diferencial entre la cantidad necesaria para garantizar la pensión y el fondo que se debió crear con las aportaciones de los asegurados.

Adicional a todo esto las probabilidades de muerte a través del tiempo determinaba que la esperanza de vida a los 65 años de edad era de 12.9 años para los hombres y de 13.4 para las mujeres, y para 1995 era ya de 17.6 años para, los hombres y de 19.7 años para las mujeres, adicionalmente para prever completamente los impactos en el sistema derivados de los cambios demográficos, era necesario considerar el estado civil del pensionado, y en caso de estar casado, la edad de la esposa para determinar de manera realista el monto de la pensión de viudez.⁷

Considerando también el contexto demográfico, las proyecciones financieras y actuariales realizadas por el Instituto sobre la evolución de los seguros cubiertos, arrojaban que para los siguientes años los egresos del ramo serían mayores que sus ingresos, teniendo que compensarse este déficit con las reservas financieras acumuladas en años anteriores, el problema se agudizaría conforme transcurrieran los años cuando las reservas definitivamente se agotaran y sería entonces necesaria la canalización de recursos de otras fuentes para equilibrar las finanzas muy seguramente aumentando más los impuestos y pegándole de nuevo al bolsillo de los ciudadanos de por sí ya muy afectados.

⁷ Arellano Berna, Gloria Sistema de Pensiones del IMSS., México 2011., p. 10

Además de los problemas descritos anteriormente la estructura y administración del seguro presentaba incentivos inadecuados, que fomentaban la evasión de pagos y la sub-declaración, en detrimento de los derechos del trabajador. El sistema presentaba también las siguientes debilidades:

- Existía una cobertura muy limitada amparando únicamente a los asalariados formales.
- Era en sistema desigual beneficiando solamente a algunos asalariados y perjudicando a otros que no lograban mantener sus empleos.
- No protegía aquellos trabajadores que aun manteniendo su empleo asalariado formal cubierto por el IMSS cambiaban a otro cubierto por otra institución perdiendo así sus derechos de lograr alcanzar una pensión.

La inflación repercutía negativamente en el valor de las pensiones, ocasionando pérdidas reales al trabajador en el momento del retiro. En el entorno inflacionario, el salario de referencia se reducía porque al incrementarse en mayor magnitud el salario mínimo al momento de pensionarse frente al salario promedio de los últimos años, se generaba una pérdida de derechos en relación con los que se obtendrían en una economía sin inflación.

Cabe recordar aquí que la Ley del Seguro Social fijaba la pensión del trabajador, tomando en cuenta únicamente los ingresos de los últimos cinco años, lo cual tornaba irrelevante la mayor parte de la carrera salarial para efectos de la determinación del monto de la pensión.

Esta disposición tenía efectos redistributivos arbitrarios, ya que los ingresos reales de los asalariados alcanzaban su máximo en diferentes edades dependiendo de sus características personales y del tamaño de la empresa para la cual laboraban. En general se podía asumir que el máximo ingreso real se alcanzaba a la mitad de la vida laboral del trabajador y no en los últimos cinco años lo que implicaba que las pensiones se calcularan sobre un salario real inferior al máximo alcanzado por el trabajador.

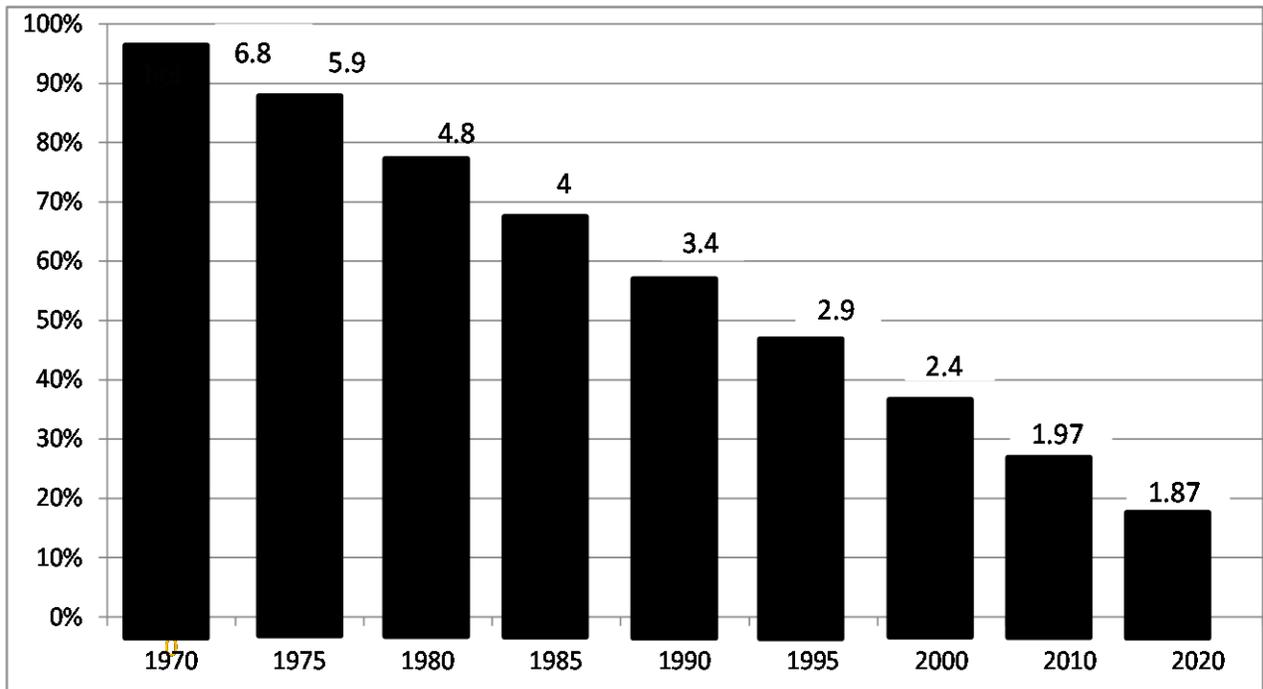
No existía total vinculación entre lo que se aportaba y lo que se recibía como pensión, por tanto no se generaban incentivos para aportar más y elevar la productividad y los niveles salariales, además la falta de información sobre las aportaciones era en parte causa de las presiones políticas de los pensionados, ya que al no haber claridad, se argumentaba que estaban recibiendo mucho menos de lo que habían aportado, aún cuando esto no era cierto.

Otra de las principales razones que influyeron de manera sistemática en la reestructuración del régimen anterior, fueron por un lado los avances en la medicina lo que traía como consecuencia que los trabajadores vivieran más descontrolando paulatinamente al sistema colectivo.

Por otra parte el decremento en las tasas de fecundidad ya que para los años 40s hasta cerca de los 70s las parejas llegaban a procrear entre 6.8 hijos en promedio, y para los 90s esta tendencia se reducía considerablemente llegando a tener solamente 2.9 hijos por familia, lo que ocasionó que la situación demográfica en México se revirtiera trayendo como consecuencia que hubiese más trabajadores pensionados y menos jóvenes que contribuyeran al pago de sus pensiones pues así

estaba diseñado este sistema. En la siguiente grafica podemos observar cómo va disminuyendo la tasa de natalidad a partir de los años 70s año en el cual todavía las familias se podría decir que eran numerosas en relación a los años más recientes.

Decremento en la fecundidad



Fuente INEGI, 2011

Por otra parte las expectativas por cierto nada alentadoras para aquellos que diseñaron el sistema y que cada vez se agravaba más, es que mientras para el año 2000 había aproximadamente 46.6 millones de personas jóvenes en México que oscilaban entre los 25 años de edad, de los cuales 22.7 millones son hombres y 23.9 millones son mujeres, mismas personas que 40 años después, aproximadamente tendrán 65 años o más de edad, volviendo a nuestra nación un país de gente longeva, en relación con los jóvenes.

Lo cual se prevé que cerca de la mitad aproximadamente un 48% por efecto de la mortalidad y la migración internacional alcanzarán a sobrevivir, y para el 2040 habrá en México más o menos unos 22.1 millones de personas de 65 años de edad o más, de los cuales 10 millones serán hombres y otros 12.1 millones de mujeres convirtiendo al país en una nación de gente longeva igualando a otras naciones que sufren este mismo problema y que les ha costado revertir la situación, de ahí la necesidad de reformar el sistema que permita implementar nuevos mecanismos para fortalecer las finanzas del instituto y poder satisfacer las necesidades básicas de la sociedad que está ávida de servicios y de beneficios, para aligerar los problemas económicos a los que se enfrenta.

1.4. Iniciativas de Reforma que dan paso al Nuevo Sistema de Pensiones

El Sistema de Seguridad Social en México derivado de las circunstancias políticas, económicas sociales y demográficas de las últimas décadas, tuvo un gran colapso como en muchos otros países del continente, motivo por el cual mereció todas las atenciones tanto del sector financiero, público y privado, tanto nacional como internacional hasta lograr una verdadera reforma en cuestiones de seguridad social que le permitiera subsanar el gran problema que le representaba la carga de miles de pensionados y de los fondos insuficientes que carecía el IMSS para hacer frente a este gran problema.⁸

Por otra parte las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y los beneficios que podía otorgar a los trabajadores se habían colapsado pues se encontraban en muy mala situación a punto de generar graves conflictos sociales y políticos, al mismo tiempo la crisis económica iniciada en diciembre de 1994 obligaba a la creación de una reforma financiera capaz de aprovechar al máximo el ahorro interno para incrementar la inversión productiva y el empleo. Así entonces la posibilidad de seguir con régimen anterior se volvió inadecuada además de un problema político económico y social.

Solo existía una posibilidad, crear un nuevo sistema de pensiones que tratara de organizar la utilización de los recursos, a fin de evitar que las reservas para la jubilación, se destinara a otros rubros como ya se venían haciendo. Además era necesario abrir la posibilidad de que los trabajadores tuvieran una intervención más activa de manera que también pudieran ahorrar para fomentar el ahorro interno y lograr una pensión más digna al momento del retiro.

Por último se requería de una mayor participación estatal y de la iniciativa privada de manera que fortaleciera la seguridad social y promoviera las inversiones productivas nacionales e internacionales. Por lo tanto era eminente que el antiguo sistema debía ser corregido ya que de ello dependía la viabilidad del proyecto social del estado y del futuro de millones de mexicanos.

La reforma a la Ley del Seguro Social era impostergable. Y así el 12 de diciembre de 1995 el Poder Ejecutivo de la Nación envió al congreso de la Unión una iniciativa de reforma, la cual fue aprobada en la Cámara de Diputados con 289 votos a favor 160 en contra y 51 abstenciones.

La transformación al sistema de pensiones no se redujo únicamente a la modificación a la ley del seguro social sino que meses después, el Congreso recibió la propuesta de Reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual también fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996, de esta manera el gobierno había dado los primeros pasos para la transformación al sistema de pensiones, hasta hoy vigente en el país.

⁸ López Carbajal, Erja P, AFORE, SIEFORE y el Sistema de Pensiones., México 2000 p.14

Estos cambios entraron en vigor a partir del 1 de julio de 1997 lo cual significaron una ruptura con el pasado y al mismo tiempo se pretende que, en lo que respecta a las jubilaciones se deje de asociar con el tema de la pobreza. Estas serias dificultades financieras por las que atravesaba el Instituto representaron una dolorosa lección, ahora se tiene una nueva propuesta en la que intervienen intereses de la iniciativa privada, lo que obliga al análisis y a la reflexión y que solo con el paso del tiempo se sabrá si realmente fue la mejor decisión ya que de estos cambios depende el futuro de millones de familias mexicanas.

Con estas nuevas reformas se abrió la posibilidad de que los fondos que eran destinados para la pensión y que en su momento manejaba el IMSS pudieran ser administrados ahora por entidades financieras privadas y además de la participación activa por parte de los trabajadores ya que ellos son los encargados de decidir que institución deberá administrar los recursos a través del sistema nacional de ahorro, esto en teoría porque no hay tal capacidad financiera para hacer frente en el manejo de los fondos de pensión.

Sin embargo la puesta en marcha de estas acciones no podía realizarse de manera automática, se requería de una reforma en la legislación sobre el Sistema de Ahorro para el retiro (SAR) que como se sabe es el antecedente inmediato al sistema de capitalización individual, para poder lograr una congruencia con la Nueva Ley del Seguro Social. Y así a partir de 1997 la nueva Ley del SAR tiene como objeto primordial regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y la supervisión de los participantes de dichos sistemas.

En esta nueva etapa es fundamental la participación del sistema financiero privado ya que de manera importante se dedicarán a la administración e inversión de los recursos, algo muy similar al esquema de algunos países latinoamericanos en la cual también se pretende alcanzar cinco objetivos básicos como son:

1. Garantizar una jubilación digna a través de un sistema más justo equitativo y viable financieramente.
2. Respetar los derechos adquiridos por los trabajadores y otorgar la posibilidad de elegir entre la pensión otorgada por el propio IMSS o adherirse al sistema de capitalización individual (Aplica a todos aquellos trabajadores que se encuentran en este periodo de transición).
3. Promover la participación activa del trabajador, asegurando la plena propiedad y control de sus ahorros, y permitiendo la libre elección de la Afore que administre los recursos de la Cuenta Individual.
4. Contar con una mayor aportación del gobierno, a través de una cuota social por cada día trabajado, con el fin de garantizar una pensión equivalente a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGVDF) para aquellos trabajadores que no alcancen dicho monto al momento de su retiro.
5. Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores canalizándolos al fomento de actividades productivas y al impulso de inversiones en materia de vivienda e infraestructura que generen empleos.

CAPÍTULO 2

Surgimiento de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro y de las Sociedades de Inversión (AFORE y SIEFORES)

2.1. El Sistema Financiero Mexicano y los principales organismos que participan en este nuevo sistema de pensiones

La relación entre el Sistema Financiero y el Seguro Social radica en que cada país adopta un sistema financiero en relación a sus circunstancias sociodemográficas, políticas y económicas en función de sus objetivos, es decir:

- Si el trabajador se asegura contra contingencias específicas mediante la conjunción de sus salarios y ahorro obligatorio, es más asequible una conjunción de impuestos sobre la nómina de salario de los empleadores y de impuestos sobre la remuneración de los trabajadores hasta un límite determinado.
- El proceso de captación podrá estar a cargo del Estado o bien en forma de cotizaciones voluntarias a una entidad de seguro social dirigida por el Estado.
- Si se persigue asegurar individualmente la cobertura o incentivar el ahorro voluntario. Podrá el Estado favorecerla a través de cotizaciones voluntarias. Técnicamente se relacionaría con las ganancias, en lo posible estableciendo un límite.
- Si se pretende fundamentalmente redistribuir el ingreso considerando que el salario no compensa el esfuerzo o que no es suficiente para hacer frente a las más elementales necesidades sociales, así como contribuir a disminuir la pobreza y alcanzar los distintos objetivos en materia de política familiar, es factible una financiación fincada en los ingresos generales.
- Si el objetivo es indemnizar a los interesados por daños o lesiones sufridas, la financiación dependerá probablemente de sus ingresos, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, donde hay una responsabilidad objetiva por parte del empleador, por lo que este deberá pagar una prima, la que se calculará con base en la experiencia obtenida.⁹

En fin un sinnúmero de objetivos dependiendo de las necesidades y circunstancias económicas y políticas que las naciones se pueden trazar en pro de la seguridad social, en la creación de un fondo de inversión con la finalidad de establecer un equilibrio entre la capacidad financiera del sistema y las contingencias a cubrir.

⁹ F. Ávila Salcedo, Luis F., La Seguridad Social y el IMSS., México 2007, p 75

Por tal motivo en toda economía debe existir un sistema financiero que regule y proteja los intereses de particulares y privados con el fin de garantizar la viabilidad y la transparencia en los servicios que se adquieran o se contraten.

De este modo el Estado como órgano rector debe vigilar que los participantes cumplan con todas y cada una de sus funciones que les fueron conferidas para garantizar la viabilidad en todos los ámbitos financieros en beneficio de toda una sociedad.

En México no es la excepción y se cuenta con un Sistema Financiero Mexicano que se define como aquel conjunto de instituciones que captan, administran, norman, regulan y dirigen, tanto el ahorro como la inversión en el contexto político y económico, al que acuden oferentes y demandantes.

Los principales participantes en el nuevo sistema de pensiones son:

SHCP. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la máxima autoridad del Sistema Financiero, la cual establece y dirige las políticas que orientan, regulan y vigilan a las Instituciones participantes en dicho sistema.

BANXICO. Banco de México es un organismo autónomo encargado del manejo de la política monetaria y cambiaria del país, además de ser el principal agente colocador de la deuda interna del Gobierno Federal, así como de la Cuenta Concentradora.

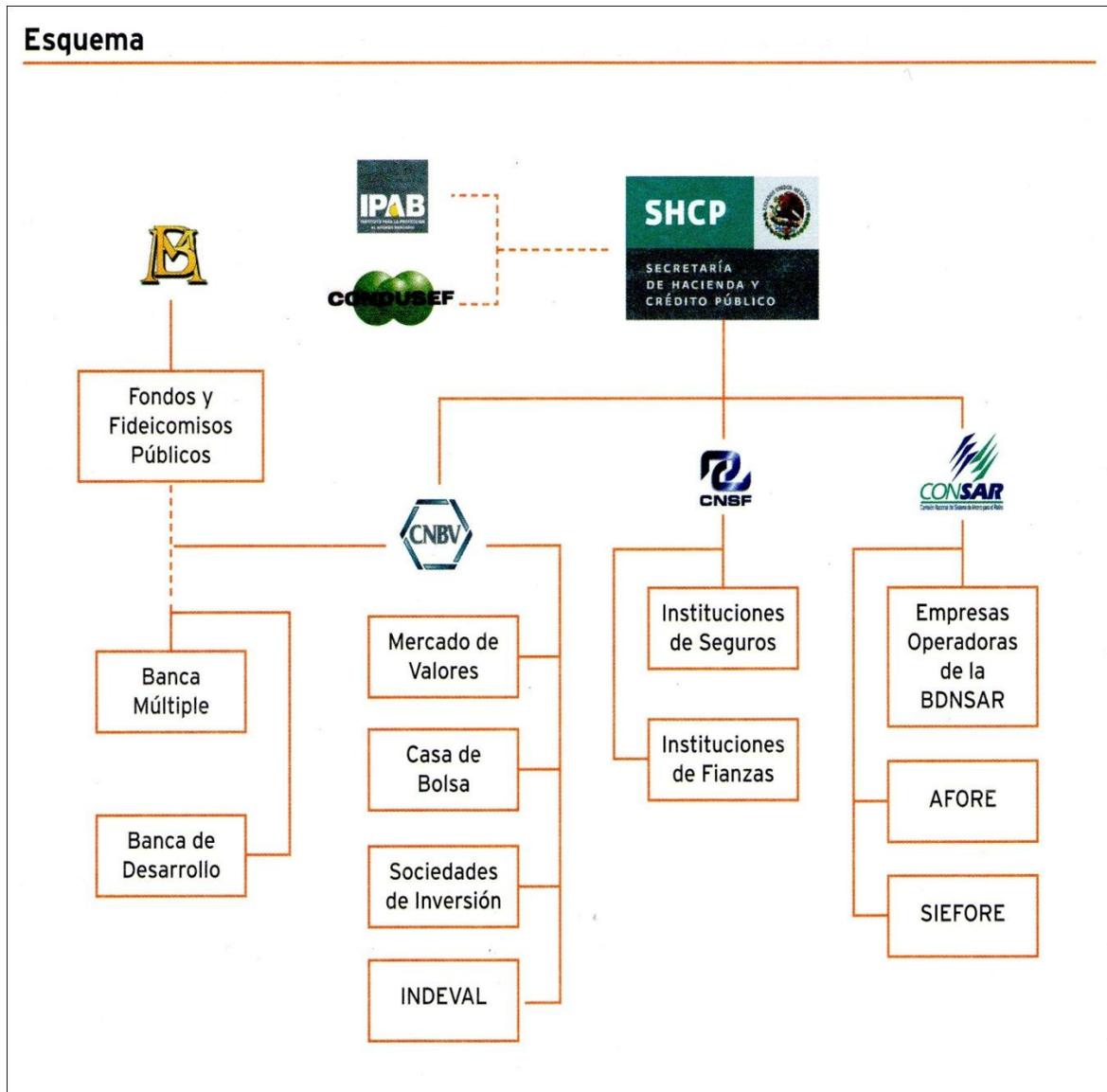
CNBV. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores es la encargada de regular a los participantes de los sectores bancario, financiero no bancario, bursátil y de derivados.

CNSF. La Comisión Nacional de Seguros Y Fianzas es un órgano desconcentrado de la SHCP, encargado de la inspección y vigilancia de las instituciones de seguros, afianzadoras y a las instituciones y sociedades mutualistas de seguros.

CONSAR. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro es un órgano desconcentrado de la SHCP, que se encarga de regular a las instituciones relacionadas con los Sistemas de Ahorro para el Retiro tales como las AFORE, SIEFORE y la Empresa Operadora de la Base de Datos del Sistema de Ahorro para el Retiro (EOBDNSAR)

CONDUSEF. Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros es un órgano público descentralizado, cuyo objeto es promover, asesorar, proteger y defender los derechos e intereses de las personas que utilizan o contratan un producto o servicio financiero ofrecido por las instituciones financieras que operen dentro del territorio nacional, así como también crear y fomentar entre los usuarios una cultura adecuada respecto de las operaciones y servicios financieros.

IPAB. Instituto para la Protección al Ahorro Bancario es un organismo descentralizado, encargado de proteger los depósitos bancarios de México, que contribuye a preservar la estabilidad del Sistema Financiero y el buen funcionamiento de los sistemas de pagos. Tal como se muestra en el siguiente esquema:



2.2. Descripción del Nuevo Sistema de Pensiones, Régimen 97

Las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE) son el primer paso para que los asalariados decidan en donde y con quien poner a trabajar sus recursos, que de forma obligatoria tiene que realizar el patrón, trabajador y Gobierno Federal, así como aquellas aportaciones que de manera voluntaria se deseen realizar, de esta forma se deja a cargo del trabajador el manejo y el control total de los recursos acumulados en la cuenta individual, lo cual implica responsabilidades y riesgos que el mismo tendrá que evaluar.¹⁰

En este nuevo sistema de pensiones al igual que los anteriores, se busca asegurar un ingreso estable para que el trabajador al concluir su vida laboral, cuyo fin será la de alcanzar un ingreso mayor o por lo menos igual al de la vida útil que tenía como trabajador, todo para solventar y hacer frente a las necesidades básicas ya que muy seguramente no se volverá a emplear. Dichas administradoras son entidades financieras especializadas, que como su nombre lo dice fueron creadas para administrar de manera profesional, exclusiva y habitual las cuentas individuales de cada trabajador, canalizando los recursos de las subcuentas que las integran a las sociedades básicas de inversión, para generar los mejores rendimientos en beneficio del trabajador

Entre sus principales funciones es la de atender de manera exclusiva el interés de sus trabajadores además de que las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos se realicen siempre de manera clara y transparente garantizando siempre el bienestar económico y social que como trabajador se pretende alcanzar.

Es importante señalar que existe un marco legal, aquel que norma, protege y regula el funcionamiento de este nuevo sistema de pensiones, velando siempre por la seguridad de los recursos y por la rentabilidad mínima que como sociedades especializadas tienen que generar, señalar también que todos aquellos empleadores, que tienen trabajadores inscritos en el Seguro Social, seguirán como hasta ahora, entregando las cuotas al Instituto, que a su vez se encargará de transferir a las Administradoras, mismas que canalizarán en cada cuenta individual aperturada a favor de cada trabajador, siendo de esta manera inembargables y destinadas a financiar todos los beneficios y prestaciones al que tiene derecho el asegurado o sus beneficiarios en caso de muerte del titular.

2.3. Principales características y ventajas del Nuevo Régimen de Pensiones

En el capítulo uno se citaron varias circunstancias y factores que afectaron de manera definitiva para que el Instituto Mexicano del Seguro Social tuviera que reformarse, aquí solo se mencionarán algunos aspectos que pudieron contribuir para que el pasado régimen pudiera ser reformado pasando de un sistema de prima media general a un sistema de capitalización individual.

¹⁰ Ley del Seguro Social publicada en el DOF el 21 de Diciembre de 1995., p. 50

El sistema de prima media general no estimulaba el ahorro del trabajador, no era factible realizar aportaciones extras que ayudarán a incrementar la pensión del trabajador resultaba ser un sistema desigual, no había información en cuestión de seguridad social o casi nada por lo cual los trabajadores no sabían si realmente los patrones estaban realizando las aportaciones correspondientes que les permitiera en un futuro lograr una pensión.

Con las nuevas reformas se intenta corregir estos errores del pasado de manera que las principales características y ventajas de este nuevo sistema de pensiones son:

- Se le otorga al trabajador la propiedad de los recursos de su cuenta individual, así como los derechos adquiridos y la posibilidad de aumentar su ahorro de manera voluntaria.
- El trabajador mantiene en su cuenta individual el registro de sus aportaciones, independientemente de quien sea su patrón.
- El sistema es transparente, ya que todo trabajador puede conocer en cualquier momento el monto de su cuenta individual.
- No se contrapone a las pensiones derivadas de un contrato colectivo de trabajo.
- Se establece una nueva aportación a cargo del Gobierno Federal denominada cuota social que equivale al 5.5% del salario mínimo general del Distrito Federal, por cada día de salario cotizado. A partir del primero de julio de 1997, esta cuota se actualizaba con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) en forma trimestral. Hasta mayo del 2009 en que esta cuota se otorga sólo a trabajadores que ganen menos de 15 salarios mínimos.
- Para efectos de retiro de los trabajadores, existe un periodo de transición durante el cual se puede elegir para el retiro la Ley de 1973 o 1997, la que resulte favorable, esto es posible, siempre y cuando el trabajador haya comenzado a cotizar al IMSS antes del primero de julio de 1997.

2.4. Las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE)

Una postura económica en materia de seguridad social debe ser congruente con su naturaleza jurídica, desde una perspectiva estrictamente académica, debe propiciarse en términos de análisis de lo jurídico y de lo económico con el propósito de coordinar esfuerzos y presentar alternativas. Cualquier cambio en su conjunto implica la reestructuración de un sistema que sea orientado por el Estado, que debe ser el protagonista del buen recaudo, de la administración de los recursos, de asegurar la inversión productiva de los capitales de la seguridad social.¹¹

En este sentido y ante la posibilidad de que la seguridad social otorgue a los particulares la prestación de servicios, está el origen de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE), en el sentido de que los particulares puedan ser protagonistas de servicios, aunque aún no tienen el señalamiento jurídico, así pues México adopta estos cambios que desde el punto de vista económico el Estado busca un equilibrio entre los ingresos y los egresos para hacer frente a futuras

¹¹ Ávila Salcedo, Luis F., La Seguridad Social y el IMSS., México 2007 p. 63

contingencias compartiendo la responsabilidad con empresas privadas. De esta manera surgen las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE), que son Instituciones financieras debidamente autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que tienen por objeto la administración de los recursos de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV), así como de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), que es donde se invierten los recursos del seguro de RCV. Estas se encargan de registrar los recursos de vivienda, los cuales son administrados e invertidos por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores.¹²

Entre sus principales funciones están las de efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones que administren.

Y en cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y se aseguraran que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos, se realicen con ese objetivo; así como garantizar beneficios a largo plazo para lograr una mejor pensión.

Constitución

Para organizarse y operar como administradora se requiere la autorización de la CONSAR, oyendo previamente la opinión de la SHCP, a las solicitudes que presenten propuestas viables económica y jurídicamente. Se debe presentar:

- a. Solicitud con el proyecto de estatutos sociales.
- b. Programa general de operación y funcionamiento, de divulgación de la información y de reinversión de utilidades.
- c. Estado de la situación patrimonial de los accionistas.
- d. Escrituras constitutivas de las sociedades de que se trata.
- e. Sus reformas deben ser aprobadas por la CONSAR

Requisitos para el funcionamiento

Deben ser Sociedades Anónimas de Capital Variable, debiendo utilizar en su denominación o a continuación de ésta la expresión “Administradora de Fondos para el Retiro” o su abreviatura AFORE. No deben utilizar en su denominación, expresiones en idioma extranjero o el nombre de alguna asociación religiosa o política, ni utilizar símbolos religiosos o patrios que sean objeto de devoción o culto público. El Capital Social de las AFORE está formado por acciones adquiridas por personas mexicanas y que representan cuando menos el 51%.

Con el propósito de mantener un adecuado balance y equilibrio en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, ninguna AFORE puede tener más del 20% de participación en el mercado.

¹² Ávila Salcedo, Luis F. La Seguridad Social y el IMSS., México 2007 p. 69

2.5. Estructura y funciones de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro

Consejo de Administración

El consejo de Administración de las AFORES Y SIEFORES está integrado por cinco consejeros de los cuales dos son independientes.

Consejeros Independientes

Son personas de reconocida solvencia moral y expertos en materia financiera, económica, jurídica o de Seguridad Social y los asuntos que requieren de su voto aprobatorio son, los programas de autorregulación, los contratos que la Administradora celebre con las empresas con las que tenga nexos patrimoniales o de control administrativo y los contratos de administración de fondos para el retiro que celebren con los trabajadores así como los prospectos de información y sus modificaciones.

Contralor Normativo

Es el responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la AFORE cumplan con la normatividad externa e interna que sea aplicable. Éste es nombrado por la asamblea de accionistas de la Administradora, la cual podrá suspenderlo, removerlo o revocar su nombramiento, debiendo notificar este hecho a la CONSAR. Sus principales funciones están:

- a. Verificar que se cumpla el programa de autorregulación de la AFORE y las acciones correctivas aplicables en caso de incumplimiento.
- b. Asistir a sesiones del consejo de Administración de las AFORE, SIEFORE y del Comité de Inversión.
- c. Evaluar cada año el cumplimiento de los programas de capacitación y control de agentes promotores, apoyándose en los reportes del Auditor de Procesos de Registro y Traspaso.
- d. Proponer al consejo de Administración modificaciones al programa de Autorregulación, con el fin de establecer medidas para prevenir conflictos de interés y evitar el uso indebido de la información.

Unidad Especializada de Atención al Público (UEAP)

La unidad de atención al público es la responsable de atender y responder por escrito las consultas y reclamaciones que presenten los trabajadores o patrones, además de:

- a. Llevar a cabo un registro consecutivo de las consultas y reclamaciones atendidas.
- b. Informar al consejo de administración durante los primeros 10 días hábiles de cada mes de las consultas y reclamaciones recibidas y atendidas en el mes anterior.
- c. Mantener a la vista, en todos sus centros de atención los horarios de servicio así como el nombre del funcionario responsable.

- d. Conservar a disposición de la CONSAR durante un plazo de dos años contados a partir de la fecha de resolución, toda documentación y expedientes correspondientes a las reclamaciones atendidas.

Auditor de los procesos de Registro y Traspaso

Es el funcionario designado por las Administradoras, que con base en el desempeño de sus funciones debe:

- a. Verificar que las solicitudes de registro y traspaso que se reciban de los agentes promotores cumplan con los criterios y requisitos mínimos establecidos por la CONSAR.
- b. Verificar la aplicación de los controles comerciales y administrativos.
- c. Emitir la constancia de validación en la que conste decir verdad, que se verificó el consentimiento del trabajador y se validaron las solicitudes de traspaso, incluyendo aquellas propuestas por la CONSAR por el grado de riesgo de éstas.
- d. Presentar al consejo de administración de la Administradora, un reporte de los folios de traspasos no utilizados, informando a la empresa operadora sobre éstos y los que hayan sido denunciados ante la autoridad competente por robo o extravío.

Funciones de la AFORE

Las principales funciones de la AFORE son la de recibir las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de Seguridad Social, así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos que en términos de la Ley del SAR puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los Fondos de Previsión Social, además de:

- a) Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de dichas cuentas.
- b) Enviar por lo menos tres veces al año de forma cuatrimestral, al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales.
- c) Para el caso de las subcuentas de Vivienda, las AFORES deben individualizar la información correspondiente a las aportaciones y rendimientos, basado en la información que les proporcionen los Institutos de Seguridad Social.
- d) Operar y pagar los retiros programados, bajo las modalidades que la CONSAR autorice.
- e) Pagar los retiros totales y parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de Seguridad Social.
- f) Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de Renta Vitalicia o Seguro de Supervivencia.
- g) Implementar los controles que sean necesarios para asegurar que sus agentes promotores se sujeten a lo dispuesto por la Ley, el Reglamento y las reglas generales que emita la CONSAR y que incidan directamente en su actividad, así como las facultades de inspección y vigilancia.

2.6. Su estructura y las principales funciones de las SIEFORE

Son Sociedades Anónimas de Capital Variable cuya cartera se integra fundamentalmente con valores que se adquieren con las aportaciones de los trabajadores afiliados a la AFORE que las opere. Son empresas cuyo único objetivo es invertir el dinero del ahorro para el retiro que los trabajadores acumulan en sus cuentas individuales para obtener rendimientos e incrementar su monto.¹³

Son administradas y operadas por la AFORE, y tienen como finalidad invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales de los trabajadores, los Fondos de Previsión Social, Aportaciones voluntarias y complementarias de Retiro, así como los demás recursos que puedan ser depositados en las cuentas individuales.

Estructura de las Sociedades de Inversión

Los trabajadores, al elegir una AFORE, se convierten en accionistas de la SIEFORE, que de acuerdo a su edad que les corresponda y al tener su dinero invertido en una cartera de valores, se les asigna una sociedad, pudiendo cambiar de una a otra de menor riesgo para la inversión en cualquier momento, cabe mencionar que tanto para las sociedades básicas como para la adicional conservan su misma estructura, mismas que más adelante se detallarán.

Consejo de Administración

Las AFORE como la SIEFORE serán administradas por un consejo de Administración integrado por consejeros y consejeros independientes, éstos designados por los accionistas de la AFORE, que serán también los integrantes del Consejo de Administración de las SIEFORES que opere la Administradora.

Comité de Inversión

Debe integrarse por lo menos con un consejero independiente, el Director General de la AFORE que opere a la SIEFORE y a los demás miembros que designe el consejo de Administración de la SIEFORE, los cuales no pueden participar en el comité de riesgos, con la excepción del Director que puede participar en ambos comités.

El cual tendrá como objeto principal:

- Determinar la política, estrategia de inversión y la composición de los activos de la Sociedad.
- Designar a los operadores que ejecuten la política de inversión.
- Dicha política debe abarcar los Instrumentos, Valores Extranjeros, Derivados, Operaciones de Reporto y Préstamo de Valores, establecidos en el Régimen de Inversión.

Comité de Riesgos

¹³ Nueva ley del Seguro Social publicada el DOF el 21 de diciembre de 1995., p.53

Tiene como finalidad administrar los riesgos a los que las SIEFORE se encuentren expuestas, además de vigilar que las operaciones se ajusten a los límites, políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobados por su Consejo de Administración.

Tipos de SIEFORE

Las AFORE pueden operar y administrar varias Sociedades de inversión Especializadas en Fondos de Ahorro para el Retiro, éstas pueden ser:

- a. SIEFORE Básicas.- cuyo objetivo es la de incrementar el rendimiento de los recursos de los trabajadores y con ello mejorar el nivel de las pensiones y se asignan de acuerdo a la edad del trabajador, y
- b. SIEFORE Adicionales.- que tienen por objeto exclusivo la inversión de las aportaciones voluntarias, aportaciones complementarias de retiro o recursos de la subcuenta de ahorro a largo plazo, pueden invertir en instrumentos que garanticen un rendimiento mínimo positivo, referido a tasas de interés reales, además de establecer en sus prospectos de información lo relativo a los parámetros de riesgo, así como observar lo dispuesto sobre conceptos, participantes, calidad crediticia y de operación de sus derivados tal como lo muestra el cuadro presentado.

Adicionales

SIEFORE	BASICA 1	BASICA 2	BASICA 3	BASICA 4	BASICA 5	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
Distribución por grupos de edad	60 años y mayores	Entre 46 y 59 años	Entre 37 y 45 Años	Entre 27 y 36 Años	26 años y menores	Sin límite	Sin límite
Recursos que se invierten							
Retiro Cesantía y Vejez	X	X	X	X	X		
RCVISSSTE	X	X	X	X	X		
Seguro de Retiro	X	X	X	X	X		
Ahorro para el Retiro	X	X	X	X	X		
Ahorro Voluntario	X					X	
Aportaciones Complementarias para el Retiro	X	X	X	X	X		X
Ahorro a Largo Plazo		X	X	X	X	X	X
Ahorro Voluntario con perspectiva de inversión a largo plazo		X	X	X	X		X

Régimen de Inversión

El régimen de inversión tiene como objetivo principal otorgar mayor seguridad y rentabilidad de los recursos del trabajador así mismo incrementar al ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo, acorde a los sistemas de pensiones. Para ello prevé que las inversiones se canalicen fundamentalmente a través de su colocación en valores, a fin de fomentar:

- La actividad productiva nacional.
- La mayor generación de empleos.
- La construcción de la vivienda.
- El desarrollo de infraestructura estratégica del país.
- Desarrollo regional.

Conformación

Los distintos niveles de límites aprobados para la familia de SIEFORE ofrecen a los fondos ventajas de mayor diversificación y diferenciación entre los fondos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

LÍMITES MAXIMOS	BÁSICA 1	BÁSICA 2	BÁSICA 3	BÁSICA 4	BÁSICA 5
Valores Extranjeros	20%	20%	20%	20%	20%
Renta Variable	0%	15%	20%	25%	30%
FIBRAS	0%	5%	5%	10%	10%
Instrumentos Estructurados	0%	5%	10%	10%	10%
Rango de Edad	60 años y mayores	Entre 46 y 59 años	Entre 37 y 45 años	Entre 27 y 36 años	26 años y menores
	Cercano al Retiro	Cercano al Retiro	Lejano al Retiro	Lejano al Retiro	Lejano al Retiro

Consideraciones

Aun cuando habiendo cumplido el Régimen de Inversión autorizado, se presenten pérdidas derivadas de situaciones extraordinarias del mercado, las Administradoras notificarán a la CONSAR dentro de un plazo que no exceda de un día hábil, este organismo encargado de la regulación del nuevo sistema tendrá las facultades para ordenar de forma expedita la modificación en el Régimen de Inversión a fin de garantizar las mejores condiciones para los trabajadores.

Riesgo de Inversión

Por la estructura de las carteras de inversión, las SIEFORE se encuentran expuestas a diversos riesgos dentro de los cuales se mencionaran algunos a continuación:

- **Riesgo de liquidez**, es la pérdida potencial por la venta anticipada o forzada de activos a descuentos inusuales para hacer frente a las obligaciones.
- **Riesgo de Mercado**, es la pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que incidan sobre la evaluación de las posiciones, tales como tasa de interés, tipos de cambio e índices de precios entre otros.
- **Riesgo de crédito**, es la pérdida potencial por la falta total o parcial de pago de una contraparte en las operaciones que efectúe la Sociedad de Inversión.¹⁴

El objetivo de las sociedades de inversión es ofrecer a los trabajadores un adecuado rendimiento de conformidad con las condiciones de mercado, sujetándose estrictamente al régimen de inversión autorizado sin que ello implique un rendimiento garantizado y puede haber una ganancia o pérdida.

Ganancia

Existe ganancia cuando el precio de la acción de la SIEFORE es mayor que el del día anterior hábil o de un periodo anterior.

Pérdida

Se dice que existe pérdida cuando el precio de la SIEFORE es menor que el del día hábil anterior o de un periodo anterior.

Por la estructura de las carteras de Inversión de las SIEFORES, generalmente éstas otorgan ganancias en la valuación del precio de sus acciones, lo que hace que el saldo de la cuenta individual crezca por los rendimientos obtenidos; sin embargo en ocasiones por movimientos adversos en los mercados financieros tales como aumento a las tasas de interés, o baja de las bolsas de valores, las SIEFORES pueden presentar pérdidas que en algunos casos se puede prolongar por un largo tiempo.

De cualquier forma el trabajador puede solicitar en cualquier momento la transferencia de sus recursos de una Sociedad de Inversión Básica a otra de su elección, distinta a la que le corresponde por su edad, siempre que esta última invierta los recursos de los trabajadores de igual o mayor edad.

¹⁴ AMAFORE., Manual del Agente Promotor, México 2009., p.83

2.7. Análisis del tipo de Comisión y Rendimiento que cobran y generan cada una de las Administradoras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

Las comisiones son la cantidad de dinero que cobran las Afores por concepto de la administración de las cuentas individuales y otros servicios. Cuando éstas iniciaron operaciones cobraban comisiones sobre flujo y otras sobre saldo, algunas más cobraban una combinación de ambas comisiones y otras sobre rendimiento real, en la actualidad las administradoras modificaron su régimen de comisión cobrando sólo:

- a. Comisión por saldo:** Es la comisión que cobran las AFORE por administrar las cuentas individuales, las cuales sólo pueden cobrarse como un porcentaje sobre el valor de los activos administrados y éstas comisiones pueden ser distintas por cada SIEFORE que las operen. Es decir la AFORE le cobra al trabajador, un porcentaje sobre el monto total que va acumulando en su cuenta individual, lo que tiene como consecuencia, que aun cuando se mantenga constante la comisión, el monto de la misma aumentará por el hecho de que el saldo acumulado se va incrementando por las aportaciones que se van realizando y por el rendimiento que se va generando.

- b. Comisión por cuota fija:** Son las que cobran las AFORE por la prestación de servicios adicionales como son:
 - Expedición de estados de cuenta adicionales.
 - Reposición de documentación de la Cuenta Individual.
 - Gestión de trámites ante autoridades o instancias distintas a los Institutos de Seguridad Social, exclusivamente relacionados con su Cuenta Individual, siempre que los solicite o autorice el trabajador de que se trate o sus beneficiarios.
 - Depósito de recursos en las subcuentas de Aportaciones Voluntarias y Complementarias de Retiro, cuando los depósitos no se efectúen a través del proceso de recaudación de cuotas y aportaciones.

Estructura de comisiones

Siempre que se fusionen dos o más administradoras, debe prevalecer la estructura de comisiones que sea más baja entre las autorizadas, tanto a la AFORE fusionante como a la fusionada.

La AFORE fusionante debe enviar un comunicado a los trabajadores que estuvieran afiliados en la AFORE fusionada, en la cual se describa de manera clara y precisa la estructura de comisiones, haciendo ver al trabajador, que derivado de la fusión, podrá ejercer el derecho de traspaso de la cuenta individual a la AFORE de su elección.

Prohibiciones

Las AFORE no pueden cobrar a los trabajadores las siguientes comisiones:

- a. Por emisión de los estados de cuenta obligatorios.
- b. Por proceso de Retiro
- c. Por traspaso de SAR- AFORE
- d. Por traspaso de cuentas individuales a otra AFORE
- e. Por entregar los recursos a la institución de Seguros que el trabajador o sus beneficiarios elijan, para la contratación de Renta Vitalicia y Seguro de Supervivencia..

CAPITULO 3

La cuenta individual y sus usos

3.1. La cuenta individual y su composición

La Cuenta Individual, es aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en las mismas las cuotas obrero-patronal y estatal por concepto del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como los rendimientos.¹⁵

En el nuevo sistema de pensiones, la Cuenta Individual del trabajador será identificada con el número de Seguridad Social a 11 posiciones asignado por IMSS, así mismo con el número de contrato asignado por la AFORE con la cual el trabajador haya decidido quien administre sus recursos, con el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y con la Clave Única de Registro de Población (CURP) asignado por RENAPO. Esto con finalidad de evitar casos de duplicidad y de homonimias, de ahí la importancia por parte de los trabajadores para validar correctamente sus datos y de ser necesario corregirlos ante las diferentes instituciones a fin de evitar gastos innecesarios.

La Cuenta Individual: Es aquella de la que es titular el trabajador en la cual se depositan:

- Cuotas obrero-patronales y aportaciones estatales
- Rendimientos
- Aportaciones Voluntarias
- Aportaciones complementarias de retiro
- Recursos del SAR y los demás recursos que en términos de la Ley puedan ser aportados.

Subcuentas

La Cuenta Individual de los trabajadores afiliados al IMSS se compone por las siguientes subcuentas:

¹⁵ Ley de Seguro Social, publicada en el DOF 21 de diciembre de 1995, p. 45

- a) Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).
- b) Vivienda
- c) Aportaciones Voluntarias (AV)
- d) Aportaciones Complementarias de Retiro (ACR)

En la subcuenta de **Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)**, se registran las aportaciones obligatorias, las cuales son calculadas de acuerdo con el Salario Base de Cotización (SBC) del trabajador, mismas que son inembargables.

El responsable de hacer la aportación por concepto de retiro es el patrón, la cual corresponde al 2% del Salario Base de cotización (SBC).¹⁶

El rubro de Cesantía en Edad Avanzada es considerada como tripartita, ya que el patrón, trabajador y el Estado son quienes realizan las aportaciones, las cuales en conjunto equivalen al 4.5% del SBC. Por lo anterior, el trabajador recibe un aportación total del 6.5% de su SBC, por concepto de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, misma que es recaudada por el IMSS y las instituciones de crédito.

En la subcuenta de **Vivienda**, el patrón hace una aportación del 5% del SBC del trabajador, la Administradora únicamente lleva el registro de las aportaciones, así como el saldo acumulado y de los intereses generados en esta subcuenta, ya que la administración de estos recursos está a cargo del INFONAVIT. Los recursos de esta subcuenta son enviados por el INFONAVIT a la AFORE, hasta el momento del retiro de los trabajadores.

La subcuenta de **Aportaciones Voluntarias**, son aquellas que realiza el trabajador o su patrón de forma voluntaria, con el objetivo de ahorrar a corto, mediano o a largo plazo, y no existen montos mínimos y máximos de aportación.

Las aportaciones voluntarias a corto y mediano plazo pueden disponerse en un plazo entre 2 y 6 meses, dependiendo del tipo de SIEFORE en que se encuentren invertidas.

El trabajador puede deducir hasta el 10% de su ingreso acumulable, sin que exceda de 5 salarios mínimos elevados al año.

Así mismo puede transferir el importe de las aportaciones voluntarias a la subcuenta de Vivienda para que lo apliquen al crédito de vivienda otorgado por el INFONAVIT. Esta transferencia puede realizarse en cualquier momento aún cuando no haya transcurrido el plazo para disponer de estas aportaciones.

¹⁶ Ley de Seguro Social, publicada en el DOF 21 de diciembre de 1995, p. 10

Y las **Aportaciones Complementarias de Retiro (ACR)**, son aquellas que el trabajador o el patrón pueden hacer de forma voluntaria, pero que sólo podrá retirar el trabajador en el momento que éste adquiere el derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Tanto las aportaciones voluntarias como las complementarias son inembargables hasta un monto equivalente a 20 veces el Salario Mínimo Diario en el Distrito Federal, elevado al año por cada una de las subcuentas, pasado este monto, el importe restante se puede embargar.

La Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 y la Ley de los Sistemas de ahorro para el Retiro, publicada en el DOF 23 de mayo de 1996, establecen un nuevo sistema para los trabajadores.

Este sistema corresponde a los trabajadores elegir libremente a la administradora de fondos para el retiro para que administre su cuenta individual, con el derecho de mantenerse informados sobre la inversión de sus recursos y los rendimientos que sobre ellos se obtengan.

En el siguiente cuadro se muestran las subcuentas, ramo, porcentajes de aportación y participantes en la cuenta individual.

Subcuenta	Ramo	Porcentaje de Aportaciones	¿Quiénes aportan?	Administración
Subcuentas de Retiro Avanzada	Cesantía en Edad Avanzada Y Vejez	4.5% de tu salario base de cotización	Patrón 3.150% Trabajador 1.125% Gobierno 0.225%	Afore
	Retiro	2% de tu salario base de cotización	Patrón	Afore
	Cuota social	5.5% del salario mínimo diario vigente al 1 de julio de 1997, actualizando conforme a la inflación. Esta aportación se realiza por cada día cotizando en el IMSS.	Gobierno Federal	Afore
Subsistencia de Viviendas	Vivienda	5% de tu salario base cotización	Patrón	INFONAVIT
Subcuentas de Aportaciones Voluntarias	Aportaciones Voluntarias	Voluntario	Pueden aportar patrón y trabajadores	Afore

El principal objetivo de la cuenta individual es la de ofrecer seguridad al trabajador y a su familia al momento de su retiro, pero además se puede usar también para realizar aportaciones voluntarias y/o complementarias con el fin de fomentar el ahorro o para incrementar el monto de la pensión, también se puede usar para disponer recursos de la cuenta de forma parcial tal es el caso de la ayuda por gastos de matrimonio o por desempleo cuando el trabajador se haya quedado sin su fuente de ingresos, afectando este último sus semanas de cotización pues hay una disminución del periodo laborado el cual si se abusa de esta ayuda es muy probable que el trabajador no logre alcanzar su pensión.

La Cuenta Individual se clasifica en:

Activa: Es aquella cuenta que recibe depósitos de cuotas obrero-patronales, aportaciones estatales, sus rendimientos, y los demás recursos que en términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro puedan ser aportados a las mismas.

Inactiva: Es aquella que no ha registrado depósitos de cuotas obrero-patronales, cuyo periodo de pago corresponde a alguno de los últimos 6 bimestres y tiene saldo cero. En caso de recibir aportaciones nuevamente la cuenta se activara.

Inhabilitada: Se refiere a una cuenta que la AFORE dejó de operar y cuyo saldo en todas las subcuentas sea cero por un plazo mínimo de 7 bimestres. Los principales motivos por los cuales la cuenta se inhabilita son:

- Por disposición de recursos
- Por proceso de unificación y separación de cuentas
- por traspaso de la cuenta

3.2. El estado de Cuenta

Es el documento que las AFORE deben enviar a cada uno de los trabajadores registrados en el que se les comunica el saldo acumulado de su cuenta individual e información adicional. Los trabajadores pueden solicitar en cualquier momento, consultas sobre el saldo de la cuenta individual y solicitar certificaciones del saldo de la subcuenta de vivienda, así como solicitar el último estado de cuenta emitido y el detalle de movimientos de su cuenta individual.

Las Administradoras deben enviar los estados de cuenta a los trabajadores por lo menos tres veces al año, al domicilio o dirección de correo electrónico proporcionado por los trabajadores, éstos deben de comprender los siguientes periodos:

- Del 1º de enero al 30 de abril.
- Del 1º de mayo al 31 de agosto.
- Del 1º de septiembre al 31 de diciembre.

Los estados de cuenta deben ser enviados por las Administradoras dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de corte, si el trabajador lo desea, puede solicitarlo en cualquiera de las sucursales de la Administradora en la que se encuentre registrado, la cual debe entregárselo en un plazo no mayor a 5 días hábiles contados a partir del día que los solicitó.

Los estados de cuenta que se envían al trabajador afiliado deben de contener todos los datos personales así como el Salario Base de Cotización (SBC) del último periodo laborado por el trabajador y los días cotizados por éste, para efecto de pago de cuotas.

Causas que derivan la suspensión del envío del Estado de Cuenta

Las administradoras pueden suspender el envío del estado de cuenta, cuando la dirección proporcionada por el trabajador no exista, o que éste no tenga su domicilio en el lugar indicado, cuando las cuentas se encuentren con saldo cero en todas las subcuentas por motivos de retiro, cuando el trabajador decida traspasar sus recursos a otra administradora y cuando la AFORE proceda a su disolución o liquidación.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) máximo organismo que regula a todas las AFORE ha establecido un formato claro que se presenta toda la información que por ley se le debe enviar al domicilio del propio trabajador, dicho formato se puede consultar en la página principal de la misma comisión reguladora.

3.3. Procedimiento para la apertura de una Cuenta Individual

Es el derecho a que tienen los trabajadores de elegir una Administradora de Fondos para el Retiro, a fin de que dicha entidad financiera administre su cuenta individual y del cual se deberá tener una solamente, independientemente del régimen de Seguridad Social al que se encuentren sujetos. Los medios por el cual el trabajador puede realizar su registro es a través de:

- Agente Promotor que actúe por cuenta y orden de la Administradora.
- Sitio Web SAR de Registro.
- Los demás medios previstos.

La Administradora dará apertura de las cuentas, debiendo integrar y mantener vigente un expediente a nombre de cada trabajador registrado, esta cuenta debe abrirse en un plazo no mayor a 2 días hábiles, contados a partir de que la empresa operadora certifique la solicitud de registro como aceptada.

Así mismo las Administradoras dentro de los 20 días posteriores a la fecha de la solicitud deben emitir y enviar una constancia de registro al domicilio proporcionado por el trabajador. Los documentos que el trabajador debe proporcionar para su trámite de registro son los siguientes:

- a. Número de Seguridad Social a 11 posiciones (Asignado por el IMSS)
- b. Original y copia simple del documento probatorio o constancia CURP
- c. Original y copia simple de la identificación oficial cualquiera de las siguientes:
- d. Para trabajadores mayores de 18 años, la credencial para votar con fotografía expedida por el IFE o pasaporte expedido por la Secretaria de Relaciones Exteriores.
- e. Para trabajadores menores de dieciocho años, pasaporte expedido por la Secretaria de Relaciones exteriores o cualquier otro documento o identificación oficial con fotografía y firma o huella digital.
- f. Tratándose de extranjeros, el documento migratorio correspondiente (FM2 O FM3).
- g. Original y copia simple de un comprobante de domicilio por parte del trabajador con una antigüedad no mayor a 3 meses.

Así mismo un trabajador que desee cambiar su cuenta a otra administradora, deberá haber transcurrido un año calendario o antes de los doce meses contados a partir de la certificación o de la última solicitud de traspaso presentada por el trabajador, en los siguientes casos:

- Modificación al Régimen de Inversión o de comisiones.
- Cuando la Administradora entre en estado de disolución o se fusione.
- Cuando el trabajador elija una Administradora que otorgue un rendimiento mayor de 5%.

Una vez aceptada y realizada la transferencia de recursos, la Administradora receptora deberá enviar dentro de los 5 días hábiles posteriores a la liquidación de los recursos al domicilio del trabajador o por cualquier otro medio que proporcione acuse de recibo, la constancia de traspaso.

3.4. Tipos de Retiro de la Cuenta Individual

De acuerdo a las leyes de Seguridad Social, facultan al trabajador para ejercer el derecho a realizar retiros de su cuenta individual, siempre y cuando cumplan con los requisitos y las condiciones que se establecen para realizar sus retiros.

Éstos pueden ser de dos tipos los parciales, donde se dispone parcialmente de los recursos que se encuentran en la cuenta abierta a nombre del trabajador, y los totales, que es la disposición total de los recursos por parte del trabajador o de sus beneficiarios legales, siempre y cuando hayan obtenido una resolución o concesión por parte de los Institutos de Seguridad Social.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos pueden disponer de su cuenta individual con la finalidad de disfrutar de una pensión.

3.4.1. Retiros parciales

Son aquellos en los cuales el trabajador puede disponer de forma parcial parte de los recursos acumulables en la cuenta individual, como son:

Ayuda para gastos de Matrimonio

Ofrece al trabajador una ayuda para cubrir gastos de matrimonio, equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGVDF) siempre y cuando el asegurado tenga acreditadas un mínimo de 150 semanas de cotización en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, a la fecha de la realización del matrimonio. Este derecho se ejercerá una sola vez y no podrá hacer uso de él en posteriores matrimonios. A partir de mayo de 2009 no se descuentan semanas de cotización al IMSS por recibir esta ayuda, incluso quienes ya la hubieran recibido se les reintegrara sus semanas de cotización descontadas.

Ayuda por desempleo

El trabajador puede solicitar su ayuda por desempleo una vez transcurridos cuarenta y seis días a la pérdida de su trabajo. Este derecho solo puede ejercerse una vez cada cinco años y el trabajador puede elegir entre las siguientes dos opciones:

Opción A. Si su cuenta individual tiene al menos 3 años de haber sido abierta y tiene un mínimo de doce bimestres de cotización al IMSS acreditados en dicha cuenta, podrá retirar en una exhibición la cantidad que resulte equivalente a 30 días de su último Salario Base de Cotización (SBC), con un límite de 10 veces el salario mínimo mensual general que rija en el Distrito Federal.

Opción B. Si su Cuenta Individual tiene 5 años o más de haber sido abierta, podrá retirar la cantidad que resulte menor entre 90 días de su propio Salario Base de Cotización (SBC) de las últimas 250 semanas o el 11.5 % del saldo de la su subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Una vez obtenido este beneficio, las semanas de cotización disminuyen en forma proporcional. En caso de que un trabajador haya dispuesto de recursos por este concepto, una vez que se reintegre al mercado laboral y cotice de nuevo, podrá reponer los recursos y recuperar las semanas cotizadas que le hubieren sido descontadas al efecto.

Aportaciones Voluntarias.

Los trabajadores tienen derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón o por sí mismo estas se canalizaran en la subcuenta destinada para dichas aportaciones. Estas aportaciones se podrán disponer cada dos o seis meses según la AFORE y la Sociedad de Inversión en la que se encuentren invertidos los recursos. Las AFORE deben de entregarlos en un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes a la fecha en que hayan validado como procedente la solicitud de disposición de recursos.

En caso de fallecimiento del trabajador, tienen derecho a disponer de las aportaciones voluntarias depositadas, las personas que el titular de la cuenta haya designado para tal efecto y a falta de estos las personas que señale la legislación aplicable en cada caso.

Éstas no se utilizarán para financiar las pensiones de los trabajadores, a menos que conste su consentimiento expreso para ello. Por último y previo consentimiento del afiliado al IMSS, el importe de las aportaciones voluntarias podrá transferirse a la subcuenta de Vivienda para su aplicación en un crédito otorgado a su favor por el INFONAVIT. Esta transferencia podrá realizarse en cualquier momento, aún cuando no haya transcurrido el plazo mínimo para disponer de las aportaciones voluntarias.

Disposición de recursos de la cuenta individual

La disposición que realice el trabajador de los recursos de su cuenta individual por concepto de retiro por situación de desempleo previsto en el Artículo 191 fracción II de la Nueva Ley del Seguro Social (NLSS) disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas.¹⁷

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 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. Tal como se muestra en el ejemplo siguiente:

Un trabajador que tiene en su cuenta individual \$ 450,000.00 y 1750 semanas cotizadas, efectúa una disposición de desempleo por \$ 1,723.80. ¿Cuál será el número de semanas cotizadas que tendrá ese trabajador después de efectuar la disposición?

Monto acumulado en la cuenta individual = \$ 450,000.00 = 257 Monto acumulado x semana

Número de semanas cotizadas antes de la disposición 1750

Monto de la disposición = \$ 1,723.80 = 6.7 Número de semanas retiradas

Monto acumulado x semana 257

(Número de semanas cotizadas antes de la disposición) – (Número de semanas retiradas) = Número de semanas cotizadas después de la disposición

1750 - 6.7 = **1,743.3 Semanas cotizadas.**

(1) ¹⁷ Art. 198 de la Ley del Seguro Social, Publicada el 21 de diciembre de de 1995., p. 54

3.5. Modalidades de Retiro

La Nueva Ley del Seguro Social (NLSS) prevé pensiones para los trabajadores o sus beneficiarios siempre que reúnan los requisitos para hacerlo, y esto se reflejara en el conjunto de pagos periódicos anuales o mensuales, efectuados a una persona por concepto de servicios que se prestaron anteriormente; habiéndose retirado dicha persona del ejercicio laboral por razones de antigüedad o de enfermedad. Para garantizar el trabajador una pensión se contemplaron dos modalidades; mediante la adquisición de una **Renta Vitalicia** que conlleva a la contratación de un seguro de sobrevivencia con una aseguradora, o por medio de la contratación de un **Retiro Programado** con una AFORE.

3.5.1. Renta Vitalicia

Es el contrato que celebra el trabajador con una Aseguradora, la cual a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado. Para ello, se requiere que el monto de la pensión del retiro sea por lo menos una Pensión Garantizada, según sea el caso.

En esta modalidad de deberá contratar un **Seguro de Sobrevivencia**, misma que se contratará por los pensionados, a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de los beneficiarios. En este se contemplara un **Monto Constitutivo**, que es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta Vitalicia y de Sobrevivencia con una Institución de Seguros, este monto se constituye como sigue:

Monto constitutivo = cuenta individual + la suma asegurada

Y la **Suma asegurada**, son los recursos que el IMSS entrega a la Institución de seguros, ésta proviene de la cuota del seguro de Invalidez y Vida no es otra cosa que la cantidad que resulta de restar al Monto Constitutivo, el saldo de la Cuenta Individual del trabajador tal como sigue:

Monto constitutivo – Cuenta Individual = Suma Asegurada

3.5.2. Retiros Programados

Es la modalidad de obtener la pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados (incluyendo los beneficiarios), así como los rendimientos previsibles de los saldos. Esta modalidad de retiros Programados será otorgada única y exclusivamente por la AFORE encargada de la cuenta individual del trabajador.

Las cantidades que se paguen serán re-calculadas anualmente y no se especifica que tengan un factor de actualización, por lo que sólo pueden ser incrementadas si los recursos de la Cuenta Individual administrada por la AFORE reflejan utilidad.

En caso de que el trabajador decida pensionarse por esta modalidad, podrá en cualquier momento contratar una Renta Vitalicia con una Aseguradora. Sin embargo, no podrá contratarla si el monto es inferior a una Pensión Garantizada.

Considero que si los asalariados deciden retirarse bajo esta modalidad, no garantiza para nada la supervivencia del propio trabajador y de sus beneficiarios, por un lado debido a los salarios tan bajos con el que cotizaron durante su vida y que muy seguramente se reflejara en el monto acumulado al final de su vida laboral, aunque cuenten con las semanas cotizadas para lograr una pensión, ya que las Administradoras al fraccionar las mensualidades por esta modalidad serán tan bajas que ni siquiera alcanzarán una pensión mínima garantizada, con la desventaja de que una vez que se agoten los recursos quedarán desprotegidos de recibir un pago si aún siguen con vida.

No se debe olvidar que este nuevo régimen de pensiones les permite a los asalariados realizar retiros parciales como son por gastos de matrimonio y el retiro por desempleo, este último una vez cada cinco años, si fuera el caso y del cual hay una disminución de semanas cotizadas en forma proporcional al monto retirado como ya se menciono antes. Lo cual agrava aún más la situación de la mayoría de los trabajadores ya que para reponer esas semanas pérdidas deberán de seguir trabajando o pagarlas lo cual lo veo muy complicado debido a diferentes circunstancias como son la edad, enfermedad, y menos oportunidades de seguir trabajando etc. Motivo por el cual muchos trabajadores ni siquiera tendrán derecho a recibir una pensión. Sin embargo bajo este Nuevo Sistema de Pensiones si podrán retirar el saldo acumulado de la cuenta individual en una sola exhibición, en caso de que no reúnan las semanas necesarias para tener derecho a una pensión.

3.5.3. Pensión Anticipada

El trabajador podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta Vitalicia sea superior en más del 30% de la Pensión Garantizada, una vez cubierta la prima del Seguro de Supervivencia para sus beneficiarios. El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos en su Cuenta Individual en una o varias exhibiciones.

3.6. Seguros que generan pensión

En el régimen obligatorio del Seguro Social está constituido por los siguientes seguros:

- a) Seguro de Riesgo de Trabajo;
- b) Seguro de Enfermedades y Maternidad;
- c) Seguro de invalidez y Vida;
- d) Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y
- e) Seguro de Guarderías y prestaciones sociales.¹⁸

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es el encargado de la administración de estos seguros, con excepción del seguro de Retiro Cesantía y Vejez (RCV) que está a cargo de las Afore.

Aunque las Afore administran los recursos del seguro de “Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez”, el IMSS continúa determinando si un trabajador cumple con los requisitos de la Ley del Seguro Social para obtener una pensión y así disponer de los recursos de su cuenta individual.

Existen tres seguros que generan pensión para los trabajadores y sus beneficiarios estos son: Seguro de Invalidez, Seguro de Riesgos de Trabajo y el Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

3.6.1. Invalidez y Vida (IV)

La ley de 1997 crea el nuevo seguro de invalidez y vida, el cual adquiere autonomía en razón a que el riesgo protegido es una eventualidad, lo que contrasta con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, cuya naturaleza es previsional.

Tanto la invalidez como la muerte son hechos cuya fecha en que se presentará es incierta. La invalidez definida en el Art. 119 de esta ley en comento puede o no ocurrir. La muerte es fatal, pero se desconoce el momento en que ocurrirá.

Invalidez

Existe Invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, a una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esta imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. (Art. 119).

Del texto anterior se deduce que no hay una definición de invalidez, en tanto se orienta a los efectos, como la disminución o pérdida de su capacidad laboral, permitiendo que a pesar de existir físicamente la invalidez, si mantiene los ingresos no se estaría en la hipótesis prevista del Art (119).

Requisitos

¹⁸ Art. 11 de la Ley del Seguro Social., publicada el 21 de diciembre de 1995., p. 4

- a) Calidad de asegurado
- b) La causa es por razones de origen no profesional
- c) Acreditar 250 semanas cotizadas, en caso de que el dictamen respectivo determine una disminución laboral inferior al 75%
- d) Acreditar 150 semanas cotizadas, en caso de que el dictamen respectivo determine una disminución laboral del 75%o más.

El estado de invalidez le da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- a) Pensión temporal;
- b) Pensión definitiva;
- c) Asistencia médica;
- d) Asignaciones familiares, y
- e) Ayuda asistencial.

Pensión temporal

Se da por periodos renovables, en los casos de existir la posibilidad de recuperación para el trabajo. La pensión temporal procede cuando se halle invalidez pero la posibilidad de recuperación y cuando hayan pasado las 52 y 26 semanas de subsidio por enfermedad no profesional, esta pensión la paga el IMSS, no las AFORE.

Pensión definitiva

La pensión definitiva corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente, ésta se extingue si desaparece la invalidez. Se deberá contratar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia por parte del asegurado con una institución de seguros. Esta se paga con cargo a los recursos de RCV depositados en la cuenta individual.

Al respecto, una de las particularidades de esta ley a diferencia de las de 1943 y 1973, es que corresponde a las aseguradoras administrar las reservas de las pensiones, una vez que ocurran los riesgos protegidos por el seguro social, por lo que la responsabilidad del pago directo de las pensiones definitivas recae en una aseguradora autorizada para operar seguros de pensiones, a través de la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia.

La autoridad responsable de la recaudación de las cuotas continúa a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además se crean formas de pagar la pensión o el seguro de sobrevivencia según el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual, mayor al necesario para integrar el monto constitutivo, en cuyo caso el asegurado podrá optar por:

1. Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual.
2. Contratar una renta vitalicia mayor.
3. Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los asegurados que soliciten una pensión de invalidez 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 (Art. 124). Lo anterior tiene el propósito de evitar simulaciones y en su caso sancionar, administrativa o penalmente.

La pensión por 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 (Art. 125). Se suspenderá la pensión si el inválido desempeña un puesto igual al que tenía, además de que su remuneración sea superior al 50% de lo que percibía, también si se niega a exámenes y tratamientos o si se rehabilita devolviendo al IMSS y a la AFORE el monto constitutivo no utilizado. El monto de la pensión será calculada como sigue:

Vida

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgará a su beneficiario las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos que así lo requieran de conformidad con el dictamen médico.
- V. Asistencia médica.

Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia.

Requisitos

Para otorgar a los beneficiarios las prestaciones deben reunirse los siguientes requisitos

1. Que al fallecer el asegurado hubiese tenido reconocido el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales o que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.
2. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo (Art. 128). 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, si aquel tuviera acreditado el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Pensión de viudez

El Art. 130 de la Ley del IMSS señala cuatro beneficiarios de la pensión de viudez, a saber:

- a) Esposa del asegurado o pensionado por invalidez.
- b) A falta de esposa, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- c) El viudo.
- d) El concubinario, condicionado a que dependa económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

El monto de la pensión de viudez, será igual al 90% de la que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto (Art. 131).

No se tiene derecho a la pensión de viudez cuando:

- I. El asegurado muere antes de cumplir seis años de matrimonio.
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los 50 años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y
- III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones señaladas no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe tener hijos con él (Art 132).

El derecho al goce de la pensión por viudez, comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o del pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entran en concubinato. El disfrute de esta pensión no es excluyente con un trabajo remunerado (Art. 133).

El evento de que la viuda, viudo, concubina o concubinario del pensionado contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

Pensión de orfandad

Tendrán derecho cada uno de los hijos menores de 16 años cuando muera el padre o la madre y alguno de ambos hubiera tenido el carácter de asegurado y acrediten tener ante el instituto un mínimo de 150 cotizaciones semanales o haber poseído la calidad de pensionados por invalidez.

Se prorrogará la pensión de orfandad después de alcanzar el huérfano los 16 años y hasta la edad de 25 años con la condición de acreditar estar estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto al régimen obligatorio.

Si el huérfano mayor de 16 años desempeña un trabajo remunerado, no tendrá derecho a percibir esta pensión. Salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo por causa de una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece (Art. 134).

Cuantía de la pensión

El huérfano de padre o madre recibirá igual al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si lo fuere de padre y madre, se le otorgará en la misma condición una pensión igual al 30% a partir de la fecha de la muerte (Art. 135).

El derecho al goce de la pensión comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario o cuando éste haya alcanzado los 16 años de edad o edad mayor, de conformidad con el Art. 134, párrafo II. Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a 3 mensualidades de su pensión (Art. 136).

Pensión a ascendientes

A falta de viuda, huérfanos, concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que hubiera correspondido realizando el estado de invalidez (Art. 137).

Asignaciones familiares y ayuda asistencial

Consiste en una ayuda por concepto de carga familiar y concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de conformidad con las reglas siguientes:

- I. Para la esposa o concubina del pensionado el 15% de la cuantía de la pensión;
- II. Para cada uno de los hijos menores de 16 años del pensionado, el 10% de la cuantía de la pensión;

- III. Si el pensionado no tuviera esposa o concubina ni hijos menores de 16 años, se concederá una asignación del 10% para cada uno de los padres del pensionado, si dependieran económicamente de él;
- IV. Si el pensionado no tuviere esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda, y
- V. Si el pensionado solo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 10% de la cuantía de la pensión que deba disfrutar (Art. 138).

Para el cálculo del aguinaldo anual o las pensiones de viudez, de orfandad o ascendientes, no serán tomadas en cuenta las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen (Art. 139).

Ayuda asistencial

Se concede ayuda asistencial al pensionado por invalidez, excepto los señalados en las fracciones IV y V del Art. 138, así como a las viudas y viudos, cuando se encuentren imposibilitados de valerse por sí mismos, acreditado con dictamen médico del IMSS. Ayuda asistencial consiste en el aumento hasta el 20% de la pensión de invalidez o viudez que este disfrutando el pensionado (Art. 140).

Cuantía de las pensiones de invalidez y vida

Monto de Pensión = cuantía básica + asignaciones familiares y ayudas asistenciales

La cuantía básica será igual al 35% del promedio del salario de las últimas 500 semanas actualizadas conforme al INPC mas las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, el mínimo será del 15% de la cuantía básica la recibe el asegurado cuando no tenga beneficiarios.

Entonces dicha pensión quedará a un 40.25% del promedio real de salario de las últimas 500 semanas cotizadas como sigue: $(35 \times 15\% = 5.25 + 35\% = 40.25\%)$.

Se tiene que las asignaciones familiares son una ayuda por concepto de carga familiar y forman parte de la pensión se deben tomar en consideración al calcular el monto constitutivo como siguen:

Esposa o concubina 15%

Cada hijo -16 años (-25) 10%

Padres C/U 10%

Estos cesan en principio con la muerte del inválido o porque los beneficiarios dejen de tener derecho a recibirlas o en el caso de los hijos cumplan más 16 años y no estén estudiando en planteles del sistema educativo nacional, salvo aquellos hijos que tengan alguna discapacidad y no pueda procurarse por sí solos.

La ayuda asistencial consiste salvo en dos excepciones, es la cantidad de dinero que se entrega al inválido cuando requiere que de manera ineludible lo asista otra persona de manera continua y ésta puede ser de dos tipos:

Típica: Caso normal, que requiere de dictamen médico, y es de hasta el 20% de la pensión.

Atípica: Cuando el invalido no tiene beneficiarios es del 15% solo tiene un ascendiente será del 10% en este caso nos requiere que lo asistan ni de dictamen médico.

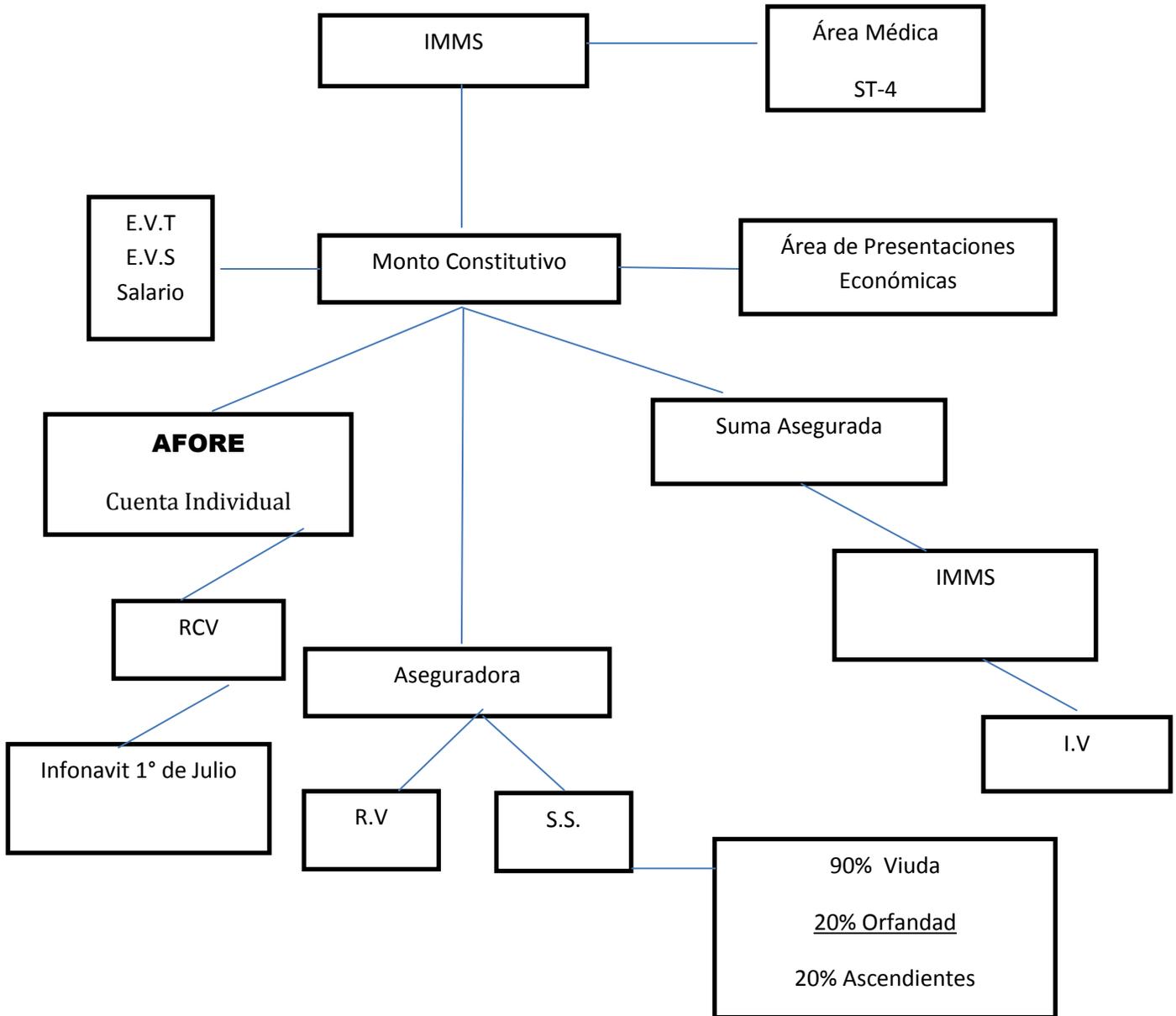
La Asistencia Médica

Se refiere a la asistencia que requiera un trabajador por motivos de salud y que sea necesaria la asistencia de una persona calificada para atenderlo inclusive de manera permanente en los términos del seguro de enfermedades.

En ningún caso la pensión de Invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales podrá ser inferior a la Pensión Garantizada. Si el nivel de salario es bajo, al aplicarle el 35% puede ser menor que 1 SMGDF al primero de julio de 1997, actualizado cada año en febrero conforme al INPC el gobierno federal) aportará la diferencia entre cuenta individual y recursos para contratar una pensión bajo el sistema de Renta Vitalicia.

Y en aquellos casos que se declare la invalidez permanente y no se reúnan las semanas cotizadas especificadas anteriormente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual del Seguro de retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez en una sola exhibición.

Procedimiento para obtener la Pensión de Invalidez con
La Ley del Seguro Social 1997



3.6.2. Riesgos de Trabajo (RT)

Son considerados como tales los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo (Art. 41 de la LSS). Históricamente esta disposición se sustentó en la teoría del riesgo profesional, responsabilizando al empresario de los accidentes y enfermedades sufridos por el trabajador con motivo del cumplimiento de la profesión ejercida. Esta teoría fue superada por la teoría del denominado riesgo de la empresa, dándosele un tratamiento objetivo derivado del mismo hecho de su financiamiento, en cuanto es el empleador como creador de la unidad de producción económica quien lo asume y con ello todas las consecuencias que se pueden derivar.

Accidente de trabajo

El término accidente está definido en el diccionario de la lengua española como:

En su directa etimología latina accidente proviene de *accidents*, *accidentis*, así unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad; en otras ocasiones significa una eventualidad más remota, que perturba o perjudica.¹⁹

El accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora; cuando este acontecimiento es de trabajo, tiene un tratamiento jurídico particular la legislación española define al accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena”.

Se considera al accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.²⁰ El artículo en sí no define lo que es accidente de trabajo, lo que precisa son efectos, de tal manera que el accidente se identifica con el suceso, con la eventualidad y para configurarse necesita cuando menos reunir tres requisitos:

1. La presencia de un suceso imprevisto y repentino por causa o con ocasión del trabajo.
2. Que produzca en el trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.
3. Establecimiento de nexo causal entre el suceso imprevisto y la lesión orgánica funcional permanente al trabajador.

Una de las particularidades comunes al accidente de trabajo y de la enfermedad profesional es la no exigencia de un periodo de espera, en otras palabras, si al segundo de dar inicio la relación laboral se produce un riesgo de trabajo, se constituye el derecho a las prestaciones asistenciales o en especie y a las económicas.

¹⁹ Diccionario de la lengua española, Porrúa, 1978

²⁰ Ley del Seguro Social publicada del 21 de diciembre de 1995., p. 18

En el párrafo segundo del artículo 42 de la Ley del IMSS se hace extensivo el accidente de trabajo el trayecto que tendrá que trasladarse un trabajador de su casa al trabajo y viceversa sin desviarse de su ruta habitual. Sin embargo resulta oportuno comentar que si bien los accidentes en tránsito son considerados como riesgos de trabajo, éstos no se tomaran en cuenta para establecer la siniestralidad de las empresas.²¹

Enfermedad de trabajo

Se entiende por ésta todo estado patológico que sobrevenga paulatinamente como consecuencia inevitable, obligada y necesaria de la clase de trabajo desempeñada por el trabajador, o del medio en que se haya desarrollado su labor, determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Se debe establecer por lo tanto un nexo causal entre el estado patológico y la actividad laboral desarrollada por el trabajador.

El Art. 43 de la Ley en mención dispone:

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

Esta disposición remite al Art. 513 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que establece de manera enunciativa los padecimientos y enfermedades a que pueden estar sujetos los trabajadores como consecuencia del desempeño de su trabajo y en consecuencia en razón a los cambios de morbilidad y epidemiología deben ser actualizados, es el caso en que la lista no aparece el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida) como enfermedad posible de ser adquirida en el desempeño profesional del trabajo es el caso del personal paramédico, enfermeras, médicos, odontólogos y otros, susceptibles de contagio a consecuencia del campo laboral a que se dedican.

Efectos de los riesgos de trabajo

El art. 55 de la LSS señala como consecuencias las siguientes:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad Permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

²¹ Ley del Seguro Social, 25ª ed., Trillas, México, 2002, p. 55

Incapacidad temporal

Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (Art. 478 de la LFT). Mientras dure la inhabilitación, el trabajador recibe un subsidio correspondiente al 100% del salario con el que cotice durante un periodo de 52 semanas hasta que se declare la incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total.

Incapacidad permanente parcial

Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (Art. 479 de la LFT). Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50% el asegurado recibe una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija. El monto de la pensión será calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la LFT de acuerdo con el sueldo básico al momento de ocurrir el riesgo.

Incapacidad permanente total

Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (Art. 480 de la LFT). Al declararse el asegurado recibe una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario que percibiera en el momento de ocurrir el riesgo.

Prestaciones por riesgos de trabajo

Son de dos tipos de prestaciones, en especie y en dinero. En cuanto a la primera el Art. 56 establece las siguientes:

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

En lo correspondiente a las prestaciones en dinero, el Art 58, fracción I, dispone que si la incapacidad inhabilita al trabajador para laborar, se pagará al 100% del salario cotizado al momento de ocurrir el riesgo, subsidio que se otorgará al asegurado entre tanto no se declare la incapacidad permanente parcial o total, la que deberá realizarse dentro del término de 52 semanas.

La fracción II señala que al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario que estuviese cotizando. Cuando se trate de enfermedad de trabajo, el cálculo se realiza con el promedio del SBC de las 52 últimas semanas o las que tuviese si el tiempo fuera menor para determinar la pensión.

Se aclara en la fracción II, por medio de la reforma de 2001, señala que el salario que sirve de base para la pensión por incapacidad, será el que tenga el trabajador al momento de ocurrir el accidente, en lugar del promedio de las 52 semanas, con lo cual se resuelve las controversias de que los trabajadores tendrían derecho a recibir los incrementos que tengan los de su misma categoría, durante el lapso de tratamiento.²²

Una de la novedades de la nueva ley de seguridad social es el señalamiento al incapacitado para contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento. La inquietud surge acerca de qué consecuencias devendrán cuando el trabajador no tenga la posibilidad o no lo haga por simple negligencia de contratar una compañía de seguros para otorgar a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas previstas en la ley.

Otra inquietud que se desprende de la fracción II, párrafo segundo, es la distinción que se hace para el caso de fallecimiento del asegurado y del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, en cuanto con respecto a este último, para que la aplicación del seguro de sobrevivencia, es decir cubra la pensión y demás prestaciones económicas a los beneficiarios, se deben acreditar cuando menos 52 semanas cotizadas al momento de producirse la contingencia, aspecto inédito y que contrariamente al sustento jurídico de no exigencia de periodo de espera para tener derecho a las prestaciones en riesgo de trabajo, en este caso se está exigiendo. No se olvide que una de las consecuencias del riesgo de trabajo es la muerte, por lo tanto lo que determina los derechos tanto al asegurado como a los beneficiarios es la causa, y en la situación que nos ocupa se hace una distinción en perjuicio de los beneficiarios del pensionado, si se considera que no reunidas las 150 semanas la familia puede quedar desprotegida.

La fracción tercera establece que cuando es declarada la incapacidad permanente parcial y ésta es superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión, que se otorgará por la institución de seguros que éste elija.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT, cuya base es la que correspondería por incapacidad permanente total y el tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo indicado en dicha tabla, cuya fijación dependerá de la edad del trabajador, la dimensión de la incapacidad, si es absoluta para el ejercicio o que simplemente haya disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades semejantes a su profesión u oficio

²² Ley del Seguro Social publicada del 21 de diciembre de 1995 p.64

Prestaciones que comprende

Prestaciones en dinero:

- Subsidio.
- Pensión provisional.
- Pensión definitiva (o indem. Global).
- Ayuda para gastos de funeral.
- Pensión de viudez, orfandad y ascend.

Prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

Subsidio: El monto es igual al 100% del salario al ocurrir el riesgo por el lapso que dure la rehabilitación o incapacidad permanente sin exceder de 52 semanas, éste debe estar amparado por los certificados de la incapacidad, y se paga semanalmente en principio al asegurado salvo en incapacidad mental. Se puede pagar al patrón si celebra convenio con el IMSS.

Pensión Provisional: Al declararse la incapacidad, pensión provisional por 2 años, para modificar la cuantía de la pensión, ésta se calcula igual que la pensión definitiva que se verá más adelante, sin embargo ésta se puede revisar en cualquier momento.

Pensión Definitiva: En caso de incapacidad permanente total el monto de la pensión mensual será igual al 70% del salario como sigue:

1. Si fue accidente: con el salario que cotizó al momento del mismo. Si hay incremento posterior hasta antes de determinarse la incapacidad se toma en cuenta las tablas de la Ley Federal del trabajo (LFT).
2. Si fue enfermedad: Promedio de las 52 últimas semanas o las que hubiere cotizado. No hay actualización se salarios históricos.

La Pensión Definitiva en caso de Incapacidad Permanente Parcial se calcula conforme a la tabla del Art. 514 LFT (409) descripciones, sirve para determinar el porcentaje sobre el 100% de la incapacidad.

Si la incapacidad parcial es superior al 50% la pensión se obtiene según el procedimiento ya analizado (contratación de renta vitalicia y seguro de sobrevivencia, a través de los recursos de la cuenta individual y suma asegurada) más un aguinaldo de 15 días de la pensión.

Si la incapacidad es hasta un 25% el trabajador puede elegir una indemnización global de 5 anualidades de pensión. Si la incapacidad es mayor al 25% hasta el 50% tiene la posibilidad de elegir entre pensión o indemnización global.

Pensiones por causa de muerte

Cuando el riesgo de trabajo ocasione la muerte (Art 64), corresponde al instituto calcular el monto constitutivo, que no es otra cosa que la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros (Art 159 fracción VII) a la que se restaran los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayuda asistenciales y demás prestaciones económicas establecidas para los beneficiarios.

Para tal efecto se elegirá la institución de seguros y se contratará una renta vitalicia, contrato por el cual la aseguradora, a cambio de recibir los recursos en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo se podrá optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido o
- b) Contratar rentas por una cuantía mayor.

Las pensiones y prestaciones serán:

Subsidio

Sera el equivalente a una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado (Art. 64 fracción I).

Pensión de viudez

Se le otorgará a la viuda del asegurado una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total. Igualmente le corresponde la misma pensión al viudo o concubinario, siempre y cuando acredite dependencia económica de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida (Art. 64 fracción II).

Pensión de Orfandad

A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se otorgará una pensión equivalente al 20% de la que le hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo (Art. 64 fracción III).

Las fracciones IV, V y VI establecen que a cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, se les otorgara una pensión equivalente al 20% de la que le hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Pensión que se extinguirá cuando el huérfano cumpla 16 años.

El goce de esta pensión se extenderá a los huérfanos mayores de 16 años hasta una edad máxima de 25 años, si se acredita que se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional y tomando en cuenta las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio. Si posteriormente fallece el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará en un 10% lo que equivaldría al 30%, reconocida a partir de la fecha de fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá por las causas previstas en las mismas fracciones.

La fracción VI establece que a cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre menores de 16 años o hasta los 25 años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional o se hallan totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Al término de las pensiones de orfandad, al huérfano se le otorga un pago adicional de 3 mensualidades de la pensión que disfrutaba. Además a la viuda, a los huérfanos de padre o madre totalmente incapacitados o a los huérfanos que lo sean de padre o madre menor a 16 años o mayores de 16 hasta una edad máxima de 25 años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, así como a los ascendientes pensionados se les otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión de viudez la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera matrimonio durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, con la condición de que ambos hubieran permanecidos libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión (Art. 65).

Pensión de ascendientes

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado en el caso de incapacidad permanente total.

La pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato el cónyuge o la concubina. En caso de realizarlo recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. En este último caso la aseguradora respectiva deberá devolver al instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir previo descuento de la suma global que se otorgue. (Art. 67).

De conformidad con la Ley de 1997, uno de los aspectos centrales de la reforma lo constituye el régimen de financiamiento, cuyos objetivos apuntan:

- a) Lograr mayor equidad en el cálculo de las primas;
- b) Cálculo de las primas de acuerdo con la siniestralidad particular de cada empresa y no conforme a la actividad económica que desarrollen;
- c) Incentivar a las empresas que inviertan en la prevención de riesgos de trabajo;
- d) Impulsar la productividad y competitividad de las empresas mediante la disminución de las erogaciones en materia de riesgos de trabajo;
- e) Promover la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo;
- f) Propiciar el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas a las comisiones de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo;
- g) Cambiar la forma de pago de las prestaciones en dinero a que se hacen acreedores los incapacitados o sus beneficiados de pensión (viudas, huérfanos y ascendientes) al hacerlo similar al seguro de Invalidez y Vida.²³

La modificación se da en régimen financiero, no en cuanto a quien le corresponde pagar (en tanto las cuotas son cubiertas íntegramente por los patrones) sino en lo referente a la determinación de las primas, porque el procedimiento anterior clasificaba y agrupaba a las empresas de acuerdo con su actividad en las clases de riesgo, estableciendo cinco que agrupaba diversas actividades y ramas industriales en relación a la mayor o menor peligrosidad a que estaban expuestos los trabajadores. A su vez las clases de riesgo se subdividían en grados y cada grado representaba una siniestralidad distinta. Las empresas se clasificaban conforme al catálogo de actividades que se incluían en el reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo de 1987, en el grupo y fracción con el que se tenía mayor similitud y en el que aparecía la clase de riesgo que a cada caso correspondía.

El procedimiento se realizaba antes de 2001 de la siguiente manera:

Las empresas calculaban las primas a cubrir de manera individual, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima y al producto se le sumaba el 0.0025. El factor de prima es el elemento que garantiza el equilibrio financiero del ramo y la prima mínima (0.0025) cubre los gastos de administración correspondientes a este seguro. La siniestralidad es el producto de la frecuencia por la gravedad.

Con las reformas del 2001 se modifican las variables como el factor de prima, inicialmente establecidas en 2.9 y la prima mínima de riesgo en 0.0025.

²³ La Seguridad Social; Reformas y retos, Porrúa, México., 1999., p. 286

La fórmula establecida por la ley en el Art 72 es la siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número promedio de trabajadores expuesto al riesgo

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales dividida entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Esta fórmula a diferencia del esquema anterior a 1996, no incorpora como variable la frecuencia, que técnicamente correspondía al número de casos de riesgo terminados; al no ser considerada, deja fuera uno de los conceptos básicos que puede controlar la empresa. Cuando el trabajador ingresa por vez primera al IMSS o cambia de actividad, las empresas deben cubrir la prima media de la clase que les corresponda, en los términos del reglamento en particular y según éste se realizara de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media	En porcentos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875 (Art. 73)

Esto significa que se mantiene la clasificación de clases al inicio, obligando a las empresas a revisar anualmente su siniestralidad y una vez efectuada determinar la permanencia en la misma prima o disminuirla o aumentarla, en proporción no mayor al 1% del salario base de cotización con respecto a la del año inmediatamente anterior. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.5% y 15% de los salarios base de cotización respectivamente (Art 74).

En referencia a los casos en que debe determinarse la clase de riesgo, se tiene los siguientes:

- a) Inicio de operaciones
- b) Escisión
- c) Fusión de empresas
- d) Cambio o aumento de actividades
- e) Sustitución patronal
- f) Sentencia definitiva
- g) Por disposición de la ley.²⁴

Gradación de las pensiones para beneficiarios

El total de las pensiones no puede exceder de la pensión por incapacidad permanente total (IPT). Si exceden se reducen proporcionalmente, y si se extingue el derecho de uno de los pensionados se hace una nueva distribución.

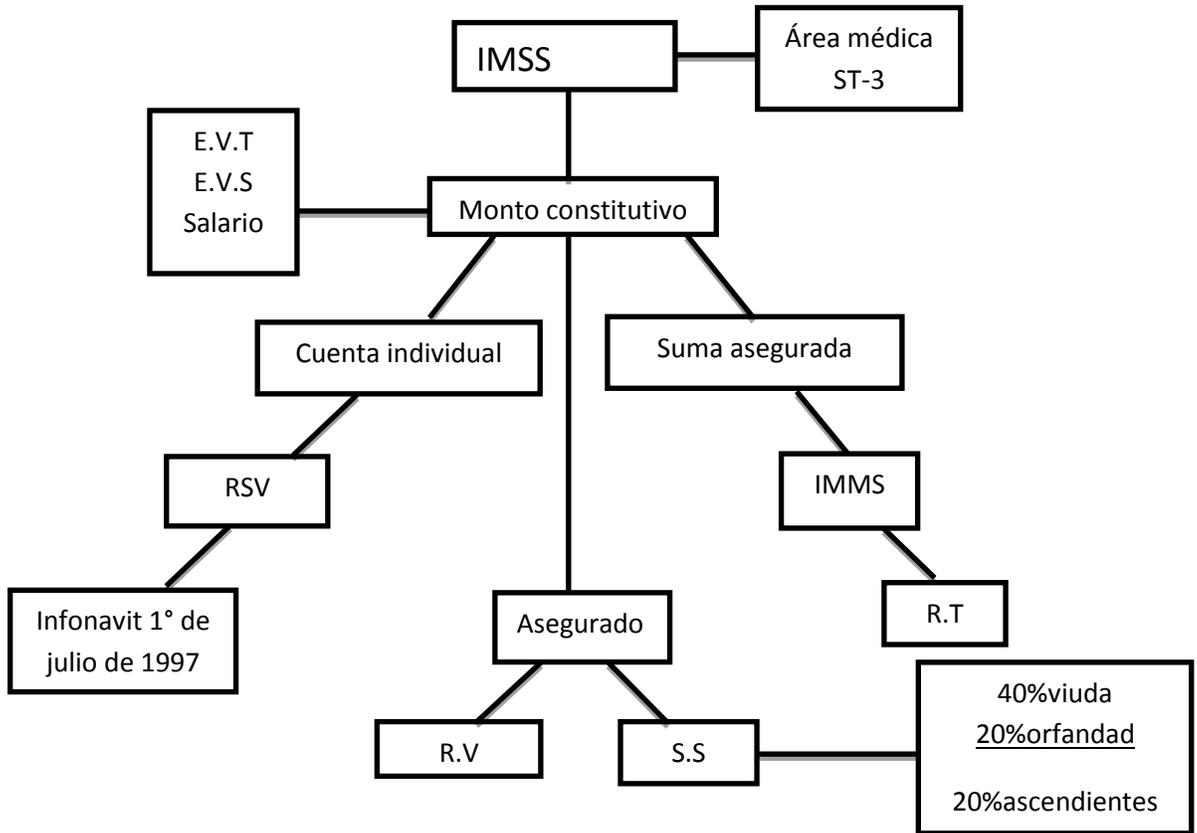
Si una persona tiene derecho a pensión por IV y por RT percibe ambas, sin que su suma exceda del 100% del salario mayor de los que sirvieron de base para determinar las pensiones.

La razón es que IV y RT obtienen sus recursos de la cuenta individual, lo que quiere decir que hay un solo sujeto de aseguramiento con una sola fuente de cotización. Además siendo las pensiones el sustituto del salario, no deben de exceder del monto de este cuando la fuente de cotización es una sola. Si hay exceso se disminuye la pensión por invalidez y vida (IV).

La cuantía de la pensión por este seguro será actualizada anualmente en el mes de febrero de cada año de acuerdo con el INPC.

²⁴ Nueva Ley del Seguro Social., P. 76

Procedimiento para obtener la Pensión de Riesgos de Trabajo
con la Ley del Seguro Social de 1997



3.6.3. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y vejez (RCV)

Una de las principales modificaciones que sufre la Ley del Seguro Social es la correspondiente a la fracción IV del Art. 11, en cuanto a la inclusión del retiro como contingencia a la forma de permitir incrementar la base financiera para obtener una pensión, mediante el ahorro particular, aspecto no considerado en la ley de 1973. En esta modificación radica la estrategia económica, financiera y actuarial, separando lo que constituye la protección ante la vejez de un fondo previsional que permita aumentar el capital constitutivo, base del nuevo sistema de pensiones.

Retiro

De naturaleza previsional, consiste en recursos que se depositan en la cuenta del trabajador, funciona como ahorro pero con características particulares, en tanto es forzoso y no de disponibilidad inmediata. De conformidad con el Art. 168 fracción I, le corresponde a los patrones cubrir el equivalente el 2% del salario base de cotización (SBC) del trabajador.

Cesantía en Edad Avanzada

Pertenece a la modalidad de las consideradas como echo biológico, estableciendo la ley para tal efecto los siguientes requisitos:

- a) Quedar privado de trabajos remunerados.
- b) Tener cuando menos 60 años de edad.
- c) Tener reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales (Art. 154).

Si el trabajador cesante que teniendo los 60 años no reúne las semanas cotizadas señaladas, podrá optar:

1. Retirar el saldo de su cuenta en una sola exhibición.
2. Seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para obtener la pensión.

Prestaciones

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

Disposición de los recursos: Modalidades

- a) Si el trabajador tiene reconocidas 1250 semanas y los recursos alcanzan para pagar una pensión igual o mayor a la pensión garantizada, el trabajador podrá contratar, según su elección, con una aseguradora o una administradora de fondos para el retiro, una pensión.
- b) Si el trabajador alcanza a cubrir una pensión mayor en más del 30% de la garantizada, cubierta la prima del seguro de sobrevivencia, podrá elegir una pensión que asegure una mensualidad superior a la garantizada y el excedente podrá retirarlo o emplearlo para contratar una pensión mayor.
- c) Si los recursos no alcanzan a cubrir una pensión igual a la garantizada, el trabajador tendrá derecho a recibir esa pensión como protección mínima señalada en la ley en los artículos 170, 171 y 172.
- d) Si el trabajador tiene un mínimo de 750 semanas de cotización y menos de 1250 procede lo siguiente:
 - a) Acumular las semanas necesarias para obtener una pensión, mediante la continuación voluntaria en el régimen obligatorio o a través de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
 - b) Solicitar la devolución del saldo de su cuenta en una sola exhibición y con los recursos obtenidos podrá convenir con una aseguradora o administradora de fondos para el retiro el pago de una renta vitalicia o de retiro programado. Se entiende que el monto de la pensión será proporcional a los recursos acumulados.
 - e) En los dos casos tiene derecho a recibir prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Si el trabajador tiene reconocidas menos de 750 semanas podrá:

- a) Continuar cotizando al seguro social hasta reunir las semanas exigidas por la ley para obtener una pensión, mediante la continuación voluntaria al régimen obligatorio.
- b) Podrá solicitar la devolución del saldo de su cuenta individual en una sola exhibición con la posibilidad de contratar con una aseguradora o una administradora de fondos para el retiro el pago de una pensión por las modalidades de renta vitalicia o retiro programado.

El Art. 160 señala que quien disfrute una pensión de cesantía en edad avanzada no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

Vejez

Se trata de un hecho biológico por el cual la sociedad, en virtud de las condiciones de deterioro físico o mental de la persona (trabajador), debe proveer a ésta de los medios que le permitan continuar con una vida decorosa; para tal efecto el Art. 161 otorga las siguientes prestaciones:

- I. Pensión
- II. Asistencia médica

- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

Requisitos

- a) Que haya cumplido 65 años de edad.
- b) Que tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones anuales.

El Art. 162, párrafo II, establece dos variantes en caso de no reunir los requisitos mencionados, así:

- 1) Si el asegurado tiene 65 años de edad o más y no reúne las 1250 semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta en una sola exhibición o continuar pagando hasta cubrir las semanas necesarias para obtener la pensión.
- 2) Y si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie correspondiente al seguro de enfermedad y maternidad.

Para otorgar la pensión de vejez se requiere petición de parte y se le cubrirá a partir del momento de la fecha en que haya dejado de trabajar.

Comparación

Renta Vitalicia

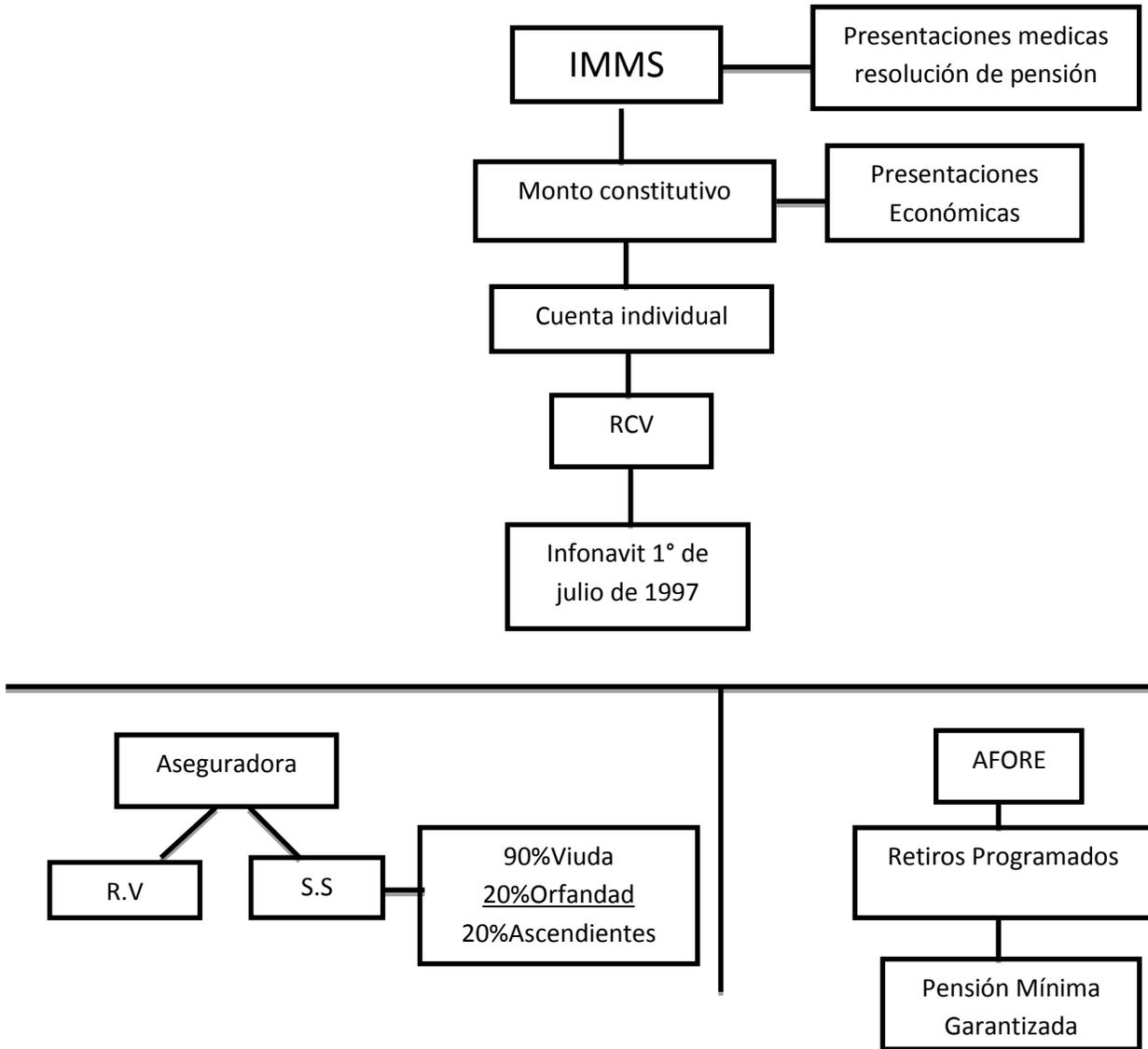
- Con aseguradora
- Mensualidades fijas, actualizables con el INPC.
- Aseguradora asume el riesgo de inversión.
- Si obtiene remanente no lo devuelve.

Retiros Programados

- Con Afore
- Mensualidades recalculadas anualmente.
- Pensionados o benef. asumen el riesgo.
- La Cta Individual pertenece al asegurado o a los beneficiarios.

Para el inicio y termino de la pensión el trabajador deberá contar con 60 O 65 años de edad y tener como mínimo 1250 semanas de cotización y quedar privado de trabajos remunerados o si es el caso presentar la baja ante el IMSS para iniciar los trámites de la pensión correspondiente, y esta se termina con la muerte del pensionado (salvo seguro de sobrevivencia).

Procedimiento para obtener la pensión de cesantía en edad avanzada y vejez
con la ley del seguro social de 1997



3.7. La pensión garantizada

Es aquella que el Estado asegura para los trabajadores que reúnan los requisitos de haber cotizado 1,250 semanas en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y que en su Cuenta Individual no tengan los recursos suficientes para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado. Su monto mensual será el equivalente a un Salario Mínimo General para el Distrito Federal (SMGVDF).

Esta cantidad se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), para garantizar que el trabajador pueda mantener su poder adquisitivo. Señalar también que el IMSS suspenderá el pago de la Pensión Garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al Régimen Obligatorio.

Por otro lado el pensionado por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez que disfrute de una Pensión Garantizada no podrá recibir otra de igual naturaleza, y a la muerte de éste la Pensión Garantizada de la que estuviere gozando el IMSS deberá contratar una Renta Vitalicia que cubra la pensión correspondiente, a favor de los beneficiarios con la Aseguradora que éstos elijan.

3.8. Negativa de Pensión

La Negativa de Pensión es la resolución o concesión emitida por IMSS con la cual no otorga ningún derecho a disponer o transferir recursos de la Cuenta Individual del trabajador, para disfrutar de una pensión por Riesgos de trabajo, Invalidez y Vida, o RCV. Los trabajadores o sus beneficiarios, en caso de que tengan derecho a disponer, de manera total, de los recursos de la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y de Vivienda 97, pueden acudir a cualquier sucursal de la Administradora que opere la Cuenta individual de que se trate, a solicitar el retiro de los recursos correspondientes, mediante la presentación del formato que la Administradora deberá poner a su disposición.

3.9. Retiro de aportaciones por gozar de una pensión al amparo de un contrato colectivo de trabajo

Este tipo de retiro, es para aquellos trabajadores o sus beneficiarios que tengan derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizada y registrada por la CONSAR, tendrá derecho a que la AFORE que opere la cuenta individual, le entregue los recursos que la integran, a fin de contratar una Renta Vitalicia, o bien entregárselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un 30% a la garantizada.

También podrá disfrutar de los recursos de las subcuentas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y de Vivienda 97 de la Cuenta Individual de que se trate, en una sola exhibición o bien contratar una Renta Vitalicia complementaria.

Así mismo pueden disponer de los recursos del Seguro de Retiro y de la Subcuenta de Vivienda 92 (SAR) en una sola exhibición. Estos planes de pensiones son el beneficio de los trabajadores, por

parte de los patrones, derivados de contratación colectiva, o por dependencias o entidades, por mencionar solo algunos, trabajadores del IMSS, trabajadores de Bancos, de Aseguradoras, y de compañías de Aviación entre otras.

Estos trabajadores que gozan de este tipo de planes privados, se pueden retirar por años de servicio en su dependencia, y seguir cotizando al Régimen Obligatorio y retirar todos sus recursos acumulados hasta que lleguen a los 60 o 65 años de edad.

Los trabajadores o sus beneficiarios pueden acudir a cualquier sucursal de la Administradora que opere su Cuenta Individual, a solicitar el retiro de los recursos correspondientes, mediante la solicitud de disposición de recursos.

A continuación se presentan algunos ejemplos prácticos de como se calculan las pensiones por Invalidez y Riesgos de Trabajo con el fin de que los trabajadores cuenten con esta herramienta que les permita entender aún mejor este nuevo sistema de pensiones.

- Determinar la pensión mensual por invalidez y las asignaciones familiares de un trabajador, quien tiene al momento de sufrir el evento, 600 semanas cotizadas y un salario promedio de las últimas 500 semanas de \$ 350.00, cuya familia está integrada por esposa y dos hijos menores de 16 años.

Desarrollo

Trabajador:

Semanas cotizadas: 600

Salario promedio de las últimas 500 semanas: \$ 350.00

Asignación familiar: 15%

Asignación para cada uno de los hijos: 10%

1. Determinación del monto de la cuantía básica.

	Salario Promedio de las últimas 500 semanas	\$ 350.00
por:	Días del año	365
igual	Salario Promedio Anual	\$ 127,750.00
por	Por ciento de invalidez (según Art. 141 de la LSS)	35%
igual	Monto de la pensión Anual	\$44,712.50
entre	Meses del año	12
igual	Monto de la pensión por Invalidez Mensual	\$ 3,726.04

2. Determinación del monto de las Asignaciones familiares.

	PARA LA ESPOSA	
	Monto de la Pensión por Invalidez Mensual	\$ 3,726.04
por	Por ciento otorgado a la esposa (Art.138,LSS)	15%
igual	Monto de la Asignación familiar para la esposa	\$ 558,91
	PARA LOS HIJOS	
	Monto de la pensión por invalidez mensual	\$3,726.04
por	Por ciento otorgado a cada uno de los hijos (Art. 138, LSS)	10%
igual	Monto de la Asignación familiar para cada uno de los hijos	\$372.60
por	Número de Hijos	2
igual	Monto de la Asignación familiar para los hijos (2)	\$ 745.21

3. Determinación del monto de la pensión mensual por invalidez

	Monto de la pensión por Invalidez	\$ 3,726.04
Más	Asignaciones Familiares	
	Asignación familiar de la esposa	\$ 558.91
	Monto de la Asignación familiar de los hijos	\$745.21
	Total de Asignaciones familiares	\$ 1,304.11
igual	Monto Total de la pensión mensual por invalidez	\$ 5,030.15

- Tomando como base el caso práctico anterior, donde se determina el monto de la pensión por invalidez, suponiendo que el trabajador fallece, determinar lo siguiente.
- A. Pensión por viudez
 - B. Pensión por viudez con ayuda asistencial
 - C. Pensión por Orfandad
 - D. Pensión por Ascendencia de acuerdo al Art. 137 de la LSS
 - E. Aguinaldo

1. Determinación del monto de la cuantía básica.

	Salario promedio de la últimas 500 semanas	\$ 350.00
Por:	Días del año	365
Igual	Salario promedio anual	\$ 127,750
por	Por ciento de invalidez (Según Art. De la LSS)	35%
Igual	Monto de Pensión Anual	\$ 44,712.50
Entre	Meses del año	12
Igual	Monto de la pensión por Invalidez mensual	\$3,726.04

A. Determinación del monto por viudez

	Monto de la pensión por invalidez mensual que venía disfrutando el pensionado.	\$ 3,726.04
Por	Por ciento establecido en el Art 131 de la LSS	90%
Igual	Monto de la Pensión por viudez	\$ 3,353.44

B. Determinación de la pensión por ayuda asistencial

	Monto de la pensión por invalidez mensual que venía disfrutando el pensionado	\$ 3,726.04
por	Por ciento establecido en el Art. 140 de la LSS	20%
Igual	Monto de pensión por ayuda asistencial	\$ 745.21

Monto total de pensión por viudez con ayuda asistencial

	Monto de la pensión por viudez	\$ 3,353.44
Más	Monto de pensión por ayuda asistencial	\$ 745.21
Igual	Monto de pensión	\$ 4,068.64

En este otro caso determinaremos la pensión por viudez y orfandad, para obtener el monto total de la pensión.

C. Determinación del monto de la pensión por viudez.

	Monto de la pensión por invalidez mensual que venía disfrutando el pensionado	\$ 3,726.04
por	Por ciento establecido en el Art. 131 de la LSS	90%
Igual	Monto de pensión por viudez	\$ 3,353.44

D. Determinación del monto de la pensión por Orfandad

	Monto de la pensión por invalidez mensual que venía disfrutando el pensionado	\$ 3,726.04
por	Por ciento otorgado a cada uno de los hijos (Art. 135 LSS)	20%
Igual	Monto de la asignación familiar para cada uno de los hijos	\$ 745.21
por	Número de hijos	2
Igual	Monto de la Asignación familiar para los hijos (2)	\$ 1,490.42

Monto total de pensión por viudez y orfandad

	Monto de la pensión por viudez	\$ 3.353.44
Más	Monto de la pensión por orfandad	\$ 1,490.42
Igual	Monto de la pensión	\$ 4,843.85

Para casos de pensión por viudez y orfandad, debemos de tomar en cuenta lo establecido en el Art. 144 de la LSS, el cual menciona que el total de la pensión por viudez otorgada a la viuda o concubina y a los huérfanos del asegurado fallecido, no podrá ser mayor al monto de la pensión de invalidez que venía disfrutando el asegurado o la que correspondería en caso de invalidez. En caso de ser mayor el monto total de la pensión que establece este artículo, se tendrá que reducir en forma proporcional cada una de las pensiones (la de viudez y orfandad).

Por lo cual se tendrá que realizar el siguiente procedimiento.

1. Determinar primeramente el porcentaje de disminución de la pensión por viudez

	Monto de pensión por viudez	\$ 3,353.44
Entre	Monto total de las pensiones	\$ 4,843.85
Igual	Cociente	0.6923
por	Cien	100
Igual	Parte proporcional	69.23%

2. También se deberá de determinar el porcentaje de disminución de pensión por orfandad

	Monto de la pensión por orfandad	\$ 1,490.42
Entre	Monto total de las pensiones	\$ 4,843.85
Igual	Cociente	0.3077
por	Cien	100
Igual	Parte proporcional	30.77%

Ya determinados los porcentajes de disminución de cada uno de los seguros se procederá a recalcular las pensiones conforme al porcentaje de disminución, veamos ahora.

3. Pensión por viudez.

	Pensión por invalidez que venía disfrutando el pensionado	\$ 3,726.04
Por	Parte proporcional para viudez	69.23%
Igual	Pensión proporcional por viudez	\$ 2,579.54

4. Pensión por orfandad

	Pensión por invalidez que venía disfrutando el pensionado	\$ 3,726.04
por	Parte proporcional para orfandad	30.77%
igual	Pensión proporcional de orfandad	\$ 1,146.50

Por último determinaremos el monto de la pensión que percibía la viuda y los huérfanos, en los términos del Art. 144 de la LSS, es decir sin que exceda del 100% de la pensión que venía recibiendo el pensionado por invalidez al momento de su muerte, quedando de la siguiente forma.

5. Determinación del total de pensión por viudez y orfandad.

	Pensión por viudez	\$ 2,579.54
Más	Pensión por orfandad	\$ 1,146.50
igual	Total de pensión	\$ 3,726.04

E. Determinación de aguinaldo por viudez

	Importe mensual de la pensión por viudez	\$ 2,579.54
Entre	Días del mes	30
Igual	Importe de la pensión diaria	\$ 85.98
Por	Días de aguinaldo (Art. 142 LSS)	30
Igual	Monto de aguinaldo por viudez	\$ 2579.54

En caso de que el trabajador no tuviera, esposa (o) concubina (o), hijos con derecho a pensión, el monto de la pensión por Ascendencia, para los padres sería la siguiente.

Determinación del monto de asignaciones familiares (padre y madre)

	Monto de la pensión por invalidez mensual que venía disfrutando el pensionado	\$ 3726.04
Por	Por ciento otorgado a cada uno de los ascendientes (Art. 137, LSS)	20%
Igual	Monto de la pensión para cada ascendiente	\$ 745.21
Por	Número de ascendientes	2
Igual	Monto de la pensión para ascendientes	\$ 1,490.42

- Determinar el monto de la pensión de un trabajador que sufre una incapacidad permanente parcial, producida por un accidente de trabajo, con dictamen del 15%, por la pérdida del dedo medio de la mano derecha.

Último Salario Base de Cotización: \$ 250.00

Grado de incapacidad: 15%

1. Determinación de la cuantía básica de la pensión por incapacidad permanente parcial

Último salario base de cotización \$ 250.00

Por

Días del mes 30

Igual

Total \$ 7,500.00

Por

Pensión establecido en el Art. 58 fracción II de la LSS 70%

Igual

Por ciento, según tabla de valuación (Art. 514 LFT) 15%

Igual

Importe de la pensión por Incapacidad Permanente Parcial \$ 787.50

2. Determinación de la indemnización global por valuación de la IPP menor a 25%

Importe de la pensión por Incapacidad Permanente Parcial \$ 787.50

Por

Meses del año 12

Igual

Total pensión anual \$ 9,450.00

Por

Número de años a pagar 5

Igual

Monto de indemnización global

\$ 47,250.00

A continuación se presentan también algunos ejemplos prácticos de cómo se calculan las pensiones por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez bajo el régimen 73, debido a que hoy en día a casi más de una década de entrada en vigor de este nuevo sistema de pensiones, hay trabajadores que se encuentran en esta transición de regímenes y el cual tienen la opción de elegir cuál es el que más les conviene.

Procedimiento para calcular la pensión con el sistema anterior.

El artículo 167 de la LSS de 1973, estipula que las pensiones anuales de vejes y cesantía en edad avanzada se compondrán de los rubros siguiente.

- 1.- Cuantía básica.
- 2.- Incremento anuales computados, de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización.

Tanto la cuantía básica como los incrementos anuales serán calculados conforme a la tabla siguiente.

GRUPO DE SALARIO EN VECES EL SMGVDF	PORCENTAJES DE LOS SALARIOS CUANTIA BASICA	INCREMENTO ANUAL
Hasta 1	80.00%	0.563%
De 1.01 a 1.25	77.11%	0.814%
De 1.26 a 1.50	58.18%	1.178%
De 1.51 a 1.75	49.23%	1.430%
De 1.76 a 2.00	42.67%	1.615%
De 2.01 a 2.25	37.65%	1.756%
De 2.26 a 2.50	33.68%	1.868%
De 2.51 a 2.75	30.48%	1.958%
De 2.76 a 3.00	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%	2.302%
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 hasta el límite superior	13.00%	2.450%

Para determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se procederá como sigue:

- 1.- Se considera como salario diario, el promedio de las últimas 250 semanas de cotización.
- 2.- El salario diario que resulte se expresará en veces el SMGVDF en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo en la tabla antes descrita.
- 3.- Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos anuales se aplicarán al salario diario mencionado.

Derecho a incrementos anuales.

El derecho a incremento anual se adquiere por cada 52 semanas más de cotización.

Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calcularán en la forma siguiente.

Con 13 a 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 50% del incremento anual.

Con más de 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 100% del incremento anual.

Las pensiones por vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que, en su caso correspondan, no podrán ser inferiores a 90% del SMGVDF.

Para calcular la cuantía de la pensión por cesantía en edad avanzada, considerando la edad del trabajador cesante, se aplicarán los porcentajes siguientes:

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión	Importe de la pensión expresada en por ciento y calculada en base en la cuantía de la pensión por vejez que corresponda al cumplir 65 años.
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

I) Pensión por vejez

a) Cuantía Básica

Salario Diario Promedio Cotizado	\$ 600.00	Promedio de las últimas 250 semanas cotizadas
Dividido entre el SMGVDF	\$ 62.33	
Es igual	9.63	Veces el salario mínimo
% de la cuantía básica	13.00%	De acuerdo al Art. 167 de la LSS del 73
Salario Diario Promedio Cotizado por este factor	\$ 78.00	(\$50.57 X 13%)
Este resultado multiplicado por 365 días es igual a	\$ 28,470.00	Cuantía Básica igual al importe anual de la pensión
	Cantidad que dividida entre 12 meses es igual a	\$ 2,372.50

b) Incremento Anual

Semanas cotizadas	838	Deberán estar debidamente reconocidas por el IMSS
Menos semanas requeridas	500	De acuerdo al Art. 138 de la LSS del 73
Es igual a semanas excedentes	338	
Entre las 52 semanas del año es igual	6.50	Incrementos
% de incrementos	2.450%	De acuerdo al Art. 167 de la LSS 73
Resulta la cantidad de	0.1593	
Que multiplicado por el S.D.P.C.	\$ 600	
Resulta la cantidad de	\$ 95.55	
Este resultado multiplicado por 365 días es igual a	\$ 34,875.75	Cuantía básica igual al importe anual de la pensión
	Cantidad que dividida entre 12 meses es igual a	\$ 2,906.31
	Pensión por Vejez	\$ 5,278.81

El IMSS otorgara por concepto de aguinaldo, la cantidad equivalente a 1 mes de esta pensión (Art. 167 de la LSS de 1973).

c) Asignaciones familiares

A la esposa le corresponde el 15% de la pensión de acuerdo al Art. 164 de la LSS de 1973

		\$ 791.82
	Pensión total por Vejez	\$ 6,070.63

II) Pensión por Cesantía en Edad Avanzada (de acuerdo al Art 145 de la LSS de 1973)

Si el trabajador quedará desempleado entre los 60 y 64 años de edad, le correspondería de acuerdo al Art. 171 de la LSS lo siguiente:

Años cumplidos	Porcentaje	Sin asignación	Con asignación
60	75%	\$ 3,959.11	\$ 4,552.98
61	80%	\$ 4,223.05	\$ 4,856.51
62	85%	\$ 4,486.99	\$ 5,160.04
63	90%	\$ 4,750.93	\$ 5,463.57
64	95%	\$ 5,014.87	\$ 5,767.10

- Trabajador, cuenta con 63 años cumplidos, cotizo en forma ininterrumpida durante 35 años, con un promedio de \$ 200.00 los últimos cinco años, no tiene esposa, ni hijos menores de 16 años, ni ascendientes que dependan de él.

Primer paso.- Determinar el número de semanas cotizadas

$$35 \times 365 = 12,775 / 7 = 1,825$$

Segundo paso.- Determinar el salario promedio diario.

2000- \$120.00

2001- \$150.00

2002- \$180.00

2003- \$250.00

2004- \$300.00

$$\text{TOTAL} = \$ 1,000.00 / 5 = \$ 200.00$$

Tercer paso.- Conversión del salario promedio en veces el salario mínimo vigente en D.F.

$$\$ 200.00 / 59.82 = 3.34$$

Cuarto paso.- Determinar el grupo de salario del Distrito Federal.

Grupo de Salario	Cuantía Básica %	Incremento Anual %
3.26 a 3.50	23.70	2.149

Quinto paso.- Determinar la cuantía básica de la pensión.

Cuantía Básica = Salario diario promedio x porcentaje de Cuantía Básica

$$\$ 200.00 \times 23.70\% = 47.40$$

Sexto paso.- Determinar los incrementos anuales adicionales al monto de la cuantía básica.

Semanas excedentes = (Semanas Cotizadas) – (Semanas exigidas para el otorgamiento de la pensión)

$$1,825 - 500 = 1,325 / 52 = 25.48$$

Total de incrementos anuales = 25.48

$$25.48 \times 2.149\% = 0.5475 \times \$ 200.00 = 109.51$$

Séptimo paso.- Determinación del monto total de la pensión mensual.

Cuantía básica + Incrementos anuales

$$47.40 + 109.51 = 156.91 \times 30 = \$ 4,707.30$$

Octavo paso.- Adicionar las cantidades correspondientes al concepto de ayuda asistencial.

Por no contar con familiares tendrá un 15% de ayuda asistencial (Art. 164 Fracción IV) de la LSS.

$$\$ 4,707.30 \times 15\% = 706.09$$

$$\$ 4,707.30 + 706.09 = \$ 5,413.39$$

Noveno paso.- Aplicar la tabla del Art. 171 de la Ley del Seguro Social (Revisar tabla en los anexos)

\$ 5,413.39 X 90% = \$ 4,872.05

CAPÍTULO 4

Análisis y debilidades del nuevo sistema de pensiones

4.1. Deficiencias y debilidades al que se enfrentara el trabajador en este Nuevo Sistema de Pensiones

El sistema de cuentas individuales inició con el supuesto de que al permitir la entrada de la iniciativa privada en el sistema de pensiones, la competencia entre las AFORE generaría una baja en las comisiones y un alza en los rendimientos, pero a varios años de distancia existe una discrepancia tan amplia entre estos dos factores.

Por otro lado se tiene que para poder elegir y comparar una administradora con otra, los trabajadores deben inmiscuirse con variables financieras que no conocen, empezando por términos nuevos para ellos, como son: la comisión sobre flujo, comisión sobre saldo, comisiones equivalentes y más recientemente el surgimiento del índice de rendimiento neto, todos estos autorizados en su momento por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) con la finalidad de que cualquier trabajador pueda entender cuanto es lo que cobran y generan de rendimiento todas y cada una de las AFORE respectivamente. Pero debido a la baja cultura financiera que hay en México, podríamos decir entonces que las administradoras pueden llegar a ser un producto financiero de creencia y confianza que para utilizarse requiere de asesoría permanente clara y de calidad que este a la mano del trabajador, papel que no solo corresponde a la misma autoridad.

Si a esto se agrega que casi nadie conoce las reformas que afecta directamente el costo de las comisiones que paga cada trabajador a su AFORE y el monto real de su patrimonio, a pesar de que las administradoras están obligadas a proporcionar tal información en el momento que el trabajador lo solicite. Aunado a todo esto la misma Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro tiene una página electrónica con información general y de gran relevancia de la cual arrojan datos que en fechas recientes cerca de 28.4 millones de personas han ejercido su derecho a elegir una administradora, mientras que poco más de 9.6 millones se mantuvieron indecisos por lo cual sus cuentas tuvieron que ser distribuidas o asignadas sin consultarles.²⁵

Se podría decir que se cuenta con los elementos para informar a los trabajadores, existen muchos que no cuentan con internet y los que sí tienen acceso a la red quizás no tienen tiempo que

²⁵ Pag. CONSAR 29 de Nov. de 2011

se requiere o simplemente no les interesa, aunado a que también hace falta promotores más capacitados por parte de las administradoras, para orientar correctamente a los asegurados.

En este trabajo arroja que tanto la industria como las mismas autoridades deben buscar la forma de mejorar la comunicación y sensibilizar a los trabajadores de la importancia que tiene al poder conformar un patrimonio para el retiro.

Como ya se cito las elevadas comisiones que cobran las AFORE tienen su origen en una deficiente administración y en un desmedido fin de lucro. La diferencia entre la administradora más barata y la más cara es de más del 20%. Por otra parte la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro ha indicado que impondrá multas a las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro que realicen prácticas desleales para retener a los trabajadores que pretenden cambiarse de Administradora. Sin duda otro reto será el tema de los traspasos la de ofrecer mayor información para que los afiliados entiendan más a cerca del sistema, para que su decisión sobre en qué AFORE quedarse sea tomada en cuenta y logre sacar el mayor beneficio.

Con mucha seguridad una de las principales deficiencias en la aplicación de este nuevo modelo en México como en casi toda América Latina es, que la mayor parte de los beneficiados son los asalariados, fundamentalmente del ámbito urbano, y que por cierto no son la mayoría de la población trabajadora, dejando desprotegidos a los más pobres y de los cuales se puede citar a; trabajadores agrícolas; comerciantes; y del servicio doméstico; etc. En fin la lista puede ser interminable, por lo cual considero que el principal reto de este nuevo modelo, será buscar la forma de incorporar a más trabajadores y puedan en algún momento gozar de los beneficios de la seguridad social.

Sin embargo en un informe de la Seguridad social en América Latina, se afirmó que dado las prestaciones del seguro social son otorgadas a los cotizantes y a sus familiares, será importante no dejar excluidas de la protección del estado a aquellas personas que no podrían cotizar debido a que no cuentan con algún tipo de trabajo formal, o que tampoco reúnen las características requeridas en programas de asistencia social.²⁶

Para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), uno de los aspectos más importantes de la problemática de la seguridad social es el tema de la cobertura. Esto obviamente, depende del desarrollo del sistema de seguridad social y, por lo general, también de la economía del país. El cual podemos deducir que un país con un sistema menos desarrollado, la cuestión que se plantea es como extender esa cobertura. En un país con un sistema intermedio será como mantenerla en un nivel aceptable y, en ambos casos, una cuestión adicional será como garantizar su financiamiento. Puede resultar paradójico que en casi todos los modelos que se plantean entorno a la seguridad social como rama de la política socioeconómica de un país que será la encargada de proteger a los miembros de su comunidad una vez llegada la vejez, garantizándoles condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes a fin de lograr la mejor productividad y que puedan alcanzar un

²⁶ Ruezga B, Antonio Desafíos de la seguridad social en México. CIESS., p. 106

mejor progreso y mayor bienestar al final de su vida laboral, resultan ser los más pobres viviendo muchas veces de la caridad familiar.

4.2 Análisis y alternativas en torno al nuevo sistema de pensiones

La seguridad social se define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.²⁷ La misma OIT ha indicado que los regímenes de pensiones requieren un sistema financiero que brinde las mejores perspectivas para el cumplimiento de sus obligaciones frente a sus asegurados. Por lo tanto es necesario que cuenten con una gama de posibilidades que tengan implicaciones en la tasa de cotización, en el monto de las reservas acumuladas y en alcance de la solidaridad requerida.

Cualquier sistema financiero elegido debe tener en cuenta las características particulares de las prestaciones a largo plazo. México optó ahora por un sistema de pensiones de capitalización individual en el cual no existe un compromiso para el otorgamiento de una prestación definida al momento de adquirir el derecho. El monto se otorga con base en la acumulación de cotizaciones e intereses obtenidos. Dicho sistema tiene el respaldo por recursos estatales bajo la garantía de una pensión mínima. Así mismo la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro destaca que los recursos de los trabajadores afiliados a las AFORE representan una fuente significativa de ahorro interno, pero aun así estas buscan diversificar para seguir generando rendimientos en beneficio del asegurado motivo por el cual se les permitió invertir el 20% del ahorro de los trabajadores en el mercado financiero internacional con un cierto grado de riesgo.

Con estas medidas el mismo gobierno afirmaba que el progreso del sistema de ahorro para el retiro significaba que las AFORE pudieran invertir en acciones de empresas mexicanas con una visión de largo plazo y con ello elevar el rendimiento de los fondos de pensiones de los trabajadores mexicanos para que al retirarse, pudieran disfrutar de una vida más digna.

De esta manera las Administradoras se encaminarían a adquirir mayor capacidad para invertir los recursos de sus afiliados en el mercado de valores, con el riesgo bursátil que ello implicaba. Se precisaba que el régimen de inversión debería tener como principal objetivo otorgar mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos.

Se insistía en que el régimen de inversión debería tender a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde al sistema de pensiones. Se indicaba que las administradoras tenían la obligación de canalizar los recursos de los trabajadores al fomento de la actividad productiva nacional, la mayor generación del empleo, la construcción de

²⁷ OIT, Principios de la seguridad social., Ginebra., p 33

vivienda, al desarrollo de la infraestructura estratégica del país y al desarrollo regional de manera prioritaria.

Unos de los objetivos de este nuevo sistema de pensiones será buscar mecanismos para proteger los recursos de los trabajadores y no queden desprotegidos al final de su vida laboral ya que cifras muestran que en los primeros cinco años el monto de los fondos de los pensionados representaban cerca del 5% del PIB en el nuevo sistema de pensiones y para el año 2050 representara cerca del 50% del Producto Interno Bruto. De ahí habrá que analizar a detalle la decisión de seguir destinando las posibilidades de seguir invirtiendo en acciones de empresas particulares sin correr ningún riesgo. También será necesario puntualizar en materia de inversiones, ya que la experiencia en casi todos los países de Latinoamérica incluyendo México por supuesto han demostrado una enorme variabilidad en los niveles de rendimientos que hasta incluso han llegado a ser negativos en términos reales.

Sí analizamos los recursos de los trabajadores administrados por las Afores vigentes al cierre del mes de octubre del 2011, se darán cuenta que son cantidades nada despreciables que se encuentran en las arcas de las administradoras y que muy seguramente amanecen todos los días pensando en estrategias comerciales para arrebatarles el mayor número de trabajadores a otras administradoras con el fin de tener un participación más significativa en lo que respecta al porcentaje del mercado que les permita incrementar las fortunas de los grupos financieros.

Puede observarse que hay administradoras que han tenido una mayor participación en la captación de mercado como lo es Afore Banamex, Bancomer e ING comparadas con otras como son Afirme Bajío y Afore Azteca, la diferencia es abismal en la captación de mercado que se ve reflejado en la cantidad de recursos acumulados.

Recursos administrados por las Afores

(Cifras en millones de pesos a octubre del 2011)

Afore	RCV (a)	Ahorro Voluntario y Previsión Social (b)	Capital de las Afores (c)	Total de Recursos Administrados por las Afores	Bono Pensión ISSSTE (d)	Vivienda (e)	Total de Recursos Administrados en las Afores
Afirme Bajío	8,185.1	122.3	101.4	8,408.8	32.2	3,648.0	12,089.0
Azteca	11,681.7	12.7	230.1	11,924.5	69.6	5,081.1	17,075.3
Banamex	260,342.9	993.0	2,258.2	263,594.1	4,609.9	102,525.0	370,729.0
Bancomer	222,252.5	11,012.9	1,928.4	235,193.8	3,584.0	85,334.7	324,112.6
Banorte Generali	91,427.6	2,634.7	1,825.1	95,887.3	1,426.4	38,253.5	135,567.2
Coppel	44,542.6	34.2	414.3	44,991.1	211.7	19,730.8	64,933.6
Inbursa	111,519.9	373.3	1,186.1	113,079.3	1,513.6	45,114.1	159,707.0
ING	212,770.9	683.6	1,795.0	215,249.5	3,540.5	83,543.1	302,333.6
Invercap	58,710.5	83.0	504.6	59,298.0	342.5	18,704.0	78,344.4
Metlife	39,265.3	133.3	360.0	39,758.6	1,362.6	16,321.0	57,442.2
PensionISSSTE	92,334.1	1,520.4	3,328.6	97,183.0	133,627.3	98,259.8	329,070.2
Principal	105,611.9	162.7	932.4	106,707.0	1,795.9	43,026.2	151,529.0

Profuturo GNP	166,505.0	340.2	1,626.3	168,471.5	2,747.6	60,962.2	232,181.3
XXI	105,374.2	1,432.6	893.9	107,700.7	2,248.0	40,200.6	150,149.2
TOTAL	1,530,524.2	19,538.6	17,384.3	1,567,447.4	157,111.8	660,704.0	2,385,263.2

Fuente CONSAR

También en la siguiente tabla en donde se destaca la participación de las administradoras en la captación de trabajadores registrados, de igual manera podemos observar que son las mismas que han acaparado un número importante de trabajadores registrados y que se reflejan en la cantidad de recursos que manejan. Quizás no sea tan relevante pero podemos deducir que para algunas representa una buena inversión.

Cuentas administradas por las Afores

(Cifras al cierre de octubre del 2011)

Afore	Trabajadores Registrados	Trabajadores Asignados	Total de Cuentas Administradas	Porcentaje total de cuentas administradas
Afirme Bajío	61,042	657,920	718,962	1.7%
Azteca	176,964	721,448	898,412	2.1%
Banamex	6,342,020	493,327	6,835,347	16.1%
Bancomer	3,632,410	767,824	4,400,234	10.4%
Banorte Generali	2,787,885	1,104,694	3,892,579	9.2%
Coppel	2,847,371	146,381	2,993,752	7.1%
Inbursa	1,156,624	2,034,846	3,191,470	7.5%
ING	3,964,691	1,201,022	5,165,713	12.2%
Invercap	1,044,868	420,715	1,465,583	3.5%
Metlife	334,013	896,633	1,230,646	2.9%
PensionISSSTE	922,674		922,674	2.2%
Principal	2,441,361	1,913,791	4,355,152	10.3%
Profuturo GNP	2,657,396	484,807	3,142,203	7.4%
XXI	1,848,999	1,309,586	3,158,585	7.5%
TOTAL	30,218,318	12,152,994	42,371,312	100%

Fuente CONSAR

4.3. Aspectos relevantes que deberá considerar el trabajador al momento de elegir una administradora y/o aseguradora

Uno de los principales aspectos a considerar en este nuevo sistema de pensiones será el tema de las comisiones que cobran cada una de las administradoras. Cuando inició este nuevo modelo la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro autorizó a las AFORE cobrar tres tipos de comisión; sobre flujo; sobre saldo y comisiones sobre rendimiento real.

- Comisión sobre flujo, se cobraba como porcentaje del salario base de cálculo, esta comisión era sobre el salario de cálculo y no sobre la aportación.
- Comisión anual sobre saldo, en este caso la comisión se aplica sobre el saldo acumulado del ahorro. Esto implica que conforme pase los años la base de cálculo se incrementa por obvias razones.

- Comisión sobre rendimiento real, esta comisión es sobre rendimiento en términos reales del ahorro, es decir sobre el rendimiento por arriba de la inflación (una vez descontada).

Para poder comparar los diferentes esquemas de comisiones que cobran las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro sobre una misma base, la CONSAR realizó una transformación de las mismas para expresarlas en términos equivalentes, esto era en términos del flujo de las aportaciones o en términos del saldo de la cuenta individual. Con esta transformación se obtenía una comisión única y uniforme por flujo o por saldo durante determinado periodo de proyección, equivalente a la estructura de comisiones original al que cobra la AFORE.

Para la obtención de esta comisión única y uniforme, en primer término la CONSAR, estimó el saldo de la cuenta individual para determinado nivel de salario del trabajador y diferentes periodos de proyección, aplicando la estructura de comisiones por flujo, saldo y rendimiento que cobran las Administradoras incluyendo en su caso los descuentos por permanencia y considerando determinada tasa de rentabilidad anual real promedio igual para todas las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

Ya para 2008 la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro modificó de nueva cuenta el sistema de comisiones para que fuera en teoría más sencillo y transparente comparar a todas las administradoras eliminando la comisión sobre flujo y dejando solo la comisión sobre saldo. Con esto argumentaba que no se creaba una nueva comisión si no que se eliminaba una de las dos que se venían cobrando.

Con la eliminación de la comisión sobre flujo ahora sería más fácil comparar a las AFORE. Dicha información sobre las administradoras se encuentra disponible en el cuadro comparativo de Rendimiento Neto que se puede consultar en los estados de cuenta o en la liga “Cuadro Comparativo de Afores; Rendimiento, Comisión y Rendimiento Neto” de la página de internet de la CONSAR.

RENDIMIENTO- COMISION= RENDIMIENTO NETO

Como se puede observar obtener las diferentes formas de cobrar la comisión por parte de las administradoras son más que complejas e imposibles de entender para la mayoría de los trabajadores que no están muy familiarizados con estos conceptos, además de que muy pocos de ellos desean saber a ciencia cierta el costo de la comisión que cobran cada una de las AFORE por el manejo de sus cuentas individuales.

Así entonces a partir de esta misma fecha las administradoras fueron también autorizadas por parte de la CONSAR para operaran cinco SIEFORES básicas distribuidas por rango de acuerdo a la edad de cada trabajador como se muestra a continuación:



Por lo tanto para poder elegir una AFORE el trabajador debería tomar en cuenta tres factores muy importantes como son:

- **Rendimientos.**- Son las ganancias o intereses que se obtienen durante el periodo en que los recursos son administrados por una administradora.
- **Comisión.**- Es el cobro que hacen las Afores por administrar la cuenta individual. La Afore como cualquier otra empresa cobra por sus servicios.
- **Servicios.**- Las afores brindan el servicio de resguardar de manera segura los recursos y de hacerlos crecer mediante inversiones. Además de enviar los estados de cuenta como mínimo tres veces al año, y también pueden ofrecerle otros servicios como el envío de información por internet, atención telefónica etc.

Otros aspectos importantes a considerar son:

- **Trayectoria,** es decir el tiempo que lleva el grupo financiero al cual pertenece la Administradora en el actual Sistema Financiero Mexicano, que le garantice al trabajador la confianza de administrar sus recursos para su futuro y el de familia.
- **Solidez,** que sea una administradora y/o Aseguradora competitiva y sólida que garantice bienestar, seguridad, y rentabilidad de los recursos para generar los mejores rendimientos para lograr una mejor pensión, según la modalidad que el asegurado decida contratar.
- **Experiencia,** que sea una Administradora y/o Aseguradora con bastante experiencia en tema de seguridad social que sepa invertir los recursos en el corto mediano y largo plazo garantizando siempre la seguridad y bienestar hacia el trabajador.
- **Infraestructura,** que cuente con una buena infraestructura, que le permita al trabajador recibir de manera clara y oportuna todo lo relacionado con su cuenta individual como son sus estados de cuenta y además información, en donde puede estar informado de todas sus aportaciones recibidas por parte de su patrón y de los rendimientos que le genere su administradora, además de atender y aclarar todas las dudas y consultas en el momento que él asegurado así lo requiera.

Debido a que este nuevo sistema de pensiones aun es joven, desde su creación, todavía sigue presentando errores e inconsistencias, pues si bien es muy cierto se van revisando y corrigiendo conforme se van presentando, es de vital importancia considerar todos los elementos necesarios, además de los ya mencionados como son el tipo de comisión y rendimiento que cobran y generan

cada una de las administradoras, ya que al cobrar una menor comisión deberían de generar un mayor interés en beneficio del propio trabajador y así lograr alcanzar una mejor pensión.

4.4. Alternativas y recomendaciones de solución con las que podrá contar el trabajador para enfrentar este nuevo sistema de capitalización individual

Es importante señalar que todos aquellos trabajadores que se encuentren en esta transición de regímenes tendrán dos alternativas de pensión de acuerdo a su edad y los años que vengan cotizando al Seguro Social y podrán elegir pensionarse por la Ley anterior o la Ley actual según las que más les convenga.

Si deciden pensionarse por la Ley de Seguro Social de 1973, deberán tener *como mínimo 500 semanas de cotización y 60 o 65 años de edad.*

Si eligen esta opción el IMSS pagará su pensión y la de sus beneficiarios en caso de fallecimiento. La pensión se calculará con base en el promedio de los últimos 5 años de la trayectoria salarial. El monto de la pensión se actualizara cada año de acuerdo a la inflación.

Además podrán disponer en una sola exhibición de los recursos de la cuenta individual por conceptos de:

- SAR (Retiro 92)
- SAR INFONAVIT Vivienda 92 y Vivienda 97²⁸, siempre y cuando no hayan utilizado el crédito
- o en su caso, lo hayan terminado de pagar y exista un remanente
- Retiro (Siempre y cuando hayan seguido cotizando después del 1º. De julio de 1997)

Si es por la Ley del Seguro Social de 1997, deberán de tener como mínimo 1,250 semanas de cotización y contar con 60 o 65 años de edad y deberán además de elegir una modalidad de pago de la pensión ya sea por:

- a) Retiros Programados. En esta opción la AFORE pagara la pensión, utilizando los recursos de la cuenta individual para que reciban de manera mensual una pensión que dependerá del monto que se tenga ahorrado incluido los rendimientos y las expectativas de vida. Además se podrá disponer en una sola exhibición:
 - SAR(Retiro 92)
 - SAR INFONAVIT(Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso, se haya terminado de pagar y exista remanente)

²⁸ Decreto de la ley del INFOVIT publicado 12 de enero de 2011 en el DOF

- b) Renta Vitalicia. Si eligen esta opción una Aseguradora pagará la pensión con la cantidad ahorrada en la AFORE y también cubrirá las pensiones de los beneficiarios en caso de fallecimiento. Esta se actualizará con la inflación en el mes de febrero de cada año. Podrán disponer en una sola exhibición de:
- SAR (Retiro 92)
 - SAR INFONAVIT (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso si ya se terminó de pagar y exista un remanente.
- c) Retiro Anticipado. Se podrá elegir esta opción antes de cumplir con las edades establecidas (60 o 65 años), siempre y cuando la pensión que se calcule en la modalidad de Renta Vitalicia sea superior en más del 30% a la pensión mínima garantizada, una vez cubierto el seguro de sobrevivencia para los beneficiarios.

Si se cumple con lo anterior se tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados de la cuenta individual en una o varias exhibiciones.

Seguro de Sobrevivencia. Dentro de las modalidades anteriores se contempla la contratación de un seguro de sobrevivencia, el cual cubrirá a los beneficiarios cuando el titular fallezca, siempre y cuando tengan derecho a recibir una pensión de acuerdo a la Ley.

Si el trabajador tiene 60 o 65 años de edad y cumple con las semanas de cotización ante el IMSS, pero los recursos acumulados en la cuenta individual no son suficientes para contratar una renta vitalicia o para recibir los recursos bajo la modalidad de retiros programados, tendrán derecho a que se les otorgue una pensión mínima garantizada.

La AFORE realizará el pago de la PMG con cargo al saldo acumulado en la cuenta individual y una vez agotados los recursos de ésta, el Gobierno Federal pagará la pensión.

En aquellos casos que el trabajador no reúna los requisitos de la pensión, el IMSS entregará una "Negativa de Pensión" con la cual podrán retirar en una sola exhibición el saldo total de la cuenta individual.

Es importante señalar que todo trabajador deberá contar con sus estados de cuenta para poder realizar algún trámite en alguna dependencia o en la administradora de su elección y que por ley estas mismas están obligadas a enviarlos por lo menos tres veces al año al domicilio registrado. Este es el documento con lo cual el trabajador puede demostrar que es el dueño de la cuenta individual y además es requerido para diferentes trámites como son:

- a) Retiros
- b) Créditos de vivienda
- c) Cambios de AFORE

Si no se tiene a la mano dicho estado de cuenta podrá solicitarlo en cualquier momento en su administradora ya sea en sus sucursales o en los centros de atención, por correo electrónico o a través de su página de internet. Una vez solicitado la Administradora deberá enviarlo al domicilio o al correo electrónico que hayan registrado, a más tardar 5 días hábiles después de la solicitud.

CONCLUSIONES

Al comenzar a elaborar este trabajo, se pensó en primer lugar, en la utilidad que puede ser para todos aquellos trabajadores interesados en ampliar más sus conocimientos acerca de este nuevo sistema de pensiones, por tal motivo se abordó el tema con un lenguaje claro y sencillo, con ejemplos prácticos y fáciles de entender, con recomendaciones y procesos que deberá analizar y llevar a cabo el propio trabajador o sus beneficiarios, esperando con esto, facilitarles aún más el camino que tendrán que recorrer para enfrentar el futuro que les espera.

Por otro lado realizar un verdadero análisis a cerca de este nuevo modelo con relación al régimen anterior y asegurar que es mejor sería muy aventurado, esto se debe sin lugar a dudas al poco tiempo que lleva operando este nuevo sistema y por otra parte el poder brindarles a los trabajadores la posibilidad de retirar parte de sus recursos depositados en su cuenta individual una vez que se queden sin su fuente de ingresos por lo cual hay una disminución de sus semanas cotizadas y que afectará sin duda alguna al final de su vida laboral, tal vez hasta quitándoles la posibilidad de lograr una pensión.

Sin embargo aún así aquellos trabajadores que se encuentren en esta transición de regímenes estarán en la posibilidad de decidir qué sistema les conviene más, siempre y cuando hayan empezado a cotizar antes del primero de julio de 1997, fecha en la cual entró en vigor el nuevo régimen de capitalización individual. El verdadero problema se presentará con las futuras generaciones, ya que no tendrán esa posibilidad de elección.

Si bien es cierto este modelo permite ahorrar de manera voluntaria ya sea en forma directa o descuento vía nómina a través del patrón, por lo cual considero que es una buena medida y que los trabajadores podrán hacer frente a futuras contingencias y no hacer uso de la ayuda por desempleo, ya que como se menciono reduce la posibilidad de lograr la pensión. Podrá ser ésta una buena opción que permita fomentar una verdadera cultura hacia el ahorro y así poder sortear futuras contingencias sin poner en riesgo el patrimonio familiar. Por otra parte no dejemos de lado que a medida que pasan los años, las posibilidades de encontrar un buen trabajo se reducen y si las futuras generaciones no son capaces de ahorrar es casi seguro que se encuentren en verdaderos problemas financieros, viviendo al final de sus vidas, muchas veces de la caridad.

Podría este nuevo sistema de pensiones llegar a ser más eficiente y equitativo comparado con el régimen anterior, primero porque ya se cuenta con una infraestructura que por cierto fue financiada con las reservas del pasado régimen y segundo porque los requisitos de jubilación son más uniformes en relación con los años cotizados, y donde se deja de subsidiar a otros trabajadores además de que el monto de la pensión está directamente relacionado con el esfuerzo realizado por cada asegurado y para aquellos casos en donde los trabajadores no reúnan las semanas establecidas tienen la posibilidad de retirar sus recursos acumulados en una sola exhibición.

Por otro lado el hecho de permitir que en este nuevo sistema de pensiones intervenga la iniciativa privada o sea las administradoras y que estas mismas estén obligadas a informar a los trabajadores sobre su cuenta individual, hace aún más transparente este nuevo modelo, el cual puede despertar el interés hacia los trabajadores y éstos comiencen ahorrar y tomar medidas que les favorezca en pro de lograr alcanzar una mejor pensión. Si bien es cierto en este nuevo modelo el asegurado puede lograr retirarse antes de cumplir 60 años de edad, siempre y cuando cubra un mínimo de 1,250 semanas cotizadas y además el cálculo de su pensión sea mayor en un 30% de la mínima garantizada, por lo tanto considero que habiendo mecanismos complementarios, los trabajadores puedan alcanzar una pensión y para aquellos casos en particular en los que no se cuente con el número de semanas requeridas, podrán seguir cotizando hasta tener derecho a disfrutar de los beneficios de la seguridad social.

Como se analizó con la entrada en vigor de estos nuevos cambios se le otorgará la propiedad de los recursos a los trabajadores por lo cual de ésta manera no perderán por ningún motivo sus derechos obtenidos en relación con el sistema anterior donde los asalariados cotizaban gran parte de sus vidas y por ciertas circunstancias ajenas a ellos quedaban privados de su fuentes de empleo por un largo tiempo, perdiendo así toda posibilidad de adquirir una pensión que les garantizara vivir decorosamente por el resto de sus días.

Por otro lado, el hecho de que los ahorros destinados para el retiro de cada uno de los trabajadores no sean manejados más por el Gobierno Federal a través del Seguro Social brinda la oportunidad de que cada trabajador decida libremente con que AFORE pueda invertir sus recursos a través de las Sociedades Especializadas para el Retiro (SIEFORE) que maneja cada una de las administradoras y que además estas tengan la obligación de informar en cada momento sobre la situación de su cuenta individual.

Pero es aquí en donde está el verdadero problema, la idea de haber reformado el antiguo régimen fue la correcta ya que en el muy poco tiempo este sistema sería obsoleto para cubrir las necesidades de los afiliados, el inconveniente es que la mayoría de los asalariados no están preparados para enfrentar estos nuevos cambios pues están abusando en demasía por las ayudas parciales que le ofrece este nuevo modelo, y que lejos de beneficiarlos los afectará de manera directa. Además si le agregamos el inconveniente de que la mayoría de los asalariados no saben cómo invertir su dinero y tampoco se cuenta con una cultura del ahorro, ya que muchas veces gastan

más de lo que ganan, esto se debe a que no se tienen ni las bases ni la educación suficiente para tomar las decisiones de cómo manejar los ahorros de forma acertada.

Con mucha seguridad este problema se presentará también en lo que respecta a los fondos de ahorro para el retiro, lo que implica que el trabajador deberá de informarse plenamente pues será el mismo el forjador de su propio patrimonio y de su futuro, donde estará obligado a explorar conceptos nada sencillos de comprender y de asimilar.

Resaltaría entonces la necesidad de crear una cultura financiera, con la finalidad de que las nuevas generaciones cuenten con un panorama más amplio para que puedan enfrentar estos nuevos cambios, y que sin duda repercutirán por el resto de sus vidas y de sus familias. Aunque las administradoras participen de manera directa a través de sus asesores financieros, informando y asesorando a la clase trabajadora con el fin de convencerlos para que se registren con ellos, muchas veces la información que ofrecen resulta confusa y muy difícil de entender por eso no creo que los asegurados de la noche a la mañana puedan comprender el alcance y las medidas financieras a las que estará sujeto a partir de que entre en vigor esta nueva Ley.

Por último debido a la oportunidad de integrarme al régimen productivo y en el manejo de este nuevo sistema que estamos ya viviendo, me ha permitido estar más cerca del propio trabajador y darme cuenta de la falta de información al respecto, por tal motivo y como pasante de la carrera de Actuaría me empeño en realizar un material que esté al alcance de cualquier persona y que pueda tener la oportunidad de conocer y ampliar sus conocimientos acerca de cómo funciona este nuevo sistema con el fin de estar mejor preparado y lograr tomar siempre la mejor decisión

Por tal motivo estoy seguro que el contenido que aquí presento ayudará a los trabajadores, alumnos y público en general a interesarse aún más sobre seguridad social en nuestro país, pues no me cabe la menor duda, que como universitarios tenemos esa gran oportunidad que nos brinda esta maravillosa casa de estudios de tener a la mano información privilegiada que nos permita revisar y consultar para poder entonces ayudar a nuestras propias familias y a la sociedad en general.

GLOSARIO

Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica funcional, inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo.

Acción: Es el valor (título de crédito emitido en masa), que otorga a su tenedor el carácter de socio de una sociedad anónima, con derecho a participar en las ganancias variables de tal sociedad (las pérdidas pueden tomar el lugar de las ganancias).

Accionista: Propietario de una o varias acciones de una sociedad y que lo acreditan como socio.

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro.

Aportación: Cantidad de dinero que se determina sobre las bases de aplicación general y se entrega periódicamente para su depósito en la cuenta individual del asegurado.

Aportación tripartita: Es la aportación mensual que hace el patrón, trabajador y Gobierno Federal en la Cuenta Individual.

Asignación familiar: Ayuda por concepto de carga familiar, otorgada conforme a los porcentajes determinados en el régimen pensionario correspondiente, para el tipo de pensión de que se trate.

Asegurado: El trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el instituto, que tiene derecho a las prestaciones económicas según lo establecido en la Ley del Seguro Social.

Aseguradoras: Las instituciones de seguros autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para operar los seguros de pensiones derivados de las Leyes de Seguridad Social, en términos de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

Ayuda asistencial: Ayuda que se otorga al pensionario que no tiene esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, al pensionado que solo tiene un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, al pensionado por invalidez, así como a los viudas pensionados, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona de manera permanente o continua.

Ayuda para gastos de funeral: Pago efectuado a la persona preferentemente familiar del asegurado o pensionado fallecido, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, en los términos de los artículos 64 y 104 de la Ley del Seguro Social.

Ayuda para gastos de Matrimonio: Prestación en dinero que cubre la AFORE al asegurado que contrae matrimonio civil, en los términos del artículo 165 de la Ley del Seguro Social.

Beneficiario: El conyugue del asegurado o pensionado o en su defecto, la concubina o el concubinario; los hijos y los ascendientes con derecho a pensión en los términos de la Ley del Seguro social.

Bolsa Mexicana de Valores: Es el establecimiento en el cual se realiza la compraventa de valores por conducto de un agente autorizado

Capital Social: Es el conjunto de aportaciones en dinero, bienes u otros valores que entregan los socios de una sociedad de inversión.

Cartera de Valores: Conjunto de instrumentos financieros en los que ésta invertido el dinero de una sociedad de inversión.

Casa de Bolsa: Es una sociedad anónima autorizada para actuar como intermediario en las operaciones de compraventa que se realizan en el mercado de valores y que da asesoría profesional a los emisores y a los que desean invertir sus recursos.

Clave única de Registro de Población (CURP): Es la clave única y homogénea que se asignara a todas las personas físicas en todos los registros, incluida la inscripción ante AFORE, IMSS, INFONAVIT, ISSSTE, FOVISSSTE etc. De personas a cargo de las dependencias y entidades de la administración pública federal y de las entidades federativas, estas previo convenio de la colaboración con la Secretaría de Gobernación.

Comisión: Cantidad que cobra la AFORE por proporcionar algún servicio.

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

CNSF: Comisión Nacional de Seguros Y Fianzas

Credencial ADIMSS: Documento de acreditación de identidad del derechohabiente del IMSS, de conformidad con los lineamientos establecidos en el artículo 8 de la Ley del Seguro Social y Tercero transitorio de su reforma de fecha 20 de diciembre de 2001.

Cuenta Concentradora: Es aquella que el Banco de México abrirá a nombre del IMSS para el depósito de los recursos del SAR respecto a los cuales el trabajador no haya elegido AFORE para su administración, o en tanto se individualizan. Estos recursos serán invertidos y devengarán intereses.

Cuenta Individual: Aquella que se abrirá para cada asegurado en una AFORE, para que se depositen en la misma las aportaciones por concepto del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como sus rendimientos, en los términos del artículo 159 de la Ley y las reglas de carácter general emitidas por la CONSAR.

Cuota Social: Cantidad que el Gobierno Federal aporta mensualmente en las cuentas individuales de los trabajadores por cada día de trabajo de salario de cotización.

Delegación: Circunscripción creada para delimitar el área de competencia administrativa en las regiones o estados que integran el régimen de seguridad social, independientemente de la división política mexicana.

Dictamen: Es el documento que contiene la opinión y juicio por escrito del médico de Salud en el Trabajo, acerca de la casualidad de una lesión o enfermedad técnicamente motivada y legalmente fundada, para la calificación de un riesgo de trabajo o un estado de invalidez; el dictamen puede ser de carácter provisional, temporal o definitivo (ST-3,ST-4 y ST-6).

Dirección: Dirección de Prestaciones económicas y Sociales.

Documento de Oferta (DO): Documento que contiene tanto la cuantía de pensión conforme al régimen pensionario 73, así como las ofertas emitidas conforme al régimen pensionario 97 y mediante el cual el asegurado manifiesta su elección de régimen, aseguradora o AFORE.

Elección de aseguradora: Prerrogativa otorgada en los artículos 58, fracción II y III y 64, 120,127,157,158 y 164 de la Ley del Seguro Social a los asegurados, pensionados o sus beneficiarios que opten por el régimen pensionario vigente.

Elección de régimen: Prerrogativa otorgada por los artículos Tercero, Cuarto, Undécimo y Décimo Octavo transitorio de la Ley del Seguro Social (reformas el 21 de diciembre de 1995) a los asegurados inscritos con anterioridad al 1 de julio de 1997, así como a sus beneficiarios, de optar por acogerse al régimen pensionario de la Ley 73 o al esquema de pensiones establecido en la Ley vigente, al momento de cumplirse los supuestos legales o el siniestro respectivo para el disfrute de las pensiones.

Enfermedad de Trabajo: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley federal del Trabajo.

Empresa Operadora: Empresa que mediante concesión se encargaran de operar la base de datos nacional del SAR.

Esperanza de vida: Es el número de años que en promedio se espera que viva una persona nacida en un año determinado, bajo las condiciones de mortalidad existentes en ese momento.

Estructura de comisiones: Documento que debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y que contiene el detalle los montos y mecánica para el cobro de las comisiones por las AFORE.

Fe de vida: Documento expedido por autoridad con facultades de fedatario público, que atestigua la supervivencia de un pensionado que se encuentra radicando de manera temporal o definitiva en el extranjero.

Improcedencia: Documento que emite el personal facultado por el IMSS al solicitante de un trámite, que manifiesta la existencia de imposibilidad material de continuar el trámite de una solicitud de pensión, por no disponer de toda la información necesaria y correcta para emitir una resolución de otorgamiento o negativa.

Indemnización global: Prestación establecida por la Ley del Seguro Social, consistente en el pago de cinco anualidades de la pensión de incapacidad permanente parcial que le hubiere correspondido, con valuación definitiva de la incapacidad hasta del 25%. Esta será optativa para el trabajador, cuando la valuación exceda del 25% sin rebasar el 50% por lo que podrá elegir entre pensión o indemnización global. De elegir indemnización global, con el pago correspondiente se extinguirán los derechos del trabajador originados por la incapacidad permanente parcial, incluidos los servicios médicos, así como las obligaciones del IMSS.

Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC): Es la medición de ciertos bienes en un determinado periodo, en otras palabras mide la inflación.

Inflación: Aumento del nivel general de precios, normalmente medido por el índice de Precios al Consumidor.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

Invalidez: Estado físico que se presenta cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad se derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Inversión: Es la aplicación de los recursos en operaciones a plazos más o menos largos, rendimientos moderados, pero con un riesgo también moderado bajo.

Ley del Seguro Social: Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, con sus reformas y adiciones.

Ley del Seguro Social Derogada: Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973, con sus reformas y adiciones, de vigencia transitoria en materia de pensiones, por aplicación de los artículos Tercero, Quinto, y Undécimo de la ley del Seguro Social vigente.

Ley del ISSSTE o LISSSTE: Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.

Ley del SAR: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Mercado: Es el medio que facilita el intercambio de bienes y servicios entre diferentes personas o entidades, que se denominan oferentes y demandantes.

Mercado Financiero: Es el conjunto de inversionistas, empresas e instituciones financieras que compran y venden instrumentos financieros para obtener rendimientos o recursos para la inversión.

Mercado de Valores: Es el conjunto de instituciones (SHCP, Banco de México, CNBV, CNSF) gobierno y empresas demandantes de recursos e inversionistas (ahorradores), que intervienen en la compraventa de valores.

Monto Constitutivo: Es la Cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia para el trabajador y sus beneficiarios.

Módulo de comprobación de supervivencia (MCS): Sistema automatizado que tiene como finalidad permitir el registro de la comprobación de supervivencia de la población pensionada.

Número de Seguridad Social: Número que el instituto asigna a cada trabajador, cuando es registrado por primera vez ante el IMSS, en el cual se identifica entidad federativa donde se otorga, año de incorporación, año de nacimiento y número progresivo. Está integrado por diez dígitos numéricos y dígito verificador.

Pensión: Prestación económica que se otorga al trabajador asegurado o a sus beneficiarios conforme a las condiciones fijadas en el régimen pensionario que le corresponda o elija mediante Resolución Administrativa. El concepto se aplica indistintamente a pensiones de Ley 73, Rentas Vitalicias y Retiros Programados.

Pensionado: Persona física que disfruta de una pensión otorgada bajo la Ley del Seguro Social.

Pensión garantizada: Es aquella que el Estado asegura al trabajador y/o a sus beneficiarios en los términos del artículo 170 de la Ley del Seguro Social.

Pensión provisional: Es aquella que se concede al trabajador asegurado durante un periodo de adaptación máximo de dos años, a partir de que las áreas médicas determinan la incapacidad permanente parcial o total, conforma al artículo 61 de la Ley del Seguro Social.

Pensión temporal: Es aquella que se concede al trabajador asegurado durante periodos renovables de dos años, a partir de que las áreas médicas determinen el estado de invalidez, conforme al artículo 121 de la Ley del Seguro Social.

Población activa: Es la población de 12 años y más que en un periodo de referencia se encuentran trabajando.

Población pasiva: Es la población que se retira de la vida económicamente activa, que incluye a las amas de casa, estudiantes y jubilados y pensionados.

Rendimiento: Ganancia o pérdida que produce una inversión la cual usualmente se expresa como porcentaje sobre la cantidad invertida, o es el beneficio que produce una inversión.

Resolución: Acto de autoridad administrativa de efectos legales inmediatos, emitido por funcionario facultado del IMSS, que define el otorgamiento, negativa o modificación de pensión renta vitalicia, seguro de sobrevivencia o retiro programado.

Renta Vitalicia: Es el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Retiros programados: Modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Salario base de cotización (SBC): Es el salario con el cual se encuentra registrado el asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Salario promedio: Promedio certificado por los Servicios de Afiliación y Vigencia, del salario base de cotización, para efectos de cálculo de cuantía de la pensión.

Seguro de sobrevivencia: Es aquel que se contrata por los pensionados por riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada o vejez a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayuda asistenciales y demás prestaciones en dinero, previstas en los respectivos seguros.

Servicio de Afiliación y Vigencia: Áreas dependientes normativamente de la dirección de incorporación y recaudación, responsables de certificar el derecho, el número de semanas reconocidas de los asegurados y el salario que serán utilizados para determinar el derecho al pago de la prestación, el cálculo de las pensiones, de los subsidios y ayudas para gastos de funeral y matrimonio.

Servicios de prestaciones económicas: Áreas dependientes normativamente de la dirección de prestaciones económicas y sociales, responsables del trámite, de pago y control de las prestaciones económicas que prevé la Ley del Seguro Social, ubicadas en las delegaciones, subdelegaciones y Unidades de Medicina Familiar (UMF)

Sistema de Pensiones (SPES): Sistema electrónico desarrollado por el Instituto para el trámite y control de las solicitudes de las pensiones, rentas vitalicias y seguro de sobrevivencia otorgada, negadas o modificadas.

Solicitante: Asegurado, pensionado o beneficiarios que deseen obtener una prestación para sí mismo o a través de su representante legal.

Suma asegurada: Es la cantidad que en su caso, falta para cubrir el monto constitutivo (cantidad de dinero que se requerirá para contratar las pensiones), es decir los fondos de la cuenta individual son insuficientes para cubrir el monto constitutivo, por los que el IMSS, bajo las condiciones y límites que marca la NLSS aportará el faltante; esta aportación recibe el nombre de suma asegurada.

Suspensión del trámite: Aviso por escrito al solicitante de que el Instituto no cuenta con la información o datos necesarios para emitir una resolución, por causas ajenas a los servicios de prestaciones económicas por lo que será reanudado hasta que sea subsanado el defecto.

Tasa de inflación: Tasa porcentual de aumento del nivel general de precios a lo largo de un periodo determinado.

Tasa de interés: Tasa porcentual que representa el pago que un acreditado efectúa a un acreedor sobre un crédito.

Tasa de natalidad: Es el número de nacimientos ocurridos en año civil por cada mil habitantes.

Tasa de rendimiento: Es la proporción de lo que gana como capital entre lo que se invirtió.

Testimoniales: Declaraciones que se rinden ante autoridad judicial competente del estado de concubinato o de dependencia económica (Jurisdicción voluntaria).

Traspaso: Se refiere al cambio de saldos de la cuenta individual de una AFORE a otra o bien de una SIEFORE a otra.

Unidad de Inversión (UDI): Es la cantidad de cuenta de valor real constante, en la que pueden denominar créditos, depósitos y otras operaciones financieras, a excepción de las cuentas de cheques. El valor de la UDI, tendrá un valor en moneda nacional que el Banco de México calculara y publicara en el Diario Oficial de la Federación.

BIBLIOGRAFIA

Thullen, Peter, Introducción a las Matemáticas del Seguro de Pensiones bajo Condiciones Dinámicas, México CIESS, 1992

Sánchez Arellano, Especialistas en IMSS, INFONAVIT, AFORE y derecho laboral, México 2011, 71 pp.

López Carbajal Erja P. Afores, Siefores y el sistema de pensiones, México 2000, 126 pp.

Rubio Salmerón José M. Afores un análisis a 4 años de su creación, México 2002, 99 pp.

Amezcuca Ornelas, Norahenid. La Administración de su fondo para el retiro “Las AFORE paso a paso” México, Ed. Sistemas de información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V., 1997

López Esparza, Víctor Manuel. “Escenario del mercado Bursátil Mexicano” México Ed. NAFIN, 1998

Principios de la Seguridad Social, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo- Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2001

Métodos estadísticos y Análisis de Costos en la Seguridad Social, México, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, 1992

Desafíos de la Reforma del Seguro Social en México, CIESS 2005

La Seguridad Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2007

Técnicas Actuariales de la Seguridad Social, Madrid, Ministerio del trabajo y Seguridad Social, 1995

Estadísticas Históricas de México. Tomo I. INEGI. 1990

Afore Banamex, Manual del Agente promotor, México 2009, 126 pp.

Nueva Ley del Seguro Social, publicada en el DOF, el 21/diciembre/1995 México., 124p

Nueva Ley del Seguro Social Reglamentos e instructivos. México, Ediciones Fiscales, ISEF, 1997

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Diario Oficial de la Federación, 23 de mayo de 1996

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México D.F. 1997