



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ANALISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL VIEJO Y NUEVO SISTEMA DE PENSIONES**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**A C T U A R I O**

P R E S E N T A :

**MARIA VELIA LEDESMA DIAZ**

DIRECTOR DE TESIS:

ACT. LAURA MIRIAM QUEROL GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES



1989 2000

FACULTAD DE CIENCIAS SECCION ESCOLAR

281622



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  
AVENIDA DE  
MEXICO

**MAT. MARGARITA ELVIRA CHÁVEZ CANO**  
**Jefa de la División de Estudios Profesionales de la**  
**Facultad de Ciencias**  
**Presente**

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo de Tesis:

Análisis de las ventajas y desventajas del viejo y nuevo sistema de pensiones.

realizado por MARIA VELIA LEDESMA DIAZ

con número de cuenta 8738451-2 , pasante de la carrera de ACTUARIA

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Director de tesis Propietario	ACT. Laura Miriam Querol González. <i>L. M. Q. 9</i>
Propietario	ACT. María Aurora Valdés Michel. <i>[Signature]</i>
Propietario	ACT. Benigna Cuevas Pinzón. <i>Benigna Cuevas P.</i>
Suplente	ACT. Sammia Judith Alvarez Jiménez. <i>[Signature]</i>
Suplente	ACT. Noemí Velázquez Sánchez. <i>Noemí Velázquez Sánchez</i>

Consejo Departamental de Matemáticas

*[Signature]*

M. en A. P. MARIA DEL PILAR ALONSO REYES.

Agracias te doy mi Dios por haberme prestado la vida y la salud hasta este momento.

Y gracias a ti Señor quien me has brindado la oportunidad para llegar hasta este momento de mi vida.

Agradezco a mi Mamá **María Cristina Díaz Torales** quien admiro mucho y respeto por ser una persona tan linda y llena de amor con ese corazón tan grande que tienes, agradezco por todo sus consejos, apoyo y cariño incondicional quien me ha brindado durante toda esta trayectoria de mi vida.

Al mismo tiempo agradezco a mis  
hermanos a quienes quiero:

Moisés Tonatihu Ledesma Díaz  
Selene Victoria Ledesma Díaz  
José de Jesús Ledesma Díaz

quienes también me apoyaron con sus  
consejos y cariño.

Al igual agradezco a mi abuelita Victorita  
Torales quien siempre me alentó para  
seguir adelante con amor y cariño.

También Agradezco profundamente a la **Universidad Nacional Autónoma de México** por haberme dado la oportunidad de ser parte de ella así como también ella ser parte de mi formación profesional.

Agradezco a todos mis maestros que formaron parte de mi preparación profesional y en especial agradezco al Maestro Físico - Matemático Gustavo Mendoza por todo el apoyo que me brindo.

Agradezco a los Sinodales:

Act. María Aurora Valdés Michel.  
Act. Benigna Cuevas Pinzón  
Act. Sammia Judith Alvarez Jiménez  
Act. Noemi Velázquez Sánchez

**Y en especial a la Directora de Tesis:**

Act. Laura Miriam Querol González

Por su apoyo, tiempo y dedicación que tuvo para la elaboración de esta tesis.

## **MAMA**

No fue fácil llegar; sabiendo  
que jamás existirá una forma de  
agradecer una vida de lucha,  
sacrificio y esfuerzo constante,  
sólo deseo que comprendas que el  
logro mío; es tuyo, que mi esfuerzo  
está inspirado en ti. Y que eres mi  
único apoyo y motivación para seguir  
adelante. Con respeto y Admiración

## **Tu hija**

Maria Velia Ledesma Díaz

---

# I N D I C E

---

<b>PROLOGO</b> .....	vii
----------------------	-----

<b>INTRODUCCION</b> .....	vii
---------------------------	-----

## **CAPITULO 1 HISTORIA DEL SURGIMIENTO DE LOS SEGUROS SOCIALES EN EL MUNDO.**

1. Historia del Surgimiento de los Seguros Sociales en el Mundo .....	1
1.1 América Latina .....	4
1.2 Seguridad Social en México .....	9

## **CAPITULO 2 ORIGEN, PRINCIPIOS DE LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL .**

2. Objetivo del Seguro Social .....	14
2.1 Origen .....	14
2.2 Principios .....	15
2.3 Disposiciones Generales .....	16
2.4 Funciones del Instituto .....	17
2.4.1 Organización Interna del Instituto Mexicano .....	18
2.5 Estructura del IMSS .....	18

## **CAPITULO 3 VIEJO SISTEMA DE LA OPERACIÓN DE LAS PENSIONES**

3. Ramas del Seguro Social ( Sistema Anterior ) .....	19
3.1 Clasificación de Riesgos de Trabajo .....	19
3.1.2 Servicios y Prestaciones que tiene un trabajador al sufrir un riesgo .....	20
3.1.3 Consecuencias del Riesgo de Trabajo .....	20

3.2	Enfermedad y Maternidad .....	21
3.3	Vejez, Cesantía en edad avanzada .....	22
3.4	Guarderías para hijos de las aseguradas .....	24
3.5	Retiro .....	24

## **CAPITULO 4 CAMBIOS Y MODIFICACIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

4.	Principales Cambios en el Nuevo Sistema .....	26
4.1	Ventajas del Nuevo Sistema de Pensiones .....	26
4.2	Objetivo de la Nueva Ley del Seguridad Social .....	27
4.3	Causas que motivaron el Cambio en la Seguridad Social .....	28
4.4	Cambio al Nuevo Sistema de Pensiones .....	32

## **CAPITULO 5 NUEVO SISTEMA DE OPERACIÓN DE LAS PENSIONES**

5.	Ramas del Seguro Social ( Nuevo Sistema ) .....	34
5.1	Riesgos de trabajo .....	34
5.2	Seguro de Enfermedades y Maternidad .....	36
5.3	Seguro de Invalidez y Vida .....	38
5.3.1	Requisitos para gozar de las prestaciones ( Invalidez ) .....	39
5.3.2	Requisitos para otorgar las prestaciones ( Vida ) .....	40
5.4	Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales .....	40
5.5	Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez .....	41
5.5.1	Requisitos para otorgar las prestaciones ( Seguro de Retiro Cesantía Avanzada ) .....	41
5.5.2	Requisitos para otorgar las prestaciones ( Seguro de Vejez ) .....	42
5.6	Tipos de Retiros que puede efectuar el trabajador en su subcuenta .....	44
5.7	Renta Vitalicia .....	45
5.7.1	Pasos para contratar una Renta Vitalicia .....	45
5.8	Retiros Programados .....	45
5.8.1	Pasos para contratar una pensión a través de Retiros Programados .....	46
5.9	Pensión mínima garantizada .....	46
5.10	Caso Practico .....	48

**CAPITULO 6 LAS AFORES**

6.1	Objetivo de las Afores .....	57
6.2	Certificación de las Afores .....	58
6.2.1	Características de cada Afore .....	60
6.3	Procedimiento de elección de la Afore .....	66
6.4	Requisitos para Cambiar de Afore .....	67
6.5	Afiliación a una Afore .....	67
6.6	Afiliación de Trabajadores (Inicio y Actual) .....	69

**CAPITULO 7 COMISIONES**

7	Estructura de Comisiones de las Afores Autorizadas ( Inicio y Actual ) .....	73
7.1	Cambios en la Estructura de Comisiones de las Afores .....	76

**CAPITULO 8 CONTRATO DE UNA AFORE**

8.	Contrato de una Afore .....	84
----	-----------------------------	----

<b>CONCLUSIONES</b> .....	97
---------------------------	----

<b>GLOSARIO DE TERMINOS</b> .....	99
-----------------------------------	----

<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	103
---------------------------	-----

---

## PROLOGO

---

La Seguridad Social ha sido desde su creación en 1943, uno de los pilares fundamentales de la política en México.

Esta ha permitido que muchas generaciones de trabajadores, afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social se hayan beneficiado con una pensión al final de su vida laboral.

Sin embargo ante los cambios demográficos vividos en el país y ante la inviabilidad financiera y las desigualdades que genera actualmente el propio sistema de pensiones, se hizo necesaria su reforma para seguir manteniendo esta importante prestación de seguridad social.

Desde luego tomando decisiones que afectan el bienestar de los trabajadores y de esta manera el gobierno se quita una gran responsabilidad de brindar la protección a los trabajadores al derecho a una pensión.

En la última década la población de pensiones y jubilados ha crecido debido principalmente a la tasa de mortalidad de la población y esto en contraste con los trabajadores activos que cada vez son menos, ha ocasionado que un gran número de extrabajadores de edad avanzada que están jubilados tengan como único sustento una pensión económica mensual que reciben del Instituto Mexicano del Seguro Social por lo cual son menos dignas.

Debido a esto se ha presentado con más frecuencia y esto afecta el bienestar del trabajador. Por lo cual la Nueva Ley del Seguro Social incluye la creación de las Afores con la cual pretende lograr una administración transparente y eficiente del ahorro de los trabajadores con la finalidad de que el trabajador reciba una pensión digna de lo cual depende del monto o ahorro acumulado durante su vida laboral.

Y es precisamente sobre éste Nuevo Sistema de Administración de Pensiones lo cual se ha tomado para su desarrollo del presente trabajo, el cual tiene como finalidad analizar y conocer las ventajas y desventajas del Nuevo Sistema de Pensiones.

---

## INTRODUCCION

---

El presente trabajo está basado en el análisis del Viejo plan del Sistema de Pensiones, así como de la última modificación que se llevo a cabo en el Nuevo plan del Sistema de Pensiones.

<sup>1</sup> Si bien es cierto que una de las aspiraciones más sentidas del ser humano de tiempo atrás, ha consistido en tratar de alcanzar mayores niveles de seguridad frente a la incertidumbre que plantea la vida.

Para responder a esta necesidad se han desarrollado desde hace más de una centuria de sistemas de seguridad social, que responden a las condiciones particulares de cada sociedad en un momento determinado. Se trata, así de sistemas dinámicos y flexibles que tienen que ser adaptados a las situaciones siempre cambiantes de la existencia humana y de la vida social.

Su propósito fundamental consiste en proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y amenazas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas: como son su muerte, la pérdida del empleo, la enfermedad, los riesgos que se afrontan en la vida laboral, el retiro.

A partir de lo anterior puede señalarse que los modelos de seguridad social reúnen una serie de características que definen su perfil central. Entre las más destacadas puede señalarse las siguientes:

- Es un medio que pretende amparar al individuo frente a las contingencias de la vida, además de promover su bienestar y estimular la más completa expresión y desarrollo de sus capacidades.
- Es un instrumento de toda organización social moderna que se diseña y ajusta a las necesidades de una colectividad; establecido por el estado para atender a necesidades de ciertas clases sociales, nacidas por pérdidas, disminución o influencia de salario.
- Es una respuesta organizada y pública frente a las privaciones y desequilibrios, económicos y sociales, que impone la vida contemporánea y que necesariamente demanda de la participación activa de los individuos que serán beneficiados.
- Es un compromiso colectivo que permite compartir los riesgos y los recursos de las personas. Su misión supera la simple lucha contra la pobreza y se propone incrementar la calidad de vida, fortalecer la seguridad personal y generar condiciones de mayor equidad.

---

<sup>1</sup> Arturo Montes, La Seguridad Social

- Es un derecho fundamental y un poderoso instrumento de progreso social, el cual actúa mediante la solidaridad y la distribución de la riqueza, que con su trabajo genera una comunidad.

Puede argumentarse que entre el desarrollo social de un país y la evolución de las modalidades, objetivos y logros de su sistema de seguridad social, existe una profunda vinculación; es por ello que una forma de promover el crecimiento de una nación, radica en el impulso de un modelo de seguridad social. También se puede sostener que ésta es una de las áreas que reclaman la intervención del Estado para conducir su evolución y sobre todo, cumplir con sus fines de justicia social.

## CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

<sup>2</sup> El Artículo 2º. de la Ley del Seguro Social (Mexicana), se refiere a la Seguridad en atención a su teleología: " La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. "

- a) Garantía del derecho humano de la salud: La salud debe entenderse no sólo como ausencia de enfermedad sino como conjunción de elementos materiales que permiten el desarrollo armónico de la persona ( artículo. 4º. Constitución ).

Esta garantía se expresa por medio de:

- Asistencia médica.
- Protección a los medios de subsistencia.
- Servicios sociales.

Objeto: Lograr el bienestar individual y colectivo.

A continuación se darán algunas definiciones de seguridad social.

- <sup>3</sup> Es el conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados por contingencias sociales.
- <sup>4</sup> La Seguridad Social es el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de su capacidad de trabajo le impide conseguirlo con sus propios medios."

<sup>2</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Marzo de 1973.

<sup>3</sup> Miguel A. Cordini. Derecho de la Seguridad Social. Pág.9.

<sup>4</sup> Problemas económico - financieros de la Seguridad Social, Pág. 196.

- <sup>5</sup> Entiéndase por Seguridad Social la organización, dirección de la convivencia económica por los Estados, con el fin de eliminar todas las causas de perturbación del organismo social, derivadas de la insatisfacción de las necesidades básicas de sus componentes o de su satisfacción de forma lesiva la dignidad humana.
- <sup>6</sup> La Seguridad Social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad.
- <sup>7</sup> La Seguridad Social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar.

La Seguridad Social es parte de la política social del Estado, que tiende a garantizar al ser humano el disfrute de condiciones favorables a su desarrollo, mediante el otorgamiento no sólo de las prestaciones en especie y en dinero en marcadas en las diferentes Leyes de los Seguros Sociales, sino también del desarrollo a la salud por el solo hecho de su condición humana, y otros beneficios como los de rehabilitación, recreo, práctica de los deportes e incluso la alimentación y la vivienda.

Su propósito fundamental consiste en proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y amenazas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas como pueden ser: su muerte, la de sus seres más cercanos, la pérdida del empleo, la enfermedad, los riesgos que afrontan en la vida laboral, el retiro.

## DEFINICION DE SEGURIDAD SOCIAL

En esta amplia aceptación podemos decir que la Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura; de amparo contra los infortunios y previsión. Es lucha contra la miseria y la desocupación. Es la elevación de la personalidad psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo ( enfermedad, vejez, accidente), pérdida del salario ( paro forzoso, invalidez); procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola, cuando se ha perdido en lo posible la capacidad de ganancia.

La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, económico, social y cultural.

<sup>5</sup> Actas del Primer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social.

<sup>6</sup> La Seguridad Social, México, 1951, Pág. 30 y 33.

<sup>7</sup> El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile. Pág. 10

La expresión tiene un significado más amplio en unos países que en otros como se vio en las definiciones anteriores, pero en lo esencial puede interpretarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La expresión \* Seguridad Social \* fue utilizada por primera vez en un documento oficial en una ley de los Estados Unidos, la ley de seguridad social de 1935.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) adoptó rápidamente la expresión, pues entendió que resumía en forma sencilla y clara una de las aspiraciones más profundas y generales de los seres humanos de todas partes del mundo.

## CAPITULO 1

# HISTORIA DEL SURGIMIENTO DE LOS SEGUROS SOCIALES EN EL MUNDO

---

### 1. HISTORIA DEL SURGIMIENMTO DE LOS SEGUROS SOCIALES EN EL MUNDO

La Seguridad Social, aparece desde el momento en que el hombre se percató de la inseguridad que lo rodeaba y para contrarrestarla fue creando, los mecanismos necesarios, por lo que la evolución de su concepto se encuentra estrechamente ligada a la situación o régimen económico de la época en que surge.

Tanto en el Estado Feudal , como los comienzos de la era industrial, se encontraba el otorgamiento de cierto tipo de beneficios sociales al trabajador y su familia. En el primero, mediante instituciones benéficas basadas en la caridad cristiana; y, en la segunda, al través del mutualismo que, como ya se ha dicho, consistía en agrupaciones de ayuda o socorros mutuos, que voluntariamente se establecieron en casi todos los lugares del mundo, para ayudarse en forma solidaria a resolver, aunque fuera parcialmente, las necesidades que se presentaban al trabajador, como consecuencia de la insuficiencia de ingresos monetarios.

A mediados del siglo XIX y ante el mundo de los infortunios de los grupos obreros dentro de las sociedades de estructura capitalista y con gran desarrollo industrial, <sup>2</sup> se hizo notable su inconformidad, estimulada ésta mediante la aparición de teorías revolucionarias o reformistas, que los invitaban a combatir la explotación de que eran víctimas. Por lo que, frente a la inquietud y a los intentos de sublevación de las clases laborante, la intervención del Estado se hizo indispensable, al principio prohibiendo la agremiación y reprimiendo la acción política de los trabajadores y, posteriormente, al percatarse los gobiernos de los diferentes países, de la gravedad que representaba el hecho de cada día hubiese más personas desocupadas o incapacitadas profesionales, promulgó las primeras leyes modernas de protección al trabajador, que se verán a continuación.

Europa:

Si bien es cierto que algunos autores al referirse a los antecedentes inmediatos al seguro social, los ubican dentro del Derecho Alemán, otros aseguran que fue en Francia, antes que en Alemania. <sup>3</sup> Donde existen algunos antecedentes.

---

<sup>2</sup> Morones Prieto, Ignacio. Tesis Mexicanas de Seguridad Social. México, I. M. S. S., 1970. P. 8 .

<sup>3</sup> Zeina Malagón, Alfonso. " La Seguridad Social y el Derecho del Trabajo ". Revista Mexicana del Trabajo.

El primer régimen amplio de Seguridad Social fue instituido en Alemania por el gobierno de Otto Von Bismark quien trató de buscar el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores Alemanes, aminorando las consecuencias de los riesgos, tales como los accidentes de trabajo y enfermedades generales, mediante Programas de Previsión Social.

Bismark influyó en la expedición de la " Ley Antisocialista ", que despertó gran inquietud e incertidumbre ante la clase trabajadora, por otro lado, para ganársela, fomentó el establecimiento de medidas de protección social, que justificaba como respuesta del Estado a las demandas de los trabajadores , afirmando:

El que tiene una pensión para su vejez, está mucho más contento, ya que al ver el descontento que había, decía que se evitaría una revolución que consumiría cantidades superiores.

El mensaje de Bismark, con motivo del anuncio de la creación de los Seguros Sociales afirmó:

"Que el trabajador importa no solamente su presente, sino también su futuro, y que era así, porque en el presente le salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisible y desconocido, y por ello debe asegurarse "

<sup>4</sup> El principio del Seguro obligatorio ya se aplicaba, aunque a la razón el único cotizante era el asegurador.

El desarrollo del Seguro Social en Alemania, como en todos los países en donde se ha implantado, fue progresivo.

El primer elemento del régimen fue estableciéndose en el año de 1883 el " Seguro de Enfermedades Generales ", al año siguiente, en 1884 el de " Accidentes de Trabajo ", y en 1889 el de " Vejez e Invalidez ", siendo hasta el año de 1911 cuando se logró la recopilación de estas disposiciones, formando el primer " Código Generales de Seguros Sociales ".

En Alemania se supo aprovechar la coyuntura de la creación del Seguro Social, pues coincidió con la reiterada demanda de protección de los trabajadores ante el Estado, incrementando como consecuencia del desarrollo industrial del país, además que marco la pauta a seguir de los movimientos sociales de otros países en iguales circunstancias, que pretendieron más tarde la implantación de una justicia social y la creación del seguro obligatorio.

<sup>5</sup> El ejemplo de Alemania, fue seguido por otros países como reacción a la enorme cantidad de siniestros que la técnica industrial causaba a los trabajadores, siendo por lo tanto que las primeras leyes de protección fueron las relativas a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>4</sup> Cueva, Mario de la Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIII.

Leyes sobre Protección de Accidentes de Trabajo

PAISES	AÑO
Alemania	1884
Noruega	1894
Inglaterra	1897
Francia, Dinamarca e Italia	1898
España	1900
Bélgica	1903
Rumania	1912

Leyes sobre Protección de Accidentes de Trabajo

PAISES	AÑO
Bulgaria	1918
Portugal	1919
Polonia	1920
Yugoslavia	1922
Checoslovaquia	1923

Por otro lado, los demás países europeos en la creación de sus respectivos seguros sociales les implantaron características especiales, según su grado de desarrollo y necesidades, <sup>6</sup> cubriendo otro tipo de contingencias como:

<u>Países</u>	<u>Ramas del Seguro</u>	<u>Año</u>
Italia	Con una alta tasa de natalidad, creó un seguro de maternidad.	1910
Gran Bretaña	Debido a la gran industrialización que alcanzó en esa época y con problemas de desocupación de trabajadores, creó el Seguro de Desempleo, siendo éste obra de Lloyd George.	1911
Francia	Con un bajo índice de crecimiento demográfico, creó las asignaciones familiares.	1924

Lo que es un hecho, es que el nacimiento de las primeras leyes sobre los seguros sociales está ligado históricamente a los problemas planteados por la clase obrera del Siglo XIX.

<sup>6</sup> Bernaldo de Quirós, Juan. "El Seguro Social: Su Origen, Concepto y Evolución hacia la Seguridad Social"

En Europa el objetivo de la creación de los Seguros Sociales fue con la finalidad de tratar de aliviar la inseguridad en que vivían los asalariados, ya que allí la clase obrera era la más pobre.

Debemos reconocer también que el surgimiento de los seguros sociales en Europa se encuentra ligado estrechamente en primera instancia, a la presión directa que las masas trabajadoras ejercieron sobre el Estado, acción que provocó que este asumiera una actitud de protección al trabajador y a su familia, garantizándole la seguridad de un ingreso en situaciones calamitosas.

Concluía la Primera Guerra Mundial los seguros sociales, se extendieron a los demás Continentes, siendo América el primero de ellos, y poco a poco han surgido en casi todos los países del mundo.

### 1.1 AMÉRICA LATINA

Hablar de la protección social en América Latina, significa <sup>7</sup> remontarse al estudio de las diferentes Declaraciones de Principios, expuestas por caudillos de la Independencia, en las cuales se encuentra las primeras raíces que más tarde sirvieron de inspiración para la formulación de Constituciones y Legislaciones, con normas protectoras para el trabajador, encontrándose en ellas los conceptos que señalan a continuación y que constituyen las primeras referencias a la seguridad social del siglo XX. <sup>8</sup>

<b>Autor</b>	<b>Lugar y Año</b>
<p style="text-align: center;"><b>José Ma. Morelos y Pavón</b></p> <p>"La ley humana debe moderar la cupulencia remediar la miseria, aumentando el jornal del pobre para liberarle de la necesidad".</p>	<p>Congreso de Chilpancingo, 1813. (México).</p>
<p style="text-align: center;"><b>José Gervasio Artigas</b></p> <p>"Que los infelices sean los más privilegiados en el reparto de las estancias". 1815.</p>	<p>República Oriental de Uruguay Reglamento Provisional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Simón Bolívar</b></p> <p>"El sistema de gobierno más perfecto es aquél que proporciona una mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política".</p>	<p>Congreso de la Angostura, 1819, (Colombia).</p>

En la segunda década del Siglo XX, los primeros indicios de lo que serían los seguros sociales en el Continente Americano, se encuentran en las leyes de jubilaciones, pensiones promulgadas en Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, México y Uruguay.

<sup>7</sup> Bernaldo de Quirós, Juan. El Seguro Social: Su Origen

<sup>8</sup> Bernaldo de Quirós, Juan. Evolución de la Seguridad Social en América.

Las que se extendieron sus beneficios a los trabajadores privados, organizándose en forma de seguros sociales, después de cubrir originariamente sólo a los empleados y funcionarios públicos.

En Argentina y Uruguay se formaron bajo el nombre de Cajas de Previsión y Jubilaciones, instituciones que amparaban las contingencias por invalidez y vejez, así como ayuda para supervivientes; a determinadas profesiones laborales y asalariados agrícolas o urbanos, mediante pensiones estatales.

Los elementos básicos de los seguros sociales latinoamericanos consistieron en garantizar los medios de subsistencia y protección de las condiciones de trabajo a su población económicamente activa, necesitada de una tutela social, medidas que al encontrar su base en la responsabilidad del Estado, compartida con los patrones, se plasmaron en Regímenes de Jubilaciones y Pensiones, protección e indemnización contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como medidas particulares para los casos de maternidad.

Los sistemas de Jubilaciones y Pensiones que protegieron inicialmente a los funcionarios y empleados públicos, ampliándose después a determinados sectores de la población.

Por lo que se refiere a las leyes de protección e indemnización contra accidentes de trabajo, empezaron a surgir en Latinoamérica en los primeros años del presente siglo, de la siguiente manera.

#### Leyes sobre Protección e Indemnización contra Accidentes de Trabajo

PAIS	AÑO
Puerto Rico	1901
Cuatemala	1906
El Salvador	1911
Perú	1914
Venezuela	1915
Chile	1916
Panamá	1916
México	1917
Bolivia	1924
Ecuador	1928
Nicaragua	1930
Honduras	1936
República Dominicana	1937
Haití	1938

Los fundamentos de estas leyes sobre accidentes de trabajo, se encuentra en la teoría del riesgo profesional.

Los Seguros Sociales en América Latina se han concretado a cubrir pensiones de jubilación, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a garantizar ingresos y servicios a la madre trabajadora y a la esposa del trabajador, como puede ser la protección a la maternidad.

Pero está lejos todavía el que se pueda impartir una seguridad social integral, que cubra la generalidad de las contingencias y ampare a la totalidad de su población.

El surgimiento de los seguros sociales han surgido en casi todos los países latinoamericanos<sup>9</sup>:

**Algunos Seguros Sociales en América Latina<sup>10</sup>**

PAIS	AÑO
Argentina	1904
Brasil	1923
Chile	1924
Bolivia	1935
Ecuador	1935
Perú	1936
Venezuela	1940
Panamá	1941
Costa Rica	1941
Paraguay	1943
México	1943
Colombia	1944
Guatemala	1946
República Dominicana	1946
El Ecuador	1949
Haití	1951
Nicaragua	1959
Honduras	1959

Se puede afirmar, sin embargo que en América Latina los sistemas de seguro social fueron procedidos de una larga tradición de carácter público y privado, encaminado a satisfacer dentro de cada comunidad los estados de necesidad y contribuir a la solución de los problemas sociales.

<sup>9</sup> Bernaldo de Quirós. Evolución de la Seguridad Social en América.

<sup>10</sup> Bernaldo de Quirós. Evolución de la Seguridad Social en América.

Así, tanto las instituciones de asistencia pública, como las de beneficencia privada, constituyeron los métodos más accesibles de ayuda a la población necesitada.

Por lo que respecta a los seguros sociales en sí, surgieron primero como una parte de los programas de política social, sólo para algunos sectores asalariados, al igual que el Continente Europeo, por lo que concentraban sus beneficios en una parte reducida de la población económicamente activa.

Pero subsistiendo la necesidad de la protección obligatoria para la gran mayoría de los trabajadores, y como resultado de las presiones iniciales ejercidas por los diferentes sectores laborales, esta situación ha ido evolucionando al través del tiempo, habiéndose logrado, en algunos casos, la unificación de los seguros sociales en sus aspectos legales y administrativos.

**Número de países con algún régimen de seguridad social en 1949, 1967 y 1981.** <sup>11</sup>

Prestaciones	Número de países en que existían las prestaciones en el año.		
	1949	1967	1981
De cualquier tipo.	58	120	139
De vejez, invalidez y sobrevivientes.	44	92	127
De enfermedad y de maternidad.	36	65	79
De accidentes de trabajo y enfermedad profesional.	57	117	139
De desempleo.	22	34	37
Familiares.	27	62	67

<sup>11</sup> Algunos países no se incluyeron porque no existía en ellos ninguna prestación de seguridad social o porque no se dispuso de datos.

Fuente: United States Department of Health and Human Services, Social Security Administration: Social security programs throughout the world, 1981.

<sup>12</sup> Cobertura de la Seguridad social en países de América Latina, cerca de 1988.

PAIS	POBLACION TOTAL	% DE COBERTURA POR SEG. SOC
República Dominicana	7 170	4.2
El Salvador	5 252	6.2
Honduras	5 138	10.3
Guatemala	9 197	13.0
Ecuador	10 782	13.4
Colombia	31 820	16.0
Paraguay	4 277	18.2
Bolivia	7 314	21.4
Perú	32 332	22.2
Nicaragua	3 871	37.5
Venezuela	19 735	49.9
Panamá	2 418	57.4
México	81 250	59.7
Uruguay	2 129	67.0
Chile	13 173	67.3
Argentina	32 322	74.3
Costa Rica	3 015	84.6
Brasil	150 368	96.3

En lo referente a los servicios que debe otorgar la seguridad social tales como la educación, vivienda y desarrollo integral de la comunidad, en los seguros sociales actuales están comprendidos dentro de la definición de " Servicios Sociales ", que conciernen al mejoramiento de las condiciones materiales y morales de la vida del hombre; así como a la expansión de sus posibilidades individuales y colectivas.

Como conclusiones podemos decir que, a pesar de que en América Latina los primeros seguros sociales se basaron inicialmente en la adopción de los mismos patrones que funcionaban en Europa.

<sup>12</sup> Mesa - Lago, C., La Seguridad Social en América Latina, en Progreso económico y social en América Latina, 1991.

## 1.2 SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

En México de la Nueva España, bien podemos decir que el Derecho Indiano fue protector de los indígenas y en ella encontramos los más valiosos precedentes de nuestra Legislación Social, de previsión social.

Se señala al Padre Dominicó Antonio de Montesinos como el primer religioso que alzó su voz contra los abusos del repartimiento y que logra, con la ayuda de su orden, en 1512 se promulgaran las Ordenanzas que hoy conocemos con el nombre de Leyes de Burgos, y que son las primeras destinadas a proteger a los Indios, obligando a un mejor trato, ya que en ellas se señalan dos periodos de cinco meses anuales de trabajo y cuarenta días de descanso, para que los indios atendiesen a las labores de sus bienes propios y la obligación de dar alimentos, protección a las mujeres embarazadas y a los niños.

Los repartimientos y la encomienda fueron los protectores de indios y bienestar social, con carácter de protección, el pago de salarios a los indígenas, instauración de colegios; que los encomenderos doctrinen, defiendan y amparen a los indios en sus bienes y personas que no impidan casamiento entre indígenas; que los indios sean amparados por la justicia eclesiástica y secular prohibición de vender a los hijos, de que sus hijos solteros no se separen de sus padres.

Se estableció en las Leyes de Indias que no debían ningún indígena recibir adelantos a sus salarios, que más tarde los redujeran a esclavitud, estableciendo para tal efecto un máximo hasta el que el patrón podría prestar, que nadie podría ser obligado a prestar un trabajo sin su consentimiento tal como lo señala nuestro artículo 4º. Y 5º Constitucionales; la prohibición de malos tratos; que los salarios fueran realmente pagados y no se defraudara al indígena y otras muchas disposiciones de protección al trabajador que son un caro precedente de nuestra Legislación Social.

Así pues durante la Colonia, se busca poner un límite a los abusos, se pretendió establecer una justa ordenación del trabajo como un medio para combatir la inseguridad social y la regulación del trabajo.

Por otro lado, no se descuidó el fomentar y proteger la fundación de hospitales, que había sido objeto de atención por Hernán Cortés, que fundó el "Hospital de Jesús".

Fray Vasco de Quiroga funda su primer hospital - pueblo, a dos leguas de México, denominado Santa Fe y dijo que los indios debían vivir sin necesidad y en seguridad, y sin ociosidad y fuera del peligro de infamia de ella.

En 1553 se manda Cédula a la Audiencia de la Nueva España para que se ordene la institución de un hospital, para curar pobres y enfermos y que para su edificación y sostenimiento se dé cierta cantidad de la Real Audiencia.

En 1573 se ordenó que en los nuevos descubrimientos y poblaciones se hagan hospitales en que se curen los enfermos pobres, tanto sean indios como españoles.

El propósito es claro a través de las distintas disposiciones: proteger la base de esta acción es la libertad personal del indio, ni siervo ni esclavo, obligado a laborar, por interés social, pero libre de elegir y ejecutar el trabajo que le acomode, libre para comerciar y contratar y con un margen de libertad.

Miguel Hidalgo y Costilla el 5 de Diciembre de 1810, ordeno a los jueces guanajuatenses se devolvieran las tierras a los indígenas que habían sido injustificadamente desposeídos y José Maria Morelos y Pavón señalaba como causa para la verdadera libertad, el poseer una pequeña propiedad, debiendo repartirse entre los indígenas terrenos laboriosos, porque la agricultura rinde mejores frutos cuando es explotada directamente por sus poseedores.

El 16 de septiembre de 1825, el Presidente de la República, Guadalupe Victoria, abole cualquier resabio de esclavitud que pudiese haber en nuestro país.

En el Artículo 5º de la Constitución de 57, se estableció la libertad de trabajo y al reformarse el 25 de septiembre de 1873, se establecen los casos en que el interés del Estado habría de prevalecer sobre el particular, señalándose que el Estado no podía permitir que se llevara a cabo ningún contrato, pacto o convenio, que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo y de la educación.

Las Leyes de la Reforma se expide distintos reglamentos y en algunos de ellos se establecen limitaciones a la jornada de trabajo y medidas protectoras para el trabajador.

La Legislación de Maximiliano, Emperador de México, del 1º de Noviembre de 1865, en que se promulga la Ley sobre Trabajadores.

El Código Civil de 1870 con el título de " Contrato de obra " determina las condiciones del servicio doméstico y por jornal, del contrato de obras a destajo o precio alzado, y los contratos de los porteadores y alquiladores, aprendizaje y de hospedaje.

Desde 1859 hasta la fecha en que se expidió la Ley de 23 de agosto de 1904, los servicios de asistenciales de hospitalización estaban en manos particulares y con fines de caridad.

No es sino hasta 1904, cuando el entonces Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, promulgó una Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, dejando la carga de la prueba al patrón, ya que presumía la existencia a favor del trabajador, del accidente de trabajo, otorgando indemnizaciones en atención medica y pago de salarios durante tres meses, y en caso de fallecimiento, 15 días de salario y gastos de sepelio.

Establecía además, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. En 1906 el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, expide una Ley sobre Accidentes, que no comprendía enfermedades profesionales.

Las prestaciones consistían en atención médica y farmacéutica, y en el pago de salario. Por incapacidad temporal se debía cobrar un 50% de salario, hasta que el trabajador volviera a su puesto y si era parcial permanente, comprendía del 20 al 40% del salario durante un año, en tanto que si resultaba una incapacidad total y permanente, se debía cubrir dos años de sueldo ingreso al trabajador, mientras que si ocasionaba la muerte, debía pagar el patrón el salario correspondiente a 10 meses o a 10 años de acuerdo con las cargas familiares del trabajador.

La Revolución Mexicana, preocupaba por la situación de desamparo en que se encontraba las clases laborales del país tenían desde 1913 la deuda con el pueblo de establecer, un régimen integral de Seguridad Social.

Don Venustiano Carranza, el 12 de Diciembre de 1912 proclamó que con el establecimiento del seguro social, las instituciones políticas de México, cumplirían su cometido atendiendo satisfactoriamente a las necesidades de la sociedad.

En la Ley del Trabajo de Yucatán, a iniciativa del General Salvador Alvarado, el 11 de Diciembre de 1915, se decía que el gobierno fomentaría una asociación mutualista, en la que se aseguraran los obreros contra los riesgos de vejez y muerte.

Cabe a este ordenamiento considerarlo como el primero en nuestro país que estableció el Seguro Social.

### **Proyecto de la ley del Trabajo**

Al promulgarse en 1919 el Proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, se propuso el establecimiento de cajas de ahorro, cuyos fondos tendrían por objeto impartir, entre otros beneficios, ayuda económica a los obreros desocupados.

Los trabajadores darían el 5% de sus salarios de la cantidad que les correspondiera por concepto de utilidades en las empresas de conformidad con el Artículo 123.

### **Proyecto del Seguro Social:**

En la Exposición de Motivos de la Secretaría de Industria, se reconoció la necesidad de expedir la Ley del Seguro Social.

Allí se sostuvo que el Seguro Social, sería el medio más eficaz para garantizar al trabajador y ofrecer un medio para reparar los perjuicios sufridos, que junto con el profesional, está expuesto, como la muerte, la enfermedad no profesional, la invalidez a causa de la edad y la falta de trabajo,

lo cual beneficiaría por su parte al empleador ya que le libraría de desembolsar sumas crecidas por el pago de primas fijas.

En el primer congreso de Derecho Internacional celebrado en 1934, se discutió sobre si se debía organizar un solo instituto que abarcara los diferentes riesgos, o si era mejor, dejar fuera del Seguro Social los riesgos profesionales, así como en qué forma debían pagarse las cuotas, ya que los trabajadores sostenían que éstas deberían cubrirse por los patrones y el Estado. Los empleadores afirmaron que su intervención en el Seguro Social, deberían limitarse a la obligación constitucional de participar a sus obreros en las utilidades de sus empresas.

El Lic. Gustavo Arce Cano, de quien tomamos algunas de estas notas, en un Proyecto de Ley del Trabajo y de la Previsión Social se fijaron las bases sobre las que descansaría la Ley del Seguro Social, que tendría características ser obligatorio, constituir un servicio federal descentralizado a cargo de organismos que se llamaría Instituto de Previsión Social, teniendo como principios gozar de autonomía completa, estar integrado por representantes del Gobierno Federal, de los empleadores y de los trabajadores, no perseguir fines lucrativos y obtener sus recursos de las aportaciones que la Ley estableciera a cargo del Estado y de los empleadores asegurados.

Este instituto debía otorgar dos clases de prestaciones una en dinero, bajo la forma de subsidios temporales, de pensiones e indemnizaciones globales; la otra en especie, la que se traduciría en asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y en aparatos accesorios, terapéuticos, hospitalarios y educación.

En 1921 se elaboró el primer Proyecto de Ley del Seguro Social voluntario a iniciativa del Presidente General Alvaro Obregón.

El 13 de noviembre de 1928 se creó el Seguro Federal del Maestro, mediante el establecimiento de una sociedad mutualista, para beneficiar a los deudos y familiares de los profesores asegurados a su fallecimiento.

El Partido Nacional Revolucionario al redactar el Primer Plan Sexenal del Gobierno (1934-1940), dijo que sería capítulo final, en materia de crédito, dar los primeros pasos de integración de un sistema de seguros sociales que ajustara al interés privado, esta importante rama de la economía.

Otro Proyecto de Ley fue enviado a la Cámara de Diputados por el General Lázaro Cárdenas, el 27 de Diciembre de 1938, que cubría los riesgos de enfermedades y accidentes de trabajo, enfermedades y desocupación involuntaria.

Se señala la creación de un organismo descentralizado que se denominaría Instituto Nacional de Seguros Sociales, con representación obrero patronal, que juntamente con el Ejecutivo Federal, aportarían las cuotas para su financiamiento. Se prevenían que las cuotas tendrían el carácter de fiscal.

Las prestaciones podrían ser individuales o colectivas, directas o indirectas, consistentes en indemnización, subsidios, o pensiones en dinero, asistencia médica y farmacéutica, hospitalización, aparatos y accesorios terapéuticos y ortopédicos, servicios de colocación, orientación profesional y fomento de obras y servicios de interés colectivo.

No podemos de dejar de mencionar dentro del Sistema Nacional de Seguridad Social, la protección que se ha dado a la clase militar. El 11 de Marzo de 1926 fue expedida la Ley de Retiros y Pensiones Militares, que fue substituida por la del 30 de Diciembre de 1939 ( publicada en el Diario Oficial del 15 de Abril de 1940 ), siendo la Ley vigente del 30 de Diciembre de 1955 ( publicada en el Diario Oficial del 19 de Enero de 1956 ). Por decreto del primero de Enero de 1936 fue creado el Fondo de Ahorro del Ejército.

Hasta el 1º de Septiembre de 1956, la Federación aportó \$0.10 diarios por individuo de tropa en servicios activo. A partir de esa fecha se cambió esta denominación por el Fondo de Trabajo del Personal de Tropa del Ejército y la Armada, aumentándose la cuota a dos tantos, es decir, \$0.30 por plaza en beneficio de los individuos de tropa voluntarios en el Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada. La Ley del Seguro de Vida Militar fue promulgada el 6 de Abril de 1953 y abrogada por el 29 de Diciembre de 1950, tiene por objeto proporcionar ayuda pecuniaria a los deudos, independiente del motivo de la muerte del militar.

La Ley del Banco de Nacional del Ejército y la Armada fue promulgada con fecha 26 de Diciembre de 1946, en tanto que el Decreto que crea la Dirección de Pensiones Militar fue aprobado con fecha 26 de Diciembre de 1955, entrando en vigor el primero de Marzo del siguiente año.

El 31 de Diciembre de 1942 se aprobó la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial el 19 de Marzo de 1943, vigente, con múltiples reformas, hasta el 1º de Abril de 1973.

## **CAPITULO 2**

# **ORIGEN, PRINCIPIOS DE LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

---

El 31 de Diciembre de 1942 se aprobó la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial el 19 de Marzo de 1943, habiendo sido reformada en diversas ocasiones mediante Decretos Presidenciales como son el 28 de Febrero de 1949, el 31 de Diciembre de 1956 , el 31 de Diciembre de 1959 y el 1° de Julio de 1997 fundamentalmente.

Este cumplimiento de lo ordenado por el Artículo 5° hoy 2° del Propio ordenamiento el 19 de Enero de 1943, fue creado el Instituto Mexicano del Seguro Social, con personalidad jurídica propia, con domicilio en la ciudad de México, como un Organismo descentralizado de aplicar la Ley.

Fecha histórica en la vida de México y extraordinario avance en el campo de la Legislación Social, es el 1° de Enero de 1960, en qué entró en vigor la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, cumpliéndose una promesa más dentro de las realizaciones Nacionales.

### **2. OBJETIVO DEL SEGURO SOCIAL**

El objeto fundamental del Seguro Social es proveer la conservación, el incremento, reparación y reemplazo, en las formas científicas y técnicas más adecuadas y modernas del capital humano, a fin de mejorar al máximo las condiciones y la composición de la población.

En consecuencia el Seguro Social debe prevenir y reparar en cuanto sea posible, o indemnizar en todo caso, el daño económico ocasionado por cualquier pérdida de la capacidad de trabajo, ya sea parcial, temporal, permanente o total, ya sea que se produzca por razones inherentes al trabajo o como consecuencia de la estructura económica de la Sociedad.

#### **2.1 ORIGEN**

La implantación del Seguro Social debía interesar a los patrones puesto que contribuía a la tranquilidad del obrero y el aumento de su capacidad de rendimiento al evitar posibilidades de conflictos y proporcionar un mejor entendimiento entre los factores de la producción.

En 1932, el Congreso de la Unión expidió un decreto que otorgaba facultades extraordinarias a fin de que en un plazo de ocho meses, se expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio, que no pudo cumplir debido al precipitado cambio de gobierno que tuvo lugar en ese año.

En el gobierno del Presidente Cárdenas se discutió el problema del Seguro Social. El departamento del Trabajo, el de Salubridad, la Secretaría de Gobernación, la Comisión de Estudios de la Presidencia, elaboraron sus respectivos proyectos para establecer el Seguro Social.

El segundo Plan Sexenal de Gobierno, estableció que " Durante el primer año de vigencia de este plan se expidiera la Ley de Seguros Sociales, que deben cubrir los riesgos profesionales y sociales más importantes, y en cuya organización y administración debe intervenir la clase obrera y organizada ".

El 2 de junio de 1941, el Ejecutivo Federal dictó un acuerdo mediante el cual se ordena a cinco secretarías la elaboración de estudios encaminados a establecer el Seguro Social.

El 19 de Enero de 1943, fue creado el Instituto Mexicano del Seguro Social, con personalidad jurídica propia, como un organismo descentralizado de aplicar la ley.

## 2.2 PRINCIPIOS

### 1. PROTECCION AL SALARIO

Es la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos disponibles para la subsistencia de ellos mismos y su familia. El régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida en que otorga prestaciones al trabajador, por lo cual constituye un excelente vehículo para estabilizar el tipo de vida del trabajador.

### 2. TEORIA OBJETIVA DEL RIESGO

Es el desempeño de sus labores , el trabajador se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente creados por el equipó mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa; y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades.

Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como enfermedades generales , la invalidez, la vejez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenaza.

### 3. INTERES PUBLICO

El Seguro Social no considera el riesgo particular de cada persona que se asegura, sino que atiende a las condiciones económicas del sector de la colectividad que trata de asegurar.

#### 4. APLICACIÓN LIMITADA

El régimen del Seguro Social no es susceptible de aplicarse de un modo general o indeterminado a todos los individuos de la sociedad, sino exclusivamente al sector de la población formado por las personas que trabajan mediante la percepción de un salario o sueldo, quienes como trabajadores, contribuyen directamente a la prosperidad del país, y esta protección se hace de forma proporcional al servicio creador prestado por ellos, o sea, en relación con el monto de su salario, su antigüedad, etc.

#### 5. SERVICIO PUBLICO

No solo cuenta el asalariado, sino también el beneficio de los empresarios y el interés todo de la colectividad, competente al Estado encauzar el Seguro Social como un servicio público encomendado a un Instituto descentralizado que, con la aportación oficial, de los trabajadores y la de los patrones acuda prestamente a cumplir la responsabilidad económica que nace de la solidaridad nacional.

#### 6. CARÁCTER OBLIGATORIO

Debe establecer con el carácter de obligatorio, para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema, y también para extenderlo al mayor número posible de las personas que deben quedar comprendidas en él.

#### 7. RAMAS

Los riesgos comprendidos son:

- I. Accidente de trabajo
- II. Enfermedades y maternidad
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- IV. Guarderías para hijos de aseguradas; y
- V. Retiro.

#### 2.3 DISPOSICIONES GENERALES

La ley del Seguro Social distingue dos tipos de seguro (Artículo 6): el obligatorio y el voluntario. La obligatoriedad se refleja tanto en la inscripción como en el pago de cuotas. El ( Artículo 19 ) dispone que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en un plazo no mayor a cinco días, así como a enterar el importe de las cuotas obrero - patronales.

El régimen voluntario se refiere a los sujetos del artículo 13: no asalariados, campesino, patrones personas físicas y trabajadores domésticos, cuya incorporación se deja como facultad discrecional del Instituto lo que hace a plazos, condiciones y modalidades a decidir su inscripción.

Los tipos de seguro que establece la Ley son:

1. Obligatorio
2. Voluntario
3. Facultativo
4. Adicional

En la práctica, su manejo responde a estos aspectos:

1. Seguro obligatorio
  - a) Facultativo
  - b) Adicional
2. Seguro voluntario
  - a) Facultativo

Son sujetos del régimen obligatorio: Todas las personas vinculadas a otras por relación de Trabajo:

- Los miembros de las sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas.
- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados y otros tipos de grupos según lo señalado en la propia Ley del Seguro Social.

El financiamiento de los Seguros y prestaciones que fija la Ley se da a través de las contribuciones de manera tripartita: Trabajador, Patrón, Estado.

## 2.4 FUNCIONES DEL INSTITUTO

De acuerdo con lo que establece el Artículo 107 de la Ley, las funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- a) Administrar las diversas ramas del Seguro Social.
- b) Otorgar las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social.
- c) Recaudar los recursos económicos y realizar la política de inversiones de los Seguros Sociales.

---

• Arroyales, Aurora. Seguro Social.

- a) Organizar sus dependencias y expedir sus Reglamentos internos.
- b) Difundir los conocimientos y práctica de la previsión social.
- c) Establecer, supervisar y clausurar las Cajas Regionales y Locales.
- d) Establecer farmacias. Casas de recuperación y reposo y escuelas de adaptación, sin sujetarse a las condiciones, salvo las sanitarias, que fijen las leyes y los reglamentos respectivos para empresas privadas de esta naturaleza.

#### 2.4.1 Organización Interna del Instituto

Los órganos del Instituto, para el cumplimiento de la noble misión que le está encomendada son:

- I. La Asamblea General.
- II. El Consejo Técnico
- III. La Comisión de Vigilancia.
- IV. El Director General.

#### 2.5 ESTRUCTURA DEL IMSS

El Instituto Mexicano del Seguro Social es una organización que en su origen y estructura tiene composición tripartita.

La conjugación de esfuerzos de los sectores de los trabajadores, empresarial y gubernamental en la conducción del Instituto.

- El Central ( Compuesto por algunos órganos administrativos con función normativa ).
- El Delegacional ( Descansa la función operativa )

A fin de que los servicios se otorguen con un conocimiento más amplio de las necesidades y problemas locales el Instituto se ha organizado en:

- 36 Delegaciones
- 32 Del orden regional cuyo ámbito de competencia

\* El Seguro Social cubre 5 ramos:

1. Riegos de Trabajo
2. Enfermedades y Maternidad
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte ( IVCM )
4. Retiro
5. Guarderías

---

• Antigua Ley del IMSS

## CAPITULO 3

# VIEJO SISTEMA DE LA OPERACIÓN DE LAS PENSIONES

---

### 3. RAMAS DEL SEGURO SOCIAL ( SISTEMA ANTERIOR)

De acuerdo a la Ley del Seguro Social (Sistema Anterior), las ramas del Seguro se relaciona con la posibilidad de que ocurra alguna contingencia.

De acuerdo al Artículo 11 de la Ley del Seguro Social enumera las siguientes ramas:

- I. Riesgos de Trabajo.
- II. Enfermedades y Maternidad.
- III. vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- IV. Guarderías para hijos de aseguradoras.
- V. Retiro.

Tienen derecho a este tipo de aseguramiento :

Los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Deja afuera a los miembros de Sociedades Cooperativas, a los ejidatarios, colonos y pequeños propietarios.

#### 3.1 CLASIFICACION DE RIESGOS DE TRABAJO

Se considera como Riesgo de Trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo.

Se considera como accidente de trabajo, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Se considera como Enfermedad de Trabajo como un estado patológico derivado de una causa que tenga su origen en el trabajo.

El artículo 53 de la Ley del Seguro Social menciona que no se tratará como riesgo de trabajo el accidente ocurrido en las siguientes situaciones:

1. Encontrándose el trabajador en estado de ebriedad.
2. Cuando esté bajo la influencia de psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista certificación médica y el trabajador la hubiera exhibido al patrón.
3. Como resultado de riña o intento de suicidio.

1. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona.
2. Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

### **3.1.2 SERVICIOS Y PRESTACIONES QUE TIENE UN TRABAJADOR AL SUFRIR UN RIESGO.**

De acuerdo al artículo 63 de la Ley del Seguro Social si el asegurado sufre un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
2. Servicios de hospitalización.
3. Aparatos de prótesis y ortopedia
4. Rehabilitación.

Y además de acuerdo al Artículo 65 si el asegurado sufre un riesgo de trabajo tiene derecho a prestaciones en dinero.

### **3.1.3 CONSECUENCIAS DEL RIESGO DE TRABAJO**

Los Riesgos de Trabajo producen:

1. Incapacidad Temporal.
  2. Incapacidad Permanente Parcial.
  3. Incapacidad Permanente Total.
  4. Muerte.
1. Se considera como incapacidad temporal a la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
  2. La incapacidad permanente parcial es la disminución de facultades de una persona para trabajar.
  3. Como incapacidad permanente total se considera como la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que imposibilite para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
  4. Es el supuesto de que el accidente o la enfermedad produzca la muerte del asegurado, sus beneficiarios tendrá derecho a recibir una pensión. }  
La calidad de pensionado al beneficiario, tiene derecho a las prestaciones al beneficiario, tiene derecho a las prestaciones médicas como es asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica

En el supuesto de que la muerte fue ocasionada por riesgos de trabajo, los beneficiarios recibirán pensión de viudez, pensión de orfandad o pensión de ascendientes.

### **3.2 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

Se trata de dos contingencias distintas, la enfermedad y la maternidad, con prestaciones y requisitos diferentes.

1. La enfermedad es un estado patológico resultado de la acción continuada de una causa, ajena a la relación de trabajo y por tanto, no es comprendida en el riesgo de trabajo.
2. La invalidez se deriva de una enfermedad o accidente de trabajo o accidentes no profesionales, con lo que pretende cubrir el accidente y no solamente la enfermedad, ya que en la practica se protege tanto la enfermedad como el accidente.

#### **ENFERMEDAD:**

##### **Prestaciones:**

Las Prestaciones que se otorgan son:

1. Médicas ( quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica; esta prestación se otorgará durante 52 semanas y si persiste el mal, podrá prolongarse por un periodo similar de acuerdo al artículo 100 de la Ley del Seguro Social.) La fecha de iniciación de la enfermedad será aquella en que el Instituto certifique.
2. Y en dinero.

##### **Beneficiarios:**

El asegurado, el pensionado y sus beneficiarios deberán tener derecho a las prescripciones y al tratamiento medico cuando sea necesario.

#### **MATERNIDAD:**

Las personas protegidas por maternidad son:

- a) La asegurada.
- b) La pensionada.
- c) La cónyuge o la concubina.
- d) Las hijas del asegurado, hasta los 16 años, las que estudien hasta los 25 años y los incapacitados para trabajar durante toda su vida.

**Prestaciones:**

Las prestaciones que se otorgan a las pensionadas, a la esposa o concubina y a las hijas son de carácter médico como son

1. Atención medica
2. Quirúrgica
3. Hospitalaria
4. Farmacéutica. Conforme al artículo 103 de la Ley del Seguro Social.
5. La asistencia obstétrica y la ayuda para la lactancia durante los seis meses, a la cónyuge del asegurado o del pensionado.
6. Solo para las aseguradas y pensionadas que después del parto requiere que no labore durante estos periodos pre y postnatales. Las mujer recibirá el pago de 42 días anteriores y 42 posteriores al parto, por el 100% del salario de cotización, cuando el momento del parto no coincida y exista un lapso posterior, hasta el alumbramiento, de 43 días al momento del nacimiento, se cubrirá con un 60% del salario de cotización de acuerdo al artículo 109 de la Ley del Seguro Social.

**3.3 VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA**

Los asegurados, pensionados deben satisfacer o cumplir para tener derecho a esta prestación lo más importante son las semanas de cotización.

	Invalidez	
150 Semanas	Vejez	500 Semanas
	Cesantía en edad avanzada	500 Semanas
	Muerte	

**VEJEZ**

La ley no establece el concepto de vejez, algunos pueden estimar que se trata de la edad en que las facultades físicas van disminuyendo.

Por lo mencionado anteriormente resulta más correcto hablar de edad y tiempo de servicio dentro del trabajo.

Tendrá derecho a una pensión la persona que tenga una mínima edad de 65 años y 500 semanas de cotización, esto sería aproximadamente 10 años en el Seguro Social, de acuerdo al artículo 138 de la Ley del Seguro Social.

El calculo de la Pensión se efectúa con base en la vejez, calculando lo que correspondería sobre la edad (artículo 147) y conforme a la edad del asegurado se estima un monto de la pensión (artículo 171).

60 años	75 %
61 años	80 %
62 años	85 %
63 años	90 %
64 años	95 %

El otorgamiento de la pensión depende la voluntad del asegurado, quien solicita su otorgamiento a sus intereses y conveniencia..

#### **Beneficios:**

Además de la pensión, el asegurado tiene derecho a recibir asignaciones familiares por su cónyuge o concubina e hijos y los padres que dependan económicamente de él.  
Cuando no haya persona que genere derecho a una asignación, se podrá conceder asistencial hasta un 15% del monto de la pensión para que pueda contar para una persona que lo atienda.

También tiene derecho a recibir prestaciones médicas, asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica sin limitaciones.

#### **CESANTIA EN EDAD AVANZADA**

Se entiende por cesantia en edad avanzada:

Quedar privado de trabajos remunerados, al contar con más de 60 años de edad de acuerdo al artículo 243 de la Ley del Seguro Social.

El trabajador tendrá un mínimo de 500 semanas de cotización, que esto sería aproximadamente 10 años de cotizar.

El derecho al goce de la pensión comenzará cuando cumpla con los requisitos de edad y semanas de cotización, siempre que este privado de trabajo remunerado, condicionado a la solicitud de otorgamiento de la pensión ( Artículo 146 de la Ley del Seguro Social ).

Un técnico y un profesionista pueden continuar trabajando por su cuenta, sin incorporarse al Seguro Social, tener ingresos y gozar de su pensión de cesantia.

#### **Beneficios:**

Además de la pensión, el asegurado tiene derecho a recibir asignaciones familiares como se señalo para la vejez, ayuda asistencial y asistencia médica ( Artículo 144 de la Ley del Seguro Social ).

### 3.4 GUARDERÍAS PARA HIJOS DE LAS ASEGURADAS

Este servicio solo se le otorgará a las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo. Este beneficio se otorgara a los hijos de las aseguradas durante su primera infancia es decir desde la edad cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Los servicios de las guarderías infantiles incluirán:

- a) El aseo
- b) La alimentación
- c) El cuidado de la salud
- d) La educación
- e) Y la recreación de los hijos de las aseguradoras serán proporcionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

### 3.5 RETIRO

Los patrones están obligados a entrar al Instituto Mexicano del Seguro Social, al importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro. Las cuotas son equivalentes al 2% del salario base de cotización del trabajador.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro corresponden a dos subcuentas:

1. La del seguro de retiro.
2. La del Fondo Nacional de la Vivienda.

Estas cuotas se entregarán a las Instituciones bancarias y estas si reciben las cuotas de los patrones deberán proporcionar a estos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30n días naturales. Los patrones están obligados a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo.

Las Instituciones de crédito deberán informar al trabajador a quien le llevan su cuenta individual de ahorro para el retiro, el estado de la misma cuando menos anualmente.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la Institución de crédito de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual a sociedades de inversión administradoras o casas de bolsa

**Beneficiarios:**

El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para retiro.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de crédito que selecciono el trabajador entregará el saldo de su cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito.

Los beneficiarios deberán presentar solicitud por escrito a las Instituciones de crédito en los términos señalados en el artículo 183-0 de la Ley del Seguro Social.

A falta de beneficiarios se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley del Trabajo.

## **CAPITULO 4**

# **CAMBIOS Y MODIFICACIONES DE LA LEY DEL SEGURO**

---

### **4. PRINCIPALES CAMBIOS EN EL NUEVO SISTEMA**

1. El trabajador tendrá la oportunidad de elegir la Afore de su preferencia.
2. Tendrá una cuenta individual, donde se realizarán las aportaciones bimestrales del patrón, gobierno y trabajador. Esta se identificará con su Número de Seguro Social (NSS). Los recursos de ésta son propiedad del trabajador, inembargables y no podrán otorgarse en garantía ( esto no es aplicable para las aportaciones voluntarias).
3. Con la finalidad de incrementar el ahorro, podrá realizar aportaciones voluntarias a su fondo de retiro, teniendo la opción de disponer sólo de éstas cada 6 meses.
4. Se podrá disponer de un porcentaje de los fondos para cubrir gastos de matrimonio equivalente a 30 días de salario mínimo.
5. Por desempleo, a partir de 46 días, 75 días de salario mínimo una vez cada cinco años.
6. Tendrá derecho a cambiar de AFORE una vez al año, excepto cuando la AFORE modifique el régimen de inversión, cambie su esquema de comisiones o que la CONSAR dé su consentimiento, podrá optar por otra antes de este lapso.

### **4.1 VENTAJAS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES**

- A) El nuevo sistema proporcionará a los trabajadores una pensión digna, permitiendo mantener el mismo nivel de ingreso que tenía en su vida laboral con la oportunidad de incrementarlo con las aportaciones voluntarias.
- B) Fortalecer la economía del país a través de fomentar el ahorro interno y crear conciencia en todos los trabajadores sobre la importancia de asegurar su futuro.

- C) Apoyar la generación de empleos y la reactivación económica.
- D) Contar con una fuente de recursos para financiar proyectos de largo plazo.

#### **4.2 OBJETIVO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

La Nueva Ley del Seguro Social tiene como objetivos:

- 1) Fortalecer a la Seguridad Social Mexicana.
- 2) Ampliar la cobertura así como los beneficios que ofrece la Seguridad Social a través de sus prestaciones económicas, médicas y sociales.
- 3) Crear las condiciones para mejorar en todos los ordenes la eficiencia y la calidad de los servicios que ofrece.
- 4) Resolver un problema de viabilidad financiera que de no atenderse de inmediato, pone en peligro la Institución y a los nobles servicios que presta a la población.
- 5) Preservar el IMSS como patrimonio invaluable de los trabajadores.
- 6) Crear un nuevo sistema de pensiones que brinde garantías al trabajador al momento de su retiro.
- 7) Eliminar las clases de riesgo y ajustar las cuotas a la Siniestralidad de cada empresa, así como reducir la prima de riesgos de trabajo para las empresas que invierten en prevención de accidentes y modernización de su planta.
- 8) Ampliar la oferta de lugares de guardería para los hijos de las madres trabajadoras y reducir el costo de operación de estos servicios.
- 9) Unificar las prestaciones sociales y el servicio de guardería en un nuevo seguro de guarderías y prestaciones sociales.
- 10) Reducir los costos de atención al servicio médico, diseñar un nuevo sistema de abastecimiento de medicamentos, materiales de curación, así como mejorar la calidad y oportunidad en la atención.

En la actualidad el IMSS, enfrenta un problema real de inviabilidad financiera que debe de resolver de manera definitiva. Ofrece un esquema de operación y servicio que no satisface plenamente las necesidades y expectativas de los Mexicanos. Por ello, se hace necesario un cambio para mejorar sus servicios y prestaciones, actualizándolo a la realidad del país.

### 4.3 CAUSAS QUE MOTIVARON EL CAMBIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

México, como en el mundo entero atestiguado importantes cambios en las formas de interdependencia económica; junto con ello se han modificado las tendencias de cambio demográfico y epidemiológico; se han registrado fluctuaciones en los niveles de empleo y salario, así como diversas variables económicas. Todas estas circunstancias han afectado a la seguridad social.

Hemos empezado a vivir un proceso de transición demográfica consistente en que a aumentado la esperanza de vida y paulatinamente a disminuido la tasas de natalidad y mortalidad, teniendo por resultado el crecimiento de la población y de la edad promedio de esta, lo cual se agudiza en aquella que tiene derecho a la seguridad social. El aumento en la esperanza de vida implica que más gente llega a la edad de retiro y el número de años durante los cuales se paga una pensión se incrementa substancialmente, prolongándose el tiempo en el que se ofrece la atención médica respectiva, precisamente en la edad en que resulta mas necesaria y también mas costosa.

Derivado de lo anterior, se ha generado un incremento considerable en la tasa de crecimiento anual de los pensionados, que en promedio es del 7%, en contraposición con la de los asegurados, razón por la cual el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte IVCN (Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte) enfrenta serios problemas de desfinanciamiento que se incrementa de manera progresiva de continuar con las condiciones actuales.

En la actualidad el 90% de los pensionados reciben la cuantía mínima por lo que este sistema no ha retribuido equitativamente a los trabajadores.

Esta problemática hace imprescindible un cambio en el Sistema de Pensiones que conservando los principios de solidaridad y redistribución del ingreso y fortaleciendo la participación del Estado, garantice pensiones con la debida sustentabilidad financiera, haciéndolas inmunes a los efectos de la inflación, y al mismo tiempo, utilizando los recursos provisionales como ahorro interno disponible, para la creciente generación de empleos.

Para el Fortalecimiento y Modernización de la Seguridad Social, se consideró la conveniencia de crear un nuevo sistema de pensiones más equitativo y transparente, con un claro sentido social a través de la constitución de una cuenta individual para el retiro de cada uno de los trabajadores. Los recursos de cada cuenta individual serian propiedad del trabajador, garantizando la generación de rendimientos atractivos para ellos, así como el que se respeten los derechos adquiridos.

De esta manera se podrán hacer plenamente compatibles los objetivos de mayor justicia en las pensiones con la formación del ahorro interno tan necesario para el país.

Se propone que se divida en dos seguros de conformidad con la naturaleza propia de los riesgos o situaciones a cubrir.

El seguro de Invalidez y Vida cubrirán dos riesgos a los que esta expuesto una persona durante su vida laboral activa: accidentes o enfermedades no profesionales que le impidan al trabajador desempeñar su labor de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad, y por otra parte, la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado.

El trabajador en caso de quedar inválido tendrá derecho, a partir de ese momento, a una pensión vitalicia para él y en caso de su fallecimiento a sus familiares y beneficiarios. El IMSS aportará las sumas de los recursos que sean necesarios para que sumados a estos a los existentes en la cuenta individual, el trabajador alcance la pensión establecida en esta nueva Ley; esta suma deberá ser también suficiente para financiar las pensiones de los beneficiarios al fallecimiento del trabajador.

Por su parte el Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, es típicamente provisional; mas que proteger ante una contingencia, busca prever ante el futuro a efecto de que un trabajador al cumplir con un proceso natural de su existencia, como es la Vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. De la misma forma, este seguro se considera las prevenciones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede cesante a partir de los 60 años.

Se trata entonces, de un esquema transparente donde la seguridad social cubre la formación de recursos que el trabajador ya no puede generar por haberse invalidado o fallecido, acrecentando de esta manera el patrimonio que acumuló durante toda su vida para su retiro, en favor de él mismo, su viuda y beneficiarios.

Asimismo, se establece el monto de la pensión de invalidez, incluyendo de las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales, que en su caso corresponda, no podrá ser inferior a la pensión mínima garantizada. Dicha cuantía será actualizada periódicamente conforme al INPC. Así el asegurado gana de dos maneras: al poner al día en su salario, en virtud que se le calculara su pensión con base en el valor real de sus salarios de los últimos diez años, y además de mantenerse actualizada dicha pensión conforme al INPC, garantizando con ello que no se pierda su poder adquisitivo.

La nueva estructuración de este seguro, evita que la inflación afecte el monto real de su pensión. además contribuye a estimular permanentemente el ahorro personal y familiar.

El Gobierno de la República con el propósito de que los trabajadores obtengan mejores pensiones, aportará una cuota social a cada cuenta individual por día cotizado.

Esta cuota equivaldrá al 5.5% de un salario mínimo vigente en el D.F., cantidad que se actualizará periódicamente de conformidad con el INPC. Esta aportación adicional del Gobierno, cuyo monto es idéntico para cada uno de los fondos individuales de los trabajadores, beneficia más a los de menores ingresos, constituyéndose en un fuerte elemento de solidaridad que contribuye que los trabajadores alcancen pensiones más elevadas.

El Gobierno Federal fortalece su función de garantizar del bienestar y seguridad para los trabajadores, a través de una pensión mínima garantizada. Para aquellos trabajadores que después de cotizar 1,250 semanas en el nuevo sistema, no alcancen con su fondo individual de retiro a cubrir una pensión mínima, el gobierno aportará la diferencia para cubrirla por el tiempo que sea necesario. La pensión garantizada por el Estado será de un monto equivalente a un salario mínimo del Distrito Federal.

Esta medida es de la mayor relevancia para los trabajadores de los niveles salariales más bajos.

Si bien las 1,250 semanas representan un incremento en el tiempo de espera con respecto al actual, es decir el promedio de duración de vida laboral activa de un trabajador se ha venido incrementando y ya es superior a los 35 años.

El 15% de las pensiones que el IMSS otorgó durante 1994 fueron a trabajadores que cotizaron exactamente 500 semanas, lo cual revela que el sistema anterior induce a una evasión que perjudica a todos, muy especialmente a quienes aportaron en apego a la legalidad toda su carrera laboral. Este es un caso muy claro de lo que podríamos denominar como solidaridad regresiva.

Por otra parte existen innumerables casos de trabajadores que cotizaron superando ampliamente el requisito de tiempo de espera y no llegaron con un trabajo asalariado a la edad de 60 o 65 años; en estos supuestos los trabajadores no reciben una pensión y en cambio pierden todo lo cotizado, aun con el sistema de conservación de derechos establecido.

Es importante destacar que aquellos que no alcancen a cubrir 1,250 semanas de cotización, pero si sobrepasan las 750 semanas, tendrán derecho a recibir a partir del momento de su retiro y hasta su fallecimiento, la atención médica que brinda el seguro de Enfermedades y Maternidad sin necesidad de hacer alguna contribución adicional.

El sistema propuesto prevé que los trabajadores puedan hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual en una subcuenta específica, con el propósito de incrementar su pensión al momento de retirarse y de esta forma estimula el ahorro. Tales aportaciones serán deducibles de impuestos, en los términos de las leyes fiscales.

Cuando el trabajador cumpla la edad y condiciones necesarias para disfrutar de una pensión, podrá destinar los recursos de su cuenta individual a la contratación, con una Aseguradora, de una Renta Vitalicia en su favor y de sus beneficiarios, lo que les garantiza un cierto nivel de ingresos constantes.

En lo que toca a los trabajadores ya pensionados por vejez y cesantía, que suman más de 460,000, continuaran recibiendo sus pensiones amparadas por la Ley vigente, mismas que serán cubiertas, como hasta ahora por el IMSS. Las que a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley, quedarán financiadas con recursos provenientes del Gobierno Federal. De esta forma están garantizadas las pensiones de los trabajadores ya retirados, mismas que se actualizaran conforme a los incrementos del salario mínimo general del Distrito Federal tal y como está previsto en el sistema anterior.

#### 4.4 CAMBIO AL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Ante las necesidades de una creciente población trabajadora, se crea un nuevo sistema que garantiza una pensión digna.

Este nuevo sistema, muestra un esquema congruente con la dinámica demográfica y económica del país generando una fuente importante para el ahorro interno, que es vital para el desarrollo.

Se separan los 4 rubros de IVCM (Invalidez, Vida, Cesantía y Vejez), para formar 2 nuevos seguros:

- 1) Seguro de Invalidez y Vida, sustituyendo el anterior de Invalidez y Muerte, así como los gastos médicos de pensionados.
- 2) Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada, Vejez, integrándose las aportaciones del SAR y INFONAVIT

#### SISTEMA ANTERIOR

<u>IVCM</u> Invalidez Vejez Cesantía en edad avanzada Muerte  8.5% cuota Aportación Tripartita
---

#### SISTEMA ACTUAL

SE CREAN DOS SEGUROS

<u>RCV</u> Retiro Cesantía en edad avanzada Vejez  4.5% cuota Aportación Tripartita	<u>IV</u> Invalidez Vida  4.0% cuota Aportación Tripartita
---	---

En el cual aplica el nuevo concepto de **AFORES** es el de RCV (Retiro, Cesantía en edad avanzada, vejez), sin que esto implique, que le trabajador deje de percibir los beneficios que le ofrecía el sistema anterior que siguen siendo administrados por el IMSS.

**Así será el nuevo Sistema de Pensiones**

2.5% cuota de IV  
+1.5% Gastos Médicos de Pensionados  
=  
4.0% Invalidez y Vida

Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez  
4.5% Tripartita  
+2% SAR Patrimonial  
+5% INFONAVIT Patronal  
=  
11.5%

+ Gobierno Cuota Social Adicional



En una cuenta individual de Retiro



Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE)

## CAPITULO 5

# NUEVO SISTEMA DE OPERACIÓN DE LAS PENSIONES

---

A partir del 1 de Julio, cuando el trabajador(a) o sus familiares cumplan con los requisitos para adquirir una pensión ya no la percibirán del IMSS, sino que la contratarán y recibirán su pago periódico de la aseguradora seleccionada por el trabajador o interesado. Por el momento, las aseguradoras sólo operan las pensiones de invalidez, vida y riesgos de trabajo. Las pensiones de retiro, cesantía y vejez entrarán en el nuevo sistema a mediano plazo, en la medida en que las cuentas individuales tengan los fondos necesarios para ello.

### 5. RAMAS DEL SEGURO SOCIAL ( NUEVO SISTEMA )

Comprende los seguros de:

- I. Riesgos de Trabajo
- II. Enfermedades y Maternidad.
- III. Invalidez y Vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

#### 5.1 RIESGOS DE TRABAJO

Los Riesgos de Trabajo pueden producir:

- a) Incapacidad Temporal.
- b) Incapacidad Permanente Parcial.
- c) Incapacidad Permanente Total.
- d) Muerte.

#### e) Incapacidad Temporal.

Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Prestaciones:

1. El trabajador que sea incapacitado temporalmente tiene derecho al 100% del salario último cotizado en el momento de ocurrir el Riesgo.
2. Se puede dar mientras se determina el tiempo o tipo de incapacidad del trabajador.
3. No exceder más de 52 semanas en el pago continuo de esta incapacidad

4. El importe en su totalidad es cubierto por el IMSS.

**b) Incapacidad Permanente Parcial.**

Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

En caso de que se declare una incapacidad permanente parcial superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija, la cual se asignará en los términos comentados para la incapacidad permanente total.

Si el grado de incapacidad es menor al 50% el trabajador podrá optar por una indemnización o una pensión conforme a la tabla de la Ley Federal del Trabajo.

Si el grado de incapacidad es igual al 25% se pagará al asegurado, en situación a la pensión una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

**c) 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.

Se estipula que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo y se le declare incapacidad permanente total, deberá contratar un seguro de Supervivencia para que en caso de fallecimiento se otorguen a sus beneficiarios, las pensiones y demás prestaciones a que se tenga derecho conforme a la ley, así como de un seguro de renta vitalicia. Dichos seguros serán contratados en la institución de seguros que elija el trabajador.

El instituto calculará el monto constitutivo para la contratación de los seguros, al cual se le restará el saldo en la cuenta individual del trabajador y la diferencia será cubierto por el Instituto.

En el caso de que el trabajador tenga una cantidad acumulada superior al monto constitutivo necesario para la contratación de los seguros antes mencionados el asegurado podrá optar por lo siguiente:

1. Retira la suma excedente en una sola exhibición.
2. Contratar una renta vitalicia por una cantidad mayor.
3. Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de Supervivencia.

#### **d) Muerte**

En caso de que el trabajador fallezca como consecuencia de un riesgo de trabajo, el instituto determinará la suma asegurada para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas que requieren los beneficiarios.

Los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta de una base en la suma asegurada del trabajador fallecido.

Prestaciones en especie.

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

#### **Régimen Financiero**

Para efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización.

### **5.2 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

Se debe entender como Enfermedad:

Se da por fecha de inicio de la enfermedad aquella que el instituto certifique el padecimiento. El disfrute de las pensiones de maternidad se iniciará a partir de que el instituto certifique el estado de embarazo.

#### **Requisitos que debe cubrir el asegurado para tener derecho a las prestaciones:**

En enfermedad:

- Cubrir por lo menos cuatro semanas cotizadas antes de la enfermedad.
- En caso de trabajadores eventuales tendrá que haber cubierto 6 semanas cotizadas en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad.

En maternidad:

- Que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debería comenzar el pago del subsidio.
- Que haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- Que no ejecute trabajos remunerados durante los 42 días antes y posteriores, al embarazo.

**Prestaciones en especie:**

Por enfermedad:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Hospitalización.
- Rehabilitación.

Por maternidad:

- Asistencia médica obstétrica.
- Hospitalización.
- Ayuda en especie por 6 semanas para la lactancia.
- Una canastilla al nacer el hijo.

**Prestaciones en dinero:**

Por maternidad:

Durante el tiempo de embarazo y el puerperio, la asegurada tendrá derecho a un subsidio del 100% del salario promedio de su grupo de cotización que reciba durante los 42 días anteriores y posteriores. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excedan de una semana.

Por enfermedad:

Cuando existe enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero mientras este incapacitado para un trabajo que se pagará a partir del cuarto día del inicio.

El subsidio será del 70% del último salario diario de cotización.

Por gastos funerarios, si tiene 12 semanas cotizadas; quien presente acta de defunción recibirá una ayuda equivalente a 2 meses del Salario Mínimo General del D.F. vigente en la fecha del fallecimiento.

**Régimen Financiero****CUOTA PATRONAL**

El Patrón pagará mensualmente por cada asegurado una cuota diaria equivalente al 13.9% de un Salario Mínimo General diario del D.F.

Para aquellos trabajadores cuyo salario diario base de cotización, sea mayor a 3 veces el salario mínimo general diario, el patrón cubrirá en adición a la cuota mencionada en el párrafo anterior, el 6% de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal.

### 5.3 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA.

#### INVALIDEZ

Existe invalidez cuando el asegurado se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual, recibiendo una remuneración superior al 50% de lo que habitualmente percibía durante el último año de trabajo y sea derivado de una enfermedad o accidente profesional.

Prestaciones derivadas de la invalidez.

- a) Pensión temporal.
- b) Pensión definitiva
- c) Asistencia médica
- d) Asignaciones Familiares
- e) Ayuda asistencial.

#### a) Pensión Temporal

Es la que otorga el instituto, con cargo a este seguro, por períodos renovables al asegurado en caso de que parta el trabajador exista la recuperación.

#### b) Pensión Definitiva.

Es cuando el estado del trabajador se le declare como un estado permanente. El asegurado deberá contratar un seguro de renta vitalicia y de sobrevivencia, con la aseguradora que elija.

#### Contratación de Seguros:

El instituto calculará el monto constitutivo necesario para la contratación de un seguro de vida. El monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el instituto deberá entregar a la aseguradora para la contratación de un seguro.

Existen dos tipos de Seguros:

1. Renta vitalicia
2. Seguro de sobrevivencia.

1. Renta Vitalicia: Es el pago periódico por una compañía aseguradora al trabajador por el resto de su vida. Esto a cambio de su cuenta individual.
2. Seguro de Sobrevivencia:

#### c) Asignaciones familiares.

Se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, concluyendo la misma a la muerte del pensionado de acuerdo a las siguientes reglas:

- Esposa o concubina del pensionado: 15% de la cuantía de la pensión.
- Hijos menores de 16 años: 10% de la cuantía de la pensión.
- En ausencia de los anteriores, a los padres dependientes del pensionado con un 10% de la cuantía de la pensión.

#### d) Ayuda Asistencial

Se otorga cuando el pensionado o beneficiario requiera por su estado físico, de la ayuda permanente de otra persona y se hará un aumento hasta un 20% de la pensión de invalidez o viudez que esta disfrutando el pensionado.

#### 5.3.1 Requisitos para gozar las prestaciones ( Invalidez )

Para gozar las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse la invalidez el asegurado tenga por lo menos 250 semanas de cotización.

En el caso de que en el dictamen se determine un 75%, o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

En el caso de que el trabajador no reúna las semanas de cotización señaladas anteriormente podrá retirar en el momento que desee, el saldo de la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

#### VIDA

Al ocurrir la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, se otorgarán pensiones por viudez, orfandad, así como ayuda asistencial y asistencia médica.

- En el caso de fallecimiento de un asegurado las pensiones se otorgarán por la aseguradora que hayan elegido los beneficiarios.
- El IMSS otorgará una suma asegurada, que adiciona a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, la cual deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones económicas.
- Cuando el saldo acumulado en la cuenta del trabajador fallecido sea mayor al necesario, los beneficiarios podrán retirar el excedente en una sola exhibición, o contratar un seguro por una suma menor utilizando ese excedente.

### 5.3.2 Requisitos para otorgar las prestaciones ( Vida )

1. Que al fallecer el asegurado haya cotizado por lo menos 150 semanas de cotización, o bien que se encontrara disfrutando una pensión de invalidez.
2. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

#### Monto de las pensiones

La pensión por invalidez corresponderá al 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización.

En el caso en que el monto de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia para la adquisición de una renta vitalicia.

#### Régimen Financiero

Las cuotas se aplican de acuerdo a lo siguiente:

- Patrón 1.750% sobre el salario base de cotización.
- Asegurado 0.625% sobre el salario base de cotización.
- Estado 0.125% sobre el salario base de cotización.

## 5.4 SEGURO DE GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

### GUARDERIAS

Este servicio es para las trabajadoras y del trabajador de no poder proporcionar cuidados a sus hijos durante la jornada de trabajo.

Las guarderías proporcionarán a los hijos de las madres aseguradoras los siguientes servicios:

- Cuidado y fortalecimiento de la salud del niño.
- La formación y la adhesión familiar y social.
- Construir hábito higiénicos.

Los hijos de las aseguradoras (os) tendrán derecho a los servicios de guardería desde los 43 días hasta los 4 años.

## PRESTACIONES SOCIALES

Existen dos tipos:

### 1. Prestaciones sociales institucionales:

Tienden a fomentar la salud. Prevenir enfermedad y accidentes, contribuyendo a la elevación general de los niveles de vida.

### 2. Prestaciones de solidaridad social.

Comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

## REGIMEN FINANCIERO

Los patrones deberán cubrir integramente la prima equivalente al 1% sobre el salario Base de Cotización del trabajador. De este 1% solamente se puede utilizar hasta un 20% para prestaciones sociales.

### 5.5 SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

El seguro de retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez ofrece al Asegurado una pensión al final de su vida de trabajo, atención médica, ayuda y protección para los beneficiarios en diferentes casos de acuerdo a los requisitos que se señalan en la Nueva Ley del Seguro Social.

Las prestaciones son las siguientes:

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

#### 5.5.1 Requisitos para otorgar las prestaciones ( Seguro de retiro cesantía avanzada )

1. El trabajador podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% de la pensión garantizada
2. El trabajador tenga 60 años o más o reúna las semanas cotizadas mencionadas posteriormente.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga un mínimo de 1250 semanas cotizadas.

En caso de que el trabajador no tenga las 1250 semanas el podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En caso de que el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 700 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

### **5.5.2 Requisitos para otorgar las prestaciones ( Seguro de vejez )**

Para tener derecho al Seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga un mínimo de 1250 semanas cotizadas.

En caso de que el asegurado tenga 65 o más y no reúna las semanas de cotización mencionadas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

**Tanto para el ramo en Cesantía en edad avanzada y Vejez los asegurados podrán:**

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

1. Contratar en una Institución de Seguros una renta vitalicia.
2. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro conocida también como Afore y efectuar retiros programados.

### **REGIMEN FINANCIERO**

Está constituido por las cuotas y aportaciones de los ramos de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez y Cuota Social.

Las cuotas y aportaciones estarán a cargo del gobierno, de los patrones y de los trabajadores y serán depositadas en las subcuentas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la siguiente manera:

- **RAMO DE RETIRO**

Estará a cargo de los patrones, quienes deberán cubrir el 2% del Salario Base de Cotización del trabajador.

- **RAMO DE CESANTIAA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

A los patrones les corresponde el 3.150% y a los trabajadores al 1.125% sobre el Salario Base de Cotización. El estado deberá cubrir el 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos.

- **CUOTA SOCIAL**

El gobierno aportará adicionalmente, por concepto de Cuota Social una cantidad inicial al 5.5% del Salario Mínimo General, por cada día de Salario Mínimo General del Distrito Federal, por cada día de salario cotizado.

## **5.6 TIPOS DE RETIROS QUE PUEDE EFECTUAR EL TRABAJADOR EN SU RETIRO DE LA SUBCUENTA**

El trabajador podrá disponer de los recursos de la subcuenta de retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez , en los siguientes casos:

- Por concepto de pensión.
- Por gastos de matrimonio.
- Por desempleo.

### **1. Por concepto de pensión.**

El pago de pensiones se hará de acuerdo a lo establecido en los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o vejez, así como también en el seguro de riesgo de trabajo e invalidez y vida.

### **2. Por matrimonio**

Por una sola vez el asegurado puede retirar una cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el D.F. como ayuda de gastos de matrimonio.

Siempre y cuando tenga un mínimo de 150 semanas de cotización a la fecha de matrimonio, cuando el trabajador disponga de los recursos de su cuenta individual, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas.

### **3. Por desempleo**

El retiro se efectuará al transcurrir 46 días naturales contándolos a partir del día en que se quedó desempleado, siempre que el trabajador no haya efectuado retiros durante los 5 años anteriores.

Podrá retirar una cantidad que resulte menor entre los 65 días del último salario base de cotización de las 250 últimas semanas cotizadas o el 10% del saldo de la propia subcuenta.

Se consideran parciales éstos dos últimos incisos ya que no afectan el saldo total de la cuenta individual.

### **Retiro de la subcuenta de Aportaciones Voluntarias**

El trabajador podrá hacer retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias, una vez cada 6 meses.

## 5.7 RENTA VITALICIA

Es el contrato mediante el cual una compañía de Seguros que elija el trabajador le pagará mientras viva, una pensión que se ajustará periódicamente, a cambio de recibir el saldo que haya logrado acumular en la cuenta individual durante los años de trabajo.

El importe de esta pensión se calculará tomando en cuenta:

- El saldo de la cuenta individual, después de descontar la cantidad necesaria para que se contrate un Seguro de Supervivencia en favor de los beneficiarios del trabajador.
- Y los años que se espera que viva el trabajador.

### 5.7.1 Pasos para contratar una renta vitalicia

1. Buscar y analizar las propuestas de una renta vitalicia que ofrecen diversas compañías de seguros. Para que el trabajador elija libremente la que más le convenga.
2. Presentar al IMSS una solicitud de retiro, acompañada de los documentos necesarios para comprobar que el trabajador tiene derecho a pensionarse.
3. De acuerdo con las resoluciones del IMSS, la Afore que administre la Cuenta individual hace la valuación.  
En el caso de la subcuenta de Aportaciones voluntarias, el trabajador debe indicar si desea una porción de este dinero o si se le entrega a la compañía de seguros.
4. La afore entrega en pago a la compañía de seguros que elija el trabajador, el saldo correspondiente a la cuenta individual.
5. La Compañía de Seguros recibe de la Afore el monto total transferido, establece el Seguro de Supervivencia en favor de tus beneficiarios y determina el monto de la pensión y la forma en que ésta se actualizará a través del tiempo.  
La compañía de Seguros entregará al trabajador la pensión mensualmente. La renta vitalicia lo maneja una compañía de Seguros mientras viva el trabajador.

## 5.8 RETIROS PROGRAMADOS

Es una de las opciones que ofrece el Nuevo Sistema de Pensiones. En este caso la Afore continúa administrando el dinero, del trabajador pagándole una pensión mediante retiros mensuales de la Cuenta Individual, que también se ajustarán periódicamente, hasta que se agote el saldo de la misma.

Para calcular el monto de la Pensión, se restará del saldo de la Cuenta Individual, el costo de contratar el Seguro de Supervivencia que protege a los Beneficiarios del Trabajador.

El saldo restante, más los rendimientos probables que ganará el ahorro que haya echo el trabajador, se dividen entre los años que se espera que pueda vivir el trabajador, para determinar la pensión mensual

### 5.8.1 Pasos para contratar una pensión a través de Retiros Programados

1. Presentar la Solicitud de Retiro del IMSS, anexando los documentos necesarios para comprobar que tiene derecho a pensionarse.
2. A ese saldo le descuenta la cantidad necesaria para contratar el Seguro de Supervivencia que proteja a los Beneficiarios del trabajador.
3. Asesorado por los especialistas de la Afore, el trabajador puede seleccionar el Plan de retiros Programados que mas convenga.
4. La Afore establece la forma en que se actualizará periódicamente la pensión.
5. Cada mes la Afore pagará la pensión resultante.

Los Retiros Programados lo maneja la Afore (pago de la pensión) mientras haya saldo en la Cuenta Individual del trabajador.

### 5.9 PENSION MINIMA GARANTIZADA

El asegurado, cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia ó retiro programado que le asegure el disfrutar una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de supervivencia para sus beneficiarios, recibirá del Gobierno Federal la aportación complementaria suficiente para ello.

En este caso se deberá proceder siempre a otorgar una pensión bajo el sistema de retiros programados.

El monto de la pensión garantizada de un salario mínimo general corresponde al D.F.

**Entonces podemos decir en conclusión:**

#### **Retiros Programados**

Por medio de la Afore recibirá una parte determinada de su saldo mensualmente.

#### **Pensión Vitalicia**

Por una Aseguradora otorgara una cantidad mensualmente por el resto de su vida.

#### **Pensión Garantizada**

Si el trabajador no tiene un sueldo suficiente para cubrir una pensión se cubrirá una pensión de un salario mínimo.46

**Diferencia entre Retiros Programados y Renta Vitalicia.**

¿ Quien paga la Pensión ?	Retiros Programados La Afore	Renta Vitalicia Una Compañía de Seguros.
¿ Por cuanto tiempo ?	Mientras tenga saldo en la Cuenta Individual.	Mientras viva.

## CASO PRACTICO

Consideremos dos trabajadores Manuel y José quienes empiezan a trabajar formalmente bajo el Nuevo Sistema de Pensiones. Ambos pretenden cotizar durante 40 años ( de los 25 años a los 65 años de edad) para su retiro.

Para simplificar los cálculos, se darán los siguientes supuestos:

- Manuel percibe un sueldo mensual de \$ 1250.00 ( Salario Base de Cotización).
- José percibe un sueldo mensual de \$ 4500.00 ( Salario Base de Cotización).
- Se supondrá que los sueldos de ambos se mantendrá contante, en cuanto poder adquisitivo se refiere, durante los próximos 40 años.
- El rendimiento que se obtendrá será del 5% anual real.
- La comisión que cobra la administradora será del 1.7% sobre flujo.
- El salario mínimo vigente en el D.F es de \$30.20

Los supuestos anteriores nos permiten que el análisis se lleve acabo a valor actual.

Comenzaremos con Manuel, quien gana \$1250.00 al mes, al bimestre ganará \$2500.00 por lo que sus cuotas y aportaciones serán las siguientes:

Sueldo bimestral	\$2500.00
Retiro	$2500.00 \times 2 \quad \% = 50$
Cesantía y vejez	$2500.00 \times 4.5 \% = 112.5$
Cuota Social	$30.20 \times 5.5 \% = 1.66 \times 60 = 99.60$

Entonces se suman:  $50 + 112.5 + 99.60 = 262.1$

Tenemos el total de cuotas y aportaciones bimestrales es de \$262.1

$$i = 5\% \text{ anual} = 0.05/6 = 0.00833 \text{ bimestrales}$$

$$n = 40 \text{ años} = 40 \times 6 = 240 \text{ bimestrales}$$

$$S = 262.1 \frac{(1 + 0.00833)^{240} - 1}{0.00833}$$

$$S = 198\,927.35$$

Su fondo para el retiro sería de \$ 198 927.35

La comisión que se cobrará de:

$$\$ 2\,500.00 \times 1.7\% = 42.5 \times 240 = \underline{10\,200.00}$$

Después de 40 años trabajados Manuel tendrá : **\$ 188 727.35**

Por **INFONAVIT**

Sueldo bimestral \$2500.00

INFONAVIT  $2500.00 \times 5\% = \$ 125$ 

$$S = 125 \frac{(1 + 0.00833)^{240} - 1}{0.00833}$$

S = 94871.88

- José percibe un sueldo mensual de \$ 4500.00 ( Salario Base de Cotización) al bimestre ganará \$ 9000.00 por lo que sus cuotas y aportaciones serán:

Sueldo bimestral	\$ 9000.00	
Retiro	$9000.00 \times 2\% =$	\$ 180.00
Cesantía y vejez	$9000.00 \times 4.5\% =$	\$ 405.00
Cuota Social	$30.20 \times 5.5\% = 1.66 \times 60 =$	<u>\$ 99.60</u>
Total Cuotas y Aportaciones bimestrales		\$ 684.60

i = 5% anual =  $0.05/6 = 0.00833$  bimestraln = 40 años =  $40 \times 6 = 240$  bimestrales

$$S = 684.60 \frac{(1 + 0.00833)^{240} - 1}{0.00833}$$

S = 519 594.30

Su fondo de retiro será de: \$ 519 594.30

La Comisión =  $9000.00 \times 1.7\% = 153 \times 240 =$  36 720.00Después de 40 años trabajados, José tendrá un monto de: \$ 482 874.30Por **INFONAVIT**

Sueldo bimestral \$ 9000.00

INFONAVIT  $9000.00 \times 5\% = 450$ 

$$S = 450 \frac{(1 + 0.00833)^{240} - 1}{0.00833}$$

S = 341 538.76

Por lo tanto podemos decir que al jubilarse Manuel tendrá un fondo de \$ 188 727.35

y José tendrá un fondo de \$ 482 874.30

Estas cantidades pudieran parecer mínimas pero debemos recordemos que estamos hablando a pesos constantes

¿ En cuanto tiempo se le terminaría su fondo de retiro al trabajador bajo los siguientes supuestos ?

Al jubilarse una persona, por lo general, su nivel de gastos no es igual al que tuvo durante su vida laboral, sin embargo, también sabemos que un salario mínimo no es suficiente para vivir dignamente, por lo que si Manuel cree que con \$2,500.00 podrá vivir dignamente al momento de retirarse.

¿ En cuánto tiempo se agotará su fondo de retiro, suponiendo que se encuentra invertido al 5% anual ?

$$i = 0.05/12 = 0.00416$$

$$S = \$ 188\ 725.40$$

$$\text{Tenemos: } 188\ 725.40 = 2500 \frac{1 - (1 + 0.00416)^{-n}}{0.00416}$$

$$n = 90.80 \text{ meses}$$

En 9 años aproximadamente se terminara el fondo de retiro.

Si José desea jubilarse con el 80% de su salario . ¿ En cuanto tiempo se agotará su fondo de retiro, suponiendo que se encuentra invertido al 5% anualmente ?

$$\text{Sueldo mensual } \$ 4500.00 \times 80\% = 3600$$

$$i = 0.05/12 = 0.00416$$

$$S = \$ 482\ 874.30$$

$$482\ 874.3 = 3600 \frac{1 - (1 + 0.00416)^{-n}}{0.00416}$$

$$n = 196.65 \text{ meses}$$

En 16 años aproximadamente se agotará el fondo de retiro de José.

**¿ Cuánto obtendría el trabajador de una pensión mensual bajo los siguientes supuestos ?**

Supongamos que el trabajador tiene una esperanza de vida de 15 años, ¿ de cuanto sería su pensión mensual, si su fondo de retiro se encuentra invertido al 5% anual ?

Para José es:

$$n = 180 \text{ meses}$$
$$\$ 482\,879.30 = x \frac{1 - (1 + 0.00416)^{-180}}{0.00416}$$

$$x = \$ 3816.5$$

Ahora si queremos saber cual será de Manuel es:

$$n = 180 \text{ meses}$$
$$\$ 188\,725.40 = x \frac{1 - (1 + 0.00416)^{-180}}{0.00416}$$

$$x = \$ 1491.64$$

### CASO PRACTICO

Para hacer la elección con claridad, el IMSS está obligado, a solicitud del trabajador, a efectuar el cálculo de lo que correspondería con forme a la ley anterior y en pago a la nueva del Seguro Social. Por tanto si obtiene una pensión mayor conforme a la ley anterior, ya no contrataría con la aseguradora, sino que se quedarían con el IMSS, y viceversa. A demás la nueva Ley del Seguro Social exige mayor número de semanas cotizadas (500 frente a 1250, por lo que se refiere a las pensiones de cesantía y vejez; 150 frente a 250 en la pensión de invalidez).

Ejemplo de cálculo comparativo conforme el viejo sistema.

- Pensión de invalidez:
  - Total de días cotizadas 2 011
  - Total de salario de las últimas 250 semanas, \$60 265.00
  - Total de salario de las últimas 500 semanas \$ 66 265.00
  - Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC): enero de 1992, 81.2285 (correspondiente al mes de la primera percepción salarial); agosto de 1997, 221.599 (mes anterior al mes de la última percepción salarial).

Cálculo conforme a la Ley de 1973

1. Tenemos que determinar el número de semanas cotizadas al IMSS que tiene el trabajador. En la se aplicará la mecánica del artículo 25, de la ley anterior.

Fórmula:  $\text{Semanas Cotizadas} = \text{Total de días cotizados} \div \text{IVCM} / 7$

- Si hay un sobrante de cuatro o más días, se contará como otra semana.
- Si el sobrante es de tres días o menos, no se tomará en cuenta.

Calculo:  $\text{Semanas cotizadas} = 2\ 011 / 7 = 287.3 = 287$  (el sobrante es de 0.3)

Por lo tanto podemos decir que el trabajador sí tiene derecho a la pensión por haber cotizado 287 semanas, que es más del mínimo de 150 semanas cotizadas.

2. Definir el Salario promedio diario

Fórmula:  $\text{Salario promedio diario} = \text{Salario de las últimas 250 semanas} / \text{Total de días del periodo}$

Calculo:  $\text{Salario promedio diario} = \$ 60\ 265.00 / 250 \times 7 = 60\ 265 / 1750 = 34.44$

- 
- Invalidez, vejez, cesantía y muerte.-

3. El salario diario obtenido se expresa en veces el \*SMGDF vigente en la fecha en que el asegurado se pensione.

Supongamos que el trabajador se pensione el 20 DE Septiembre de 1997, cuando el SMGDF vigente es de \$26.45

Fórmula: Salario diario en veces SMGDF = Salario diario promedio / SMGDF vigente

Calculo: Salario diario en veces SMGDF =  $34.44 / 26.45 = 1.30$

4. Determinar el grupo de salario del Distrito Federal en que se encuentre, conforme a la tabla del artículo 167 de la anterior Ley del Seguro Social.

- Grupo de salario en veces el SMGDF de 1.26 a 1.50
- Porcentaje de cuantía básica % 77.11
- Los salario, incremento anual, % 0.814

El trabajador con 1.30 que da ubicado en el segundo grupo, cuyos datos ya transcribimos.

5. Calcular la cuantía básica de la pensión.

Pensión cuantía básica = Salario diario promedio x Porcentaje de cuantía básica ( tabla articulo 167 )

Pensión cuantía básica =  $34.44 \times 77.11\% = 44.66$

La pensión básica del trabajador es = \$ 44.66

6. Determinar los incrementos anuales que se harán al monto básico de la pensión.

Reglas para los incrementos: Los incrementos se harán por las semanas cotizadas que excedan al mínimo exigido por la Ley del Seguro Social de 1973; en este caso, por tratarse de una pensión de invalidez, el mínimo son 150 semanas ( para las pensiones de cesantía y vejez son 500 semanas), de conformidad con la siguiente mecánica:

- Por cada 52 semanas, un incremento.
- Por fracción: por más de 26 semanas, un incremento, y de 13 0 26 semanas, 50% de aumento.

Luego el trabajador tiene 287 semanas cotizadas

- 
- Salario mínimo general para el Distrito Federal.

Fórmula:

Semanas excedentes = Semanas cotizadas x Semanas exigidas para el otorgamiento de la pensión.

Semanas excedentes = 287 - 150 ( Pensión por invalidez, semanas exigidas).

Semanas excedentes = 137

Los incrementos se calculan:

Fórmula: Incrementos anuales = Semanas excedentes / 52

Incrementos anuales =  $137 / 52 = 2.6346$

Incrementos anuales = 2 incrementos + 1 fracción de 33 semanas = 3

El trabajador tiene derecho a tres incrementos anuales, al representar un incremento más la fracción de 33 semanas, conforme a la regla citada.

Cálculos de Incrementos:

Fórmula : Tabla artículo 167

Total de incrementos = ( Incrementos anuales obtenidos x Porcentaje de incremento anual ) x (Salario promedio diario )

Total de incrementos = ( 3 x 0.814% ) x ( 34.44 ) = 84.10

Total de incrementos = 0.84

El trabajador recibirá por incremento a la cuantía básica \$ 0.84.

7. El último paso es determinar el monto total de la pensión diaria.

Fórmula: Pensión monto total diario = Cuantía básica + incrementos

Pensión monto total diario = 22.98 + .84 = \$ 23.82

Al trabajador se le ha determinado una pensión de \$ 23.82 no obstante, el IMSS le entregará un monto diario de \$26.8 , porque no puede asignar pensiones menores al SMGDF (artículo 168 de la vieja Ley del Seguro Social).

**CASO PRACTICO**

Para el cálculo conforme a la nueva Ley, tenemos:

Fórmula:

Monto de pensión de invalidez = Promedio de los salarios de las últimas 500 semanas actualizadas ( INPC ) x 35%

1. Determinar el número de semanas cotizadas conforme al artículo 20 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Total de semanas cotizadas = 287

El calculo es el mismo que ya se efectuó anteriormente.

2. Definir el salario promedio diario:

Salario Promedio diario = Salario de las últimas 500 semanas o las que se tengan (actualizado) / Total de días del periodo.

Tomando los datos anteriores tenemos:

El trabajador tiene un total de \$66 265 por percepciones de las últimas 287 semanas, procedamos a su actualización:

Fórmula:

Factor de actualización = INPC del mes anterior al mes de la última percepción salarial / INPC del mes anterior al mes de la primera percepción salarial ( o anterior a la percepción del décimo año retroactivo)

Factor de actualización = INPC de agosto de 1997 / INPC de enero de 1992 = 221.599 / 81.2285

Factor de actualización = 2.7276

Actualización = 66 265 x 2.727

Actualización = 56 275 + 180 704.65 = 236 979.65

Salario total Actualizado:

Salario Promedio diario = actualización / total de días cotizados

Salario Promedio diario = 236 979.65 / 2 011 = \$ 117.84

- 
- Índice Nacional de Precios al Consumidor ( es emitido por el Banco de México y publicado en el Diario Oficial de la Federación los días 10 de cada mes).

### 3. Determinar el monto diario de la pensión.

Fórmula:

Monto diario de pensión de invalidez = Promedio de los salarios de las últimas 500 semanas actualizadas x 35 % 500 semanas actualizadas.

Monto diario de pensión de invalidez = \$ 117.84 x 35%

Monto diario de pensión de invalidez = \$ 41.24

### Conclusiones:

Con relación del ejemplo comparativo entre la Vieja y Nueva Ley del Seguro Social

En este caso, la pensión, conforme a la Nueva Ley del Seguro Social, resulta más redituable, \$ 41.24 respecto a \$ 26.8 de la ley anterior; sin embargo, para que un trabajador tenga derecho a esta pensión mayor se le exige un mínimo de 250 semanas cotizadas, contrastando con las 150 que exige la ley anterior.

Esto nos lleva a otra conclusión: si el trabajador que cotizó antes de la entrada de la nueva ley suma 150 o más semanas cotizadas, pero sin cubrir las 250, ya no podrá optar entre pensionarse con la nueva ley o la anterior ley, sino que sólo quedará protegido por ésta.

Finalmente, si un trabajador fue afiliado por primera vez a partir del 1 de Julio y no cubre las 250 semanas, simplemente se quedará sin pensión, lo ejemplificado respecto a la pensión de invalidez, resulta aplicable al resto de las pensiones.

## CAPITULO 6

# LAS AFORES

---

A partir del 1° de Julio de 1997, de la Nueva Ley del Seguro Social, los Trabajadores deberán de Abrir una cuenta individual de retiro en la Administradora de Fondos para el Retiro ( AFORE ) de su elección, a través de sus promotores autorizados, así como de las oficinas y sucursales de la administradora.

Las administradoras de fondos para el retiro ( afores ) son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran de conformidad con lo dispuesto por las leyes de seguridad social.

Estas administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro ( siefores ) que administren.

En cumplimiento de estas funciones estarán obligadas a atender exclusivamente al interés de los trabajadores y se asegurarán de que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de los mismos se realicen con ese objeto.

### 6.1 OBJETIVO DE LAS AFORES

Las afores tendrán como objeto, entre otros:

- a) Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de acuerdo con las leyes de seguridad social.
- b) Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales de los trabajadores.
- c) Administrar siefores.
- d) Operar y pagar los retiros programados.

## 6.2 CERTIFICACION DE LAS AFORES

El martes 28 de enero se dio la certificación a las primeras 12 Afores que funcionarán en México. A partir del lunes 3 de Febrero podrán empezar la fase de reclutamiento y publicidad las siguientes compañías:

<b>AFORES</b>	
1.	Afore Bancomer
2.	Afore Banamex
3.	Afore Santander - Mexicano
4.	Afore Bitel
5.	Afore Profuturo G.N.P.
6.	Afore Sólida Banorte
7.	Afore Inbursa
8.	Afore Tepeyac
9.	Afore Bancrecer Dresdner
10.	Afore Garante
11.	Afore Previnter
12.	Afore Génesis

Las últimas Afores mencionadas posteriormente fueron autorizadas por la Consar el día 1° de Marzo de 1997.

<b>AFORES</b>	
1.	Afore Capitaliza
2.	Afore Confía Principal
3.	Afore Zurich
4.	Afore Siglo XXI
5.	Afore Atlántico - Promex

Para un total de 17 Afores autorizadas.

La creación de varias Afores, provoca una competencia equitativa, la cual asegura en un principio que todas tendrán incentivos en beneficio de los trabajadores y ganar su preferencia.

Ninguna Administradora podrá tener del 17% de la participación en el mercado durante los primeros cuatro años de operación del Nuevo Sistema.

Posteriormente, este porcentaje se incrementará al 20%; con el fin de evitar una excesiva concentración de los recursos que inhiba la competencia entre las distintas Afores.

• Fuente: La jornada Sábado 1° de Marzo de 1997. Pág. 54

Cada Afore manejará su propia estrategia de promoción, ya sea mediante publicidad en Prensa, Radio y Televisión, con un gasto aproximado de 70 millones de dólares así como buscando el acercamiento de los trabajadores, con más de 20 mil promotores, a través de los sindicatos y las áreas de recursos humanos de cada empresa teniendo en cuenta que la afiliación es decisión de cada trabajador.

Se estima que el costo promedio anual por manejo de cerca de 10 millones de cuentas será de 48 dólares y que la tasa de interés promedio real que otorguen las administradoras al menos durante el primer año será del 5%.

A diferencia de otros países, en México el cobro de comisiones estaría cercano al 2% en base al porcentaje del salario de los trabajadores, el cual deberá bajar en la medida en que haya una mayor competencia en el mercado.

Las Afores empezarán a ofrecer varios servicios administrativos a partir de Julio a todos los trabajadores del país.

Se estima que para finales del 1997 las Afores captarán fondos de 12,300 millones de dólares en valores mexicanos, lo que equivale al 3.6% del Producto Interno Bruto ( PIB) y que se manejarán en las siefores, que son las Sociedades de Inversión para las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Este programa de ahorros repercutirá previamente en la macroeconomía del país, ya que es un paso decisivo para estimar el ahorro interno. A su vez permitirá que México canalice recursos importantes a inversiones eficientes.

## 6.2.1 CARACTERISRTICAS DE CADA AFORE

AFORE	ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )	SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )
BANCOMER	Asociada con Aetna y AFP Santa María. Una de las prioridades de Afore Bancomer es hacer llegar sus servicios a todos los núcleos de los trabajadores e integrar su ahorro a un número de afiliados superior al autorizado por la legislación vigente, de modo que en el momento de haber captado 14% del total de los futuros pensionados, procederá a solicitar la ampliación de la cláusula.	<p>Bancomer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos estados de cuenta al año.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Tarjeta de pertenencia.</li> <li>• Boletín informativo.</li> <li>• Asesoría directa.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios</p>
BANAMEX	Asociada con Banamex - Accival. Esta institución trabajara con base al convencimiento de que las características del Nuevo Sistema de Pensiones de México, y su eficiente administración redundará en que todos los trabajadores que participen en las Afores obtengan importantes beneficios económicos y sociales.	<p>Banamex</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocho estados de cuenta al año (dos oficiales y seis simplificados).</li> <li>• Tarjeta para consulta de saldo en cajeros automáticos.</li> <li>• Atención de ejecutivos en sucursales.</li> <li>• Centro de consultas y reclamos.</li> <li>• Trámite de credencial del IMSS y CURP sin costo.</li> <li>• Sistema telefónico.</li> <li>• Más de 1 000 sucursales en todo el país.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>

• Fuente: Periódico El Economista Lic. Marta Domínguez Frey

AFORE	ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )	SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )
BANORTE	Asociada con el Banco Mercantil del Norte. Pretende otorgar atención de la mejor calidad; está orientada a todo tipo de trabajadores.	<p>Banorte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trámite de credencial blanquiazul del IMSS.</li> <li>• Tres estados de cuenta por año.</li> <li>• Servicio de lada para consultas e información.</li> <li>• No habrá cantidad mínima para aportaciones voluntarias.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios</p>
PROFUTURO GNP	Asociada con Grupo Nacional Provincial. Provida Internacional y BBV. Interesada en el mercado masivo.	<p>Profuturo GNP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de cuenta dos veces al año.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Boletín informativo.</li> <li>• Programas periódicos de control de calidad.</li> <li>• 140 sucursales exclusivas.</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: \$ 2.00 por pago de retiro programado \$ 5.00 por retiro del ahorro voluntario</p>
INBURSA	Asociada con Grupo Financiero. Será la primera Afore que cobre comisiones sobre rendimientos reales de las inversiones, buscará a los trabajadores que tengan los salarios más altos.	<p>Inbursa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de cuenta cada tres meses.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Tarjetas de consulta ( al primer aniversario ).</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: \$ 10.00 por reposición de documentación.</p>

<b>AFORE</b>	<b>ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )</b>	<b>SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )</b>
<b>SANTANDER - MEXICANO</b>	Asociada con Banco Mexicano y Santander Investment. Esta orientada a todo tipo de trabajadores.	
<b>GENESIS</b>	Fuerte actitud de servicio, capacitación del personal.	<p>Genesis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de garantías ( \$ 50.00 por retraso en servicio).</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> <li>• Tarjeta de trámites.</li> <li>• Boletín informativo.</li> <li>• Sucursales en toda la República.</li> <li>• Encuestas para conocer la calidad del servicio.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: 7.5 Udis por estados de cuenta escritos adicionales. 7.5 Udis por reposición de documentos.</p>
<b>BANCRECER</b>	Asociada con Bancrecer Dresner Pensión Fund Holding, Allianz México. Entregará dos estados de cuenta al año. Dará una libretafore, la cual registra electrónicamente los movimientos de la cuenta, está dedicada a captar a todo tipo de trabajadores.	<p>Bancrecer Dresner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de cuenta cada tres meses.</li> <li>• Libreta de pensiones.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Reporte de cuenta simplificada cada mes.</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> </ul> <p>Cuotas por servicios: \$ 10.00 por estado de cuenta adicional. \$ 10.00 por estado de cuenta adicional.</p>

AFORE	ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )	SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )
BITAL	Asociada con Banco Bital, ING Seguros. La empresa esta dirigida al segmento de las clase media básica, sin olvidar que este grupo financiero siempre se ha preocupado por ofrecer a los trabajadores de todos los niveles un servicio completo, con productos diseñados principalmente para personas que tienen un trabajo y perciben un ingreso.	<p>Bital</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seis estados de cuenta al año.</li> <li>• Tarjeta de consulta por cajeros automáticos</li> <li>• Asesoría en unificación de cuentas, cuenta individual y nueva ley del SAR.</li> <li>• Teléfono para información, orientación y aclaraciones.</li> <li>• Consulta sobre cuenta individual.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>
PREVINTER	Asociada con American International Group INC. Bank Boston, Scotiabank y Grupo Financiero Inverlat. Compromiso de Servicio y tecnología de punta en sistemas y telecomunicaciones, comunicación oportuna, clara y confiable con sus clientes.	<p>Previnter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de cuenta trimestrales.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Lada sin costo de 9 a.m a 8 p.m</li> <li>• Sucursales de Inverlat y centro especializados de atención.</li> <li>• Página de Internet.</li> <li>• Consulta en cajero automático.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>
AFORE XXI		<p>Afore XXI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de cuenta dos veces por año.</li> <li>• Sucursales en toda la República en clínicas del IMSS.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: 15 Udis por reposición de documentación. 2 Udis por pago de retiro programado.</p>

AFORE	ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )	SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )
CAPITALIZA		<p>Capitaliza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuatro estados de cuenta del año.</li> <li>• Promotores adiestrados como ejecutivos de cuenta para dar asesoría personalizada.</li> <li>• Atención telefónica por lada sin costo.</li> <li>• Gerente de cuenta si lo solicitan varios clientes de un mismo centro de trabajo.</li> <li>• Prestaciones continuas en empresas que tengan nuevos empleados.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>
CONFIA - PRINCIPAL		<p>Confia - Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres estados de cuenta al año.</li> <li>• Servicio de lada 800 sin costo.</li> <li>• Centro telefónico de atención y consulta.</li> <li>• Consulta personalizada.</li> <li>• Atención en sucursales de Banca Confia.</li> <li>• Plan de descuentos en comisiones por antigüedad a partir del segundo año de permanencia en la Afore.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>

AFORE	ESTRATEGIA ( Sujeta a Cambios )	SERVICIOS QUE OTORGA CADA AFORE ( Sujeta a Cambios )
TEPEYAC	Seguros Tepeyac. Buscará un equilibrio entre la austeridad de las instituciones y la eficiencia del servicio.	<p>TEPEYAC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres estados de cuenta en el primer año.</li> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: \$ 3.00 por estados de cuenta escritos adicionales. \$ 3.00 por reposición de documentos.</p>
GARANTE		<p>Garante</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de atención telefónica.</li> <li>• Asesoría personalizada.</li> <li>• Sucursales es toda la República.</li> <li>• Número personal de afiliación.</li> <li>• Estados de cuenta una vez al año.</li> <li>• Estados de cuenta cada vez que se soliciten sin cobrar comisión extra.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: No cobra por servicios.</p>
ZURICH		<p>Zurich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Credencial de identificación por afiliado.</li> <li>• Estados de cuenta vía fax cuantas veces sea solicitado.</li> <li>* Información vía audiovoice las 24 horas de los 365 días del año.</li> </ul> <p>Cuotas por Servicios: \$ 7.00 en sucursal. \$ 10.00 en cajero automático de pago por retiro programado. \$ 50.00 por retiro de ahorro voluntario</p>

### 6.3 PROCEDIMIENTO DE ELECCION DE LA AFORE

La elección de una administradora del fondo de retiro por una parte de los trabajadores iniciará con el trámite que el mismo trabajador realizará, de manera directa, para la apertura de su cuota individual ante un promotor de la afore.

El trabajador requiere estar afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social y contar con un Número de Seguridad Social ( NSS), la cual se cotejará con la credencial azul y blanca que le otorga a sus derechohabientes.

La certificación consiste en verificar que el trabajador no esté dado de alta en otra afore y tenga un NSS asignado por el Seguro Social.

Para esto, el IMSS informará semanalmente a la empresa operadora de la Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro los números de seguridad social de los trabajadores que afilie.

El trabajador al elegir una afore sus cuentas del SAR serán unificadas en una sola; cuenta individual de ahorro para el retiro. De igual forma el trabajador deberá llevar el control de sus ahorros con su estado de cuenta.

En él deberá analizar la comisión que se le cobre por administración de su cuenta, así como el interés que le ofrezca la afore.

Las afores sólo podrán cobrar, con cargo a la cuenta individual del trabajador, una comisión específica por el servicio de su manejo de la cuenta.

El trabajador tendrá en todo momento el derecho a conocer de manera clara el precio o comisión que pagará a la afore por administrar sus recursos. Podrá también hacer comparaciones entre la comisión que cobran las diferentes afores y esto será un elemento adicional para que el trabajador elija la afore que más le convenga.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho de cambiar afore si en algún momento no está de acuerdo con el manejo de su cuenta individual de ahorro para el retiro.

Cuando la afore en la que un trabajador lleva su cuenta modifique la comisión que cobra, el trabajador tendrá derecho de cambiarse a otra.

El traspaso opera como una nueva apertura de cuenta en una afore distinta y puede llevarse a cabo una vez transcurrido un año.

#### **6.4 REQUISITOS PARA CAMBIAR DE AFORE**

Trámite para cambiar de AFORE.

1. Asistir personalmente a alguna sucursal de la afore elegida.
2. Llenar la solicitud respectiva.
3. Haber permanecido por lo menos un año en la afore o que la afore haya incrementado sus comisiones o este en proceso de disolución.

Motivos de rechazo.

1. Que el trabajador no cumpla con los supuestos para ello.
2. Que la afore este arriba del porcentaje autorizado, de aplicaciones.
3. Que la cuenta este a la mitad, de algún proceso o que los datos estén incorrectos.
4. Que por algún motivo la cuenta haya sido cancelada con anterioridad.

Obligación de las AFORES.

1. La Afore transferente debe liquidar la cuenta en la fecha en que recibe las cuotas y aportaciones patronales.
2. La Afore transferente debe conservar el respaldo de lo siguiente por lo menos 10 años..
3. La Afore transferente debe emitir un estado de cuenta final y enviarlo al trabajador.

#### **6.5 AFILIACION A UNA AFORE**

Solamente a aquellas personas que tengan base hasta antes del 1° de Julio de 1997 podrán elegir entre el Nuevo Sistema de Pensiones y el Viejo Sistema.

El plazo para elegir Afore será hasta el 1° de Julio del 2001, mientras tanto las cuotas de los trabajadores que no hayan escogido administradora antes del 17 de Septiembre, así como las aportaciones del Gobierno Federal, se depositarán en la cuenta concertadora del Banco de México a nombre del IMSS y deberá pagar también una comisión por este manejo, misma que no ha sido definida.

## TRANSICION

- A. Pensionados Actuales: El IMSS, con recursos aportados por el Gobierno seguirá pagando las pensiones de los retirados incrementándolas de acuerdo con el salario mínimo.
- B. Trabajadores actuales: Todo trabajador activo ingresará al nuevo Sistema, pero al fin de su carrera laboral a partir de los 60 años, tendrá derecho de escoger la pensión que más le convenga entre lo que haya acumulado en su Cuenta Individual de Retiro o la pensión que hubiese alcanzado de seguir cotizando en el anterior sistema.

En la transición, ningún trabajador pierde, ya que tiene la opción de elegir lo que mas le beneficie entre el viejo sistema y el nuevo Sistema.

- C. Los nuevos cotizantes: Inician su Cuenta Individual para el Retiro, en el nuevo Sistema de Pensiones

**6.6 AFILIACION DE TRABAJADORES ( Inicio y Actual )**

Informa la CONSAR que el 17 de Octubre de 1997 que son 9 millones 818,905 los trabajadores afiliados.

La situación de cada afore está como sigue:

LUGAR	AFORE	NUMERO DE TRABAJADORES	% DEL MERCADO CAPTADO	% DEL MERCADO TOTAL
1°	Bancomer	1 Millón 851 004	18.85	16.69
2°	Santander Mexicano	1 Millón 417 914	14.44	12.79
3°	Banamex	1 Millón 326 448	13.51	11.96
4°	Profuturo GNP	1 Millón 273 334	12.97	11.48
5°	Garante	1 Millón 018 423	10.37	9.18
6°	Bital	865 794	8.92	7.72
7°	Banorte	508 022	5.17	4.58
8°	Bancreer Dresdner	427 709	4.37	3.85
9°	Inbursa	278 607	2.84	2.51
10°	Afore XXI	248 015	2.53	2.23
11°	Previnter	216 431	2.20	1.95
12°	Atlántico - Promex	133 659	1.36	1.29
13°	Génesis	88 964	0.91	0.80
14°	Tepeyac	80 532	0.82	0.72
15°	Confia - Principal	54 800	0.56	0.49
16°	Zurich	18 972	0.19	0.17
17°	Capitaliza	10 277	0.10	0.09

Es importante hacer notar que de acuerdo a las proyecciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 8 de Octubre el mercado total para 1997 es de 11 millones 84 595 trabajadores.

Osea que faltan por afiliar 1 265 692 para alcanzar el objetivo planteado.

Esto indica que el 88.41% de los trabajadores ya esta afiliado a alguna Afore de acuerdo a la publicación en el Diario Oficial del 17 de Octubre de 1997.

De acuerdo en la tabla podemos decir que los 5 primeros lugares de las Afores lo siguen teniendo:

- Bancomer con 23.3%
- Bital con 19.64%
- Banamex con 17.1%
- Santander con 12.4%
- Profuturo GNP con 11.9%

Las 4 Afores más pequeñas en una situación que puede ser realmente preocupaste, ya que pueden correr el riesgo de tener que fusionarse, pues entre todas no suman ni 50 mil afiliados, éstas son: Confia Principal con 0.53% del mercado, Tepeyac con 0.34%, Zurich en penúltimo lugar, la cual había dicho que con 50 mil alcanzaría el punto de equilibrio y sólo han afiliado 12 mil, y Capitaliza con 0.04%.

A la fecha los trabajadores afiliados suman ya 4 917 750, la cifra representa más del 50% del total de los adscritos al IMSS.

De acuerdo al número de afiliados en el Seguro Social, 11 millones 840 mil 597, el 61% ya eligió la Afore que administrara sus recursos por 32 millones de pesos, en donde el tope Máximo que puede administrar cada Afore es de 1 887 382 (17%).

Al final de Enero de 1998 Había 11.4 millones de afiliados y 2.7 millones en la cuenta concentradora de tal forma se aplicará el tamaño de mercado a 14 millones de afiliados, por lo que el número máximo de trabajadores que podrá afiliarse a una Afore será de 2.2 millones.

---

• Fuente: Excélsior, Financiera, lunes 2 de Febrero de 1998.

## \* TRABAJADORES AFILIADOS AL 5 DE ENERO DE 1999

AFORE	TOTAL	% DE MERCADO CAPTADO	% EN RELACIÓN AL MERCADO TOTAL <sup>(1)</sup>
Bancomer	2,225,504	16.10	15.02
Santander Mexicano	1,968,588	14.24	13.28
Profuturo - GNP	1,929,811	13.96	13.02
Banamex	1,567,262	11.34	10.58
Garante	1,533,244	11.09	10.35
Bital	1,304,748	9.44	8.80
Solida Banorte Generali	1,190,674	8.61	8.03
Bancrecer - Dresdner	607,510	4.39	4.10
XXI	423,431	3.06	2.86
Inbursa	369,884	2.68	2.50
Principal	302,500	2.19	2.04
Génesis Metropolitan	141,558	1.02	0.95
Tepeyac	141,209	1.02	0.95
Zurich	119,259	0.86	0.80
Total	13,825,182	100	93.28

El 30 de Diciembre de 1998, se publico en el Diario de la Federación el acuerdo mediante el cual la CONSAR informo sobre la ampliación del número de trabajadores a registrar en las Afores en 1999, mismo que será de 20,149,340 trabajadores. En consecuencia, el número máximo de cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro podrá registrar cada Afore durante el año de 1999, será de 3,425,388 cuentas (17% del mercado). Este acuerdo entro en vigor el 31 de Diciembre de 1998-

Otros de los cambios que hubo fueron:

1. Como se había informado los trabajadores afiliados a la Afore Previnter se encuentran en Afore Profuturo GNP a partir del 1° de Octubre.
2. El 20 de Agosto de 1998, The Principal, que era accionista minoritario en la Afore Confia - Principal, adquirió el 100% de las acciones que tenía confia y decidió cambiar su razón social a Afore Principal.

\* Fuente: Consar 5 de Enero de 1999

(1) El mercado total para 1998, de acuerdo a las proyecciones de la CONSAR publicadas en el D.F. el 16 de marzo de 1998, es, de 14,819,093 trabajadores. Cada Afore podrá captar 2,519,245 cuentas, que representa el 17% del mercado.

3. A partir del 1° de Diciembre de 1998, se oficializo la fusión entre las Afore Inbursa y Capitaliza, prevaleciendo el nombre de la primera. Por lo anterior, los trabajadores que se habían registrado a la Afore Capitaliza, ahora están registrados en la Afore Inbursa, quienes pueden ejercer su derecho de traspasar su cuenta a la Afore que más les convenga a sus intereses.

\* Las características de los trabajadores afiliados a las Afores, son las siguientes:

**Afiliados por sexo (01/12/97)    Afiliados por edad ( 30/11/97)**

Mujeres 32.19 %

Menos de 18 años 1.92%

Hombres 67.81%

18 - 25 años 29.16%

26 - 35 años 34.86%

36 - 45 años 20.29%

46 - 55 años 9.68%

Menos de 55 años 4.07%

---

• Fuente: AMAFORE

## CAPITULO 7

# COMISIONES

---

\* En El Nuevo Sistema de Pensiones las Administradoras de Fondos para el Retiro tendrán como única forma de ingreso el cobro de comisiones con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.

El régimen de comisiones se encuentra reglamentado en el artículo 37 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los Artículos 25 y 27 del Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y en la Circular CONSAR 04-1.

Las comisiones pueden contemplar descuentos por permanencia o ahorro voluntario como se establece en la normatividad mencionada.

Las comisiones se podrán cobrar sobre el valor de los activos administrados (saldos de las cuentas) o sobre flujo de las cuotas y aportaciones recibidas. Es importante señalar que no se podrán cobrar cuotas fijas por conceptos de administración de la cuenta.

En la medida que el Nuevo Sistema de Pensiones se desarrolle, las comisiones actuales de las AFORES tenderán a disminuir como resultado tanto de la Competencia como de la amortización de los costos de arranque. Este efecto ya se ha observado en la evolución de las estructuras de comisiones de algunas AFORES.

### 7\* ESTRUCTURA DE COMISIONES DE LAS AFORES AUTORIZADAS.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) informó la estructura de comisiones que aplicaran la Administradora de Fondos para el Retiro (Afores) que fueron autorizadas para operara el pasado 27 de enero de 1997.

#### 1) Comisión sobre flujo

Esta comisión se cobrará sobre el monto de los recursos aportados a la cuenta individual del trabajador por concepto de Seguro de Retiro y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, misma que se expresará como un porcentaje del salario base de cálculo del trabajador.

---

• Fuente: Boletín Informativo de la Consar. Boletín No. 11

• [http://www.notisar.com/notisar/explica\\_com.htm](http://www.notisar.com/notisar/explica_com.htm)

El salario de cálculo del trabajador es el salario utilizado por el patrón para realizar el cálculo de las cuotas correspondientes al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

La aportación del Gobierno Federal y la Cuota Social no se incluye para el cobro de comisiones sobre flujo.

Esta comisión se cobrará una vez que el patrón lleve a cabo el entero de la aportación bimestral, con cargo a la cuenta individual del trabajador.

O dicho de otra manera es:

Esta comisión se cobra con cargo de flujo de aportaciones bimestrales por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez ( excluyendo la cuota social ) y se expresa como un porcentaje del salario base de cálculo ( SBC ).

Es conveniente aclarar que esta comisión se cobra de la aportación bimestral y de ningún modo se le hace un descuento adicional al trabajador. Además dicha comisión no se aplica a otros depósitos a la cuenta individual, tales como los de ahorro voluntario o el traspaso de recursos a la AFORE.

## **2) Comisión sobre saldo**

El saldo que cobra la comisión es la cantidad que registra la cuenta individual del trabajador en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias. Incluye las aportaciones voluntarias realizadas más el rendimiento obtenido en una fecha determinada. Esta comisión sólo puede cobrarse si los recursos están efectivamente invertidos en la SIEFORE de manera que el valor diario de la cartera de la SIEFORE se le deduce el importe correspondiente a la comisión.

Por lo tanto, el precio de la acción de la SIEFORE que se registra diariamente ya tiene considerado el cobro de la comisión. Al final del mes la SIEFORE liquida a la AFORE dicho cobro sin afectar adicionalmente a los recursos del trabajador.

## **3) Comisión por expedición de estados de cuentas adicionales**

Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore expide estados de cuenta adicionales a los previstos por la ley.

Cuando este sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

## **5) Comisión por consulta adicional**

Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore da consultas a los trabajadores sobre su cuenta individual, que son adicionales a las previstas por la ley o el reglamento.

**6) Comisión por reposición de documentación de la cuenta individual**

Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore emite documentación al trabajador, debido a pérdidas de la documentación original.

Cuando esto sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

**7) Comisión por pago de retiros programados**

Esta comisión se cobra al trabajador cuando tiene derecho a que la Afore le pague ~~se~~ pensión bajo la modalidad de retiros programados. Las Afores podrán cobrar una cuota fija o un porcentaje del importe del pago.

Estas comisión se deduce del importe del pago de retiro programado.

**8) Comisión por retiro de la subcuenta de Ahorro voluntario**

Esta comisión se cobra al trabajador cuando retira recursos de la subcuenta de ahorro voluntario que tiene la Afore, pudiendo ser una cuota fija o un porcentaje del monto de retiro.

**9) Comisión sobre saldo de las cuentas inactivas**

La comisión sobre saldo de cuenta inactiva es un porcentaje anual del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador.

El saldo del trabajador inactivo es la cantidad de recursos acumulados en su cuenta individual, es decir, las aportaciones realizadas en el pasado más el rendimiento obtenido a una cierta fecha.

Esta comisión se cobra al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual.

**10) Descuentos**

Las Afores podrán otorgar descuentos por la antigüedad del trabajador o por realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual.

### **7.1 Cambios en la Estructura de Comisiones de las Afores**

A finales de Abril algunas Afores presentaron ante la Consar nuevos esquemas de cobro que aplicarán por la administración de las cuentas individuales y demás servicios que prestarán a los trabajadores registrados. Al respecto la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en su artículo 37, establece que: “ Como consecuencia del cambio de comisiones, los trabajadores podrán traspasar sus recursos a otra administradora, dicho traspaso no estará sujeto al límite de un traspaso anual previsto por la Ley del Seguro Social.”

A su vez, la regla novena de la Circular Consar 04-1 establece que: “ La estructura de comisiones autorizada por la Comisión a cada una de las administradoras, no se entenderá modificada en caso de que la administradora decida cobrar cantidades inferiores a las autorizadas.”

Debe destacarse que la alza de alguna comisión no necesariamente implica un costo mayor para todos los trabajadores afiliados a una administradora. Es necesario que el trabajador evalúe el impacto real del cambio en la estructura de comisiones.

En el Cuadro A se presentan los cambios efectuados por algunas Afores, distinguiéndose los conceptos que tuvieron incremento.

En el Cuadro B se presentan los cambios de comisiones autorizadas que, por su naturaleza, no significan un cambio en la estructura de comisiones, pues en todos los casos éstas presentan una disminución en el cobro.

### MODIFICACIONES EN COMISIONES QUE CONSTITUYEN UN CAMBIO DE LA ESTRUCTURA DE COMISIONES

AFORE	SOBRE FLUJO	SOBRE SALDO	SOBRE RENDIMIENTO REAL	ESTADOS DE CUENTAS ADICIONALES	CONSULTA ADICIONAL **	REPOSICION DE DOCUMENTACION	PAGO DE RETIROS PROGRAMADOS	SOBRE SALDO DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE RETIROS DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE SALDO DE CUENTAS INACTIVAS	DESCUENTOS
BITAL 1° 2°	1.21% 1.68%	3.5%									Antigüedad y Ahorro v. Antigüedad
PREVINTER 1° 2°	2.15% 1.60%	0.85%									
PROFUTURO 1° 2°	1.98% 1.70%	0.36% 0.5%					\$2.00	0.36% 0.5%	\$5.00 \$5.00	0.36% 0.5%	
GENESIS 1° 2°	1.70% 0.65%	0.65%		\$13.04 7.5 UDIS		\$13.04 7.5 UDIS		0.65%		0.65%	
BANAMEX 1° 2°	1.70% 0.20%			1 SMGDF	1 SMGDF	1 SMGDF			10% DE 1 SMDGDF	2.00%	Antigüedad Antigüedad

(1) Esta comisión se cobrará en 1997, en enero de 1998 se cobrará un 0.85% y a partir de marzo de este año se cobrará 1.7%

\*\* Consulta en la que se entrega respuesta por escrito.

Nota: Las comisiones no incluyen I.V.A.

## CUADRO B

## ESTRUCTURA DE COMISIONES DE AFORES

AFORE	SOBRE FLUJO (1)	SOBRE SALDO	SOBRE RENDIMIENTO REAL	ESTADOS DE CUENTAS ADICIONALES	CONSULTA ADICIONAL	REPOSICION DE DOCUMENTACION	PAGO DE RETIROS PROGRAMADOS	SOBRE SALDO DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE RETIROS DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE SALDO DE CUENTAS INACTIVAS	DESCUENTOS
ATLANTICO PROMEX	1.40%		20% (2)					20% (2)		20% (2)	
BANAMEX (3)	0.20% (4)										Antigüedad
BANCOMER	1.70%			\$10.00		\$10.00		4.75% (5)		4.75% (5)	Antigüedad
BANCROBECER DRESNER		4.75% (5)						(5)		(5)	Ahorro Voluntario
SOLIDA BANORTE	1.00%	1.50% (5)						(5)		(5)	
BITAL	1.68%										Antigüedad
CAPITALIZA	1.5%	2.0%						2.0%		2.0%	Antigüedad
CONFLIA PRINCIPAL	0.9%	1.0%						1.0%		1.0%	Antigüedad
GARANTE	1.68%										
GENESIS	1.63%			7.5 UDIS		7.5 UDIS					
INBURSA			33% (2)	\$10.00		\$10.00	33% (2)	33% (2)		33% (2)	
PREVINTER	1.60%	0.85%						0.85%		0.85%	
PROFUTURO	1.70%	0.50%						0.50%	\$5.00	0.50%	
CNP											
SANTANDER MEXICANO	1.70%	1.00%						1.00%		1.00%	
TEPEYAC	1.17%	1.00%		\$3.00		\$3.00		1.00%		1.00%	
SGLO XXI	1.63%	0.99%				Equivalente en \$ a 2 UDIS		0.99%		0.99%	
ZURICH	0.95%	1.25%				\$10.00 - \$7.00		1.25%	\$30.00	1.25%	

(1) Estos porcentajes se aplican al Salario Base de Cálculo.

(2) Porcentajes sobre rendimiento real.

(3) Banamex presentó su desistimiento de cobrar comisión sobre cuentas inactivas.

(4) Esta comisión se cobrará en 1997, en enero de 1998 se cobrará un 0.85% y a partir de marzo de este año se cobrará 1.7%

(5) La comisión sobre saldo es menor en los años siguientes.

SMGDF - Salario Mínimo General del D.F.

Consulta en la que se entrega respuesta por escrito.

Notas: Las comisiones no incluyen I.V.A.

• Fuente: La Comisar. Datos al 24 de Abril de 1997

## CAPITULO 7

\* En el Cuadro B se presentan los cambios de comisiones autorizadas que, por su naturaleza, no significan un cambio en la estructura de comisiones, pues en todos los casos están presentando una disminución en el cobro.

## CUADRO B

AFORE	SOBRE FLUJO	SOBRE SALDO	SOBRE RENDIMIENTO REAL	ESTADOS DE CUENTAS ADICIONALES	CONSULTA ADICIONAL *	REPOSICION DE DOCUMENTACION	PAGO DE RETIROS PROGRAMADOS	SOBRE SALDO DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE RETIROS DE AHORRO VOLUNTARIO	SOBRE SALDO DE CUENTAS INACTIVAS	DESCUENTOS
SANTANDER MEXICANO 1° 2°	1.99% 1.70%	1.00% 1.00%						1.00% 1.00%		1.00% 1.00%	
GARANTE 1° 2°	1.77% 1.68%	0.85%						0.70%	0.70%		
BANCOMER 1° 2°	1.70% 1.70%										Antigüedad
BANCRECER DRESNER 1° 2°	4.75% (1) 4.75% (2)	\$10.00 \$10.00		\$10.00 \$10.00		\$10.00 \$10.00		4.75% (1) 4.75% (2)		4.75% (1) 4.75% (2)	Ahorro Voluntario Ahorro Voluntario

(1) De 1997 a 2000 se aplica 4.75%, de 2001 a 2002 4.50%, de 2003 a 2004 4.00%, de 2005 a 2006 3.50%.

(2) De 1997 a 1998 se aplica 4.75%, de 1999 a 2000 4.50%, de 2001 a 2002 3.00%, en 2003 2.50%, de 2004 a 2007 2.00%, en 2008, 1.50% y de 2009 a 2021, 1.00%.

Consulta en la que se entrega respuesta por escrito.

Nota: Las comisiones no incluyen I.V

ESTA TESIS NO DEBE SAIR DE LA BIBLIOTECA

## DESCUENTOS

BITAL	Por antigüedad. A la comisión sobre flujo aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año, desde el quinto hasta el décimo año.
BANAMEX	Por antigüedad. A partir del quinto año de permanencia se aplicarán descuentos en la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales por cada año que transcurra, hasta que la comisión llegue a 1.0%.
CONFIA PRINCIPAL	Por antigüedad A partir del segundo año comenzará a descontar la comisión sobre el flujo en 0.05 puntos porcentuales por año, hasta el décimo año. A partir de éste, la comisión sobre flujo se mantendrá en 0.45%.
BANCRECER DRESDNER	Por ahorro voluntario. Se aplicará una bonificación mensual equivalente a la mitad de la comisión sobre el saldo de la cuenta de ahorro voluntario. Para obtener el monto de la bonificación, el porcentaje respectivo se multiplicará por el saldo promedio mensual de la subcuenta de ahorro voluntario. Dicha bonificación se aplicará a esta subcuenta antes del día 15 de cada mes.
CAPITALIZA	Por antigüedad Comisión sobre flujo.- Un descuento de 0.15 puntos porcentuales cada año, a partir del segundo año de afiliación, hasta que represente la totalidad de la comisión. El descuento se mantendrá en los años sucesivos. Sobre saldo.- Una bonificación mensual del 100% de la comisión durante el primer año y del 50% durante el segundo año. Dicha bonificación se acreditará al término de cada mes en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, dentro de los 15 días hábiles posteriores al mes correspondiente.
BANCOMER	Por antigüedad Se aplicará un descuento de 0.01 puntos porcentuales por año, a partir de haber cumplido dos años de afiliación desde el momento de apertura de la cuenta, hasta llegar a 0.05 puntos porcentuales en el sexto año. Dicho descuento se mantendrá en los años subsecuentes.

**\* ESTRUCTURA VIGENTE DE COMISIONES DE LAS AFORES**

<b>AFORE</b>	<b>Sobre Flujo % del SBC</b>	<b>Sobre Saldo%</b>	<b>Sobre Rendimiento Real</b>
Bancomer	1.70	---	---
Santander Mexicano	1.70	1.00	---
Profuturo - GNP	1.70	0.50	---
Banamex	0.20*	---	---
Garante	1.68	---	---
Bitel	1.68	---	---
Atlántico - Promex	1.40	---	20.0
Bancrecer	---	4.75	---
XXI	1.50	0.99	---
Inbursa	---	---	33.0
Confia - Principal	0.90	1.00	---
Génesis	1.65	---	---
Tepeyac	1.17	1.00	---
Zurich	0.95	1.25	---
Banorte	1.00	1.50	---
Capitaliza	1.60	---	---
Previnter	1.55	---	---

Sbc: Salario Base de Cálculo, Monto que se obtiene de dividir entre 6.5% la aportación Obrero Patronal y estatal de RVC ( sin cuota social).

Banamex cobrará 0.2% por las aportaciones del 4° y 5° bimestres de 1997. Para el 6° bimestre aplicará una comisión de 0.85% y a partir de marzo de 1998 esta subirá a 1.70 %

\* Fuente: Infoconsar ( 16 de Octubre de 1997. )

• Banamex cobrará 0.2% por las aportaciones del 4° y 5° bimestres de 1997. Para el 6° bimestre aplicará una comisión de 0.85% y a partir de marzo de 1998 esta subirá a 1.70 %

## Comisiones por Otros Servicios

AFORE	Estado de Cuenta Adicional	Reposición de Documentos	Pago de Retiros Programados	Sobre saldo de Ahorro Voluntario %	Por Retiro de Ahorro Voluntario	Sobre Saldo de Cuentas Inactivas %
Atlántico - Promex				20.0 *		20.0
Banamex						
Bancomer						
Bancrecer	\$10.00	\$10.00		4.75		4.75
Banorte				1.5		1.5
Bital						
Capitaliza						
Confia - Principal				1.0		1.0
Garante						
Génesis	7.5 UDIs	7.5 UDIs				
Inbursa	\$10.00	\$10.00		33.0 *		33.0
Previnter						
Profuturo GNP				0.5	\$5.00	0.5
Santander Mexicano				1.0		1.0
Tepeyac	\$3.00	\$3.00		1.0		1.0
XXI				0.99		0.99
Zurich			\$7.00 - \$10.00	1.25	\$50.00	1.25

\* Porcentaje sobre Rendimiento real

### Esquema de Descuentos

La Circular Consar 04 - 1 establece que las Afores podrán aplicar descuentos en sus comisiones por antigüedad y por ahorro voluntario.

Bitel	Por antigüedad A la comisión sobre flujo aplicará un descuento de 0.02% por año, a partir del 5° aniversario de la fecha de afiliación, hasta el 10° año inclusive.
Banamex	Por antigüedad A partir del 5° año de permanencia se aplicarán descuentos en la comisión sobre flujo de 0.02% de cada año que transcurra.
Confia	Por antigüedad A partir del 2° año comenzará a descontar la comisión sobre el flujo en 0.05% por año, hasta el 10° año. A partir de éste, la comisión sobre flujo se mantendrá en 0.465%
Bancrecer	Por ahorro voluntario Se aplicará una bonificación mensual equivalente a la mitad de la comisión sobre el saldo de la cuenta de ahorro voluntario. Para obtener el monto de la bonificación, dicho porcentaje se multiplicará por el saldo promedio mensual de la subcuenta antes del día 15 de cada mes.
Bancomer	Por antigüedad Se aplicará un descuento de 0.01% por año, a partir de haber cumplido 2 años de afiliación desde el momento de apertura de la cuenta, hasta llegar a 0.05% en el año 6° año. Dicho descuento se mantendrá en los años subsecuentes.

#### Nota:

El pasado 11 de septiembre se difundió la estructura de comisiones de las Afores (INFOCONSAR No.12) A la fecha no se ha presentado ningún cambio

## CAPITULO 8

# CONTRATO DE UNA AFORE

---

**CONTRATO DE ADMINISTRACION DE FONDOS PARA EL RETIRO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, AFORE \_\_\_\_\_, S.A. DE C.V AFORE, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA AFORE" Y POR LA OTRA LA PERSONA FISICA CUYOS DATOS APARECEN EN EL ANVERSO DE ESTE DOCUMENTO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINAEA EL "TRABAJADOR", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.**

### DECLARACIONES

#### 1. EL TRABAJADOR DECLARA:

- a) Que sus dato generales e la "Solicitud de Registro y/o de Traspaso en Administradora de Fondos para el Retiro", según el caso, la cual aparece el anverso de este documento;
- b) Que reconoce expresamente que por la naturaleza de sus inversiones en acciones de LA(s) sociedad(es) de inversión especializada(s) de fondos para el retiro y de aquéllas inversiones que ésta(s) última(s) realiza(n) en el mercado de valores, inclusive sobre instrumentos de deuda, no es posible garantizar rendimientos y que, por lo tanto. Sus inversiones se encuentran sujetas a pérdidas o ganancias que en lo general provienen de fluctuaciones del mercado,
- c) Que conoce su derecho de elegir libremente la administradora de fondos para el retiro que operará su cuenta individual, derecho que esta ejerciendo voluntariamente al firmar el presente documento.

#### 11. LA AFORE DECLARA:

- a) Que es una Administradora de Fondos para el Retiro, constituida de conformidad con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y demás disposiciones aplicables, cuyos datos generales es encuentran en la Solicitud de Registro y/o de Traspaso de Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, la cual aparece en el anverso de este documento.

- b) Que cuenta con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro para organizarse, operar y llevar a cabo las funciones propias y exclusivas de una Administradora de Fondos para el Retiro para organizarse, operar y llevar a cabo las funciones propias y exclusivas de una Administradora de Fondos para el Retiro;
- c) Que las facultades de su representante constata en escritura pública y que a la fecha de suscripción de este acuerdo de voluntades no le han sido modificadas, limitadas ni revocadas en forma alguna; y
- d) Que LA AFORE opera y administra a la(s) sociedad(es) de inversión especializada(s) de fondos para el retiro mencionada(s) en el apartado I, inciso b) del capítulo de Declaraciones DEL PRESENTE CONTRATO.

### III.- DECLARAN AMBAS PARTES:

Que la solicitud de registro y/o de traspaso en Administradora de Fondos para el retiro, según el caso, que aparece en el adverso de este documento forma parte del presente contrato y que los datos contenidos y que los datos contenidos en la misma son ciertos. Expuestas las declaraciones que anteceden, las partes están de acuerdo en celebrar el presente contrato sujetándose a las siguientes:

## CLAU S U L A S

- I. **PRIMERA.- DEFINICIONES.** Para efectos de este contrato, se entenderá por: Ley, a la ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro; II. **REGLAMENTO,** al Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; III **Reglas Generales SAR,** las reglas o disposiciones de carácter general expedidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o por cualquier otra autoridad competente; IV. **Leyes de Seguridad Social,** a las Leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores; V. **Institutos de Seguridad Social ,** al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; VI. **CONSAR;** a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; VII. **Empresa Operadora,** a la Empresa Concesionaria para operar la Base de Datos Nacional SAR, VIII. **Base de Datos Nacional SAR,** aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora de fondos para el retiro o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado; IX. **Entidades Receptoras,** a las autoridades autorizadas para recibir el pago de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones Voluntarias; y

X. Cuenta individual, aquella se abrirá para cada trabajador afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social en las administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero - patronales y estatal por concepto del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y las aportaciones voluntarias, así como los rendimientos de dichas cuotas y aportaciones; XI. Formato Múltiple, aquel elaborado por la AFORE para serle presentado por el TRABAJADOR en el caso de que la información proporcionada por esta sea modificada o adicionada. Este formato no será aplicable para aquellos trámites en que las reglas generales SAR, dispongan la utilización de un formato diferente, y XII. SIEFORES Las Sociedades de Inversión especializadas de Fondos para el Retiro.

### **SEGUNDA.- OBJETO DEL CONTRATO.**

LA AFORE se obliga para con el TRABAJADOR a administrar y operar los recursos de su cuenta individual prevista en las leyes de seguridad social; a prestarle los servicios de compra y venta de acciones de LAS SIEFORES que la propia AFORE opere, actuando en nombre y por cuenta de el TRABAJADOR, así como también los servicios de guarda y administración relativos a tales acciones.

Por su parte, el TRABAJADOR se obliga a pagar, como contra prestación por los referidos servicios, las comisiones autorizadas por CONSAR que se determinen en la estructura de comisiones de la AFORE.

### **TERCERA.- OBLIGACIONES ESPECIFICAS DE LA AFORE.**

En la prestación de los servicios materia de este contrato, la AFORE tendrá las obligaciones específicas siguientes:

1. Abrir, administrar y operar la cuenta individual del TRABAJADOR de conformidad con las leyes de seguridad social.  
Tratándose de la subcuenta de la vivienda la AFORE deberá individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes, con base en la información que le proporcionen los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dicha subcuenta se hará en los términos previstos por las leyes de seguridad social; II. Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a la cuenta individual del TRABAJADOR, de conformidad con las leyes de seguridad social, así como a recibir del trabajador, o de los patrones, las aportaciones voluntarias; III. Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas; VI. Registrar en la cuenta individual del TRABAJADOR y en sus respectivas cuentas, el monto de las cuotas y aportaciones recibidas y su rendimientos así como las comisiones y retiros que se carguen a las mismas .

V. Enviar al domicilio que le indique el trabajador su certificación de registro en la conste la aceptación de su solicitud, sus estados de cuenta y demás información sobre su cuenta individual y el estado de sus inversiones. El estado de cuenta se enviará por lo menos una vez al año, contando a partir de la apertura de la cuenta individual del TRABAJADOR en la AFORE.

La AFORE podrá suspender el envío de los estados de cuenta cuando la dirección proporcionada no exista o el TRABAJADOR no tenga su domicilio en el lugar indicado. En ambos casos la AFORE conservará el estado de cuenta a disposición del TRABAJADOR no tenga su domicilio en el lugar indicado. En ambos casos la AFORE conservará el estado de cuenta a disposición del TRABAJADOR, al cual le entregará sin costo alguno una vez al año, recabando la información actualizada relativa a su domicilio en el momento en que el TRABAJADOR se presente en una sucursal de la AFORE; VI. Prestar a el TRABAJADOR los servicios de adquisición y venta de acciones representativa del capital social de las SIEFORES que operen y que hayan sido elegidas por el TRABAJADOR en las proporciones que expresamente le instruya.

VII Prestar al TRABAJADOR los servicios de guarda y administración de acciones representativas del capital social de las SIEFORES que opere en una Institución para el depósito de valores concesionada de acuerdo al Artículo 55 de la Ley del Mercado de Valores, con la facultad de ejercer en su nombre y representación de los derechos corporativos y patrimoniales que confieren tales acciones; VIII Operar y Pagar, bajo las modalidades que CONSAR autorice, los retiros programados del TRABAJADOR, en el caso de que este elija esta opción o cuando así lo establezcan las Leyes de Seguridad Social IX. Pagar los Retiros Parciales o Totales con cargo a la cuenta individual del TRABAJADOR en los términos de las leyes de seguridad social.

X. Entregar los Recursos de la cuenta individual a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de una renta vitalicia o de un seguro de Sobrevivencia.

XI. Contar con una unidad especializada, en la que atienda las consultas y reclamaciones del TRABAJADOR, de sus beneficiarios en su caso o de su patrón así como contar con servicios de información y atención al público. Los domicilios de las unidades especializadas para la atención de consultas y reclamaciones y para la atención al público se señalan en el adverso de este documento.

XII Mantener en un lugar visible de sus oficinas principales y sucursales, la información relativa a la posición financiera y estado de resultados de la AFORE y de la SIEFORE que opere a la estructura de comisiones, así como mantener disponibles los prospectos de información y sus folletos explicativos, así como el "Formato Múltiple", y

XIII Actuar en representación del TRABAJADOR, con su consentimiento en la atención y resolución de cuestiones relacionadas con su cuenta individual.

**CUARTA.- OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJADOR.** El TRABAJADOR se obliga a lo siguiente:

1. A pagar a la AFORE, por los servicios que ésta le preste, las comisiones que la AFORE determine en su estructura correspondiente y que sean autorizadas por CONSAR, en los términos previstos por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
2. A informar a la AFORE sobre cualquier modificación de la información consignada en el contrato, usando para tal efecto, el " Formato Múltiple " que la Afore pon a su disposición. Al respecto, el TRABAJADOR se obliga a actualizar, en su caso, los siguientes datos:
  - a) Domicilio particular y/o domicilio donde el TRABAJADOR desea que le sea enviada la correspondencia relacionada con su cuenta individual.
  - b) En su caso, el número de teléfono de su domicilio.
  - c) Cambio de beneficiarios sustitutos, y
  - d) Cambio o pérdida de empleo.

La actualización de la información a la AFORE a más tardar dentro de los 30 días naturales siguientes a la realización de los hechos que dieran origen a la modificación.

**QUINTA.-COMISION MERCANTIL.EL TRABAJADOR**

Otorga a la AFORE, en este acto y por medio del presente contrato, comisión mercantil, para que ésta, por su cuenta y orden, adquiera, enajene, mantenga en custodia y administre acciones representativas del capital de la AFORE, relacionadas con la cuenta individual del trabajador.

Dentro de la comisión mercantil que el TRABAJADOR confiere en los términos de este contrato, también se comprende de manera específica la facultad de hacerse representar por la AFORE en las asambleas de las SIEFORES de las que se accionista, respecto de las acciones que son objeto del servicio de guarda y administración.

Esta facultad se ejercerá por la AFORE cuando el trabajador no manifieste por escrito su interés en asistir a una asamblea cuando menos con ocho días hábiles de anticipación a la celebración de la misma. La AFORE informara al trabajador, cuando este así lo solicite por escrito, acerca de los acuerdos adaptados en las asambleas a las que hubiere concurrido en su representación.

La ejecución de la comisión mercantil se apagará en todo momento a la Ley, las Leyes de Seguridad Social, el Reglamento y al presente contrato, así como a las demás disposiciones que sean aplicables.

**SEXTA.- INSTRUCCIONES DEL TRABAJO.-** Las partes convenientes en que las instrucciones que el TRABAJADOR otorgue a la AFORE, podrán ser escritas, verbales o telefónicas, o bien transmitirse a través de Telefax (fax), siempre que en todo caso la AFORE reciba confirmación por escrito el mismo día que se celebre la operación correspondiente.

**SEPTIMA.- ELECCION DE SIEFORES.-**

La inversión de los recursos de la cuenta individual del TRABAJADOR deberá realizarse conforme a las instrucciones que reciba la AFORE, correspondiente de la SIEFORE a la que deben aplicarse.

Cuando el TRABAJADOR instruya a la AFORE para invertir los recursos en más de una SIEFORE, DEBERÁ ESPECIFICAR PORCENTAJE que deberá aplicarse a cada una de ellas.

En la eventualidad de que el TRABAJADOR no hubiere elegido cuando menos una de las SIEFORES cuyos activos se integren de manera preponderante por títulos que tenga características específicas que permitan preservar su valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor EL TRABAJADOR podrá modificar las instrucciones sobre la inversión de sus recursos de su cuenta individual con la periodicidad prevista en la cláusula novena del presente contrato, mediante la designación de una o más SIEFORES de las que opere la AFORE, distintas a aquellas o aquellas en las que se encuentren invertidos dichos recursos, o bien, estableciendo porcentajes diferentes para la adquisición de acciones representativas del capital social de dos o mas SIEFORES.

**OCTAVO.- PROSPECTOS DE INFORMACION.-**

Las partes convienen en que para la elección de una o más SIEFORES de las que opera LA AFORE, el TRABAJADOR tendrá a su disposición el o los prospectos de información y sus folletos explicativos en las oficinas de la AFORE.

**NOVENA.- TRASPASO DE RECURSOS ENTRE SIEFORES.**

El TRABAJADOR tendrá la facultad de requerir a la AFORE a fin de que la totalidad o una parte de los recursos de la cuenta individual que se encuentran invertidos a una SIEFORE sean invertidos en una o más SIEFORES distintas operadas por la propia AFORE, una vez cada año calendario, contado a partir de la fecha en que se hayan transferido recursos por primera vez a su cuenta individual o, en su caso, de la última ocasión en que se haya ejercido este derecho.

**DECIMA.- TRASPASO DE LA CUENTA A OTRA ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO.**

El TRABAJADOR podrá traspasar su cuenta individual a otra Administradora de Fondos para el Retiro una vez que transcurra un año calendario, contado a partir de la fecha en que se hayan transferido recursos por primera vez a su cuenta individual o, en su caso, de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho.

No obstante lo anterior, cuando se modifique el régimen de comisiones que cobre la afore o el régimen de inversión de la SIEFORE en que se inviertan sus recursos, o bien, cuando la AFORE entre en este estado de disolución, el TRABAJADOR podrá traspasar su cuenta individual a partir de que la AFORE le notifique cualquiera de dichos eventos, aplicándose, en lo conducente, los plazos previstos en la cláusula vigésima primera del presente contrato. Para ejercer este derecho, el TRABAJADOR deberá presentar su solicitud de traspaso a la Administradora de Fondos para el retiro que haya elegido, quien será la responsable del seguimiento y de efectuar los trámites correspondientes para el traspaso.

Para los efectos del presente contrato, no se entenderá modificada la estructura de comisiones en el supuesto de que la AFORE decida cobrar cantidades inferiores a las autorizadas.

**DECIMA PRIMERA.- SUBCUENTA DE VIVIENDA**

En el caso de las aportaciones que sean realizadas a la subcuenta de vivienda, la administración de los recursos estará a cargo del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, por lo que la AFORE únicamente individualizará y registrará los importes de las aportaciones que se realicen a la subcuenta de vivienda, cuyos recursos se canalizarán en los términos previstos por las Leyes de Seguridad Social. El TRABAJADOR recibirá intereses sobre los importantes correspondientes, en los términos previstos por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

**DECIMA SEGUNDA.- CUENTAS INDIVIDUALES SAR ANTERIORES AL 1° DE JULIO DE 1997 Y MANEJO DE INFORMACION SAR.**

El TRABAJADOR otorga a expresamente su contenido para que la AFORE realice por su cuenta y orden los trámites necesarios para que los saldos de su cuenta o cuentas individuales abiertas en instituciones de crédito con anterioridad al 1° de julio de 1997 sean transferidos a la AFORE, para que ésta última las administre de conformidad con lo previsto por las leyes de seguridad social.

A efecto de lo anterior, señala a continuación que las instituciones de crédito en que tiene abiertas cuentas individuales, así como el número de las mismas, entregando en este acto un comprobante relativo a cada una de dichas cuentas, son las informadas en el adverso de del presente contrato.

Lo anterior, sin perjuicio de que involuntariamente omita mencionar otras cuentas individuales abiertas a su nombre en instituciones de crédito diferentes a las anteriores en listadas.

De igual forma, otorga su consentimiento expreso para que la AFORE proporcione a las Entidades Receptoras y a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR la información de su cuenta individual que proceda, en los términos de la Ley, las Leyes de Seguridad Social, el Reglamento de la Ley demás disposiciones aplicables.

#### **DECIMA TERCERA.- APORTACIONES VOLUNTARIAS.**

Las partes de acuerdo en que el TRABAJADOR y su patrón puedan realizar depósitos a la subcuenta de aportaciones voluntarias. Los recursos que se apliquen a esta subcuenta también deberán ser invertidos en la o las SIEFORES que hayan sido elegidas por el TRABAJADOR, operadas por la AFORE.

#### **DECIMA CUARTA.- RECEPCION DE APORTACIONES VOLUNTARIAS**

Las aportaciones voluntarias destinadas a la cuenta individual del TRABAJADOR, podrá ser realizadas de manera directa por éste o a través de su patrón, directamente en la AFORE o a través de entidades receptoras. En ningún caso los agentes promotores de la AFORE podrán recibir pagos por concepto de aportaciones voluntarias.

#### **DECIMA QUINTA.- RETIRO DE APORTACIONES VOLUNTARIAS**

Las partes reconocen el derecho que corresponden a el TRABAJADOR para realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias cada seis meses contando a partir de la primera aportación o del último retiro que se hubiere realizado, circunstancia que deberá avisarse a la AFORE con quince días naturales de anticipación.

#### **DECIMA SEXTA.- INFORMACION SOBRE LA CUENTA INDIVIDUAL**

De conformidad con el artículo 18.fracción IV de la Ley, el TRABAJADOR tiene derecho a recibir de la AFORE información sobre el estado de su cuenta individual por lo menos una vez al año.

La Afore está obligada a remitir al domicilio del TRABAJO un estado de cuenta final de la cuenta individual que haya sido traspasada a otra administradora de fondos para el retiro. El TRABAJADOR podrá requerir en cualquier tiempo a la AFORE, información sobre el estado de su cuenta individual, de conformidad con lo previsto en el artículo 7º fracciones I y II del reglamento.

#### **DECIMA SEPTIMA.- BENEFICIOS SUSTITUTOS**

El TRABAJADOR tendrá derecho a designar a los beneficios sustitutos para el caso de que faltaren los beneficiarios legales previstos en la Ley del seguro social, publicada el 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación, así como para cambiar la designación de beneficiarios sustitutos en cualquier tiempo.

En la designación de beneficiarios sustitutos en cualquier tiempo. En la designación de beneficiarios sustitutos para el caso de que faltaren los beneficiarios legales previstos por la Ley del Seguro Social, publicada el 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación, así como para cambiar la designación de beneficiarios sustitutos en cualquier tiempo. En la designación de beneficiarios sustitutos el TRABAJADOR deberá precisar el porcentaje de los recursos acumulados en la cuenta individual que le corresponderá a cada uno de ellos. A falta de este señalamiento, los recursos se asignarán por partes iguales entre todos los beneficiarios sustitutos designados.

#### **DECIMA OCTAVA.- SERVICIO DE GUARDA Y ADMINISTRACION**

La AFORE prestará al trabajador los servicios de guarda y administración de las acciones representativas del capital social de las SIEFORES, para lo cual la AFORE deberá mantener depositados dichos títulos en una institución para el depósito de valores asociados de acuerdo al artículo 55 de la Ley del Mercado de Valores.

La AFORE se obliga a efectuar en relación con dichas acciones, los actos necesarios para la conservación de los derechos del cumplimiento de las obligaciones que los referidos títulos confieran e impongan a el TRABAJADOR, sin que dentro de éstos se comprenda el ejercicio o acciones judiciales.

#### **DECIMA NOVENA.- EJERCICIO DE DERECHOS PATRIMONIALES**

Cuando haya que ejercer derechos o efectuar exhibiciones de cualquier clase en relación con las acciones respecto de los cuales la AFORE este prestando el servicio de guarda y administración, se estará a lo siguiente:

- a) Si las acciones atribuyen un derecho de opción o preferencia, la AFORE ejercerá tal derecho de acuerdo a las instrucciones que haya recibido del TRABAJADOR, siempre y cuando haya sido provista de los recursos suficientes por lo menos con dos días hábiles antes del vencimiento del plazo señalado para efectuar el pago de derecho opcional o de preferencia.
- b) Los derechos patrimoniales correspondiente a las acciones serán ejercidos por la AFORE por cuenta del TRABAJADOR y acreditados a este en la subcuenta de aportaciones voluntarias, para ser aplicadas a la compra de la o las acciones representativas del capital social de las SIEFORES correspondientes, y
- a) La falta de entrega por parte del TRABAJADOR de los fondos señalados en los incisos anteriores, eximirá a la AFORE de cualquier responsabilidad por la inejecución de los actos mencionados.

## **VIGESIMA.- ESTRUCTURA Y COBRO DE COMISIONES**

La AFORE cobrará al trabajador por los servicios que le preste, las comisiones que correspondan, de conformidad con la estructura de comisiones que apruebe la CONSAR.

En caso de modificación en la estructura de comisiones, la AFORE, previamente y en forma y términos que determine la CONSAR, informará al TRABAJADOR la modificación que se trate.

La estructura de comisiones no se entenderá modificada en caso de que la AFORE decida cobrar sobre bases uniformes cantidades inferiores a las autorizadas.

Las comisiones serán percibidas por la AFORE en los términos previstos por la Ley, su Reglamento y las Reglas Generales SAR. Las Comisiones sobre saldos se cobrarán por mensualidades vencidas a más tardar dentro de los primeros tres días del mes inmediato posterior al periodo de que se trate, mediante un cargo directo a la cuenta individual del TRABAJADOR siempre y cuando sea hayan registrado en las cuentas individuales los movimientos a los que se refiere el Artículo 25 del reglamento. Las Comisiones sobre flujos se cobrarán una vez que se hayan individualizado los recursos e información de la cuenta individual del TRABAJADOR en los términos de lo dispuesto por el mencionado artículo del reglamento. Las comisiones por cuota fija se cobrarán directamente al solicitante, en el momento en que se preste el servicio de que se trate. En todo caso, la AFORE aplicará los descuentos previstos en el anexo denominado "Estructura Comisiones" del presente contrato, mismo que forma parte integrante del mismo

Las comisiones por la prestación de servicios adicionales deberán ser cobradas directamente al TRABAJADOR y en ningún caso se podrá descontar de la cuenta individual, ni de las aportaciones destinadas a la misma. En ningún caso la AFORE podrá cobrar comisiones por entregar los recursos a la institución de seguros que EL CLIENTE o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de Supervivencia.

## **VIGESIMA PRIMERA.- RECOMPRA DE ACCIONES**

El TRABAJADOR tendrá derecho a que la AFORE le compre a precio de valuación vigencia el día en que se lleven acabo las operaciones correspondientes, hasta el cien por ciento de su tenencia de acciones de la SIEFORE, en que se encuentren invertidos sus recursos, en los siguientes casos:

- A) Cuando tenga derecho a gozar de una pensión o alguna otra prestación en los términos de la Ley del Seguro Social.
- B) Cuando se presente una modificación al régimen de inversión de la SIEFORE o a las comisiones que cobre la AFORE.

- A) Cuando solicite el traspaso de su cuenta individual en los plazos que la CPONSAR establezca, y
- B) Cuando la AFORE entre en esta de disolución y liquidación, en el orden de prelación que le corresponda como accionista de la SIEFORE respectiva.

La AFORE deberá efectuar la recompra de las acciones en un plazo máximo de 30 días naturales con todos a partir de que se determine la procedencia de la solicitud presentada por el trabajador con la excepción del supuesto a que se refiere el inciso D) en que se estará al plazo previsto en la Ley y el Reglamento. El TRABAJADOR podrá por una sola vez, autorizar que se prorrogue el plazo primeramente citado por otros treinta días naturales.

#### **VIGESIMA SEGUNDA.- RETIRO DE FONDOS**

El TRABAJADOR o sus beneficiarios en caso de fallecimiento o incapacidad total de este podrá solicitar el retiro total o parcial de sus recursos en los supuestos de incapacidad permanente, invalidez permanente, muerte, cesantía en edad avanzada, vejez, matrimonio, desempleo y demás previstas en Las Leyes de Seguridad Social, para lo cual deberá presentar la solicitud correspondiente ante los institutos de Seguridad Social a efecto de que se emitan una resolución sobre la procedencia del retiro. En caso de resolución favorable de los Institutos de Seguridad Social correspondientes, la AFORE una vez que reciba dicha resolución, procederá retirar los fondos que procedan y a enterarlos en los términos de las Leyes de Seguridad Social.

Cada seis meses, contados a partir de la primera aportación o del último retiro, el trabajador podrá realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias, dando aviso a la AFORE con quince días naturales de anticipación.

#### **VIGESIMA CUARTA.-VIGENCIA DEL CONTRATO.**

La vigencia del presente contrato será por tiempo indefinido. Como consecuencia de que el registro del TRABAJADOR en la AFORE surtirá efectos jurídicos a partir de la inscripción de su solicitud en la Base de Datos Nacional SAR, será hasta ese momento cuando se tenga por manifestado el consentimiento de la AFORE para obligarse en los términos del presente contrato.

#### **VIGESIMA QUINTA.- TERMINACION**

El presente contrato podrá darse por terminado en cualquier de los siguientes supuestos.

- A) Cuando el TRABAJADOR traspase sus recursos a otra AFORE. En este caso el contrato se dará por terminado a partir del momento en que la Empresa Operadora inscriba el registro en la nueva AFORE elegida.

- A) Cuando se cancela la cuenta individual del TRABAJADOR porque se ha retirado la totalidad de sus recursos como consecuencia de la adquisición de una renta vitalicia y seguro de Sobrevivencia por agotarse los retiros programados;
- B) Cuando se retire el total de los recursos en una sola exhibición en el supuesto en que no cubra el número de semanas de cotización requeridas para que opere su pensión en los términos de los artículos 154 y 162 de la Ley del Seguro Social publicada el 21 de diciembre de 1995, en el Diario Oficial de la Federación.
- C) Cuando la AFORE proceda a su disolución o liquidación. En este caso, se traspasarán las cuentas individuales a la nueva AFORE que elija el TRABAJADOR, y en su defecto a la cuenta concentradora, o
- D) En los casos de fallecimiento, presunción de muerte del TRABAJADOR en los supuestos previstos por el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal y los códigos civiles de las diversas entidades federativas en que no sea necesaria la previa declaración legal de ausencia o bien en el supuesto de declaración legal de ausencia.

#### **VIGESIMA SEXTA.-DOMICILIOS**

La AFORE señala como su domicilio Avenida de la República 16, Col. Tabacalera, México, D.F. y el TRABAJADOR la que se indica en la Solicitud de Registro y/o Traspaso en Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, que aparece al anverso de este documento. Los avisos y notificaciones que deban darse las partes conformes a este contrato, serán enviados a los domicilios anteriores. Se acuerda expresamente que la AFORE deberá informar al TRABAJADOR, por escrito dentro del mes siguiente a que ocurra, cualquier cambio del domicilio indicado. El TRABAJADOR, por su parte, ratifica la obligación de avisar a la AFORE respecto del cambio del domicilio señalado, conforme a lo que se establece en la cláusula cuarta, fracción II, inciso A) del presente instrumento.

#### **VIGESIMA SEPTIMA.-RECLAMACIONES ANTE LA COMISION, LEGISLACION APLICABLE Y TRIBUNALES COMPETENTES.**

Para cualquier controversia derivada de la interpretación, cumplimiento o ejecución del presente contrato, las partes se someten de manera expresa a las leyes aplicables y tribunales competentes (del Distrito Federal de la ciudad capital de la entidad federativa en que tenga establecido su domicilio el TRABAJADOR), renunciando al fuero o jurisdicción que por cualquier causa pudiera corresponderles, sin perjuicio del derecho que la ley otorga al TRABAJADOR y sus beneficiarios para presentar sus reclamaciones ante CONSAR.

Tatándose de las reclamaciones que el TRABAJADOR presente ante CONSAR, la AFORE estará obligada a sujetarse al procedimiento conciliatorio que se establece en los artículos 109 y 110 de la Ley.

A efectos de lo anterior, CONSAR tiene, a esta fecha, habilitados los teléfonos 630-96-30 y 91-800-00-40, éste último, sin cargo alguno desde cualquier lugar del país, para recibir quejas y reclamaciones, sobre irregularidades en la operación y prestación de los servicios de las administradoras de fondos para el retiro.

Cualquier cambio en los números telefónicos mencionados será hecho del conocimiento público por CONSAR.

Leído que fue el presente contrato, las partes lo firman por duplicado en la Ciudad de ..... Estado de ....., el ..... de ..... de 199....., quedando un tanto en poder de cada una de las partes.

**“ LA AFORE ”**

**“ EL TRABAJADOR ”**

\_\_\_\_\_  
( firma y nombre del apoderado o  
representante )

\_\_\_\_\_  
Firma y Nombre del Trabajador

---

## CONCLUSIONES

---

Desde el momento que el hombre se percató de la incertidumbre que plantea la vida que lo rodea y para contrarrestarla fue creando , los mecanismos de Seguridad Social necesarios, que deben ser adaptados a la existencia humana y a la vida social donde principalmente debe se protege al individuo y a su familia.

Los Seguros Sociales surgen en los comienzos de la era Industrial, donde antes que existiera este derecho existía una ayuda llamada caridad cristiana donde se hacían colectas y se le daba al trabajador como ayuda solidaria. Posteriormente surgen las primeras teorías revolucionarias donde se combate la explotación hacia los trabajadores ya que cada día crecía más el número de personas desocupadas o incapacitadas. Y es así como surgen las primeras leyes modernas de protección al trabajador.

Empezando por Europa en Alemania y extendiéndose posteriormente a otros países y continentes. el diferimiento de su entrada en vigor, la desinformación provocada por las avalanchas propagandísticas y la complejidad de la misma del asunto, reclaman un esfuerzo colectivo para darle transparencia a los efectos que tienen sobre los derechos de los asegurados y sobre la economía nacional.

En México la seguridad social tuvo su origen en la Nueva España donde se van modificando y creando de acorde a la necesidad del país como su desarrollo.

Fue así que se crea el Proyecto de los Seguros Sociales donde se reconoce la necesidad de expedir una ley que garantice al trabajador y a su familia un medio para reparar los perjuicios sufridos en el trabajo y que están expuestos, como la muerte, la invalidez, la enfermedad no profesional etc.

El cual el objetivo principal de este seguro es proveer y reparar en cuanto sea posible o indemnizar en todo caso el daño económico ocasionado por cualquier pérdida de la capacidad de trabajo ya sea principal, temporal, permanente o total. Siempre y cuando se produzca por trabajo. Y es así como surge la Ley del Seguro Social y se aprobó el 31 de Diciembre de 1942 y es publicada en el diario oficial el 19 de marzo de 1943 y el 19 de Enero de 1943 fue creado el Instituto Mexicano de Seguridad Social, con personalidad jurídica , como un organismo descentralizado de aplicar la ley.

Ley del Seguro social ha sido reformada en diversas ocasiones mediante decretos presidenciales pero una de las modificaciones más importantes fue el 1 de Julio de 1997 creando así la nueva ley del seguro social.

La cual sufrió muy diversos cambios, pero una de las principales características que dio origen a esta ley en su principio se perdió, ya que existen muchas violaciones a los derechos del trabajador y promoviendo en esta ley nuevas asociaciones como son las Afores.

Las siefores las cuales cuentan con características de iniciativa privada y son las que de alguna manera el trabajador depende de la suerte de estas entre otras cosas.

La reforma es aprobada sin consultar al trabajador sólo aprobado por el partido del poder que tiene propósitos distintos y ajenos a los de la Seguridad Social. No tiene como objetivo central el mejorar la atención médica, ni incrementar las pensiones que se supone que esa fue uno de los principales motivos.

Su propósito es reducir servicios y coberturas y transferir al sector financiero cuantiosos recursos presupuestales durante los próximos años que, etiquetados como ahorro de los trabajadores, permanecerán para siempre a la libre disposición de los administradores de las AFORES, al ser un pasivo permanente incrementado por las nuevas aportaciones mensuales y exigible hasta dentro de varios años o largos plazos.

La nueva ley establece 1250 semanas de cotización, dos y medio veces más que la anterior, para el disfrute de las pensiones, ya que de no ser así el trabajador se ve seriamente afectado y desprotegido de no cumplir con esta cotización. Recordemos que uno de los principales estatutos de la Seguridad Social es proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia, la enfermedad, la invalidez, la vejez y la muerte cosa que en la nueva ley esto queda volando.

De acuerdo al informe de comisiones y servicios que otorga cada Afore, casi todas las Afores darán un rendimiento muy parecido, pero cada vez habrá mayores diferencias en servicios y beneficios, donde el trabajador deberá decidir donde estarán sus ahorros y elegirá la que más le convenga convirtiendo a una Afore en la más conveniente creando preferencias hacia alguna. Y deberán pasar algunos años para demostrar las virtudes del sistema si es que existe.

Y de acuerdo al análisis práctico que se presenta en este trabajo se observa que el simple cobro de comisiones se le quita al trabajador de su fondo de ahorro y es una gran parte de su dinero. Además que existe mucha desinformación por parte de estas empresas hacia los trabajadores donde muchas veces se desconoce los derechos del trabajador así como una cebera explicación de como se esta manejando el dinero del trabajador y los riesgos que pueden tener.

Y la finalidad del trabajo es dar a conocer, explicar un poco más a la sociedad acerca de este sistema, así como también dar conocer los derechos que los derechos que tienen los trabajadores y al mismo tiempo que conozcan las obligaciones de las Afores y no ver como los servicios que ofrecen estas como prestaciones adicionales sino es una obligación que estas tienen de acuerdo a la CONSAR.

---

## GLOSARIO DE TERMINOS

---

**ACCIDENTE DE TRABAJO.-** Toda lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte con motivo del trabajo.

**ACCION.-** Título que representa una de las partes iguales en que se divide el capital de una sociedad. Sirve para acreditar los derechos de los socios,

**ADMINISTRADORA RECEPOTATA.-** Aquella que un procedimiento de traspaso deja de administrar la cuenta individual traspasada.

**ADMINISTRADORA.-** Administradoras de fondos para el retiro.

**AFORE.-** Administradora de Fondos para el Retiro Empresas financieras especializadas en el manejo de los ahorros para el retiro de los trabajadores.

**AGENTES PROMOTORES.-** Son las personas que trabajan para las AFORES y cuentan con la autorización de la Consar para ofrecer los siguientes servicios: registro de cuentas individuales, comercialización, promoción y atención de solicitudes de traspasos.

**APORTACION.-** Cantidad que se deposita periódicamente en la Cuenta Individual de cada trabajador y que resulta de las contribuciones obrero - patronales y del gobierno para la pensión.

**BASE DE DATOS NACIONAL SAR.-** Aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, contenido la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de estos se encuentre afiliado.

**CESANTIA EN EDAD AVANZADA.-** Es cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta de edad.

**CIR.-** Cuenta Individual de Retiro.

**COMISION.-** Cantidad que cobra la AFORE por proporcionar los servicios.

**COMPAÑIA DE SEGUROS.-** Empresa financiera que selecciona el trabajador para el pago de Rentas Vitalicias y el Seguro de Supervivencia.

**CONSTANCIA CURP.-** El número que asigna el Registro Nacional de Población a cada uno de los habitantes de la República Mexicana.

**CONSTANCIA DE REGISTRO.-** Documento que entrega la AFORE al asegurador para comprobar que su solicitud ha sido aceptada.

**CONTRATO DE ADMINISTRACION DE FONDOS PARA EL RETIRO.-** Contrato mediante el cual, la AFORE se obliga a administrar la Cuenta Individual del asegurado a cambio del pago de una comisión.

**CONSAR.-** Coordinación Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, organismo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda.

**CREDENCIAL DEL IMSS.-** La tarjeta de identificación en los asegurados del IMSS que contiene su Número de Seguridad Social y es de color azul y blanco.

**CUENTA CONCENTRADORA.-** Aquella operadora por el Banco de México en que se deberán depositar los recursos correspondientes al seguro, así como las aportaciones voluntarias y, en su caso, los recursos del seguro de retiro, en tanto se llevan a cabo los procesos de individualización para transferirlos a las administradoras elegidas por los trabajadores, así como conservar los recursos de aquellos trabajadores que no elijan administradora.

**CUENTA INDIVIDUAL.-** Cuenta que abre en una AFORE a nombre de cada asegurado para depositar y administrar su ahorro para el retiro.

**CUOTA.-** Una cantidad fija que obligatoriamente deben pagar patrones y trabajadores.

**CUOTA SOCIAL.-** Cantidad que el Gobierno Federal aporta mensualmente a las Cuentas individuales de los trabajadores por cada día de salario cotizado. Equivalente al 5.5 % del salario mínimo general para el D.F., vigente en el 1° de Julio de 1997 y se actualizará trimestralmente en la misma proporción para el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

**EL SEGURO.-** Al Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previsto en la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el día veintiuno de Diciembre de 1995.

**EMPRESAS FINANCIERAS.-** Las instituciones de crédito, administradoras de fondos para el retiro, sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro e instituciones de seguros.

**EMPRESAS OPERADORAS.-** A las empresas concesionarias para operar la Base de Datos Nacional SAR.

**ENFERMEDAD LABORAL.-** Todo estado patológico originado en el trabajo.

**ENTIDADES RECEPTORAS.**- Las entidades autorizadas para recibir el pago de cuotas del seguro, de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias.

**FOBAPROA.**- Fondo Bancario de Protección al Ahorro.

**IMSS.**- Instituto Mexicano del Seguro Social.

**INFONAVIT.**- Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

**INSTITUCIONES DE CREDITO LIQUIDADORAS.**- Las instituciones de crédito que contraten las empresas operadoras para realizar la transferencia y entrega a las administradoras de los recursos correspondientes a los trabajadores que tengan registrados cada una de las mencionadas administradoras.

**INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL.**- A los Institutos Mexicano del Seguro Social, del Fondo de Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las instituciones de naturaleza análoga.

**INSTRUMENTO DE DEUDA.**- Instrumento financiero en el que rendimiento o la forma de calcularlo se establecen al momento de su emisión. Representan un adeudo para el emisor.

**LA COMISIÓN.**- Comisión Nacional del Sistema para el Retiro.

**LA SECRETARÍA.**- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**LEY.**- Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro.

**LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL.**- A las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**LFT.**- La Ley Federal del Trabajo.

**MONTO CONSTITUTIVO.**- Cantidad de dinero que se requiera para contratar los Seguros de Renta Vitalicia y de Supervivencia.

**NEXO PATRIMONIAL.**- El que tenga una persona física o moral, que directa o indirectamente a través de la participación en el capital social o por cualquier título la facultad de determinar el manejo de una sociedad.

**NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL ( NSS ).**- El número que identifica a cada asegurado en el IMSS.

**PENSION.-** Cantidad mensual que recibe el asegurado al final de su vida de trabajo, cuando cumple los requisitos legales, o sus beneficiarios cuando él fallezca.

**PROCESO DE UNIFICACION.-** Se refiere a la operación de reunir todas las Cuotas y Aportaciones que correspondan y asignarles un sólo NSS.

**REGIMEN FDE INVERSION.-** Conjunto de lineamientos y restricciones que establece la autoridad para definir los instrumentos financieros y los límites en los que debe invertir.

**RENDIMIENTO.-** Ganancia o pérdida que produce una inversión, la cual usualmente se expresa como porcentaje anual sobre la cantidad invertida.

**RENTABILIDAD.-** Utilidad o ganancia que obtiene de una inversión.

**RENDA VITALICIA.-** La cantidad que una Compañía de Seguros pagará al asegurado como pensión mientras viva, a cambio de que el asegurado le entregue el saldo acumulado en su cuenta de ahorro para el retiro.

**RETIROS PROGRAMADOS.-** La pensión que recibirá el asegurado si opta porque la AFORE le entregue mensualmente una parte de su fondo acumulado mientras que éste tenga saldo. El monto dependerá de su ahorro acumulado al retirarse y de su esperanza de vida.

**SALDO.-** El valor total de una cuenta, o lo que queda depositado en ésta.

**SAR.-** Sistema de Ahorro para el Retiro.

**SBC.-** Salario Base de Cotización.

**SEGURO DE RETIRO.-** Al previsto por la ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el día doce de Marzo de 1973, con sus reformas y adiciones.

**SEGURO DE SOBREVIVENCIA.-** Aquel que contratan los pensionados por los Riesgos de Trabajo, Invalidez, Cesantía o Vejez. El que protege a los beneficiarios de un pensionado para que puedan recibir las prestaciones que señala la ley cuando fallezca.

**SIEFORES.-** Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Es la entidad financiera a través de la cual las AFORES invertirán el ahorro para el retiro de los trabajadores.

**SMGDF.-** Salario Mínimo General para el Distrito Federal.

**SOCIEDADES DE INVERSION.-** A las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

---

## BIBLIOGRAFIA

---

- ARTURO MONTES. La Seguridad Social.
- MIGUEL A. CORDINI. Derecho de la Seguridad Social Pág.9
- RAMON GOMEZ. Convivencia Interamericanas de Reciprocidad de Prestaciones de Seguridad Social, Contribución a la Tercera Reunión de la Conferencia Internacional de la Seguridad Social en México. Pág.9
- JOSE GONZALEZ GALES. Previsión Social. Academia de Ciencias Económicas, Ediciones Especiales, núm. 11. PÁG. 119
- MORONES PRIETO IGNACIO. Tesis Mexicanas de Seguridad Social. México, I.M.S.S. 1970 Pág.8
- ZETINA MALAGON ALFONSO. La Seguridad Social y el Derecho del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo.
- CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
- BERNALDO DE QUIROS JUAN. El Seguro Social: Concepto y Evolución hacia la Seguridad Social
- BERNALDO DE QUIROS JUAN. El Seguro Social: Su Origen.
- BERNALDO DE QUIROS JUAN. Evolución de la Seguridad Social en América.
- MORONES PRIETO IGNACIO. Tesis Mexicanas de Seguridad Social. México, I.M.S.S. 1970 Pág.8
- FRANCISCO GONZALEZ DIAZ LOMBARDO. La Seguridad Social de México historia y realidad.
- GONZALO DIAZ LOMBARDO. México y la Seguridad Social.

- ARROYALES AURORA. El Seguro Social
- NORAHENID AMEZCUA ORNELAS Nuevas Pensiones del IMSS
- United States of Health and Human Services, Social Security Administration: Social Security Programas through the world, 1981
- Problemas económicos - Financieros de la Seguridad Social, Pág. 196.
- La Seguridad Social en México, 1951 Págs. 30 y 33.
- El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile, Pág 10
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- Fuente: La Jornada Sábado 1° de Marzo de 1997 Pág. 54
- Fuente: El Economista Lic. Marta Domínguez Frey.
- Fuente: Excélsior Lunes 2 de Febrero de 1998
- Boletín Informativo No. 10 del Consar
- Boletín Informativo No. 11 del Consar
- Publicación del Diario Oficial de la Federación del 12 de Marzo de 1973.
- Suplemento del Economista " El mundo Nuevo de la Seguridad Social Privatizada " por José Piñero - Mayo de 1997
- Mundo Ejecutivo " Afores una visión de largo plazo " - Mayo de 1997
- Folletos Explicativos de las diferentes Afores
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XIII.
- [http://www.notisar.com/notisar/explica\\_com.htm](http://www.notisar.com/notisar/explica_com.htm).
- <http://www.bital.com.mx>