



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

ANALISIS DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
EN MEXICO A TRAVES DE LA CREACION DE LAS
AFORES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ALVARADO PACHECO YAZMIN
DORANTES DE LA CRUZ HORTENSIA
MUÑOZ DOMINGUEZ ANGELICA

ASESOR: C.P. GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

282308

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

ATTN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

Análisis del sistema de ahorro para el retiro en México a través de la creación de las APORES.

que presenta la pasante: Yazmín Alvarado Pacheco
con número de cuenta: 8903362-5 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 23 de Mayo de 2000

PRESIDENTE L. A. Juan José Castillo Hernández

VOCAL G. P. Gustavo Aguirre Navarro

SECRETARIO L. C. Carlos Pineda Muñoz

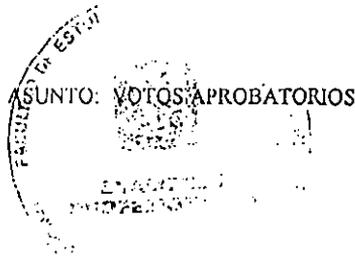
PRIMER SUPLENTE L. C. Luis Yescas Ramírez

SEGUNDO SUPLENTE G. P. Fermín González Camberos



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVANZADA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Análisis del sistema de ahorro para el retiro en México a través de la creación de las afores".

que presenta la pasante: Hortensia Dorantes de la Cruz
con número de cuenta: 8906496-8 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE,

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

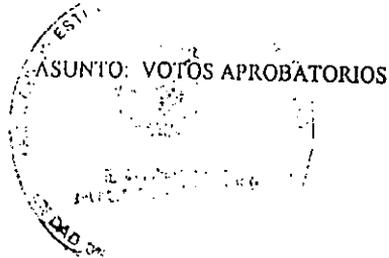
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 23 de Mayo de 2000

PRESIDENTE	<u>L. A. Juan José Castillo Hernández</u>
VOCAL	<u>L. P. Gustavo Acuirre Navarro</u>
SECRETARIO	<u>L. C. Carlos Pineda Muñoz</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L. C. Luis Vescas Ramírez</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L. P. Fermín González Camberos</u>



UNIVERSIDAD NACIONAL
AV. FERRAS 12
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Análisis del sistema de ahorro para el retiro en México "
breves de la creación de las afores",

que presenta la pasante: médica Muñoz Domínguez
con número de cuenta: 2909492-9 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 23 de Mayo de 2019

PRESIDENTE L.A. Juan José Castillo Hernández

VOCAL C.P. Gustavo Aquirre Navarro

SECRETARIO L.C. Carlos Pineda Muñoz

PRIMER SUPLENTE L.C. Luis Yascas Ramírez

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Fermín González Camberos

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

GRACIAS POR EL DON DE LA VIDA POR DARMÉ LA FORTALEZA PARA LOGRAR MIS METAS Y SEGUIR ADELANTE.

A LA UNAM:

POR HABERNOS BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE FORMARNOS COMO PROFESIONISTAS DENTRO DE SUS INSTITUCIONES, ADQUIRIENDO CON ELLO EL COMPROMISO DE SERVIR A LA SOCIEDAD CON RESPETO, LEALTAD Y HONESTIDAD.

A MIS PROFESORES:

PORQUE DÍA A DÍA NOS BRINDARON CON PACIENCIA SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS PARA APLICARLAS EN NUESTRA VIDA PROFESIONAL.

AL ASESOR:

POR LA DEDICACIÓN Y EL TIEMPO OTORGADO PARA LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

A NUESTROS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

POR SU APOYO INCONDICIONAL EN LOS MOMENTOS NECESARIOS A LO LARGO DE NUESTRAS VIDAS.

A MIS PADRES:

AGRADEZCO INFINITAMENTE A DOS GRANDES PERSONAS QUE ME HAN DADO ENTRE OTRAS MUCHAS COSAS AMOR, TERNURA, COMPRENSION, VALORES Y UN APOYO INCONDICIONAL, NO SÓLO EN MI FORMACIÓN PROFESIONAL, SI NO A LO LARGO DE TODA MI VIDA. ENSEÑÁNDOME QUE ANTE TODOS LOS PROBLEMAS Y ADVERSIDADES EL DARSE POR VENCIDO NUNCA ES LA SOLUCION, PERO SOBRE TODO QUIERO AGRADECERLES POR SER MIS PADRES.

A MIS HERMANAS:

QUE PELEAMOS Y NOS DESARROLLAMOS JUNTAS, CUYO CARÍÑO SOLIDARIDAD, RESPALDO Y APOYO SON SIEMPRE FIRMES.

A MI NOVIO:

POR TODO EL AMOR Y COMPRENSIÓN QUE SIEMPRE HAS MOSTRADO CONMIGO, POR TODO ESTE TIEMPO EN EL QUE ME HAS ENSEÑADO EL SIGNIFICADO DEL AMOR.

YAZMÍN.

A MIS PADRES:

PRINCIPALMENTE POR HABERME DADO LA VIDA Y UN HOGAR COMO SIEMPRE Y HASTA AHORA LLENO DE FELICIDAD Y CONFIANZA. DONDE ANTE TODO EL AMOR ES LO QUE NOS UNE. A MI PADRE DON FRANCISCO DORANTES MAYA LE DOY LAS GRACIAS INFINITAMENTE EL HABERME ENCAUSADO POR UN BUEN CAMINO Y POR DARMÉ EL VALOR Y FUERZA PARA SEGUIR ADELANTE EN TODOS LOS ASPECTOS DE MI VIDA, Y A MI MADRECITA LINDA DOÑA GLORIA DE LA CRUZ LE AGRADEZCO EL HABERME FORMADO PRIMERAMENTE COMO SER HUMANO Y COMO MUJER. CON PRINCIPIOS Y VALORES. GRACIAS.

A MIS HERMANOS Y HERMANA:

QUIERO DECIRLES QUE SIN SU APOYO NO SE HUBIESE REALIZADO ESTA META EN MI VIDA, USTEDES CON SU EXPERIENCIA Y CARÍÑO SIEMPRE HAN ESTADO PRESENTES EN MI Y ASI LOS LLEVARE POR SIEMPRE EN MI CORAZÓN.

A MI NOVIO:

POR TODO ESTE AMOR QUE ME HAS DADO EN TAN POCO TIEMPO Y POR TODO EL APOYO Y FUERZA QUE ME DAS DIA CON DIA PARA SUPERARME . GRACIAS RAY.

HORTENSIA.

A MIS PADRES:

PORQUE DESDE PEQUEÑA CON AMOR INCONDICIONAL, CARÍÑO Y COMPRENSIÓN HAN SABIDO GUIAR CADA UNO DE MIS PASOS A LO LARGO DE LA VIDA. BRINDANDOME LA CONFIANZA Y TODO EL APOYO NECESARIO PARA SEGUIR ADELANTE ALCANZANDO CADA UNA DE MIS METAS, DISFRUTANDO A MI LADO DE MIS TRIUNFOS, ADEMÁS DE QUE, CON SU EXPERIENCIA ME ACONSEJAN PARA ENFRENTAR LAS ADVERSIDADES QUE SE PRESENTAN. Y PORQUE A USTEDES LES DEBO TODO LO QUE SOY , GRACIAS MAMÁ Y GRACIAS PAPÁ.

A MIS HERMANOS:

PORQUE CONJUNTAMOS NUESTROS ESFUERZOS PARA LOGRAR LO QUE QUEREMOS CON CARÍÑO Y RESPETO; APOYÁNDONOS EN TODOS LOS MOMENTOS DIFÍCILES.

A TI AMOR:

PORQUE CON TU AMOR ME MOTIVAS LO SUFICIENTE PARA LUCHAR POR LOS OBJETIVOS QUE PERMITEN REALIZARME, PORQUE SÉ QUE EN TODO MOMENTO ESTARÁS CONMIGO Y PORQUE CON TU APOYO Y COMPRENSIÓN ME BRINDAS LA CONFIANZA PARA SEGUIR JUNTOS POR LA VIDA.

ANGÉLICA.

ÍNDICE



ANÁLISIS DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE LAS AFORES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

<i>CAPÍTULO 1. GENERALIDADES</i>	<i>Página</i>
1.1. Antecedentes del SAR.....	3
1.2. Particularidades del SAR.....	5
1.3. Causas de las reformas al SAR y origen de las AFORES.....	7
1.4. Nueva Ley del Seguro Social.....	11
<i>CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO (AFORE- SIEFORE)</i>	
2.1. Definición y Características.....	19
2.2. Requisitos para su constitución.....	25
2.3. Estructura Orgánica.....	30
2.4. Integración de la Cuenta Individual.....	35
2.5. Funcionamiento AFORE - SIEFORE.....	38
2.6. C.O.N.S.A.R.....	50
2.7. Prohibiciones, Sanciones y Delitos.....	57

CAPÍTULO 3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES

DE LOS PATRONES

3.1. Factores relevantes para la elección de una AFORE.....	64
3.2. Cuenta Concentradora.....	66
3.3. Proceso de Afiliación.....	67
3.4. Derechos y beneficios para los trabajadores.....	73
3.5. Reclamación de trabajadores y patrones contra AFORES, SIEFORES e Instituciones de Crédito.....	76
3.6. Obligaciones patronales.....	80

CAPÍTULO 4. DETERMINACIÓN DE CUOTAS Y COMISIONES

4.1. Incorporación Voluntaria al Régimen.....	83
4.2. Integración del Salario Base de Cotización.....	85
4.3. Determinación de las cuotas al IMSS.....	101
4.4. Determinación de las cuotas de RCV e INFONAVIT.....	113
4.5. Tipos de Comisiones.....	119
4.6. Descuentos.....	128
4.7. Rendimientos.....	130

CAPÍTULO 5. PARTICULARIDADES DE LAS PENSIONES

5.1. Generalidades de las pensiones.....	134
5.2 Marco legal de las aseguradoras.....	136
5.3. Instituciones de Seguros Autorizadas para operar pensiones.....	138
5.4. Pensión mínima garantizada.....	141
5.5. Derechos de los pensionados.....	141

CAPÍTULO 6 CASO PRÁCTICO (CÁLCULO DE PENSIONES)

6.1. Pensión por Riesgos de Trabajo.....	144
6.2. Pensión por Invalidez y Vida.....	158
6.3. Pensión por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	166

<i>CONCLUSIONES</i>	178
----------------------------------	-----

<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	180
----------------------------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Página

1.- Comparación de los seguros comprendidos en el antiguo y nuevo régimen.....	18
2.- Total de trabajadores afiliados por AFORE.....	40
3.- Multa por infracciones.....	61
4.- Cuadro General de Integración.....	91
5.- Porcentaje de aplicación a la base de cálculo.....	103
6.- Afores con comisiones decrecientes.....	123
7.- Estructura de comisiones por administración.....	124
8.- Comisiones equivalentes sobre flujo.....	127
9.- Rentabilidad promedio de las SIEFORES.....	131
10.- Fondos acumulados por AFORE.....	133
11.- Determinación del saldo acumulado en la C.I. desde 1993 hasta 2018.....	177

ÍNDICE DE CUADROS

1.- Organigrama de una AFORE.....	34
2.- Integración de la C.I.	37
3.- Funcionamiento AFORE-SIEFORE.....	49

ABREVIATURAS

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
APF	Administración Pública Federal
BADANASAR	Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
BANXICO	Banco Nacional de México
CCV	Comité Consultivo y de Vigilancia
COFF	Código Fiscal de la Federación
CI	Cuenta Individual
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
CNSF	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CURP	Clave Única de Registro de Población
DGRNIP	Dirección General de Registro Nacional de Población e Identificación Personal
DOF	Diario Oficial de la Federación
FOBAPROA	Fondo Bancario de Protección al Ahorro
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Estado
IVCM	Invalidez, Vejez Cesantía y Muerte
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGISMS	Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
LGSM	Ley General de Sociedades Mercantiles
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
NLSAR	Nueva Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro
NLSS	Nueva Ley del Seguro Social

PROCESAR	Procesadora de la Base de Datos Nacional SAR
RCV	Retiro, Cesantía y Vejez
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RT	Riesgo de Trabajo
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario Base de Cotización
SD	Salario Diario
SDI	Salario Diario Integrado
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIEFORE	Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro
SMGDF	Salario Mínimo General del D.F.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación de cuotas

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Nuestro país atraviesa momentos muy difíciles, ya que se haya inmerso en una aguda crisis económica, política y social, y es bajo este contexto que surge el Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro, que ha sido instrumentado como un nuevo esquema pensionario encaminado a afrontar los enormes retos que presenta el Servicio Público de la Seguridad Social del siglo XXI.

Este Nuevo Sistema rige a partir del primero de julio de 1997 y es mediante él, que se pretende que el trabajador asegure un fondo de retiro suficiente para cubrir sus necesidades básicas al momento de su retiro.

Es aquí donde juegan un papel importante las AFORES y SIEFORES pues el secreto del éxito del Nuevo Sistema adoptado no depende únicamente de un cambio de administrador de recursos financieros, sino en protegerlos contra la inflación, permitiendo que éste conserve su poder adquisitivo, haciéndolo producir, fortaleciendo de esta manera el Sistema Financiero mexicano a través de la inversión.

En el primer capítulo mostraremos un panorama general de lo que fue el SAR, así como las razones de fondo que originaron el nuevo sistema de las AFORES en México.

En el segundo capítulo analizaremos las características, la estructura y funcionamiento de AFORES y SIEFORES, sustentadas en bases legales que nos permitan conocer el manejo del fondo de pensiones, de acuerdo a la reglamentación existente.

En el tercer capítulo hablaremos de los derechos de los trabajadores, del proceso de afiliación a las AFORES, de los beneficios que obtendrán con ello, de las obligaciones patronales y de los recursos que pueden ejercer los trabajadores y patrones contra AFORES y otras instituciones.

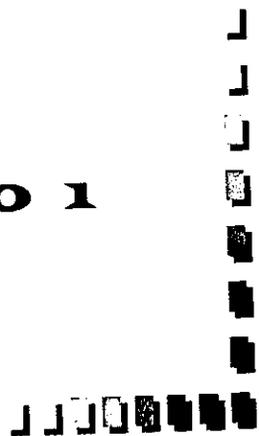
En el cuarto capítulo daremos a conocer la forma en que las AFORES cobrarán comisiones y otorgarán descuentos y rendimientos, ya que cada una de ellas opera de manera distinta. También explicamos la forma en que se determinan las cuotas obrero-patronales.

En el quinto capítulo hacemos referencia a las diferentes formas de pensionarse, las instituciones que operan en ello y los derechos que tienen los pensionados.

En el capítulo sexto se expone un caso práctico en el que se determinan las pensiones de Riesgo de Trabajo; Invalidez y Vida; y Retiro, Cesantía y Vejez.

Finalmente es importante aclarar que este trabajo está encaminado a informar al lector de una manera sencilla, clara y concisa los aspectos más importantes del Nuevo Sistema Pensionario; asimismo esperamos que este material pueda servir de apoyo para futuras consultas.

CAPÍTULO 1



CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

1.1. ANTECEDENTES DEL SAR

El origen de la Seguridad Social se remonta a inicios del siglo XIX con el surgimiento de la industrialización, teniendo como objetivo primordial el de dar una respuesta a los altos riesgos de subsistencia en caso de enfermedades, pérdida de empleo y vejez a que se veían enfrentados los trabajadores diariamente en el desempeño de sus labores.

De esta manera y viendo las necesidades de la clase obrera, el gobierno alemán entre los años de 1883 y 1889 es quien establece el primer sistema de seguridad social, el cual se componía de tres ramos: a) el seguro de enfermedades, b) el seguro de accidentes de trabajo y c) el seguro de invalidez y vejez.

Poco después, el ejemplo de Alemania es seguido por Austria, el Reino Unido y demás países europeos cada uno de ellos con sus propias características.

En América la primera legislación sobre seguridad social es promulgada en Chile en el año de 1924, extendiéndose después a Canadá, Ecuador, Bolivia, E.U, Perú, Venezuela, Panamá, Costa Rica y en México hasta el año de 1945.

Podría decirse que los orígenes de la seguridad social en nuestro país guardan una relación con el desarrollo industrial del mismo, ya que se inicia a partir del régimen porfirista que es cuando las relaciones obrero-patronales crean el clima y las necesidades propicias para su establecimiento, así en julio de 1906, en el manifiesto del Partido Liberal Mexicano, Enrique y Ricardo Flores Magón proponen modificar la Constitución para garantizar al obrero la obligación de los patrones de mantener las mejores condiciones de higiene en los lugares de trabajo, así como el pago de indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

Pero es hasta 1931 bajo la administración del presidente Pascual Ortiz Rubio, cuando se aprueba la expedición de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), en la que se concede carácter oficial al deber de los empresarios el de asegurar el porvenir de los asalariados y sus familiares, así en enero de 1943 bajo el gobierno de Manuel Ávila Camacho se publica en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.), la Ley del Seguro Social dando origen al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo que respecta al Sistema de Ahorro para el Retiro, éste tiene como antecedente el sistema de pensiones chileno, ya que este país es el primero en instaurarlo y en dar frutos desde 1980; naturalmente nuestro sistema tuvo que ser adecuado a las circunstancias del tamaño del sector laboral en el país.

Los ordenamientos legales que crean al SAR, se publican el 24 de febrero de 1992, iniciando el primero de mayo del mismo año, este seguro de retiro implica una reforma trascendental en ámbito de la seguridad social, ya que trae consigo una serie de obligaciones a cargo de la empresa, teniendo como objeto el de constituir un fondo vitalicio para todos los trabajadores afiliados teniendo como único fin el de resolver sus problemas económicos en las épocas en que más lo necesiten como son la incapacidad, el desempleo y el final de su vida activa.

El funcionamiento del SAR involucra al IMSS., ISSSTE Y AL INFONAVIT, lo cual implica un alto grado de complejidad por lo que, el gobierno para darle una mayor coordinación a las operaciones plantea ante el Congreso de la Unión el establecimiento de un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al cual se le llamó Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, quien es el encargado de regular las acciones entre los institutos de la seguridad social, intermediarios financieros, empresarios y trabajadores.

1.2. PARTICULARIDADES DEL SAR

CONCEPTO.

El SAR es una prestación de seguridad social con carácter de seguro adicional, establecido por el IMSS y por el ISSSTE, creado para la protección y bienestar de los

trabajadores y sus familiares, los cuales son manejados en cuentas individuales teniendo como fin el de acumular saldos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o bien como complemento de éstos.

OBJETIVOS.

a) Objetivo Macroeconómico.

Pretende fomentar la generación de un mayor volumen de ahorro, permitiendo así el financiamiento a largo plazo de la inversión productiva y un mayor crecimiento económico en el país.

b) Objetivo de Equidad Financiera.

Pretende crear mecanismos para dar al pequeño ahorrador acceso a instrumentos más sofisticados del mercado financiero y a mejores rendimientos.

c) Objetivo Social Demográfico.

Este objetivo tiene el propósito de mejorar el nivel de vida de los trabajadores cuando llegue el momento de su jubilación, además que permitirá una mayor capacidad y eficiencia en el financiamiento de vivienda para los trabajadores.

CARACTERÍSTICAS

a) El SAR se encuentra en estrecha relación con el régimen de seguro social, INFONAVIT e ISSSTE.

b) El SAR es una prestación constitucional de seguridad social.

c) La existencia de prestaciones a favor de los trabajadores y sus beneficiarios.

- Hay titularidad sobre las aportaciones individualizadas.

- El saldo acumulado de las subcuentas se transmite a los beneficiarios en caso de muerte.

d) Los recursos de la subcuenta de retiro ganan intereses.

Esta característica representa una garantía para el trabajador de que el ahorro conservará su poder adquisitivo.

e) Con esta nueva Ley se prevé el cobro de comisiones por el manejo de cada cuenta individual, la cual se cargará mensualmente sobre el monto de la misma.

1.3. CAUSAS DE LAS REFORMAS AL SAR Y ORIGEN DE LAS AFORES

En México el sistema de seguridad social se inició bajo un régimen de reparto en el que las pensiones del IMSS no provenían de un fondo acumulado e individual, sino de las cotizaciones de los trabajadores activos, siendo mayores las cotizaciones a las pensiones no acumulándose de esta manera una reserva con la diferencia, empleándose en gastos para la salud, dando como resultado pensiones muy bajas en términos reales.

Sin embargo la disminución de las tasas de natalidad y el aumento de las expectativas de vida promedio de la población, ha provocado cambios en la estructura demográfica de nuestro país.

Esta creciente insuficiencia aunada a la inconsistencia e inequidad en los requisitos y formas de otorgar los beneficios, así como la administración de sus recursos, ha dado como consecuencia que los sistemas de reparto a través de la administración presenten nuevos problemas y por lo tanto no constituyan hoy una respuesta eficaz para los fines para los que fueron creadas.

Las principales razones del cambio en el viejo sistema de pensiones, se debe principalmente a las siguientes debilidades:

a) Falta de transparencia en el manejo de fondos previsionales.

Los recursos de los fondos de pensiones, carecían de un esquema de inversión que garantizara una rentabilidad mínima, asimismo los afiliados no decidían la forma en que sus recursos deberían ser manejados.

b) Inseguridad para los imponentes.

Para poder cotizar se deberían cubrir ciertos requisitos como el de estar cotizando al momento de jubilarse o tener cierto número de cotizaciones, ya que de no ser así existía la posibilidad de que los beneficiarios no obtuvieran dicha pensión.

c) Alta dependencia del financiamiento estatal.

En las últimas décadas el sistema había presentado situaciones de desfinanciamiento, lo que provocaba que el estado constantemente aportara para suplir tal deficiencia.

d) Papel pasivo de los asegurados.

Los afiliados jugaban un papel pasivo pues no podían tomar decisiones sobre sus fondos ni sus beneficios potenciales, ya que no existía la propiedad individual sobre éstos.

e) Ausencia de mecanismos de reajustabilidad automática.

Las pensiones no aumentan su valor, pues no se contaba con un esquema transparente y oportuno de su poder adquisitivo.

f) Falta de uniformidad.

La existencia de los sistemas de previsión diferenciados que discrimina en favor de algunos sectores, la falta de consistencia, uniformidad y equidad.

La reforma busca garantizar al trabajador la protección integral de los recursos que destinen a su jubilación y al mismo tiempo incentivar al ahorro interno convirtiéndolo de esta manera en fuente esencial de financiamiento del desarrollo nacional, asignando un papel complementario al ahorro externo.

Por las razones antes mencionadas, resulta más que obligado modificar el sistema financiero quitando el peso pensionario a nuestras instituciones de seguridad social, dejándoles que se dedicaran solamente a atender los sistemas de seguridad y prestaciones sociales.

Es por ello que en América Latina surgen los sistemas de capitalización individual primeramente en Chile en 1981, extendiéndose a Perú en 1993, Argentina en 1994 y Uruguay en 1996. También se extiende a Europa particularmente a España en 1989.

De igual forma en México en 1997, con base en la experiencia de otros países, se ideó una reforma integral que permitiera salvaguardar los recursos a fin de garantizar la seguridad social a los trabajadores, es así como se reforman la LSS y la LSAR.

El nuevo sistema se basa en la capitalización individual, es decir, en la creación de una cuenta individual para cada trabajador operada por una Administradora de Fondo para el Retiro (AFORE).

Este sistema se basa en el seguro de retiro de cesantía en edad avanzada y vejez, uno de los cinco seguros que hasta esa fecha prestaba en forma exclusiva el IMSS, y en el que ahora intervienen compañías de seguros y empresas privadas especializadas en el manejo de ahorro para el retiro, denominadas AFORES.

1.4. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Las reformas a la LSS fueron originadas por una serie de deficiencias y necesidades, pues al igual que en muchos otros países, en México existía un modelo de reparto el cual daba muestras de haberse agotado irremisiblemente, como fue explicado anteriormente, proponiéndose entonces un esquema novedoso empíricamente probado en otros países, como Chile, basado en el modelo de capitalización individual para lo cual hubo de modificarse la LSS, la LSAR, la LINFONAVIT, entre otras.

Es por ello que el cambio de nuestra seguridad social era urgente y precisaba de medidas drásticas distintas y eficaces desde el punto de vista financiero.

Esta situación aunada a una reglamentación incompleta, problemas administrativos, deficiencias en la determinación de los saldos de las cuentas individuales, problemas de duplicidad de cuentas debido a la utilización del R.F.C., desconocimiento por parte de los trabajadores del monto de sus aportaciones y en algunas ocasiones de sus saldos, origina la nueva LSS que entró en vigor en julio de 1997.

Es un hecho que la seguridad social tenía que cambiar a fondo; lo que pretende la nueva ley es elevar la calidad y mejorar el servicio, ampliar la cobertura, darle

viabilidad financiera a la institución y, lo que es muy importante, asegurar una pensión justa y digna a todos los trabajadores.

Para ello en la NLSS se plantean los siguientes objetivos generales:

a) Resolver la crítica situación financiera por la que atraviesa el IMSS originado por factores técnicos y administrativos, a fin de garantizar su capacidad para brindar mayor protección, elevar la calidad de sus servicios, mejorar las prestaciones y las condiciones en que éstas se otorgan.

b) Reformar los mecanismos de financiamiento, a fin de disminuir el déficit financiero de los esquemas de aseguramiento, para lo cual se dará fin a los subsidios entre un ramo de seguro y otro; los subsidios que se generen deberán ser cubiertos por el Gobierno Federal o los gobiernos de las entidades beneficiadas y no por las cuotas obrero-patronales, ya que dada la situación actual es inconveniente incrementar dichas cuotas.

c) Contribuir a incrementar el ahorro interno mediante la captación de recursos destinados a cubrir obligaciones de largo plazo y promover con decisión la creación de nuevas fuentes de trabajo.

d) Garantizar que los recursos destinados a un ramo de seguro se utilicen sólo para ese propósito, es decir, que sólo podrán utilizarse para cubrir las prestaciones y formar los recursos que correspondan a cada uno de los respectivos seguros.

El objeto y finalidad de la LSS es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de pensiones reuniendo los requisitos.

Para ello con la nueva Ley se suscitan los siguientes cambios más notables e importantes:

Se fortalece la responsabilidad del Estado de brindar seguridad social incrementando de manera sustancial sus aportaciones, pues antes se dejaba que los patrones absorbieran mayoritariamente el costo del servicio.

Se crea la llamada cuota social, pues en el artículo 168 fracción IV se establece que estarán a cargo del Gobierno Federal las pensiones que se encuentren en curso de pago, las de aquéllos sujetos que se encuentren en período de conservación de derechos, así como las pensiones que en el futuro se otorguen a los asegurados que opten por el esquema establecido en la Ley de 1973.

Se establece un nuevo esquema de financiamiento para la afiliación voluntaria de los trabajadores no asalariados, a través de una cuota fija que garantice el equilibrio y permita ampliar la cobertura de la institución a toda la población ocupada y no sólo a los asalariados formales; es decir, el procedimiento para su obtención será sencillo y a un costo accesible.

Se crea una cuenta individual para cada trabajador; los recursos de dicha cuenta ya no serán administrados por los bancos , sino por las AFORES y tendrán a su cargo una o varias SIEFORE , las cuales deberán de invertir sus recursos en valores que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores.

Se reestructuran las cinco ramas del seguro del régimen obligatorio a las que están sujetos los trabajadores quedando globalizadamente de la siguiente manera:

1.-El Seguro de Riesgo de Trabajo:

Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a causas del trabajo, brindándole una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo o bien pagándole a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

Este seguro se encargará de cubrir el costo de la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, los servicios de hospitalización los aparatos de prótesis y terapias de rehabilitación que otorga el IMSS al trabajador accidentado.

2.-El Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Brinda atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Este seguro también sufre modificaciones, se reduce escalonadamente la cuota del trabajador asegurado conforme al salario percibido, pero con una cuota fija patronal y gubernamental, se establece un trato jurídicamente diferenciado a los asegurados, pues se implementa una cuota adicional a cargo de patrones, y en caso de trabajadores cuando su salario base de cotización sea mayor a tres veces el S.M.G.D.F.

Por lo tanto pagará más quien más ingresos tenga, quedando exentos de cubrir aportaciones para servicios médicos aquellos trabajadores que ganan entre uno y tres salarios mínimos.

Esta rama del seguro separa, por primera vez, los recursos para financiar prestaciones en dinero, subsidios y prestaciones en especie de índole médico.

3.- Seguro de Invalidez y Vida.

Protege contra los riesgos de invalidez y muerte al asegurado o al pensionado por invalidez , cuando dichos riesgos no se presentan por causa de riesgo de trabajo, otorgando una pensión al asegurado o a sus beneficiarios.

El anterior seguro de Invalidez, Vejez Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), y el Seguro de Retiro , con la NLSS se reestructuran de tal manera que surge el Seguro de Invalidez y Vida (antes ramo de muerte) y el seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (que surge por la unión del anterior Seguro de Retiro y las ramas de Vejez y Cesantía en Edad Avanzada).

El financiamiento de este seguro es mediante un porcentaje de aportación sobre el S.B.C. por parte del patrón ,trabajador y estado.

4.- Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Cubre los riesgos de retiro, de cesantía en edad avanzada, de vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados.

En el antiguo sistema, muchos mexicanos se jubilaban pero no podían acceder a pensión por diversos factores, lo que ocasionaba que perdieran todo lo cotizado por el simple transcurso del tiempo, ahora con este nuevo seguro el trabajador cotizante

reserva un fondo específico para afrontar tales eventos con aportaciones de él, su patrón y el gobierno.

Así, los derechos de propiedad de lo ahorrado están perfectamente definidos, y el trabajador cotizante no pierde por ningún motivo lo acumulado en su cuenta individual, recibiendo al final de su carrera laboral, él o sus beneficiarios en caso de deceso, lo acumulado y manteniendo su dinero el valor adquisitivo actualizado e incrementándose con los rendimientos reales que ofrezca la AFORE.

Cabe mencionar que los recursos financieros captados en esta rama del seguro, son los únicos que estarán manejados en forma privada por la AFORE que seleccione el propio asegurado.

5.-Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.

Este seguro otorga al trabajador y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos y proporciona prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

El cambio que sufrió este seguro fue que se le adicionaron las prestaciones sociales de manera obligatoria, por lo que ahora podrán ser exigidas por los derechohabientes que

por ley deben acceder a ellas; se amplía cuantitativamente la cobertura geográfica de estos servicios a fin de que más madres trabajadoras reciban este servicio.

Por lo que respecta al financiamiento de este seguro, a pesar de que se adicionarán las prestaciones sociales, seguirá recibiendo el mismo porcentaje de aportación por parte del patrón, por consiguiente el presupuesto para las guarderías se reducirá.

Con la Nueva Ley del Seguro Social se reestructuran los seguros y sus ramas con el objeto de ser más equitativos con las prestaciones tanto en especie como en dinero.

A continuación se muestra un cuadro comparativo entre el antiguo y el nuevo régimen:

<i>EL RÉGIMEN OBLIGATORIO COMPRENDE LOS SEGUROS DE :</i>	
<i>1996</i>	<i>1997</i>
I. RIESGO DE TRABAJO	I...RIESGO DE TRABAJO
II. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	II.. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
III. INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE	III. INVALIDEZ Y VIDA
IV. GUARDERÍAS	IV. RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ
V. RETIRO	V. GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Tabla no.1 Comparación de los seguros comprendidos en el antiguo y nuevo régimen

CAPÍTULO 2



CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO (AFORE-SIEFORE)

2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Con la reforma que aprobó nuestro sistema de seguridad social y como consecuencia de las modificaciones al IMSS se establece la creación de organismos denominados AFORES, las cuales tendrán a su cargo el manejo de los fondos acumulados en las cuentas individuales.

Es decir, que a partir de 1997 todos los trabajadores afiliados al régimen de seguro social tienen la opción de cambiar a este nuevo sistema de pensiones, teniendo el derecho de elegir libremente la administradora que considere más rentable.

CONCEPTO

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) son entidades financieras con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se dedican de manera exclusiva a administrar las cuentas individuales y a canalizar los recursos provenientes de las subcuentas que las integran, así como a administrar sociedades de inversión.

Estas administradoras deberán efectuar todos los trámites necesarios para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en la inversiones de las sociedades de inversión que administren.

OBJETIVOS

Las administradoras de Fondo para el Retiro (AFORES) tendrán como objeto principal:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales; tratándose de las subcuentas de vivienda deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes, con base en la información que les proporcionen los institutos de seguridad social.
- Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales. Además, reciben y registran las aportaciones voluntarias del trabajador y el patrón .
- Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas.
- Enviar un estado de cuenta, cuando menos una vez al año, al domicilio que le indique el trabajador , para que conozca el saldo y lleve el control de su cuenta individual.
- Ofrecer otro tipo de servicios que les soliciten; estados de cuenta adicionales, reposición de documentos y consultas especiales sobre el saldo por las cuales la AFORE podrá cobrar una comisión.

- Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren.
- Operar y pagar, bajo las modalidades que la CONSAR autorice los servicios programados .
- Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de la leyes de seguridad social.
- Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para que sea ella la que pague la pensión de acuerdo con el sistema de renta vitalicia.
- Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión, para que éstas administren los ahorros en forma transparente y profesional.

El ahorro para el retiro ahora es administrado de una manera profesional para genera rendimientos, proteger su valor adquisitivo e incentivar el ahorro voluntario y apoyar la actividad productiva nacional. Este nuevo sistema de pensiones, lo que busca básicamente es asegurar un ingresos estable para los trabajadores cuando éstos concluyan su vida laboral; dentro de las características más sobresalientes se tienen las siguientes:

- a) Una capitalización individualizada en una cuenta que es propiedad exclusiva del trabajador .
- b) Un estímulo al esfuerzo individual y voluntario del ahorro .
- c) Existe una participación de instituciones especializadas en la administración de los fondos.
- d) Hay una mayor transparencia en el manejo de los recursos con respecto a los sistemas tradicionales.
- e) El trabajador tiene la libertad de elegir la AFORE que más le convenga pudiendo cambiarla si ésta no satisface sus intereses.
- f) Establecer ciertos mecanismos que garantizan los recursos del trabajador, así como el mantenimiento permanente del poder adquisitivo de las pensiones y del otorgamiento de una pensión mínima garantizada.
- g) Los trabajadores afiliados en el antiguo régimen, tienen la opción de elegir al momento de pensionarse el sistema que más ventajas le ofrezca, ya sea a través de la AFORE a la cual se encuentran afiliados o a la que le correspondería en el antiguo régimen .
- h) Otra de sus características es que están autorizadas para cobrar a sus asegurados una comisión por la administración de su cuenta individual y por los servicios complementarios. En este último caso, siempre será una cuota fija que deberá pagarse en efectivo.

i) Las administradoras sólo podrán cobrar las comisiones a los trabajadores con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias que establezcan de conformidad con las reglas de carácter general que expida la comisión.

Además, la CONSAR velará en todo momento porque las administradoras presenten condiciones adecuadas de competencia y eficiencia, de igual manera vigilará que no se presenten prácticas monopólicas absolutas o relativas de los participantes o por una concentración de mercado.

De tal manera, y para mantener un adecuado balance y equilibrio en los sistemas de ahorro para el retiro, ninguna administradora podrá tener más del 20% de participación en el mercado de los sistemas de ahorro para el retiro a menos, que previa opinión del Comité Consultivo y de Vigilancia, así como autorización de la comisión, autorice un límite mayor al establecido siempre y cuando éste no represente perjuicio a los intereses de los trabajadores.

Asimismo el art. 28 de la LSAR establece que las administradoras están obligadas a mantener una reserva especial invertida en las acciones de las sociedades de inversión que administren; el monto de esta reserva la determinará la CONSAR basándose en el valor total de las carteras de las sociedades de inversión que administren.

También nos señalan la LSAR, que cada administradora deberá contar con un contralor normativo el cual será responsable de vigilar el buen desempeño de los funcionarios y empleados.

En cuanto al tema de las comisiones, la ley establece que cada administradora deberá cobrar las comisiones sobre bases uniformes, sin discriminar a trabajador alguno y sin perjuicio de los incentivos que se otorguen a los propios trabajadores por permanencia o por ahorro voluntario .

De igual, forma la LSAR dice que como consecuencia en el cambio de las comisiones los trabajadores podrán traspasar sus recursos a otra administradora, el cual no estará sujeto a lo que establece la LSS que es de un año.

Además, en ningún caso las administradoras podrán cobrar comisiones por entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o de seguros de sobrevivencia.

SIEFORES

Las SIEFORES son Sociedades de Inversión Especializadas en Fondo para el Retiro, que se constituyen con patrimonio de las AFORES y que son administradas y operadas por las mismas; su función es la inversión de los recursos de las cuentas individuales.

que administra la AFORE , cuidando su seguridad y protegiendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

CONCEPTO

De acuerdo con el art. 39 de LSAR las dos son sociedades anónimas de capital variable que tienen por objeto primordial invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social.

OBJETIVOS

- a) Deben invertir los recursos de los trabajadores en instrumentos financieros con el fin de lograr la mejor inversión posible así como el mayor rendimiento.

- b) Las SIEFORE pueden ser operadas por una o varias AFORE , sin embargo, durante el primer año sólo operarán una.

- c) El dinero invertido en cualquier SIEFORE es totalmente independiente de la situación financiera y del capital de la AFORE que la administra.

2.2. REQUISITOS PARA SU CONSTITUCIÓN

La LSAR en su art. 20 establece que las administradoras para su funcionamiento deberán cumplir entre otros con los siguientes requisitos:

a) Constituirse como Sociedades Anónimas de Capital Variable; en su denominación o a continuación de ésta utilizarán la expresión “Administradora de Fondos para el Retiro” o su abreviatura “AFORE”; no deberán utilizar expresiones en idioma extranjero o el nombre de alguna asociación religiosa o política, ni utilizar símbolos religiosos o patrios que sean objeto de devoción o culto público.

b) El capital mínimo exigido deberá estar íntegramente suscrito -los socios deben firmar comprometiéndose a pagar totalmente una cantidad determinada - y pagado - además del compromiso, debe efectivamente cubrirse la cantidad relativa -.

El capital mínimo será fijado por la CONSAR mediante disposiciones de carácter general.

c) El número de sus administradores no será inferior a cinco y estarán constituidos en Consejo de Administración. Los miembros del Consejo de Administración, el director general y el contralor normativo deberán ser autorizados por la Comisión.

Para organizarse y operar como Administradora se requiere la autorización de la Comisión quien la otorgará discrecionalmente, oyendo la opinión de la SHCP.

Se dice que la autorización es discrecional porque la Comisión, apreciando con libertad la situación que prevalezca en el mercado, la que tengan los participantes en el SAR y los solicitantes, tomando en cuenta el orden público y el interés social, apreciando las

propuestas económica y jurídicamente viables, decidirá si se otorga o no la autorización para constituir la AFORE.

Para que la CONSAR otorgue la autorización a los solicitantes, éstos deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) El grupo de personas o institución interesadas en constituir la AFORE, deberán presentar la solicitud para la autorización de la CONSAR.
- b) Presentar el proyecto de estatutos sociales.
- c) Presentar el programa general de operación y funcionamiento.
- d) Presentar el programa de divulgación de la información, que será aspecto central para la adecuada y equitativa operación de las AFORES.
- e) Presentar el programa de reinversión de utilidades, ello con el fin de asegurar niveles adecuados de capitalización de las Administradoras y por lo tanto determinar su solvencia y si son entidades en expansión y a largo plazo.

Los programas antes mencionados deberán cumplir con los requisitos mínimos que determine la Comisión.

- f) Los accionistas que detentan el control de la Administradora, deberán presentar un estado de su situación patrimonial de los últimos cinco años.
- g) La CONSAR aprobará las escrituras constitutivas y sus modificaciones para su inscripción ante el Registro Público de Comercio. En todo caso, se deberá proporcionar

a la Comisión copia certificada de las actas de asamblea y, cuando proceda, testimonio notarial en el que conste la protocolización de las mismas.

CAPITAL SOCIAL

Cuando menos el 51 % del capital social de las Administradoras estará representado por acciones de la serie “A” y el restante 49 % o menos del capital social, podrá integrarse indistinta o conjuntamente por acciones de las series “A” y “B”.

Las acciones representativas de la serie “A” podrán ser adquiridas únicamente por:

- personas físicas mexicanas y,
- personas morales mexicanas cuyo capital social sea mayoritariamente propiedad de mexicanos y estén controladas efectivamente por éstos.

Las acciones representativas de la serie “B” serán de libre suscripción. Podrán ser adquiridas por personas físicas y morales extranjeras siempre y cuando no ejerzan funciones de autoridad.

Cabe mencionar que la participación directa o indirecta, de las instituciones financieras del exterior en el capital social de las Administradoras, será de conformidad con lo establecido en los tratados y acuerdos internacionales aplicables y en las disposiciones que emita al respecto la SHCP.

LIMITANTES EN LA ADQUISICIÓN DEL CAPITAL SOCIAL

Ninguna persona física o moral podrá adquirir más del 10 % del capital social de una AFORE, ya sea en forma directa o indirecta, mediante una o varias operaciones de cualquier naturaleza, simultáneas o sucesivas. La Comisión podrá autorizar, a su juicio, un porcentaje mayor siempre que no implique conflicto de intereses.

Cuando los intermediarios financieros, los grupos financieros o entidades financieras que los integren, no cumplan con los niveles de capitalización previstos en las leyes financieras, no se les autorizará para participar en el capital social de una Administradora. Se dice que una entidad financiera no cumple con los niveles de capitalización cuando no ha cubierto los apoyos financieros recibidos del Fondo Bancario de Protección al Ahorro o del Fondo de Apoyo al Mercado de Valores.

CAPITAL FIJO

Las Administradoras deberán contar permanentemente con un capital fijo sin derecho a retiro totalmente pagado; dicho capital deberá ser por lo menos igual al capital mínimo exigido que indique la Comisión.

Si la Administradora redujera su capital por debajo del mínimo exigido, estará obligada a reconstituirlo dentro del plazo que determine la Comisión sin exceder de 45 días naturales.

2.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Las AFORES han sido estructuradas de tal forma, que les sea posible realizar sus operaciones lo más eficiente posible a fin de alcanzar sus objetivos, por lo cual, las administradoras en su estructura orgánica deberán considerar las siguientes especificaciones:

a) Asamblea General de Accionistas:

Por su carácter de sociedades anónimas las AFORES tendrán como órgano supremo la asamblea general o asamblea de accionistas.

b) Consejo de Administración:

El número de sus administradores no será inferior a 5, actuarán constituidos en Consejo de Administración, serán designados por los accionistas de la sociedad y cuando menos dos de sus cinco integrantes deberán ser consejeros independientes por cada cinco.

Los consejeros independientes serán designados por la Asamblea de Accionistas; serán expertos en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social; no deberán tener nexo patrimonial con otras AFORES; ni vínculo laboral o parentesco con accionistas de control o principales funcionarios de las administradoras; ni prestar servicios al IMSS y demás institutos de seguridad social. Asimismo, deberán propiciar

con su voto y procurar en todo momento que las decisiones del Consejo de Administración sean en beneficio de los trabajadores y con apego a la normatividad, ya que de lo contrario incurrirán en responsabilidad.

El consejo de administración sesionará cuando menos una vez al mes y deberá estar presente cuando menos un consejero independiente; en cada sesión se levantará una acta pormenorizada que estará a disposición de la comisión .

Los asuntos que requieren ser aprobados por la mayoría de los miembros del consejo y contar con el voto aprobatorio de los consejeros independientes, según lo marca el art. 29 de la LSAR, son los siguientes:

-El programa de autorregulación de la administradora que contendrá las normas y actividades de los principales funcionarios y las acciones correctivas por incumplimiento, teniendo como objeto garantizar la eficiente operación de la administradora, así como la protección de los intereses de los trabajadores.

-Los contratos que la administradora celebre con aquellas empresas con las que tenga nexos patrimoniales o de control administrativo.

-Los contratos tipo que la administradora celebre con los trabajadores, así como las modificaciones a los prospectos de información.

Los miembros del Consejo de Administración de las administradoras también serán miembros del Consejo de Administración de las Sociedades de Inversión con que operen y también formarán parte del Comité de Inversión de dichas sociedades.

c) **Contralor Normativo:**

El responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la administradora, cumpla con la normatividad externa e interna será el contralor normativo, quien será nombrado por la asamblea de accionistas y lo podrán suspender, remover, o revocar, notificando de ello a la comisión.

Para poder ejercer como Contralor Normativo se deberán cumplir los mismos requisitos que para ejercer como Consejero Independiente, dichos requisitos ya fueron citados con anterioridad.

Las funciones del Contralor Normativo son:

- Verificar que se cumpla y proponer modificaciones, al programa de autorregulación con el objeto de prevenir conflictos de interés.
- Recibir y analizar los informes del Comisario y los dictámenes de los auditores externos.

- Presentar a la comisión informes mensuales que contendrán los resultados del cumplimiento de sus obligaciones, así como las irregularidades de que tenga conocimiento.

- Asistir a las sesiones del Consejo de Administración de las administradoras y de las sociedades de inversión; y a las sesiones del Comité de Inversión participando con voz pero no con voto.

- Presentar mensualmente a la asamblea de accionistas y al consejo de administración un informe por escrito evaluando los avances del programa de autorregulación.

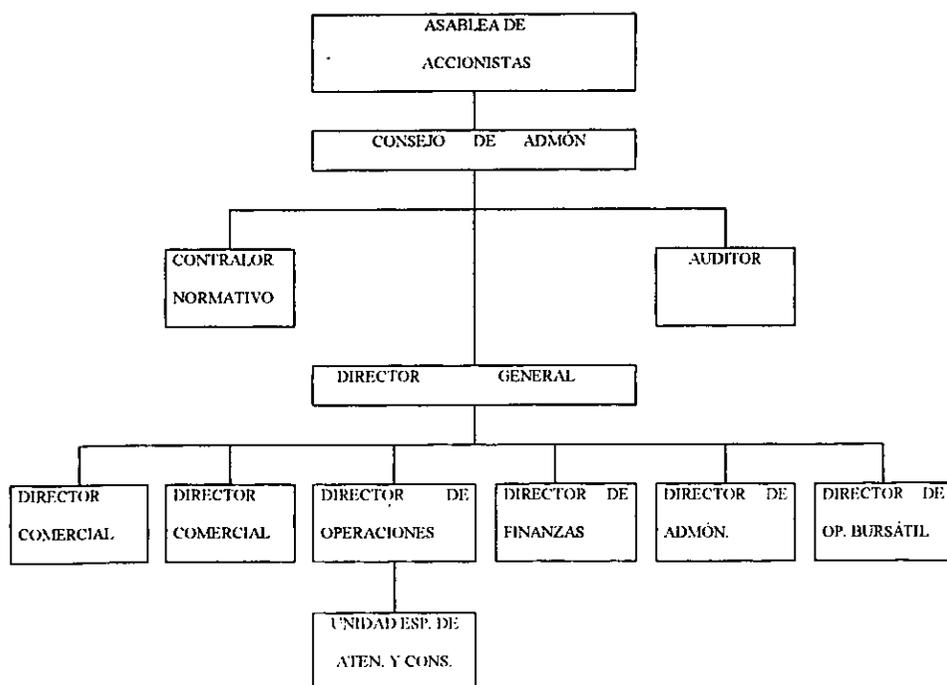
d) Unidad Especializada:

Las administradoras deben contar con una Unidad Especializada, que estará a cargo de un funcionario que pueda obligar a la administradora a atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones; además informará al Consejo de Administración y a la CONSAR de las consultas y reclamaciones que reciba.

Las reclamaciones de los trabajadores se responderán por escrito, y se llevará un registro de ellas que contendrá: nombre del reclamante, número de seguridad social del trabajador, fecha de recepción, la reclamación y la resolución que se determine; esta

información se deberá conservar durante los dos años siguientes a partir de su resolución .

Las AFORES informarán mediante un aviso en lugar visible de los horarios de servicio y el nombre del funcionario responsable. Cabe mencionar que los miembros del Consejo de Administración, el Director General y el Contralor Normativo de las administradoras deberán ser autorizados por la CONSAR , debiendo acreditar su solvencia moral, capacidad técnica y administrativa.



Cuadro no. 1. Organigrama de una AFORE.

2.4. INTEGRACIÓN DE LA CUENTA INDIVIDUAL

La base del nuevo sistema de pensiones es la Cuenta Individual; esta cuenta es la que por ley se abre por cada asegurado en la AFORE que este elija; en ella se depositan las cuotas y aportaciones obligatorias, así como el ahorro voluntario del trabajador y de sus patrones, depositándose también los rendimientos que genere el ahorro; es propiedad del trabajador y será identificado con un número único.

La cuenta individual consta de cuatro subcuentas cuyo nombre está relacionado con el retiro de las aportaciones.

1.- Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Dividida en tres registros:

- Retiro
- Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuota Social

2.- Subcuenta de Vivienda

Dividida en tres registros:

- Aportaciones hasta el tercer bimestre de 1997.
- Aportaciones a partir del cuarto bimestre de 1997
- Aportaciones adicionales.

3.- Subcuenta de Aportaciones Voluntarias.

4.- Subcuenta de Seguro de Retiro (SAR 1992 - tercer bimestre de 1997).

La Cuenta Individual se integra con las aportaciones que a continuación se mencionan:

- A los trabajadores les corresponde aportar por concepto de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, una cuota del 1.125 % de su salario base de cotización misma que será descontada por el patrón y entregada al IMSS a nombre del trabajador.

-A los patrones les corresponden las siguientes cuotas:

2% sobre salario base de cotización por concepto de SAR; 3.15% por concepto de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que también deberán depositar al IMSS; 5% para la subcuenta de INFONAVIT, sobre la cual la AFORE sólo recibirá la información del saldo y rendimiento logrado por el INFONAVIT, con el objeto de integrarlo al saldo total de la cuenta individual.

Por otro lado el gobierno aportará una cuota de 0.225% sobre su salario base de cotización por concepto de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Además de aportar la Cuota Social que equivale inicialmente al 5.5% del SMGDF por cada trabajador y que se actualizará trimestralmente de acuerdo al INPC pagadero bimestralmente.

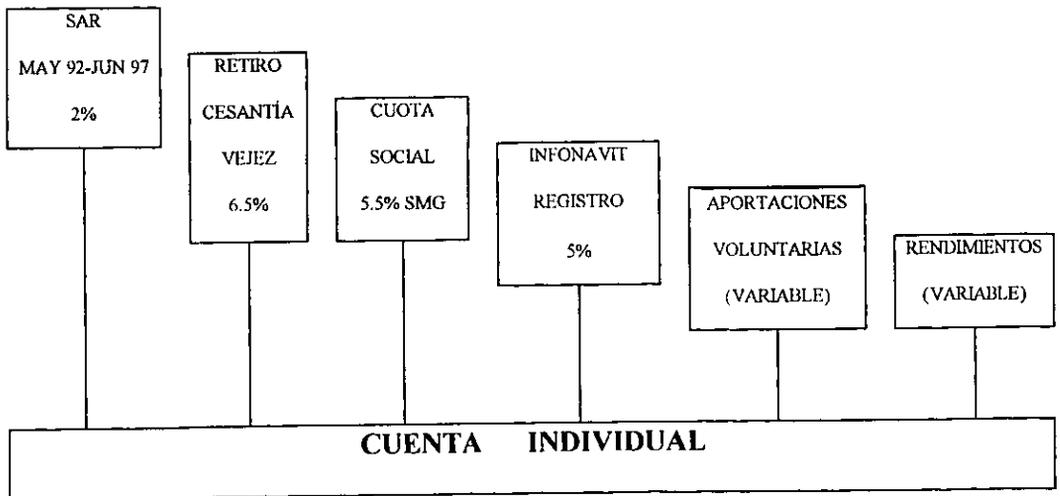
Esta última cuota resulta de vital importancia en los trabajadores de menores ingresos.

Por último, la cuenta individual también se integra por las aportaciones voluntarias realizadas por el patrón y por el trabajador.

El propósito de mantener estas subcuentas es identificar los derechos que cada una de ellas otorga para que en el momento de retiro, el trabajador pueda optar por el sistema pensionario que más le convenga, de esta manera el trabajador conoce cuánto ha acumulado por cada concepto.

La Cuenta Individual puede estar sujeta a comisiones por parte de la AFORE; éstas se establecen de acuerdo a las normas que fija la CONSAR.

INTEGRACIÓN DE LA CUENTA INDIVIDUAL



Cuadro no. 2. Integración de la Cuenta Individual.

2.5. FUNCIONAMIENTO AFORE-SIEFORE.

Este sistema funciona bajo el esquema de un plan de ahorro establecido por ley y tiene como objetivo garantizar una pensión digna en el momento en el que el trabajador se retire.

Este esquema se compone de aportaciones y /o ahorros obligatorios como lo son las cotizaciones que la ley del IMSS establece y además por un ahorro voluntario que el trabajador puede efectuar cuando él así lo quiera.

Las aportaciones se concentran en una cuenta individual que es administrada por una entidad especializada (AFORE) y es entonces cuando el trabajador adquiere la propiedad de los fondos que se acumulen en su cuenta.

Cabe mencionar que estos fondos son inembargables ya que se encuentran protegidos por la ley, además de que están destinados a financiar los beneficios y prestaciones que tiene el afiliado y los beneficiarios en su caso.

Las Administradoras una vez elegidas por los trabajadores en forma libre, canalizan los recurso a través de las Sociedades de Inversión, para que éstas a su vez los invierta en valores destinados a financiar inversiones productivas, obteniendo de esta manera una

rentabilidad que se capitaliza en la cuenta individual del trabajador, cobrando a su vez las comisiones que de ésta se deriven.

Las aportaciones de los trabajadores son depositadas por el patrón, por medio de una entidad receptora (IMSS, Bancos) que reciben los pagos junto con el detalle de las aportaciones; éstos transfieren los recursos a una cuenta concentradora en el banco de México (abierta a nombre del IMSS).

Las entidades receptoras informan de los pagos recibidos a las empresas operadoras, las cuales deben conciliar las cuotas y aportaciones e identificar la AFORE que corresponde a cada trabajador.

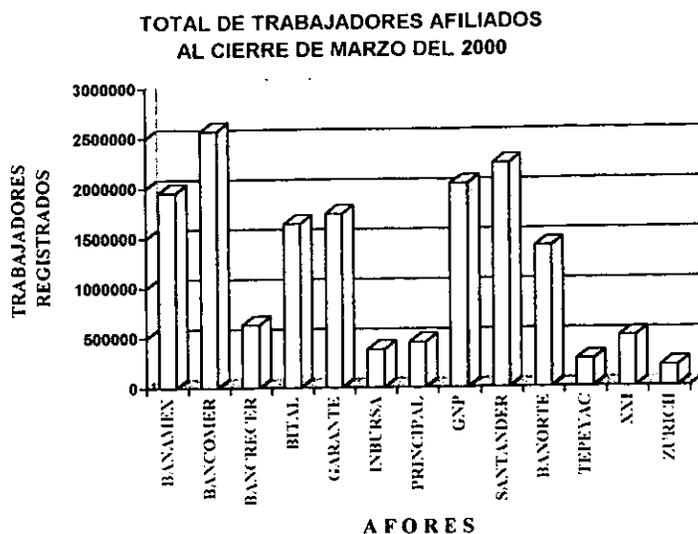
Además de transmitir la información con el detalle de cada subcuenta y ordenar la transferencia de los recursos correspondientes, excepto los recursos de la subcuenta de vivienda sobre la cual las AFORES sólo recibirán la información del saldo y el rendimiento logrado por el INFONAVIT con el objeto de integrarlo al saldo total de la cuenta individual.

La AFORE recibe los recursos y los invierte en las Sociedades de Inversión según las preferencias y porcentajes definidos por cada trabajador.

**TOTAL DE TRABAJADORES AFILIADOS
(AL CIERRE DE MARZO DEL 2000)**

AFORE	TRABAJADORES TOTALES		TRABAJADORES CON APORTACIÓN		REL. TRAB. CON APORT. / TRAB. TOTALES (%)
	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	
BANAMEX ALGON	1,956,748	12.20	1,842,115	13.00	94.10
BANCOMER	2,573,923	16.00	2,356,302	16.70	91.60
BANCIER DRESNER	630,993	3.90	551,772	3.90	87.40
BITAL	1,641,480	10.20	1,457,117	10.30	88.80
GARANTE	1,740,236	10.80	1,567,518	11.10	90.10
INHURSA	381,535	2.40	360,522	2.60	94.50
PRINCIPAL	451,598	2.80	400,419	2.80	88.70
PROFUTURO GNP	2,038,508	12.70	1,608,259	11.40	78.90
SANTANDER MEXICANO	2,242,262	14.00	1,939,083	13.70	86.50
SOLIDA BANORTE GENERALI	1,410,910	8.80	1,184,386	8.40	83.90
TEPEYAC	273,006	1.70	239,431	1.70	87.70
XXI	502,877	3.10	485,803	3.40	96.60
ZURICH	205,808	1.30	142,611	1.00	69.30
TOTAL	16,049,884	100.00 %	14,135,538	100.00 %	88.10%

Tabla No 2 Total de afiliados por AFORE



Al cierre de Marzo 16,049,884 trabajadores se encuentran afiliados a algunas de las 13 AFORES. El 84.70% de los trabajadores se encuentra registrado en siete administradoras que son Bancomer 16.00%, Santander Mexicano 14.00%, Profuturo GNP 12.70%, Banamex Aegon 12.20%, Garante 10.80%, Bital 10.20% y Sólida Banorte Generali 8.80%.

Del total de los trabajadores registrados, 81.60% son 88.10 son activos. es decir, han recibido al menos una aportación en su C.I. desde el inicio del sistema en julio de 1997.

RESERVA ESPECIAL

De acuerdo al art. 28 de la LSAR, las Administradoras deberán contar con una reserva invertida en acciones de las Sociedades de Inversión que administren, la cual será determinada por la Comisión con base en el valor total de las carteras de dichas sociedades.

En caso de que esta reserva se encuentre por debajo del mínimo requerido, la AFORE estará obligada a reconstituirlo dentro de un plazo no mayor de 45 días naturales; cabe mencionar que esta reserva se constituye sin perjuicio de integrar la reserva legal establecida por la LGSM.

FUNCIONAMIENTO SIEFORE

Como se vió anteriormente, las Sociedades de Inversión son administradas y operadas por las AFORES, teniendo como objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social.

COMITÉ DE INVERSIÓN

Las Sociedades de Inversión deberán contar con un Comité de Inversión que tendrá por objeto determinar la política y estrategia de inversión, así como la composición de los

activos de la sociedad y de igual manera designar a los operadores que ejecuten la política de inversión.

RÉGIMEN DE INVERSIÓN

De acuerdo al art. 43 de la LSAR, se establece que el régimen de inversión deberá otorgar la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores asegurados, tendiendo a incrementar el ahorro interno del país como un objetivo paralelo al desarrollo de un mercado de instrumentos bursátiles de largo plazo acorde al sistema pensionario mexicano, el cual contempla periodos de espera de hasta 24 años para acceder a este tipo de prestaciones económicas, de tal manera y por razón natural, deberá canalizar los recursos financieros que manejen preponderantemente a fomentar los siguientes cinco macro-objetivos:

- a) La actividad productiva nacional
- b) Una mayor generación de empleo
- c) La construcción de vivienda
- d) El desarrollo de infraestructura
- e) El desarrollo regional

Ahora bien, la cartera de valores de las Sociedades de Inversión estará integrada por los siguientes instrumentos:

- a) Instrumentos emitidos o avalados por el gobierno federal
- b) Instrumentos de renta variable
- c) Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas
- d) Título de deuda emitidos por instituciones de banca múltiple o de desarrollo
- e) Títulos cuyas características específicas preserven su valor adquisitivo conforme al INPC
- f) Acciones de otras Sociedades de Inversión excepto Sociedades de Inversión especializadas en fondos para el retiro.

La cartera de valores de una Sociedad de Inversión es el conjunto de instrumentos financieros en el que se invierte el dinero de los accionistas.

Un instrumento financiero es un recibo o contrato que ampara dinero y difiere las condiciones en que se prestó o invirtió ese dinero, tal como tasas de interés, fechas de pago de esos intereses o capital, etc.; también a estos instrumentos se les conoce con el nombre de títulos o valores.

Los instrumentos financieros son vendidos o comprados en cualquier momento, su precio depende principalmente del rendimiento que ofrecen, de su plazo y de la oferta y demanda que existe en el mercado financiero.

El mercado financiero no es un sitio específico si no el conjunto de inversionistas, empresas o instituciones financieras que compran y venden instrumentos financieros para obtener rendimientos o recursos para una inversión productiva.

COMITÉ DE ANÁLISIS Y RIESGOS

Las SIEFORES para su operación cotidiana en el manejo de valores bursátiles deberán tomar en consideración los criterios del comité de análisis y riesgos; este comité tendrá por objeto el establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integran su cartera, y estará conformado por once miembros de la siguiente manera:

- a) Tres representantes de la CONSAR, uno de los cuales lo presidirá, dos de la SHCP
- b) Dos del Banco de México
- c) Dos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores
- d) Dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas

El comité de análisis y riesgos podrá prohibir la adquisición de los valores antes mencionados, excepto los instrumento emitidos por el gobierno federal cuando a su juicio representen riesgos excesivos para la cartera de las Sociedades de Inversión; de igual manera dicho comité podrá emitir reglas para recomponer la cartera de las

Sociedades de Inversión cuando ciertos valores que las integren dejen de cumplir con los requisitos establecidos.

La Comisión será la encargada de ejecutar los acuerdos del comité de análisis y riesgos, además queda facultada para establecer límites a las inversiones cuando se concentren en un mismo ramo de la actividad económica o se constituyan riesgos comunes para una Sociedad de Inversión.

Las Administradoras podrán operar varias Sociedades de Inversión, las cuales tendrán una composición de su cartera distinta, atendiendo a diversos grados de riesgo en donde los trabajadores tendrán el derecho de elegir la SIEFORE que más le convenga.

COMITÉ DE VALUACIÓN

La LSAR en su art. 46 establece que la valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las Sociedades de Inversión se sujetará a los criterios técnicos de valuación, que establezca un comité de valuación el cual estará integrado de la siguiente manera:

- a) Tres representantes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, uno de los cuales lo presidirá

b) Dos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

c) Dos del Banco de México

d) Dos de la Comisión y,

e) Dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

Dicho comité dará a conocer los criterios de valuación, así como los procedimientos y técnicas a que deberán sujetarse las Administradoras en la valuación de los valores que integran las carteras de las Sociedades de Inversión.

Las Sociedades de Inversión elaborarán prospectos de información al público inversionista, que revelen razonablemente la situación patrimonial de la Administradora que la opere, así como la información relativa a las políticas de inversión que seguirá dicha sociedad; estos prospectos deberán remitirse a la Comisión para su previa autorización.

De igual manera, las Sociedades de Inversión deberán elaborar folletos explicativos que traten cuando menos los puntos básicos de los prospectos de información, los cuales

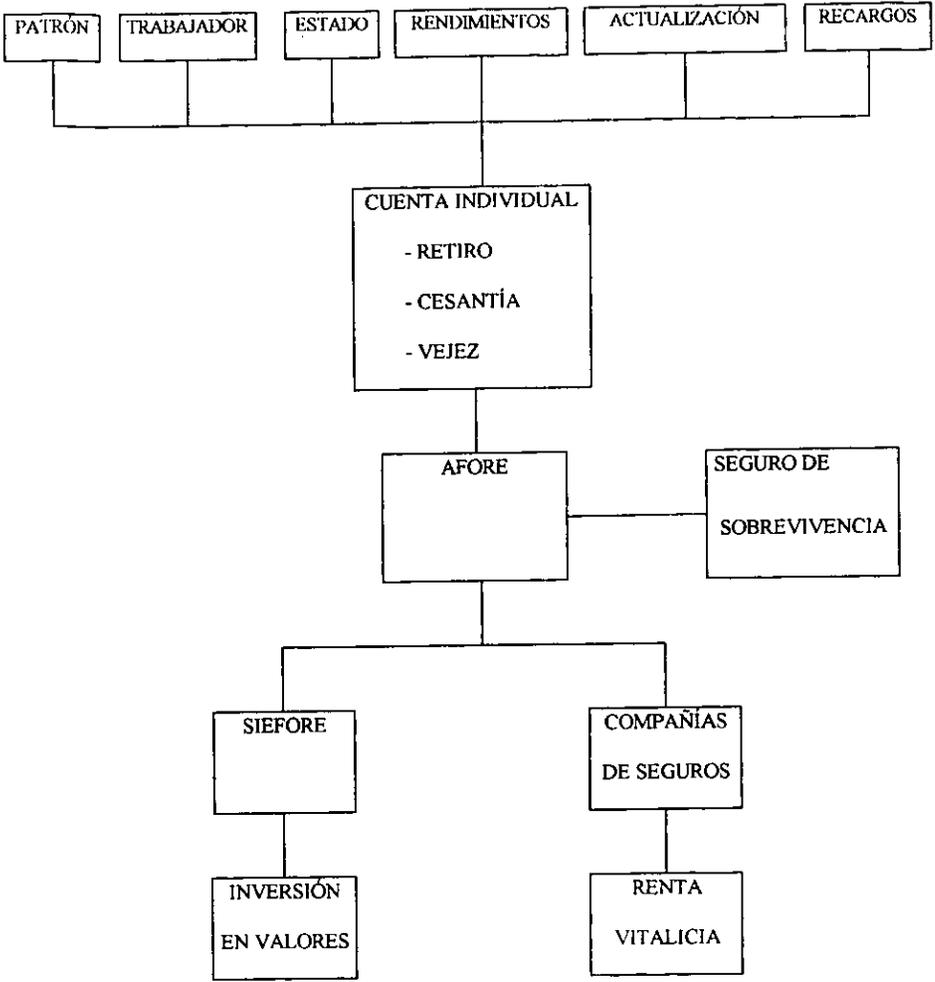
deberán estar redactados en forma clara y sencilla y en un lenguaje accesible a los trabajadores, además de que deberán estar disponibles en todo tiempo para ellos.

GARANTÍA EN LA INVERSIÓN DE LA CUENTA INDIVIDUAL

La Ley establece que las SIEFORES sólo podrán invertir dichos ahorros para el retiro en los instrumentos financieros y en las proporciones que la CONSAR autorice (régimen de inversión), para otorgar la mayor seguridad y una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores.

Las AFORES están obligadas a crear y mantener una reserva especial de dinero que debe estar invertida en las SIEFORES que administran.

Las reservas especiales permiten salvaguardar la seguridad de los recursos e inversiones de los trabajadores, ya que en caso de presentarse pérdidas en valor de la SIEFORES por el incumplimiento del régimen de inversión que establece la Ley, la AFORE que las administra cubrirá esta pérdida con la reserva especial y, si resulta insuficiente entonces responderá con su capital social.



Cuadro No. 3 Funcionamiento AFORE - SIEFORE.

2.6. LA C.O.N.S.A.R.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) es el órgano regulador del nuevo sistema de pensiones y equivale a lo que es la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) para los bancos y casas de bolsa o la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) para las aseguradoras. Su papel es autorizar y normar la operatividad de las AFORES y SIEFORES, así como sancionar a las que no cumplan con las disposiciones establecidas.

La CONSAR está integrada por representantes del Gobierno Federal, los Institutos de seguridad social y la Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones.

En el art. quinto de la LSAR se establecen las facultades de la Comisión, y éstas serán:

- 1) Regular mediante la expedición de disposiciones de carácter general lo relativo a la operación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, así como la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dicho sistema; también la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los Institutos de Seguridad Social y demás participantes en los referidos sistemas, determinando los procedimientos para su buen funcionamiento.

- 2) Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, tratándose de las Instituciones de crédito e Instituciones de Seguros; ésta facultad se aplicará en lo conducente.
- 3) Emitir en el ámbito de su competencia la regulación prudencial a que se sujetarán los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- 4) Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados.
- 5) Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- 6) Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones o concesiones a las AFORES, SIEFORES y a las empresas operadoras.
- 7) Realizar la supervisión de los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro; tratándose de las Instituciones de crédito, la supervisión se realizará exclusivamente en relación con dicha participación, la CNBV, la CNSF y la Comisión de común acuerdo,

establecerán las bases de colaboración para el ejercicio de sus funciones de supervisión.

8) Administrar y operar, en su caso la Base de Datos Nacional Sar (BADANASAR).

9) Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos.

10) Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas en todo lo relativo a los Sistemas de Ahorro para el Retiro, con excepción de la materia fiscal.

11) Celebrar convenios de asistencia técnica.

12) Recibir y tramitar las reclamaciones que formulen los trabajadores o sus beneficiarios y patrones en contra de las instituciones de crédito y Administradoras conforme al procedimiento de conciliación y arbitraje.

13) Rendir un informe semestral al Congreso de la Unión, sobre la situación que guardan los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

14) Dar a conocer a la opinión pública reportes sobre comisiones, número de afiliados, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las Sociedades de cuentas de inversión, por lo menos en forma

trimestral, así como previa opinión del Comité Consultivo y de Vigilancia (CCV), publicar información relacionada con las reclamaciones presentadas en contra de la Administradoras o Instituciones de crédito.

15) Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Los órganos de Gobierno de la CONSAR son:

- 1) La Junta de Gobierno
- 2) La Presidencia
- 3) El Comité Consultivo y de Vigilancia.

La junta de gobierno se integra de la siguiente manera:

- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, quien la presidirá.
- El Presidente de la Comisión.
- Dos Vicepresidentes de la Comisión.
- Once Vocales que representarán a los sectores gubernamental y obrero patronal.

Los tres vocales restantes serán designados por el Secretario de Hacienda y Crédito Público, debiendo ser dos representantes de las organizaciones nacionales de los trabajadores y una correspondiente a los patrones que forman parte del CCV.

LA PRESIDENCIA

El Secretario de Hacienda y Crédito Público nombrará al Presidente de la Comisión.

Los acuerdos de la junta de gobierno serán ejecutados y corresponderá al presidente en ejercicio de sus atribuciones darles oportuno cumplimiento.

El presidente de la comisión es la máxima autoridad administrativa de ésta, y ejercerá sus funciones directamente o, a través de los servidores públicos de la Comisión y mediante los acuerdos delegatorios que deberán ser publicados en el DOF.

COMITÉ CONSULTIVO Y DE VIGILANCIA

El art. 13 de la LSAR establece que de acuerdo a los principios que rigen la seguridad social en México, la Comisión contará con un órgano tripartito denominado Comité Consultivo y de Vigilancia, integrado por los sectores obrero, patronal y de gobierno que tiene como fin velar por los intereses de las partes involucradas a efecto de que siempre se guarde armonía y equilibrio entre los intereses mencionados para el mejor funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

INSPECCIÓN

La Comisión llevará a cabo la inspección de los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro de acuerdo a un programa anual de visitas de inspección, el cual

será aprobado por el presidente de la Comisión en el mes de diciembre del año inmediato anterior a aquél en que vaya a ser aplicado; en este programa deberán definirse la forma y términos en que será ejecutado, así como el calendario de actividades para su cumplimiento.

El programa anual de visitas de inspección se formulará de tal modo que se practiquen con la frecuencia necesaria para la adecuada operación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Los resultados de la inspección se harán del conocimiento del presidente de la Comisión a través de un informe.

VIGILANCIA

La Comisión llevará a cabo la vigilancia de los participantes en los Sistemas de Ahorro para el retiro de acuerdo a un programa anual de vigilancia, el cual será aprobado en los mismos términos que el programa anual de visitas de inspección. En este programa se definirán las metas a seguir, el calendario de actividades así como la forma y términos para desarrollar las actividades a realizar de vigilancia y los mecanismos de control para su ejecución.

La prevención y corrección de las irregularidades que se detecten como consecuencia del ejercicio de las facultades de vigilancia, se llevará a cabo mediante el establecimiento de programas especiales, los cuales serán de cumplimiento forzoso para los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA Y GERENCIAL

Si de la inspección resultase que alguna operación de los participantes no se apega a la Ley entonces procederá lo siguiente:

- a) Primero se le dará un plazo para que la regularice conforme a las medidas que dicte el presidente de la CONSAR para tal efecto.
- b) Transcurrido el plazo, el presidente de la CONSAR con acuerdo de la junta de gobierno podrá decretar la intervención administrativa del participante para que se normalicen las operaciones irregulares.
- c) Si las irregularidades son de tal gravedad que se afecte en la estabilidad, solvencia o liquidez de los participantes con peligro para los intereses de los trabajadores, o el Sistema de Ahorro para el Retiro, el presidente podrá declarar la intervención gerencial,

el cual tendrá todas las facultades que normalmente corresponden al órgano de administración no quedando supeditado a la asamblea general.

2.7 . PROHIBICIONES, SANCIONES Y DELITOS.

De acuerdo al art. 38 de LSAR las administradoras tendrán prohibido lo siguiente:

I Emitir obligaciones;

II Gravar de cualquier forma su patrimonio;

III Otorgar garantías o avales;

IV Adquirir valores, excepto los que se refieren al capital social y a la reserva especial invertida en acciones de las sociedades que administren;

V Adquirir acciones representativas del capital social de otras administradoras, salvo que obtengan para ello autorización de la Comisión;

VI Obtener préstamos o créditos, con excepción de los expresamente autorizados por la Comisión;

VII Adquirir el control de empresas; y

VIII Las demás que señale la LSAR u otras.

Las SIEFORES tendrán prohibido lo siguiente:

I. Emitir obligaciones;

II. Recibir depósitos de dinero;

III Adquirir inmuebles;

IV Dar u otorgar garantías o avales, así como gravar de cualquier forma su patrimonio, salvo lo dispuesto por la LSAR

V Adquirir o vender las acciones que emitan a precio distinto al que resulte de aplicar los criterios que dé a conocer el Comité de Valuación.

VI Practicar operaciones activas de crédito excepto préstamos de valores y reportos sobre valores emitidos por el gobierno federal, así como sobre valores emitidos, aceptados o avalados, por instituciones de crédito, los cuales se sujetarán a las disposiciones de carácter general que expida el Banco de México

VII Obtener préstamos o créditos, salvo aquéllos que reciban las instituciones de crédito, intermediarios financieros no bancarios y entidades financieras del exterior, para satisfacer la liquidez que requiera la operación normal de acuerdo a lo previsto en la LSAR

VIII Adquirir el control de empresas

IX Celebrar operaciones en corto, con títulos opcionales, futuros derivados y demás análogas a éstas, así como cualquier tipo de operación distinta a compra-ventas en

firme de valores, salvo cuando lo autorice el Banco de México a propuesta de la Comisión.

X Celebrar operaciones que de manera directa o indirecta tengan como resultado adquirir valores, por más de un cinco por ciento del valor de la cartera de la Sociedad de Inversión de que se trate, emitidos o avalados por personas físicas o morales con quienes tengan nexos patrimoniales o de control administrativo.

La Comisión podrá autorizar en casos excepcionales la adquisición de valores hasta por un diez por ciento

XI Adquirir valores extranjeros de cualquier género; y

XII Las demás que señalan la LSAR u otras leyes.

SANCIONES

La LSAR en el capítulo VI contempla las sanciones administrativas que serán impuestas a las instituciones de crédito, las Administradoras, las Sociedades de Inversión, las empresas operadoras y las empresas que prestan servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

Dichas sanciones se impondrán por el incumplimiento o la contravención a las normas previstas en la LSAR, en las leyes del Seguro Social, en el ISSSTE y en la

LINFONAVIT, así como en los reglamentos y disposiciones que de ellas emanen, en lo relacionado con los sistemas de ahorro para el retiro.

Las multas serían aplicadas por la CONSAR, quien antes de imponer la sanción, deberá oír al presente infractor-garantía de audiencia- y deberá tomar en cuenta las condiciones económicas del infractor, importancia de la infracción, y la necesidad de evitar la conducta relativa.

Las multas a que se hace referencia se tipifican en el art. 100 de la LSAR fracc. I-XXVI y van de 10 a 20,000 días de SMGDF vigente al momento de cometerse la infracción de que se trate; asimismo, deberán ser pagadas dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su notificación; estas multas no podrán exceder del cinco por ciento del capital pagado y reservas del capital de quien haya cometido la infracción.

Se sancionará hasta con el doble de la multa original, si ya sancionada una persona, ésta repite la falta, o bien, si a una persona se le dá plazo para que normalice la operación irregular y no lo hace. Los particulares afectados por la imposición de alguna sanción, podrán hacer valer su derecho frente a la CONSAR, interponiendo por escrito el recurso de revocación ante el presidente de la CONSAR, dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del acuerdo relativo; y en el supuesto de que los afectados opten por no interponer dichos recurso, éstos podrán en todo caso impugnar

el acto o la sanción de que se trate ante el Tribunal Fiscal de la Federación, mediante el juicio contencioso administrativo o en su defecto ante los Tribunales Federales a través del juicio de amparo. También podrán solicitar por escrito al presidente de la CONSAR la condonación de la multa.

INFRACCIÓN	MULTA
<p>A las instituciones de crédito, administradoras, o sociedades de inversión: que no cumplan de la manera contratada con las operaciones y servicios que celebren con los trabajadores.</p>	1,000 a 4,000 días de salario
<p>Por cada cuenta en la que no transfiera las cuotas y aportaciones de seguridad social en la forma y términos establecidos por las disposiciones que regulan los sistemas.</p>	200 a 1,000 días de salario
<p>A las administradoras, sociedades de inversión y empresas operadoras: Que no lleven su contabilidad y el registro de sus operaciones en que intervengan mediante sistemas automatizados o por cualquier otro medio que determine la Comisión</p>	1,000 a 6,000 días de salario
<p>Cuando no entreguen a la comisión en la forma prevista en el art. 88 de la LSAR, la información que en términos de las disposiciones aplicables están obligadas a entregarle.</p>	1,000 a 6,000 días de salario
<p>Cuando participen en su capital social personas distintas a las autorizadas en los términos de la LSAR.</p>	Pérdida de la participación de capital en beneficio de la Nación.
<p>A las administradoras que : No contrate a nombre del trabajador y en favor de sus beneficiarios legales un seguro de sobrevivencia en los términos, porcentajes y condiciones que determinen las disposiciones aplicadas.</p>	1,000 a 5,000 días de salario por cada trabajador.
<p>En caso de fallecimiento del trabajador entregue sin previa autorización del Instituto de seguridad social que corresponda, el saldo de la cuenta individual respectiva, y en partes iguales a los beneficiarios legales que ya no tengan derecho a la <u>pensión por el seguro de Invalidez y Vida.</u></p>	2,000 a 10,000 días de salario.
<p>Retenga el pago de rentas vencidas o retiros programados no cobrados por el pensionado.</p>	2,000 a 20,000 días de salario
<p>No cuente con la unidad especializada que tengan por objeto atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones en los términos de la LSAR, o que disponiendo de ella no la tenga en operación sin causa justificada, y</p>	3,000 a 10,000 días de salario

<p>Cuando no de al usuario respuesta en el plazo estipulado a las consultas o reclamación que se le formule.</p>	
<p>Por cualquier medio impida que el contralor normativo realice sus funciones de conformidad a lo previsto en la LSAR.</p>	200 a 1,000 días de salario.
<p>A las Administradoras que operen a las sociedades de inversión que : Den preferencia a sus intereses o a los de sus empresas frente a los de los trabajadores. Realicen operaciones que impliquen conflicto de intereses, o intervengan en aquéllas que no se ajusten a los usos y sana prácticas del mercado de valores.</p>	2,500 a 5,000 días de salario
<p>A las Administradoras y sociedades de inversión que : Realicen operaciones prohibidas en los términos de esta Ley, de su reglamento y de disposiciones de carácter general o Cuando se excedan los porcentajes o montos máximos, o en no mantener los mínimos previstos por ésta Ley y las disposiciones que de ella emanen.</p>	Por el importe de operación de que se trate.
<p>A la institución de crédito, Administradora o empresa operadora; que: Cobre comisiones por los servicios que preste en materia de los sistemas de ahorro para el retiro por importes superiores a los ofrecidos a los trabajadores conforme a las disposiciones aplicables.</p>	300 a 3,000 días de salario por cada cuenta individual
<p>los funcionarios de las instituciones de crédito, Administradoras, Sociedades de Inversión y empresas operadoras que: No observen el principio de confidencialidad y de reserva de la información prevista por la LSAR.</p>	2,000 a 10,000 días de salario.
<p>Al consejero independiente de una Administradora o de una Sociedad de Inversión que: Actúe en las sesiones del respectivo consejo de administración en contravención a la LSAR y a las disposiciones que emanen de ella.</p>	200 a 1,000 días de salario.
<p>Al contralor normativo de una Administradora que No lleve a cabo sus funciones de vigilancia conforme lo establece la LSAR.</p>	200 a 1,000 días de salario.

Tabla no. 3. Multas por Infracciones.

DELITOS

En cuanto a los delitos la LSAR en su capítulo VII establece las multas económicas y las sanciones privativas de libertad aplicables, a la comisión de los siguientes delitos:

- Realización de operaciones como AFORES, SIEFORES o empresas operadoras sin tener autorización.
- Disposición ilegal de los fondos, valores o documentos, por el consejo de administración, directivos, funcionarios y empleados de los participantes en el SAR.
- Omisión, alteración o falsificación de los registros de las operaciones del SAR realizadas.
- Falsificación de la contabilidad.
- Obtención de un lucro o evitar una pérdida, mediante la difusión de información falsa al público inversionista, o mediante el uso de información privilegiada.
- Que los miembros de la junta de gobierno o Comité Consultivo y de Vigilancia revelen información confidencial.

Todos estos delitos solamente se perseguirán por la SHCP previa opinión de la CONSAR; cuando se presuma la existencia de algún delito el presidente de la CONSAR tiene el deber de informar de inmediato a la Procuraduría Fiscal de la Federación.

CAPÍTULO 3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

3.1. FACTORES RELEVANTES PARA LA ELECCIÓN DE UNA AFORE

Como ya se ha comentado anteriormente los trabajadores tienen el derecho de elegir en forma libre e independiente la institución a la cual le entregarán sus recursos acumulados, para que éstas a su vez los administren y les otorguen los mayores rendimientos a un costo bajo, de igual manera se busca que el riesgo de la empresa sea mínimo, que se tengan los mejores planes de pensiones y que exista un servicio óptimo de tal manera que, antes de elegir alguna institución habrán de considerarse los siguientes factores:

a) RENDIMIENTOS

Primeramente debe tomarse en cuenta la institución que ofrezca mayores rendimientos y que a su vez cobre menos comisiones; esto se logra mediante un estudio previo por parte del interesado a las diversas instituciones que le sean más atractivas.

b) SOLIDEZ DE LA INSTITUCIÓN

Es necesario aclarar que es de suma importancia el arraigo que tiene una institución en el mercado, es decir, si ésta ha permanecido por generaciones entonces indica que es un ente sólido y firme que seguirá cumpliendo con sus funciones.

También deben analizarse los antecedentes que avalen la capacidad y responsabilidad del personal de la empresa, así como el manejo financiero y el costo de sus servicios.

De igual manera, debe verse la capacidad de logros de dicha institución; esto se manifiesta a un año de estar en operación mediante resultados de gestión, rentabilidad del fondo y sus cuotas, eficacia y costos de administración y comisiones cobradas.

c) RIESGO

Como es sabido el riesgo patrimonial que pudiese tener una institución será cubierto por Ley, pero el riesgo financiero se relaciona prácticamente con la función que desempeñe cada una, así como los antecedentes de la gestión de las empresas relacionadas, el riesgo ponderado del portafolios de inversiones de las SIEFORES y la experiencia en el sistema.

d) NIVEL DE SERVICIO

Este es un aspecto fundamental para la elección, ya que el trabajador buscará aquella administradora que lo atienda cuando lo requiera, es decir, busca la disponibilidad de información clara, precisa y uniforme que esté a su alcance, y que además sea comprensible a todos los niveles representativos de los trabajadores, este nivel de servicio se relaciona con:

- La información ofrecida a los afiliados y una capacidad de respuesta
- Que existan suficientes módulos de atención personalizada.

3.2. CUENTA CONCENTRADORA

Se denomina “Cuenta Concentradora” a la cuenta que el IMSS tiene abierta a su nombre en el Banco de México , en la cual se podrán depositar los recursos correspondientes a las cuentas obrero-patronales, contribuciones del Estado, cuota social del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como las aportaciones hechas al INFONAVIT. Los recursos que serán depositados en esta cuenta, son aquellos recursos que aún no han sido transferidos a las administradoras que hayan elegido los trabajadores.

Cuando no sea posible consolidar en la cuenta individual de un trabajador alguna de sus aportaciones , por ejemplo por estar duplicada o triplicada su cuenta, o no pudieron identificarse sus recursos, etc., de cualquier forma el dinero permanecerá en la cuenta concentradora hasta que sea posible su individualización.

Si el trabajador no elige AFORE, sus recursos correspondientes a la subcuenta del seguro de retiro prevista en la antigua ley del IMSS y los recursos correspondientes a la subcuenta de RCV prevista en la NLIMSS se abonará en la Cuenta Concentradora.

Dichos recursos podrán permanecer en la Cuenta Concentradora hasta el 31 de diciembre del 2000, pues si hasta esa fecha el trabajador no ha elegido AFORE, el cúmulo de las aportaciones totales que pudieran corresponderle una vez plenamente

identificados e individualizados, serán enviados a la AFORE que indique la CONSAR, tomando en consideración para ello, la eficiencia de la administradora y su estado financiero; buscando el balance equilibrado del sistema. Posteriormente la AFORE deberá colocar los recursos en una SIEFORE que maneje títulos cuyas características específicas preserven el valor adquisitivo del dinero conforme al INPC.

Cabe mencionar que , al estar en la Cuenta Concentradora no es necesario que transcurra un año a partir de la fecha en que se le haya designado AFORE, como sucedería si ya hubiera elegido alguna.

Los recursos depositados en la Cuenta Concentradora se invertirán en valores o en créditos a cargo del Gobierno Federal y para 1997 causarán intereses a una tasa del 2% anual pagaderos mensualmente mediante una reinversión en las cuentas individuales, es decir, igual que para el seguro de retiro previsto en la LSS que se abrogó; y del segundo año en adelante generarán rendimientos determinados por la SHCP.

3.3. PROCESO DE AFILIACIÓN

El período de afiliación de los trabajadores a las AFORES, y por lo tanto la apertura de cuentas individuales, ha sido abierta a partir del 3 de febrero de 1997 para

el primer grupo de AFORES, el traspaso de fondos se hizo a partir del 01 de julio de 1997.

La Ley establece que se tienen hasta cuatro años para elegir AFORE, si en ese plazo el trabajador no la elige, la CONSAR mandará dichas cuotas a las administradoras que considere, tomando en cuenta la eficacia y situación financiera de las mismas.

Sin embargo, el hecho de no elegir la administradora trae como consecuencia que durante este lapso las cuentas sean manejadas por una cuenta concentradora a través del Banco de México; esto no es recomendable debido a los bajos rendimientos y altas comisiones.

Por todo lo antes mencionado es importante iniciar el proceso de afiliación; el trabajador puede tramitar su registro en la AFORE que seleccione, directamente en sus oficinas, o bien por medio de sus agentes promotores; el trámite es totalmente gratuito debiendo entregar la siguiente documentación:

- Copia de la credencial del IMSS blanca y azul, o bien la alta del seguro social (hoja rosa).
- Copia del acta de nacimiento; en caso de no tenerla presentar una copia de la credencial para votar con fotografía, o bien la Constancia de la Clave Única de Registro de Población (CURP).

El trabajador deberá indicar los bancos en los que los patrones han depositado las cuotas del SAR desde 1992 así como, los datos para identificar su cuenta en dichos bancos como son: R.F.C., número de seguridad social y/o número de control interno, y copia de los comprobantes si se tienen.

Debe señalar también la SIEFORE en la que desee invertir la cuenta individual; de igual manera tiene derecho a que se le haga entrega de un folleto en el que se expliquen de manera sencilla los riesgos que asume la inversión de sus fondos, rendimientos posibles, comisiones, formas de cálculo, y traspasos entre otros.

También deberán entregarle el prospecto de información cuyo contenido es básicamente el mismo que contiene el folleto, a diferencia que éste resulta ser más detallado y técnico.

Posteriormente se le entregará la solicitud de registro la cual tendrá incluido el contrato de administración de fondos para el retiro; éste deberá firmarlo, o bien incluir la huella digital del pulgar derecho.

El contrato de administración de fondos para el retiro es el medio por el cual la AFORE se obliga a prestar los servicios profesionales de administración de la C.I. de acuerdo a la Ley para invertir los recursos de ésta.

El agente promotor que lo atienda deberá entregarle una copia con su firma y número de registro ante la CONSAR, la AFORE recibirá la documentación y revisará que esté completa y correcta.

Una vez terminado este proceso, la AFORE tramitará la certificación de la solicitud, es decir enviará la solicitud verificada a la empresa operadora, quien en los diez días hábiles siguientes certificará la procedencia de la solicitud, verificando que el agente promotor esté activo, que cuente con la credencial que lo acredite como tal, que la cuenta no exceda al total de cuentas que puede registrar cada AFORE (la cual debe ser del 17% del mercado total como máximo), que no tenga duplicidad de cuentas del SAR o bien proceda a la unificación.

Una vez concluido este proceso la empresa operadora inscribirá la solicitud en la BADANASAR lo que permitirá que surta efecto el registro del trabajador en la AFORE. Una vez registrada la solicitud en la base de datos la AFORE enviará en los 20 días hábiles siguientes, al domicilio del trabajador una constancia de registro, de no recibirla el trabajador podrá solicitar información en la AFORE.

Finalmente una vez aprobada la solicitud de registro, la administradora abrirá un expediente por cada trabajador; ésta servirá para facilitar los informes y consultas y podrá ser ofrecida como prueba por las partes, en caso de conflicto.

Dentro de las causas que motivan el rechazo de una solicitud de registro de una AFORE se mencionan las siguientes:

- Falta de firma del trabajador en el formulario
- Falta de cualquier documento obligatorio
- Número de seguridad social incorrecto
- Inexistencia del trabajador
- Omisión de algún dato obligatorio del formulario
- Que el trabajador este registrado en otra AFORE
- Formulario con tachaduras o enmendaduras
- Datos de identificación del trabajador incorrectos
- Trabajador retirado, en proceso de retiro o fallecido.

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN (CURP)

Una vez que el trabajador ha proporcionado sus datos y éstos han quedado asentados en la solicitud de registro de la AFORE, ésta enviará dicha información a la Procesadora de la Base de Datos Nacional SAR (PROCESAR) para que ésta se asegure de que el trabajador tenga un sólo número de afiliación de seguridad social, que exista una cuenta única por trabajador y si existieran traspasos, éstos se efectúen conforme a disposiciones aplicables.

Para poder individualizar las aportaciones en el nuevo esquema de pensiones, se identificará a cada uno de los trabajadores a través de la CURP.

Esta clave se crea por la necesidad de simplificar, eficientar y unificar los trámites para el registro de personas, y tendrá como objetivo ser un instrumento único y universal de identificación para la población del país, al asociar a una sola persona con una clave única.

De igual manera esta clave buscará sustituir a las diversas claves que rigen nuestra vida social (el R.F.C., y la Clave del Registro Federal de Electores).

Esta clave se asignará a todas las personas físicas domiciliadas en el territorio nacional, así como a los nacionales domiciliados en el extranjero, y será asignado por la Dirección General de Registro Nacional de Población e Identificación Personal de la Secretaría de Gobernación.

FORMA DE ASIGNACIÓN

Las dependencias y entidades serán las responsables de aportar la documentación suficiente y necesaria para la asignación de las primeras 16 posiciones de la clave, a la Dirección General de Registro Nacional de Población e Identificación Personal, ésta a su vez verificará y validará la información que reciba para generar la clave, así como

constatar que la persona a registrar no haya recibido previamente una clave de registro de población.

Se asignará por sólo una vez , cuando la persona quede inscrita en algún registro a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Una vez asignada la CURP, la DGRNIP expedirá una constancia por escrito que recibirá el registrado a través de la autoridad solicitante.

El titular de la clave deberá presentar dicha constancia para efectos de su incorporación posterior en cualquier registro de personas a cargo de las dependencias y entidades.

Por último, es importante comentar que se crea una Comisión Intersecretarial para la adopción y uso de la CURP que tendrá como objetivo apoyar a la Secretaría de Gobernación en el establecimiento de las normas, métodos y procedimientos técnicos para la adopción y uso de esa clave, a su vez, ésta contará con una subcomisión técnica.

3.4. DERECHOS Y BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores juegan un papel importante en el nuevo sistema de ahorro, gozan de ciertos beneficios y además tienen la facultad de exigir sus derechos, como son que:

El trabajador podrá elegir libremente la AFORE que administrará su fondo de retiro; también, podrán decidir si permanece en ella o se cambia a otra, aunque únicamente podrá hacerlo una vez al año, salvo cuando se modifique el régimen de inversión de comisiones, o si la AFORE entra en estado de disolución.

La decisión de registrarse en una AFORE no genera la pérdida de los servicios que otorga el IMSS, como son: servicios médicos, guarderías, instalaciones deportivas, maternidad, etc.

Cada trabajador tendrá una Cuenta Individual, que le proporcionará rendimientos reales por encima de la inflación; así podrá tener la confianza de que su dinero mantendrá un sólido crecimiento, a fin de que al momento de su jubilación obtenga una pensión digna.

Los derechos de propiedad están perfectamente definidos, pues todo trabajador será dueño del fondo depositado en su Cuenta Individual, independientemente de que siga o no cotizando; de esta manera no perderá el derecho de recibir los fondos acumulados en sus cuentas.

El trabajador puede conocer en cualquier momento el saldo de su Cuenta Individual y las aportaciones recibidas, por medio de los estados de cuenta, o bien por medio de la tarjeta electrónica.

Si así lo desea el trabajador, tiene la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias con el propósito de ahorrar a corto, mediano o largo plazo, dichas aportaciones podrán retirarse por lo menos una vez cada seis meses, así como los rendimientos que generen.

También el trabajador tiene el derecho de decidir en cuál SIEFORE quiere que se inviertan sus recursos, así elegirá entre la opción más rentable o la más segura, dependiendo de sus objetivos.

La pensión que obtenga el trabajador dependerá del esfuerzo personal durante su vida activa y no del comportamiento de los sueldos más cercanos a la vejez, también podrá elegir la forma de jubilarse, ya sea por retiro programado o renta vitalicia; además el Estado garantizará al trabajador una pensión, para aquellos que hayan cotizado un tiempo mínimo.

El trabajador por derecho podrá solicitar la contratación de un seguro de vida, el costo de seguro se cargará a los ahorros de las subcuenta de retiro.

Los trabajadores podrán notificar directamente a la CONSAR, el incumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones, o bien, presentar quejas o denuncias contra las instituciones de crédito y AFORES.

Uno de los derechos que sigue manteniendo el asegurado en el nuevo sistema es la ayuda para gastos de matrimonio, pues podrá retirar de su cuenta individual, una cantidad equivalente a 30 días de SMGDF siempre que cumpla con los requisitos.

Cuando por alguna circunstancia el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá los siguientes derechos:

- Realizar aportaciones a su Cuenta Individual
- El asegurado podrá retirar de su saldo la cantidad que resulte menor entre 75 días de su SBC de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez; siempre y cuando hayan transcurrido 46 días naturales a partir del día en que quedó desempleado y transcurrido 5 años desde el último retiro.

3.5. RECLAMACIÓN DE TRABAJADORES Y PATRONES CONTRA AFORES, SIEFORES E INSTITUCIONES DE CRÉDITO

La LSAR contempla en su artículo 109, 110 y 114 que los trabajadores o patrones al verse afectados en sus intereses por las AFORES, SIEFORES o los bancos participantes en el sistema, podrán acudir ante los tribunales civiles o mercantiles respectivos a entablar su demanda, o bien podrán presentarla directamente ante la CONSAR.

Esta reclamación también puede presentarse mediante apoderados o representantes sindicales debidamente autorizados, pero no es deseable que se haga de esta manera ya que esto trae consigo mayores gastos y duración en el procedimiento.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO Y DE ARBITRAJE

PRIMERO. El reclamante presentará mediante un escrito por duplicado ante la Comisión su reclamación precisando los actos, omisiones y operaciones que reclama y las razones que tiene para ello.

Cuando dicha reclamación sea presentada de manera vaga, general o confusa la CONSAR le dará 10 días hábiles al reclamante contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación de este hecho para que los subsane, en caso contrario la reclamación se tendrá por no presentada.

SEGUNDO. La CONSAR dará un plazo de 9 días hábiles contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación para que la parte contraria conteste en forma detallada todos y cada uno de los hechos a que se refiere la reclamación, en el caso contrario se le impondrá una multa de 1,000 a 3,000 días de SMGDF.

TERCERO. La Comisión citará a las partes a una junta de avenencia que se realizará dentro de los 35 días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la reclamación, en esta se exhortará a las partes a exponer sus argumentos de manera completa así como a conciliar sus intereses.

El procedimiento conciliatorio se entenderá por terminado si el reclamante no asiste a la junta de avenencia, o si al concurrir dichas partes manifiestan su voluntad de no conciliar, o bien si logran ajustar sus diferencias.

En cualquier caso la CONSAR levantará el acta respectiva en la que se hará constar cualquiera de estas circunstancias dando por terminado dicho procedimiento.

Ahora bien, si en el procedimiento conciliatorio no se llega a algún acuerdo, la Comisión invitará a ambas partes a que voluntariamente y de común acuerdo sometan su controversia al juicio arbitral previsto en la LSAR, en la cual ésta fungirá como árbitro.

PRIMERO. El juicio arbitral será en amigable composición, es decir, la CONSAR no resolverá la reclamación con formalidades específicas sino a verdad sabida y buena fe guardada.

SEGUNDO. La CONSAR una vez estudiado el caso emitirá su laudo condenatorio (laudo es el nombre que recibe la sentencia que resuelve la reclamación presentada) el cual para su cumplimiento contará con 15 días hábiles a partir de su notificación.

Ahora bien, si las AFORES o instituciones de crédito no cumplen con los laudos o acuerdos dictados por la CONSAR la propia Comisión los sancionará con una multa administrativa de 3,000 a 10,000 días de SMGDF.

Cuando se falte al cumplimiento voluntario convenido en la conciliación o laudo la parte afectada podrá acudir ante los tribunales civiles o mercantiles para obtener el debido cumplimiento.

Si existiera inconformidad contra el laudo arbitral sólo podrá impugnarse mediante el juicio de amparo. Los procedimientos, recursos administrativos, reclamaciones y trámites pendientes de resolución al entrar en vigor la NLSAR se resolverán con apego a las disposiciones anteriores (art. 11 transitorio NLSAR).

Por último y de acuerdo al art. 5to. fracc. XIV de la LSAR. La Comisión previa opinión del CCV podrá publicar la información relacionada con las reclamaciones presentadas en contra de las AFORES o Instituciones de Crédito.

3.6. OBLIGACIONES PATRONALES

Los patrones están obligados a abrir una cuenta global a favor de los trabajadores en el banco de su preferencia; a la apertura de esta cuenta, los patrones deberán entregar al banco que corresponda una relación que contenga por cada uno de los trabajadores los siguientes datos:

- a) Nombre
- b) R.F.C.
- c) Domicilio
- d) Monto de la aportación
- e) Designación de beneficiarios

En cuanto a la determinación de las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez, serán determinadas mediante el sistema de cómputo que autorice el IMSS, denominado Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas (SUA), el cual será proporcionado a los patrones en un diskette por una sola vez y de manera gratuita. En caso de que lo requieran más veces, deberán solicitarlo al Instituto proporcionando su propio diskette.

El SUA es un software que opera en versión dos o windows, elaborado por el IMSS en coordinación con el INFONAVIT y la CONSAR creado con motivo de las reformas de

la NLSS y las reformas a la LINFONAVIT. Esto con el propósito de simplificar la determinación de las cuotas obrero-patronales, aportaciones habitacionales y amortizaciones, unificando de esta manera los sistemas de pago.

Los patrones están obligados a cubrir las siguientes cuotas a más tardar los días 17 de los bimestres vencidos:

- 2 % en el Ramo de Retiro
- 3.150 % para los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- 1.125 % como Cuota Obrera
- 5 % de INFONAVIT (este dato sólo será informativo)

De esta manera, los patrones deberán cubrir las cuotas mencionadas en el párrafo anterior en las cuentas de los trabajadores, mediante el depósito de los recursos correspondientes en las Instituciones de Crédito, para ser abonado a la subcuenta del seguro de retiro de las C.I. del SAR.

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la Institución de Crédito que haya elegido, la cuota respectiva al bimestre en el que el trabajador haya laborado, o bien la parte proporcional en caso de que no hubiera trabajado el bimestre completo.

Por otro lado, también es importante aclarar que el patrón está obligado a pagar los recargos y actualizaciones que se generan por no realizar los pagos oportunamente.

También corresponde al patrón brindar asesoría al trabajador para que éste a su vez elija la AFORE que más convenga a sus intereses.

CAPÍTULO 4



CAPÍTULO 4. DETERMINACIÓN DE CUOTAS Y COMISIONES

4.1. INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN

Uno de los beneficios que sigue otorgando el IMSS es el de la incorporación voluntaria al régimen, la cual puede ser en forma colectiva o individual .

Los sujetos de aseguramiento serán los citados en el art. 13 de la LSS:

I Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II Los trabajadores domésticos;

III Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y ;

V Los trabajadores al servicio de las administradoras Públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento, dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

El esquema de aseguramiento para las personas que se incorporen al régimen variará de conformidad con lo establecido en el art. 222 de la LSS .

Las personas que se integren al IMSS en esta forma cotizarán por anualidades adelantadas, pudiendo convertirse en periodicidades menores de pago en el caso de contrataciones colectivas.

Por lo que se refiere a las cuotas obrero-patronales correspondientes se estará a lo siguiente:

- a) Los sujetos a que se refieren las fracciones I, III y IV del art. 13 de la LSS cotizarán 1 SMGDF vigente al momento de la incorporación o renovación.

- b) Los sujetos comprendidos en las fracciones II y V de la citada ley cotizarán conforme al salario real integrado contemplado en el art. 27 respectivamente.

Dichas bases serán aplicables a todos los seguros que comprende el aseguramiento en cada caso, con excepción del seguro de enfermedades y maternidad el cual se aplica de acuerdo al art. 106 de la LSS .

Este aseguramiento tendrá vigencia de un año , pudiendo renovarse cuantas veces se desee siempre y cuando el Instituto de manera previsible no acepte dicha renovación porque éste pueda comprometer el equilibrio financiero del mismo o la eficacia de los servicios que proporcione a los asegurados en el régimen obligatorio.

Las causas que originan la terminación de la incorporación voluntaria son las siguientes:

- a) Por declaración expresa firmadas por el o los interesados
- b) Por no pagar la cuota
- c) Y, en el caso de las personas comprendidas dentro de la fracción II del art. 13 de la LSS (trabajadores domésticos) cuando se termine la relación laboral que le dio origen.

4.2 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su art. 82 nos define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por otro lado, la LSS en su art. 27 establece que el SBC se integra de la siguiente manera:

Con los pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del SBC, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del SMGDF;

VI Las desparas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGDF;

VII Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y cuando el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC;

VIII Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR;

IX El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados por la LFT.

Para que los conceptos señalados en este precepto se excluyan como integrantes del SBC, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SBC

FIJOS

a) CUOTA DIARIA

Es la retribución que recibe el trabajador por sus servicios

b) AGUINALDO

Es la prestación que recibe el trabajador por sus servicios, éste deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y será el equivalente a 15 días de salario como mínimo; si se laboran los 365 días del año, en el caso de haber laborado menos de un año, éste se otorgará en forma proporcional con base en los días laborados.

c) PRIMA VACACIONAL

Es el derecho que tienen los trabajadores, equivalente al 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, la cual se pagará conjuntamente con las vacaciones.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días y que aumentarán en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Los trabajadores que no cumplan un año laborando, tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

OPCIONALES

a) FONDO DE AHORRO

Integrará si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, incrementándose únicamente por el excedente. También integrará salario si el trabajador puede retirarlo más de dos veces al año.

b) ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

Integrará salario para ambos conceptos cuando pague el trabajador una cantidad inferior al 20% del SMG, (\$7.58 diarios).

Si el trabajador paga un importe menor el salario se incrementará en un 8.33% por cada uno de los alimentos recibidos.

c) DESPENSAS

Podrán entregarse al trabajador en especie o dinero (vales de despensa) e integrarán salario cuando excedan del 40% del SMG (15.16 diarios) incrementándose el salario únicamente por la parte excedente.

d) PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Integrará salario cuando el importe de éstos sea superior al 10% del SBC y se acumularán como percepciones variables.

e) TIEMPO EXTRAORDINARIO

Integrará salario por el excedente al autorizado por la LFT, es decir nueve horas a la semana por más de tres días.

f) BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

Este concepto no se encuentra como elemento excluido de integración.

Por tanto, se entiende que cualquier cantidad que se entregue al trabajador se considerará como parte integrante del salario.

g) BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

Su tratamiento es igual a los bonos de productividad.

h) BONOS DE TRANSPORTE

Integran salario cuando se integren en efectivo en forma general y permanente y no esté sujeto a comprobación .

i) GRATIFICACIONES Y COMISIONES

Integrarán salario hasta por la cantidad que se otorguen.

j) PRIMAS DOMINICALES

Se integrarán al salario hasta por el monto en que se paguen.

k) OTROS

Y en general integra salario todo lo que se entrega al trabajador por la prestación de sus servicios.

CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN

	CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACIÓN	
		IMSS-INFONA.	ISR
1	Aguinaldo		
	Hasta 30 SMG diarios	SI	NO
	Más de 30 SMG diarios	SI	SI
2	Alimentación		
	Servicio de comedor	SI	NO
	En efectivo	SI	NO
	En vales	SI	NO
3	Automóviles		
	Para uso utilitario	NO	NO
	Para uso del trabajador	NO	NO
4	Becas educacionales		
	Para el trabajador y sus hijos	NO	NO
	Para otros familiares	NO	SI
	Con compromiso de trabajo	NO	SI
5	Capacitación y adiestramiento	NO	NO
6	Compensaciones ordinarias	SI	SI
7	Crédito al salario	NO	NO
8	Cuota diaria	SI	SI
9	Cuotas sindicales		
	Descontadas a trabajadores	SI	SI
	Pagadas por patrones	NO	NO
10	Descuentos en bienes y servicios	NO	NO

11	Despensas En efectivo En especie En vales	NO NO NO	NO NO NO
12	Fondo de ahorro Descuentos a trabajadores Aportaciones patronales al 50% Aportaciones patronales mayores Retiros de trabajadores	SI NO SI NO	SI NO NO NO
13	Gasolina Consumos de la empresa. Consumos del trabajador	NO SI	NO SI
14	Gastos de Representación Comprobables No comprobables	NO SI	NO SI
15	Gastos Culturales y Deportivos	NO	NO
16	Gastos Funerarios	NO	NO
17	Gastos Médicos y Hospitalarios	NO	NO
18	Gratificaciones Ordinarias	SI	SI
19	Guarderías	NO	NO
20	Habitación Gratuita Parcialmente Gratuita	SI NO	NO NO
21	Honorarios A consejeros y administradores A Gerentes Generales Por servicios preponderantes	NO SI NO	SI SI SI
22	Horas Extras A trabajadores que sobrepasen el límite señalado en la LFT.	SI	SI
23	IMSS Cuotas obreras Cuotas Patronales Cuotas obreras a cargo del patrón Cuotas obreras asumidas por el patrón Depósitos para el SAR Retiro Depósito del SAR	SI NO NO NO NO NO	SI NO NO NO NO NO
24	INFONAVIT Aportaciones al fondo Retiros del Fondo	NO NO	NO NO
25	ISR del Trabajador Asumido por el patrón	SI	SI
26	Indemnizaciones por despido o Retiro Hasta 90 SMG año/servicios Más de 90 SMG año/servicios	NO NO	NO SI
27	Instrumentos de trabajo Herramientas Ropa y uniformes	NO NO	NO NO

28	Jornadas extraordinarias y días de descanso Trabajadores de SMG Trabajadores con más SMG	NO NO	NO SI
29	Jubilaciones Hasta 9 SMG Más de 9 SMG	NO NO	NO SI
30	Participación de Utilidades Hasta 15 SMG diarios Más de 15 SMG diarios	NO NO	NO SI
31	Pensiones Hasta 9 SMG diarios Más de 9 SMG diarios	NO NO	NO SI
32	Premios por asistencia	NO	SI
33	Premios por productividad	SI	SI
34	Premios por puntualidad	NO	SI
35	Prestaciones de previsión social A trabajadores de hasta 7 SMG A trabajadores con más de 7 SMG De instituciones públicas	NO NO NO	NO SI NO
36	Primas de antigüedad Hasta 90 días de SMG años/servicios Más de 90 SMG años/servicios	NO NO	NO SI
37	Prima dominical Hasta 1 SMG por cada domingo Más de 1 SMG por cada domingo	SI SI	NO SI
38	Prima vacacional Hasta 15 SMGD Más de 15 SMGD	SI SI	NO SI
39	Salario Mínimo General Cuota Diaria Prestaciones Adicionales	SI SI	SI NO
40	Salario Mínimo Profesional. Cuota Diaria Prestaciones Adicionales	SI SI	SI SI
41	Subsidios por Incapacidad	SI	SI
42	Transporte Prestación del servicio Ayudas en efectivo	NO NO	NO SI
43	Viáticos Sujetos a comprobación No sujetos a comprobación	NO SI	NO SI

Tabla no. 4 Cuadro General de Integración.

EJERCICIO:

Determinación del Salario Diario Integrado para el Seguro Social, considerando los siguientes datos:

La empresa Imagen Cosmetics S.A. de C.V. se encuentra establecida en el Distrito Federal , sus empleados normalmente trabajan de lunes a sábado de 9 a 13 hrs. y de 14 a 18 hrs.

Otorga las siguientes prestaciones al personal en forma general:

- Aguinaldo, 45 días
- Vacaciones mínimas de Ley
- Prima vacacional, 30 %
- Vales de despensa del 10 % con base en el sueldo

INFORMACIÓN AL 01 DE MARZO DEL 2000**1. Nombre: Pablo Santinelli Loaiza**

Fecha de ingreso:	17 -octubre- 1995
Ocupación:	Gerente General
Sueldo mensual:	\$23,000.00
Otras prestaciones:	Vales de gasolina \$1,000.00 mensuales

Desarrollo:

Cuota diaria: $23,000.00 / 30 = \$766.66$

Aguinaldo: 45 días / 365 x cuota diaria.

$$45/365 = 0.1232 \times 766.66 = \mathbf{94.51}$$

Prima vacacional: días de vacaciones / 365 x cuota diaria x 30%.

$$12/365 = 0.0328 \times 766.66 = 25.14 \times 0.30 = \mathbf{7.56}$$

Vales de despensa: cuota diaria x 10% - tope diario.

$$766.66 \times 0.10 = 76.66$$

$$\text{tope diario: } 37.90 \times 0.40 = 15.16 \text{ luego,}$$

$$76.66 - 15.16 = \mathbf{61.50}$$

Vales de gasolina: vales mensuales / 30 días.

$$1,000.00 / 30 = \mathbf{33.33}$$

INTEGRACIÓN:

(+) Cuota diaria	766.66
(+) Aguinaldo	94.51
(+) Prima vacacional	7.56
(+) Vales de despensa	61.50
(+) Vales de gasolina	<u>33.33</u>
(=) Salario Diario Integrado	\$963.56

2. Nombre: Pérez Huerta Mauricio

Fecha de ingreso: 12 -enero- 1996

Ocupación: Supervisor

Sueldo mensual: \$5,000.00

Otras prestaciones: Aportaciones al fondo de ahorro del 13% por parte del patrón y del 10 % por parte del trabajador con base en el sueldo.

Percepciones variables: Bono de productividad por \$1,000.00 y estímulo de ventas por \$800.00 (ambos recibidos en el mes anterior).

Cinco días de salario por premio de asistencia al mes.

Cinco días de salario por premio de puntualidad al mes.

Nota: Faltó del 07 al 10 de FEBRERO

Estuvo incapacitado dos días

El SDI del mes anterior fue de \$245.04

Desarrollo:

Cuota diaria: $5,000.00 / 30 = 166.66$

Aguinaldo: 45 días / 365 x cuota diaria.

$$45/365 = 0.1232 \times 166.66 = 20.53$$

Prima vacacional: días de vacaciones / 365 x cuota diaria x 30%.

$$12/365 = 0.0328 \times 166.66 = 5.46 \times 0.30 = 1.63$$

Vales de despensa: cuota diaria x 10% - tope diario.

$$166.66 \times 0.10 = 16.66$$

$$\text{tope diario: } 37.90 \times 0.40 = 15.16$$

$$16.66 - 15.16 = 1.50$$

Fondo de ahorro: cuota diaria x 3%.

$$166.66 \times .03 = 4.99$$

Bono de productividad: importe del bono obtenido / 30.

$$1,000.00/30 = 33.33$$

Estímulo de ventas: Estímulo obtenido/30

$$800/30 = 26.66$$

Premio de asistencia: no lo obtuvo por haber faltado cuatro días.

Premio de puntualidad: (Cuota diaria x 5 / días del mes) - tope

$$166.66 \times 5 = 833.30/25 = 33.33$$

$$\text{tope: SBC del mes anterior} \times .10$$

$$245.04 \times .10 = 24.50 \text{ luego,}$$

$$33.33 - 24.50 = \mathbf{8.83}$$

INTEGRACIÓN:

(+) Cuota diaria	166.66
(+) Aguinaldo	20.53
(+) Prima vacacional	1.63
(+) Vales de despensa	1.50
(+) Fondo de ahorro	4.99
(+) Bono de productividad	33.33
(+) Estímulo de ventas	26.66
(+) Premio de asistencia	0.00
(+) Premio de puntualidad	<u>8.83</u>
(=) Salario Diario Integrado	\$264.13

3. Nombre: García López José de Jesús

Fecha de ingreso: 24 -marzo- 1991

Ocupación: Ayudante general.

Sueldo mensual: SMGAG

- Otras prestaciones: Aportaciones al fondo de ahorro del 13% por parte del patrón y del 10 % por parte del trabajador con base en el sueldo.
- Un alimento diario gratuito, el costo para el patrón es de \$12.10 diarios.
- Percepciones variables: Cinco días de salario por premio de asistencia al mes.
- Cinco días de salario por premio de puntualidad al mes.

Nota: Asistió puntualmente todo el mes y no tuvo faltas.

El SDI del mes anterior fue de \$43.50

Desarrollo:

Cuota diaria: SMGAG = **37.90**

Aguinaldo: 45 días /365 x cuota diaria.

$$45/365 = 0.1232 \times 37.90 = \mathbf{4.66}$$

Prima vacacional: días de vacaciones / 365 x cuota diaria x 30%.

$$14/365 = 0.0383 \times 37.90 = 1.45 \times 0.30 = \mathbf{0.43}$$

Vales de despensa: cuota diaria x 10% - tope diario.

$$37.90 \times 0.10 = 3.79$$

$$\text{tope diario: } 37.90 \times 0.40 = 15.16$$

no integra puesto que 3.79 es menor que 15.16

Fondo de ahorro: cuota diaria x 3%.

$$37.90 \times .03 = \mathbf{1.13}$$

Alimentos: Cuota diaria x 8.33% p/c alimento

$$37.90 \times .0833 = \mathbf{3.15}$$

Premio de asistencia: (Cuota diaria x 5 / días del mes) - tope

$$37.90 \times 5 = 189.50 / 29 = 6.53$$

tope: SBC del mes anterior x .10

$$43.50 \times .10 = 4.35, \text{ luego}$$

$$6.53 - 4.35 = \mathbf{2.18}$$

Premio de puntualidad: (Cuota diaria x 5 / días del mes) - tope

$$37.90 \times 5 = 189.50 / 29 = 6.53$$

tope: SBC del mes anterior x .10

$$43.50 \times .10 = 4.35, \text{ luego}$$

$$6.53 - 4.35 = \mathbf{2.18}$$

INTEGRACIÓN:

(+) Cuota diaria	37.90
(+) Aguinaldo	4.66
(+) Prima vacacional	0.43
(+) Vales de despensa	0.00
(+) Fondo de ahorro	1.13
(+) Alimentos	3.15
(+) Premio de asistencia	2.18
(+) Premio de puntualidad	<u>2.18</u>
(=) Salario Diario Integrado	\$51.63

4.3. DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS AL IMSS

Con las reformas al IMSS, SAR e INFONAVIT las cuotas podrán ser determinadas mediante el programa de cómputo denominado Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas (SUA), implementado para simplificar el cálculo de las cuotas.

Este programa de cómputo será proporcionado en un disquette sólo una vez y de manera gratuita; en caso de requerirlo más veces deberá ser solicitado ante el Instituto proporcionando su propio disquette.

De acuerdo a la nueva legislación el pago deberá realizarse en las entidades receptoras: instituciones de crédito autorizadas por el IMSS e INFONAVIT, así como las subdelegaciones del mismo.

Los pagos al IMSS se realizarán mensualmente y los pagos al SAR e INFONAVIT bimestralmente a más tardar el día 17 de los meses correspondientes; cuando el patrón no entere el importe de las cuotas dentro de los plazos legales, se causarán actualización y recargos, a partir del día siguiente a aquel en que concluya dicho plazo, conforme a lo dispuesto en el CFF.

La actualización se causará cada mes y los recargos por cada mes o fracción que transcurra, a partir del día en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe.

El art. 28 de la LSS establece el límite del SBC para el pago de sus cuotas el cual será para 1997 el equivalente a 25 veces el SMGDF, a excepción del seguro de Invalidez y Vida y del ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, en los cuales el límite será de 17 veces el SMGDF, los mismos aumentarán un SMG por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el 2007.

PORCENTAJES DE APLICACIÓN A LA BASE DE CÁLCULO PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS VIGENTES A PARTIR DEL 01 DE JULIO DE 1997

FECHA DE INICIO	CUOTA FIJA SMOGDF		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD						GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS			INVALIDEZ Y VIDA			GUARD. RETIRO **			CESANTÍA EN EDAD AVAN. Y VEJEZ **			TOTAL ***						
	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma	Patrón	Aseg.	Suma			
1/jul/1997	13.90	6.00	2.00	8.00	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/1999	14.55	5.51	1.84	7.35	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2000	15.20	5.02	1.68	6.70	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2001	15.85	4.53	1.52	6.05	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2002	16.50	4.04	1.36	5.40	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2003	17.15	3.55	1.20	4.75	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2004	17.80	3.06	1.04	4.10	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2005	18.45	2.57	0.88	3.45	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2006	19.10	2.08	0.72	2.80	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2007	19.75	1.59	0.56	2.15	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
1/ene/2008	20.40	1.10	0.40	1.50	0.70	0.25	0.95	1.05	0.375	1.425	1.75	0.625	2.375	1.00	2.00	3.15	1.125	4.275	9.65	2.375	12.025						
ARTÍCULO	16-I	106-II				107			25			147			211	168-I	168-II										

* Factores vigentes en cada uno de los años señalados, conforme a lo dispuesto en el art.19 Transitorio de la LSS.

** El período de pago será bimestral, en tanto no se homologan las leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

*** A la prima señalada deberá agregarse la del seguro de riesgos de trabajo, así como, considerar lo determinado por cuota fija más, lo obtenido como excedente a tres SMGDF.

Tabla no. 5 Porcentaje de aplicación a la base de cálculo.

Ahora bien, para determinar el pago de las cuotas se estará a lo siguiente:

a) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

CUOTA FIJA

De conformidad con el art.106 frac.I por cada trabajador asegurado, los patrones, por concepto de prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad deberán pagar mensualmente el 13.9% de un SMG multiplicado por el número de días del mes de que se trate, dicho porcentaje se incrementará el primero de enero de cada año en 65 centésimas de punto porcentual a partir de 1998 y terminará en el año 2007.

EXCEDENTE DE 3 SMG

Cuando el trabajador perciba salario superior a 3 veces el SMG para el Distrito Federal, además de la cuota anterior, se cubrirá una cuota adicional obrero patronal que se determinará tomando como base la diferencia que resulte de restar al SBC, el importe de 3 veces el salario mínimo citado.

Al importe de dicha diferencia se le aplicará:

- el 6% como cuota patronal y,
- el 2% como cuota obrera.

Dichos porcentajes se reducirán el primero de enero de cada año en 49 centésimas de punto porcentual, la que corresponde al patrón, y en 16 centésimas correspondientes al trabajador, a partir del año de 1998 terminando en el 2007.

PRESTACIONES EN DINERO

De conformidad con el art.107 al patrón le corresponde cubrir el 0.70%, al trabajador el 0.25% y al gobierno federal 0.05%.

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

Por prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios de acuerdo al art.25 segundo párrafo establece que la tasa aplicable será del 1.05% para el patrón y del 0.375% para el trabajador.

b) RIESGOS DE TRABAJO

Corresponde al art.73 y noveno transitorio de la LSS que regulan el pago por este concepto, el cual será aplicando al total del SBC el porcentaje determinado, de conformidad con la propia Ley.

c) INVALIDEZ Y VIDA

De acuerdo al art. 147 de la LSS este se determinará aplicando al total del SBC la tasa del 2.375%, del cual el 1.75% corresponde al patrón el 0.625% será a cargo del trabajador.

d) GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Es el art. 211 quien establece que el pago será del 1% sobre el SBC, el cual será cubierto en su totalidad por el patrón .

EJERCICIO:

A continuación se ejemplificará la determinación de las cuotas al IMSS, considerando como base de cálculo el mes de Febrero del 2000.

DATOS:

Nombre: Santinelli Loaiza Pablo

No. de afiliación: 89-80-5811-45-5

RFC: SALP580927-5D1

SDI: \$963.56

CÁLCULO:**A) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

Cuota fija	
salario mínimo	37.90
(x) días cotizados	29
(=) base	<u>1,099.10</u>
(x) % aportación patronal	15.20
(=) cuota patronal	<u>167.06</u>
Excedente de 3 SMG	
SDI	963.56
(-) 3 SMG	<u>113.70</u>
(=) excedente	849.86
(x) días cotizados	29
	<u>24,645.94</u>
base	24,645.94
(x) % patronal	5.02%
(=) cuota patronal	1,237.22

base	24,645.94
(x) % obrero	<u>1.68%</u>
(=) cuota obrera	414.05

Prestaciones en dinero

SDI	963.56
(x) días cotizados	<u>29</u>
(=) base	27,943.24

base	27,943.24
(x) % patronal	<u>0.70%</u>
(=) cuota patronal	195.60

base	27,943.24
(x) % obrero	<u>0.25%</u>
(=) cuota obrera	69.85

Gastos médicos pensionados

SDI	963.56
(x) días cotizados	<u>29</u>
(=) base	27,943.24
base	27,943.24
(x) % patronal	<u>1.05%</u>
(=) cuota patronal	293.40

base	27,943.24
(x) % obrero	<u>0.375%</u>
(=) cuota obrera	104.78

B)RIESGO DE TRABAJO

SDI	963.56
(x) días cotizados	<u>29</u>
(=) base	27,943.24
(x) prima R.T.	<u>0.54355%</u>
(=) cuota de R.T.	151.88

C) INVALIDEZ Y VIDA

SDI	963.56
(x) días cotizados	29
(=) base	<u>27,943.24</u>

tope 17 SMG	644.30
(x) días cotizados	29
	<u>18,684.70</u>

base	18,684.70
(x) % patronal	1.75%
(=) cuota patronal	326.98

base	18,684.70
(x) % obrero	0.625%
(=) cuota obrera	116.77

D) GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

SDI	963.56
(x) días cotizados	29
(=) base	<u>27,943.24</u>

base	27,943.24
(x) % patronal	1.00%
(=) cuota patronal	279.43

DATOS:

Nombre: Pérez Huerta Mauricio

No. de afiliación: 07-87-6717-58-3

RFC: PEHM670201-GM7

SDI: \$264.13

CÁLCULO:**A) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

Cuota fija	
salario mínimo	37.90
(x) días cotizados	<u>27</u>
(=) base	1,023.30
(x) % aportación patronal	<u>15.20</u>
(=) cuota patronal	155.54

Excedente de 3 SMG	
SDI	264.13
(-) 3 SMG	<u>113.7</u>
(=) excedente	150.43
(x) días cotizados	<u>27</u>
	4,061.61

base	4,061.61
(x) % patronal	5.02%
(=) cuota patronal	203.89

base	4,061.61
(x) % obrero	<u>1.68%</u>
(=) cuota obrera	68.23

Prestaciones en dinero	
SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>27</u>
(=) base	7,131.51

base	7,131.51
(x) % patronal	0.70%
(=) cuota patronal	49.92

base	7,131.51
(x) % obrero	0.25%
(=) cuota obrera	17.82

Gastos médicos pensionados

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>27</u>
(=) base	7,131.51
base	7,131.51
(x) % patronal	<u>1.05%</u>
(=) cuota patronal	74.88
base	7,131.51
(x) % obrero	<u>0.375%</u>
(=) cuota obrera	26.74

B)RIESGOS DE TRABAJO

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>23</u>
(=) base	6,074.99
(x) prima R.T.	<u>0.54355%</u>
(=) cuota de R.T.	33.02

C) INVALIDEZ Y VIDA

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>23</u>
(=) base	6,074.99
base	6,074.99
(x) % patronal	1.75%
(=) cuota patronal	106.31
base	6,074.99
(x) % obrero	0.625%
(=) cuota obrera	37.96

D)GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>23</u>
(=) base	6,074.99

base	6,074.99
(x) % patronal	1.00%
(=) cuota patronal	60.74

DATOS:

Nombre: García López José de Jesús

RFC : GALJ730924 - LI3

No. de afiliación: 70-87-7300-34-6

SDI: \$51.63

CÁLCULO:**A) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD****Cuota fija**

salario mínimo	37.90
(x) días cotizados	<u>29</u>
(=) base	1,099.10
(x) % aportación patronal	<u>15.20</u>
(=) cuota patronal	167.06

Excedente de 3 SMG

SDI	51.63
(-) 3 SMG	<u>113.70</u>
(=) excedente	0.00

Prestaciones en dinero

SDI	51.63
(x) días cotizados	<u>29</u>
(=) base	1,497.27

base	1,497.27
(x) % patronal	0.70%
(=) cuota patronal	10.48

base	1,497.27
(x) % obrero	0.25%
(=) cuota obrera	3.74

Gastos médicos pensionados

SDI	51.63
(x) días cotizados	29
(=) base	1,497.27

base	1,497.27
(x) % patronal	1.05%
(=) cuota patronal	15.72

base	1,497.27
(x) % obrero	0.375%
(=) cuota obrera	5.61

B) RIESGOS DE TRABAJO

SDI	51.63
(x) días cotizados	29
(=) base	1,497.27
(x) prima R.T.	0.54355%
(=) cuota de R.T.	8.13

C) INVALIDEZ Y VIDA

SDI	51.63
(x) días cotizados	29
(=) base	1,497.27

base	1,497.27
(x) % patronal	1.75%
(=) cuota patronal	26.20

base	1,497.27
(x) % obrero	0.625%
(=) cuota obrera	9.35

D) GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

SDI	51.63
(x) días cotizados	29
(=) base	1,497.27
base	1,497.27
(x) % patronal	1.00%
(=) cuota patronal	14.97

4.4. DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS RCV E INFONAVIT

SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante reserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, su patrón y el gobierno.

Los riesgos que cubre son el Retiro, la Cesantía en Edad Avanzada, la Vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Además permite que el trabajador cuente con una pensión al momento de su retiro, ya sea por vejez, al

perder su empleo o a una edad avanzada, através de un fondo que va reservando en su cuenta individual.

Para efectos de la Ley del Seguro Social existe Cesantía en Edad Avanzada cuando el asegurado quede privado de los trabajos remunerados después de los 60 años de edad, para que se tenga derecho a esta prestación se requiere que el asegurado tenga cotizadas cuando menos 1250 semanas .

El trabajador cesante que tenga más de 60 años y reúna las semanas de cotización puede retirar su saldo en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cumplir las 1250 semanas para obtener su pensión.

Por otro lado, si el asegurado tiene cotizadas por lo menos 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Para los seguros de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez de acuerdo al art. 168 frac. II al patrón le corresponde pagar el 3.15 % y a los trabajadores el 1.125% de su salario.

RETIRO E INFONAVIT

Por lo que se refiere a las aportaciones al Instituto Nacional de Vivienda no se ha modificado en cuanto al % de aportación que sigue siendo del 5% del SBC .

Por otro lado, en el art. 168 de la LSS frac. I se establece que en el ramo de retiro a los patrones les corresponde cubrir íntegramente el 2% del SBC del trabajador.

El Gobierno Federal aportará mensualmente una cuota que será del 5.5 % del SMGDF por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado y además se actualizará trimestralmente de acuerdo al INPC.

De la misma manera y considerando los ejemplos anteriores a continuación se determinarán las cuotas de RCV e INFONAVIT.

Otra de las reformas que se realizaron a la LINFONAVIT y a la LSAR ; es que ahora existe una nueva integración salarial, es decir, el SBC será el mismo para calcular las cuotas al IMSS, SAR e INFONAVIT.

Finalmente es importante aclarar que también se modifica el tope salarial, es decir, el límite superior del SBC será de 15 veces el SMGDF, el cual, aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

EJERCICIO:

A continuación se determinará las cuotas por los mencionados conceptos:

Nombre: Santinelli Loaiza Pablo.

A) CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

SDI	963.56
(x) días cotizados	60
(=) base	<u>57,813.60</u>

Tope 17 SMG	644.30
(x) días cotizados	60
(=) base	<u>38,658</u>

base	38,658
(x) % patronal	3.15%
(=) cuota patronal	<u>1,217.72</u>

base	38,658
(x) % obrero	1.125%
(=) cuota obrera	<u>434.90</u>

B) RETIRO

SDI	963.56
(x) días cotizados	60
(=) base	<u>57,813.60</u>

base	57,813.60
(x) % patronal	2.00%
(=) cuota patronal	<u>1,156.27</u>

C) INFONAVIT

SDI	644.30
(x) días cotizados	60
(=) base	<u>38,658</u>

base	38,658
(x) % patronal	5.00%
(=) cuota patronal	<u>1,932.90</u>

Nombre: Pérez Huerta Mauricio.

A) CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>58</u>
(=) base	15,319.54

base	15,319.54
(x) % patronal	<u>3.15%</u>
(=) cuota patronal	482.56

base	15,319.54
(x) % obrero	<u>1.125%</u>
(=) cuota obrera	172.34

B) RETIRO

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>60</u>
(=) base	15,847.80

base	15,847.80
(x) % patronal	<u>2.00%</u>
(=) cuota patronal	316.95

C) INFONAVIT

SDI	264.13
(x) días cotizados	<u>58</u>
(=) base	15,319.54

base	15,456.23
(x) % patronal	<u>5.00%</u>
(=) cuota patronal	765.97

Nombre: **García López José de Jesús.**

A) CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

SDI	51.63
(x) días cotizados	<u>60</u>
(=) base	3,097.80

base	3,097.80
(x) % patronal	3.15%
(=) cuota patronal	97.58

base	3,097.80
(x) % obrero	1.125%
(=) cuota obrera	34.85

B) RETIRO

SDI	51.63
(x) días cotizados	<u>60</u>
(=) base	3,097.80

base	3,097.80
(x) % patronal	2.00%
(=) cuota patronal	61.95

C) INFONAVIT

SDI	51.63
(x) días cotizados	<u>60</u>
(=) base	3,097.80

base	3,097.80
(x) % patronal	5.00%
(=) cuota patronal	154.89

4.5. TIPOS DE COMISIONES

En el nuevo sistema de pensiones las AFORES tendrán como única forma de ingreso el cobro de comisiones con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores. De acuerdo al art. 37 de la LSAR, las AFORES podrán cobrar comisiones a los trabajadores con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias.

Las AFORES deberán presentar a la CONSAR para su autorización, la estructura de comisiones, la cual se aplicará a los 60 días naturales contados a partir del día siguiente de su publicación en el DOF.

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 en la LSS.

La estructura de comisiones autorizadas por la Comisión a cada una de la Administradoras, no se considerará como modificada en caso de que la Administradora decida cobrar cantidades inferiores a las autorizadas. No existe un tiempo límite después de que se modifique la estructura de comisiones para que el trabajador se cambie de AFORE.

Las AFORES tienen la obligación de colocar en sus sucursales pizarrones informativos, para informar sobre el alza en las comisiones y el porcentaje de éstas, 60 días antes de que se publique.

Las comisiones que se pueden cobrar son:

- 1.- Por la administración de la Cuenta Individual
- 2.- Por la expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos por la LSAR
- 3.- Por la reposición de documentos de la Cuenta Individual a los trabajadores
- 4.- Por depósitos y retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados
- 5.- Por el pago de retiros programados.

Estas comisiones deberán pagarse en efectivo directamente en la AFORE, por el trabajador que solicitó el servicio.

Las comisiones podrán cobrarse sobre el valor de los activos administrados o sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas, pudiendo ser un porcentaje sobre dichos conceptos, una cuota fija o una combinación de ambos.

De acuerdo a la estructura de comisiones se establece que los trabajadores que dejen de cotizar temporalmente, sea por cesantía o porque se han retirado no deben pagar comisiones, excepto por su saldo acumulado, mientras no vuelvan a cotizar; y no por

ello dejan de obtener la rentabilidad de la cuota del fondo de pensiones durante el período.

COMISIONES SOBRE FLUJO

Esta comisión se cobra con cargo al flujo de aportaciones bimestrales por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; excluyendo la cuota social y se expresa como un porcentaje del SBC y no sobre la aportación.

En este tipo de comisión mientras mayor sea el tiempo que se mantenga el ahorro menor será el costo promedio anual.

Dicha comisión no se aplica a otros depósitos de la Cuenta Individual, tales como ahorro voluntario o el traspaso de recursos a la AFORE.

Lo más desventajoso de esta comisión es el corto plazo, puesto que, si el ahorro se mantiene por poco tiempo la comisión representaría una parte importante sobre la aportación y no habría tiempo de recuperarla mediante los intereses.

En cambio, si el ahorro se mantiene por mucho tiempo entonces la comisión que se cobró al hacer la aportación se proratea entre varios años, disminuyendo el promedio de manera significativa.

COMISIÓN SOBRE SALDO

El saldo base para el cobro de la comisión es la cantidad que registra la Cuenta Individual del trabajador en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias; incluyendo los rendimientos obtenidos a una fecha determinada, es decir, este tipo de comisión se aplica sobre el saldo del ahorro; esto implica que mientras transcurren los años la base de cálculo se va incrementando y por lo tanto el pago de la comisión aumenta.

Lo desventajoso de esta comisión es el largo plazo, pues conforme va pasando el tiempo el saldo en la cuenta se va incrementando y por lo tanto incrementa también la comisión sobre este saldo; en cambio por un corto plazo la comisión es pequeña ya que el saldo sobre el que se cobra esta comisión es menor.

Esta comisión sólo puede cobrarse si los recursos están efectivamente invertidos en la SIEFORE y si se hicieron las provisiones diarias correspondientes, lo que implica que no se puede cobrar comisión sobre el saldo de la subcuenta de vivienda.

COMISIONES DECRECIENTES

Algunas AFORES presentan tipos de comisiones decrecientes, las cuales se basan en la disminución de comisión sobre saldo, siendo éstas:

AFORES CON COMISIONES DECRECIENTES

SOLIDA BANORTE		PRINCIPAL (1)	
AÑO	COMISIÓN S/SALDO %	AÑO	COMISIÓN S/SALDO %
1	1.50	1999	0.75
2	1.42	2000	0.72
3	1.00	2001	0.69
4	1.00	2002	0.66
5	1.00	2003	0.63
6	1.00	2004	0.60
7 en	0.75	2005	0.57
adelante		2006	0.54
		2007	0.51
		2008	0.48
		2009	0.45(2)

(1) Antes de su nueva estructura de comisiones, Principal AFORE no tenía comisiones decrecientes.

(2) La comisión sobre saldo se disminuirá cada año en 0.03 puntos porcentuales, hasta llegar a 0.15% anual, a partir del cual se mantendrá para años sucesivos.

Tabla no 6 Afores con comisiones decrecientes.

COMISIÓN SOBRE RENDIMIENTO REAL

Esta comisión se determina sobre el rendimiento que registre la SIEFORE una vez descontada la inflación, se cobra mensualmente. Por su naturaleza sólo se cobra la comisión cuando la SIEFORE obtiene rendimientos reales positivos. Si el rendimiento es igual o inferior a la inflación no se hace ningún cargo por este concepto a la C.I.

Cuadro que muestra los diferentes tipos de comisiones de las AFORES:

ESTRUCTURA DE COMISIONES POR ADMINISTRACIÓN

	AÑO											
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
BANAMEX MEXICO												
Sobre flujo	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.68 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %
BANCOMER												
Sobre flujo	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %
BANCIERER DRESNER												
Sobre flujo	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **	1.60 **
Sobre saldo	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*
Estado de cuenta adicional	10 UDI's											
Reposición de documentos	10 UDI's											
BTU.U.												
Sobre flujo	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %
GARANTIE												
Sobre flujo	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*	1.63*
Sobre saldo	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*
INBURSA (1)												
Sobre rendimiento real	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %	33.00 %
Estado de cuenta adicional	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00
Reposición de documentos	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00	\$10.00
PRINCIPAL (2)												
Sobre flujo	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%	1.35%
Sobre saldo	0.75%	0.72%	0.69%	0.60%	0.63%	0.60%	0.57%	0.54%	0.51%	0.51%	0.48 %	0.48 %
PROFUTURO GNP (3)												
Sobre flujo	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%	1.67%
Sobre saldo	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
SANTANDER MEXICANO												
Sobre flujo	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %	1.70 %
Sobre saldo	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %
SOLIDA BANORTE GENERAL (4)												
Sobre flujo	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%	1.45%
Sobre saldo	1.00%	1.00%	1.00%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%	0.75%
TEPEYAC												
Sobre flujo	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%	1.60%
Sobre saldo	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%
Estado de cuenta adicional	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00
Reposición de documentos	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00	\$3.00
XXI												
Sobre flujo	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %	1.50 %
Sobre saldo	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %
ZURICH												
Sobre flujo	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%	1.65%
Sobre saldo	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*	0.50*
Pago de retiros programados	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00	\$7.00-10.00

(1) La Base de los AFORES Inbursa y Capitaliza se dio el 01-dic-98
 (2) La Base de los AFORES Principal y Ahorro Proxecto se dio el 01-nov-98
 (3) La Base de los AFORES Proxecto se dio el 25-mar-99, presentando un esquema de comisiones sobre saldo y descuentos por permisos en la comisión sobre flujo
 (4) El porcentaje representa la comisión de Enero a Junio. De Julio a Diciembre se cobrará el porcentaje del siguiente año
 Tabla no. 7 Estructura de comisiones por administración.

En este tipo de comisión el costo aumenta conforme pasa el tiempo, ya que el ahorro acumulado aumenta y por lo tanto el rendimiento del período; de lo anterior se deduce que es desventajoso el largo plazo y las tasas de rendimiento altas.

COMISIONES EQUIVALENTES DE LAS AFORES

Este indicador permite expresar las comisiones sobre una misma base de referencia, considerando las comisiones sobre flujo y sobre saldo, así como los descuentos por permanencia que aplican algunas administradoras.

Dicho indicador muestra la comisión promedio que cobrará cada una de las AFORES a sus afiliados, durante un periodo de tiempo dado, aplicando determinados supuestos para las variables involucradas en el cálculo.

Se expresa de dos diferentes bases:

- Comisión sobre flujo, como porcentaje del salario base de cálculo.
- Comisión anual sobre saldo.

Considerando además una determinada tasa de rentabilidad promedio igual para todas las SIEFORES, el nivel salarial promedio de los afiliados al IMSS y diferentes periodos de permanencia del trabajador dentro de la administradora.

También se considera el saldo inicial de la subcuenta de retiro (SAR 92-97) debido a que las AFORES que cobran comisiones sobre saldo incluyen estos montos en el cobro.

En las comisiones equivalentes se considera un incremento al salario mínimo de acuerdo a la inflación, una rentabilidad del 5% real anual, un ingreso de tres veces el salario mínimo y un saldo promedio del SAR 92-97 traspasado a las AFORES al 31 de Diciembre de 1999 de \$5,221.16

Cabe señalar que el indicador de comisiones equivalentes puede variar al utilizar diferentes supuestos de cálculo tales como rendimiento promedio, nivel de salario, periodo de permanencia y saldo inicial del SAR 92-97.

Asimismo, las comisiones de las administradoras pueden variar en el tiempo, por lo cual, las comisiones equivalentes reflejarán únicamente las comisiones vigentes.

Es importante aclarar que existen otros factores importantes, tales como la rentabilidad y los servicios.

Para ejemplificar lo anterior a continuación se muestra un cuadro, el cual expresa únicamente la base de comisión sobre flujo.

**COMISIONES EQUIVALENTES SOBRE FLUJO
AL CIERRE DE MARZO DEL 2000**

AFORE	PORCENTAJE DEL SBC (1)									
	1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS	
BANAMEX AEGON	1.70 %	1.70 %	1.69 %	1.69 %	1.68 %	1.64 %	1.60 %	1.56 %	1.53 %	
BANCOMER	1.67 %	1.67 %	1.66 %	1.66 %	1.65 %	1.64 %	1.64 %	1.64 %	1.64 %	
BANCRECER DRESIDNER	1.72 %	1.73 %	1.73 %	1.73 %	1.74 %	1.76 %	1.78 %	1.81 %	1.85 %	
BITAL	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.68 %	1.67 %	1.63 %	1.61 %	1.60 %	1.60 %	
GARANTE	1.75 %	1.76 %	1.77 %	1.78 %	1.78 %	1.82 %	1.87 %	1.93 %	2.00 %	
INBURSA	0.75 %	0.83 %	0.90 %	0.98 %	1.06 %	1.45 %	1.85 %	2.24 %	2.64 %	
PRINCIPAL	1.48 %	1.49 %	1.49 %	1.49 %	1.49 %	1.49 %	1.48 %	1.45 %	1.42 %	
PROFUTURO GNP	1.83 %	1.85 %	1.86 %	1.88 %	1.89 %	1.97 %	2.06 %	2.15 %	2.24 %	
SANTANDER MEXICANO	1.93 %	1.95 %	1.97 %	2.00 %	2.02 %	2.13 %	2.25 %	2.38 %	2.51 %	
SOLIDA BANORTE GENERALI	1.68 %	1.70 %	1.73 %	1.75 %	1.76 %	1.82 %	1.90 %	2.00 %	2.10 %	
TEPEYAC	1.63 %	1.64 %	1.64 %	1.64 %	1.64 %	1.64 %	1.65 %	1.67 %	1.69 %	
XXI	1.55 %	1.55 %	1.56 %	1.56 %	1.56 %	1.59 %	1.61 %	1.64 %	1.67 %	
ZURICH	1.67 %	1.73 %	1.75 %	1.77 %	1.79 %	1.86 %	1.92 %	1.99 %	2.06 %	
PROMEDIO	1.62 %	1.64 %	1.65 %	1.66 %	1.67 %	1.73 %	1.79 %	1.85 %	1.92 %	

(1) SBC: Salario Base de Cálculo, monto que se obtiene de dividir entre 6.5% la aportación obrero patronal y estatal del seguro de RCV (sin cuota social).

notas:

Con objeto de comparar los diferentes esquemas de comisiones de administradores, se realiza una transformación de las mismas para expresarlas en términos equivalentes, es decir,

sobre una misma base de referencia.

En esta tabla se muestra la comisión sobre flujo que cobraría cada una de las AFORES, si se comitizaran las comisiones sobre flujo, saldo y/o rendimiento, así como los descuentos por permanencia.

Para obtener las comisiones equivalentes se supone una tasa de rentabilidad de 5% anual en términos reales, períodos de cotización de 1,2,3,4,5,10,15,20 y 25 años, un nivel de ingreso igual a

tres veces el SMIG y crecimiento del salario de 0% en términos reales. Además se considera el saldo promedio del sar al 31 de Marzo del 2000 (\$5,100.00) debido a que las AFORES que cobran

comisión sobre saldo incluirán esta cantidad.

Las comisiones equivalentes presentadas pueden variar al utilizar diferentes supuestos en su cálculo, tales como: rendimiento, nivel de salario, período de permanencia y saldo inicial del Sar.

Las comisiones de los administradores pueden variar en el tiempo, lo cual se reflejará en las comisiones equivalentes al momento de su publicación.

Tabla no. 8 Comisiones equivalentes sobre flujo.

4.6. DESCUENTOS

Los descuentos sólo se pueden otorgar por permanencia y/o antigüedad del trabajador registrado con la misma AFORE o por realizar aportaciones voluntarias a su Cuenta Individual; las AFORES sólo podrán aplicar descuentos sobre las comisiones que cobren en la forma de disminución de puntos porcentuales y por cuota fija.

Las comisiones y descuentos están establecidos de manera uniforme para todos los trabajadores.

A continuación se mencionan los descuentos que ofrecen algunas AFORES:

BITAL

Por antigüedad, a la comisión sobre flujo se aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año, a partir del 5to. aniversario de la fecha de afiliación y hasta el décimo año inclusive.

BANAMEX AEGON

Por antigüedad, a partir del 5to. año de permanencia se aplicarán descuentos en la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales por cada año que transcurra.

BANCRECER-DRESDNER

Por antigüedad, a partir del 5to. año contado desde la fecha de la primera aportación a la C.I. del trabajador, se aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales en cada uno de los años subsecuentes.

BANCOMER

Por antigüedad, se aplicará un descuento del 0.01 puntos porcentuales por año, a partir de haber cumplido dos años desde el momento de apertura de la cuenta, hasta que la comisión se ubique en 1.63 % del SBC. Dicho descuento se mantendrá en los años subsecuentes.

GARANTE

Por antigüedad, a partir del quinto aniversario contado desde la apertura de la C.I. en la Afore se aplicará al afiliado un descuento de 0.01 puntos porcentuales por año, hasta llegar a una comisión de 1.55% sobre flujo.

PRINCIPAL

Por antigüedad, a partir del primer aniversario del afiliado con Principal AFORE, la comisión sobre aportación tendrá un decremento de 0.03 puntos porcentuales por cada aniversario de afiliación.

La comisión se aplicará sobre el Salario Base de Cálculo de las aportaciones a la subcuenta de R.C.V.

TEPEYAC

Por antigüedad, para aquellos trabajadores que se encuentren registrados en la AFORE Tepeyac, una vez que hayan cumplido dos años, contados a partir de la entrada en vigor de esta estructura de comisiones.

Se les otorgará un descuento respecto de la nueva comisión sobre flujo de 0.01 puntos porcentuales, es decir, un punto básico, por cada aniversario, hasta que dicha comisión se ubique en el 1.55 %.

Los trabajadores que se registren en ésta AFORE después de la entrada en vigor de la presente estructura de comisiones, tendrán derecho a este descuento una vez que transcurra su segundo aniversario.

4.7. RENDIMIENTOS

Las AFORES por los recursos que administran otorgarán un porcentaje de rendimientos en base al saldo acumulado, los cuales deberán ser iguales o superiores a la inflación.

A continuación se muestra la rentabilidad promedio que otorgan las diferentes SIEFORES, al 31 de Marzo del 2000.

RENTABILIDAD PROMEDIO POR SIEFORE

SIEFORE	RENTABILIDAD ACUMULADA			
	ÚLTIMOS 12 MESES		HISTORICA (1)	
	NOMINAL	REAL (2)	NOMINAL	REAL (2)
BANAMEX NO. 1	26.05 %	14.25 %	31.31 %	10.08 %
BANCOMER REAL	26.13 %	14.33 %	31.75 %	10.38 %
BANCRECER DRESNER I-I	25.32 %	13.60 %	27.69 %	7.59 %
BITAL SI DE RENTA REAL	25.75 %	13.99 %	32.25 %	10.73 %
GARANTE I	25.84 %	14.06 %	31.57 %	10.26 %
INBURSA	20.29 %	9.04 %	26.37 %	6.68 %
PRINCIPAL	24.83 %	13.15 %	29.86 %	9.08 %
FONDO PROFUTURO	25.55 %	13.81 %	31.83 %	10.44 %
AHORRO SANTANDER MEXICANO	24.60 %	12.94 %	28.91 %	8.43 %
FONDO SÓLIDA BANORTE GENERALI	24.49 %	12.84 %	30.31 %	9.39 %
TEPEYAC	24.05 %	12.44 %	28.41 %	8.08 %
XXI	25.83 %	14.06 %	30.05 %	9.21 %
ZURICH	24.70 %	13.03 %	29.20 %	8.63 %
PROMEDIO DEL SISTEMA (3)	25.23%	13.51%	30.65%	9.63%

(1) Rentabilidad acumulada desde julio de 1997.

(2) Para el cálculo del rendimiento real se utilizó la variación del INPC.

(3) Promedio ponderado por el valor de la cartera.

Nota: Las cifras son porcentajes de rendimientos en términos anualizados.

Tabla no. 9 Rentabilidad promedio por SIEFORE.

El rendimiento de las SIEFORES se calcula a partir del incremento observado en los precios de las acciones de las mismas en el periodo de referencia. El rendimiento promedio acumulado desde el inicio del sistema al cierre de Marzo del 2000 fue de

30.65 %, mientras que el rendimiento promedio registrado en los últimos doce meses fue de 25.23%. Asimismo, la rentabilidad promedio real, es decir, la ganancia de los fondos por encima de la inflación se ubicó en 9.63% y 13.51%, respectivamente.

Cabe mencionar que un factor importante en la determinación de dichas utilidades son los fondos que acumula cada administradora, por lo cual a continuación se muestra un cuadro que contiene éstos datos al 31 de Marzo del 2000.

De acuerdo a dicha información el total de los fondos acumulados en las cuentas individuales de los trabajadores asciende a 208,345.50 millones de pesos, de los cuales 57.30 % corresponde a RCV y 42.70% a los recursos de vivienda administrados por el INFONAVIT.

Como se observa en la gráfica siguiente el 89.05 % del total de los fondos acumulados lo registran seis AFORES, destacando Bancomer, que cuenta con 48,520.60 millones y Banamex Aegon con 33,397.20 millones.

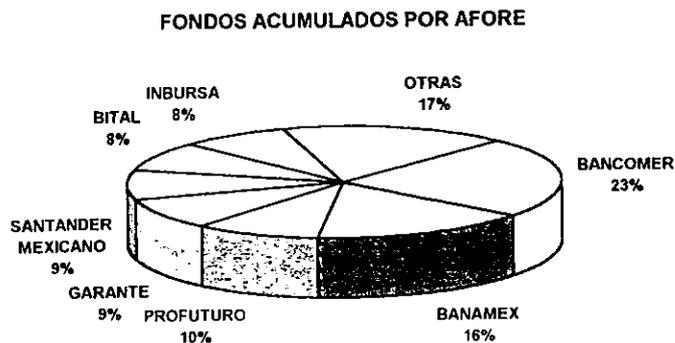
**FONDOS ACUMULADOS POR AFORE
(MILLONES DE PESOS AL CIERRE DE MARZO DEL 2000)**

AFORE	RETIRO (1)	VIVIENDA (2)	TOTAL	%
BANAMEX AEGON	19,220.40	14,176.80	33,397.20	16.03%
BANCOMER	27,586.00	20,934.60	48,520.60	23.29%
BANCRECER DRESDNER	4,146.10	3,005.30	7,151.40	3.43%
BITAL	9,904.40	7,420.90	17,325.30	8.32%
GARANTE	10,724.20	7,907.80	18,632.00	8.94%
INBURSA	9,710.70	7,027.10	16,737.80	8.03%
PRINCIPAL	2,266.30	1,707.30	3,973.60	1.91%
PROFUTURO GNP	11,423.50	8,736.60	20,160.10	9.68%
SANTANDER MEXICANO	10,321.30	7,931.60	18,252.90	8.76%
SOLIDA BANORTE GENERALI	5,936.60	3,951.00	9,887.60	4.75%
TEPEYAC	710.80	502.60	1,213.40	0.58%
XXI	6,944.60	5,294.40	12,239.00	5.87%
ZÜRICH	502.70	351.90	854.60	0.41%
TOTAL	119,397.60	88,947.90	208,345.50	100%

(1) Incluye los recursos correspondientes a las aportaciones voluntarias.

(2) Los recursos de la vivienda son registrados por las AFORES y administrados por el INFONAVIT.

Tabla no. 10 Fondos acumulados por AFORE.



CAPÍTULO 5



CAPÍTULO 5. PARTICULARIDADES DE LAS PENSIONES

5.1. GENERALIDADES DE LAS PENSIONES

Pensión es la cantidad que se paga anual o mensualmente a una persona, por la prestación de un servicio.

Las reglas de operación para los seguros de pensiones se publicaron en el D.O.F. del 26 de febrero de 1997, y a partir del 1 de julio del mismo año la administración de las pensiones derivadas de la NLSS pasaron a ser patrimonio de las instituciones de seguros, las cuales son empresas privadas autorizadas por la SHCP para celebrar con fines de lucro los contratos de seguros relativos a dichas pensiones, además de desarrollar su actividad aseguradora prevista en la LGISMS.

DIFERENCIAS ENTRE EL VIEJO Y EL NUEVO SISTEMA

En el nuevo sistema, el pago de las pensiones ya no dependerá de las aportaciones de los trabajadores en activo, sino de los propios recursos de cada trabajador. Por lo que, serán ellos quienes deberán ir formando un patrimonio propio para que, llegado el momento de su retiro, les sirva para obtener la pensión que les corresponda .

Con las reformas a la NLSS se corrigen las inequidades anteriores:

- a) El trabajador no pierde los recursos acumulados para obtener el pago de su pensión, ni aún en los casos en que no continúe cotizando al IMSS hasta la edad requerida.

- b) Mientras más dinero y tiempo cotice un trabajador, mayor será su pensión.

- c) El monto de la pensión se calcula tomando en cuenta el total de recursos que logra ahorrar el trabajador (y no sólo los salarios de los últimos cinco años).

- d) El trabajador tiene la opción de efectuar aportaciones adicionales para disponer de una pensión más sustanciosa.

PATRIMONIO QUE COMPRENDE LA PENSIÓN

Ésta se conformará con las aportaciones a la C.I. a nombre del trabajador que contrate con su AFORE, y en la que periódicamente se deberán depositar las cuotas al IMSS por el seguro de RCV, que deberán aportar el patrón, el estado y los trabajadores.

Las aportaciones que pague el patrón al INFONAVIT, la cuota social que pague el gobierno federal, las aportaciones voluntarias de trabajadores y patrones, así como los rendimientos que su inversión produzca, integrarán dicho patrimonio.

Tendrán derecho al nuevo sistema de pensiones todos aquéllos trabajadores que coticen al amparo de la NLSS; los que se encuentran ya pensionados bajo el viejo sistema no participarán en el nuevo.

Ahora bien, si un trabajador se encuentra cotizando bajo las dos leyes (1973 y 1997) no puede pensionarse bajo los dos sistemas, ya que en el supuesto deberá elegir la pensión que le corresponda en uno u otro, según el que más le convenga.

El nuevo sistema pensionario está formado por las pensiones que derivan de los seguros de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Riesgos de Trabajo, que se pagarán conforme a la NLSS.

5.2. MARCO LEGAL DE LAS ASEGURADORAS

Como se comentó con anterioridad, las instituciones de seguros son las encargadas de manejar las pensiones del IMSS mediante la celebración de un contrato de seguros con cada asegurado.

Es decir, cuando el trabajador cumpla con los requisitos para adquirir una pensión ya no la percibirá del IMSS, sino que la contratará y recibirá su pago periódico de la aseguradora seleccionada por él mismo; por el momento, dichas aseguradoras sólo

operan las pensiones de invalidez y vida y riesgos de trabajo, las pensiones de RCV entrarán en el nuevo sistema a mediano plazo, en la medida en que las cuentas individuales tengan los fondos necesarios para ello.

Un contrato de seguro es el que celebra una institución de seguros con la persona o empresa interesada en protegerse de un riesgo, por medio del cual el interesado se obliga a cubrir una aportación económica o prima y a cambio, la institución se compromete a indemnizar un daño.

RIESGO

Es un acontecimiento que puede o no realizarse de tal manera que, al efectuarse el siniestro, produce una necesidad y/o daño económico.

PRIMA Y/O MONTO CONSTITUTIVO

Es la cantidad en dinero que el asegurado entrega a la aseguradora como contraprestación a la protección frente a un siniestro, los cuales son invertidos por la institución de seguros en el mercado de valores en títulos como cetes, acciones, etc.

En materia de seguridad social dicha prima recibe el nombre de Monto Constitutivo.

SUMA ASEGURADA

Es la cantidad que el IMSS debe aportar para completar los fondos de la C.I. del trabajador, a fin de que éste pueda adquirir su pensión ante una empresa de seguros.

El órgano encargado de la regulación, inspección y vigilancia de las instituciones y sociedades mutualistas de seguros es la CNSF, la cual es subordinada de la SHCP; además, este organismo conoce de las reclamaciones de los trabajadores y sus familiares contra las aseguradoras, pero no debemos olvidar que es ante la CONSAR donde se deben presentar estas inconformidades.

5.3. INSTITUCIONES DE SEGUROS AUTORIZADAS PARA OPERAR PENSIONES

De acuerdo con el art. 19 transitorio de la NLSS, la SHCP será la encargada de autorizar a las aseguradoras el manejo de las pensiones del IMSS; esto en la actualidad se encuentra de la siguiente manera:

1.- Empresas aseguradoras que, para operar dichas pensiones necesitan autorización para ampliar su objeto social en relación con las rentas vitalicias.

Estas aseguradoras tendrán un plazo de cinco años, es decir, hasta el 01 de julio del 2002 para constituir una institución de seguros especializada en rentas vitalicias del

IMSS; si no lo hiciere su cartera de pensiones se traspasará a una institución especializada y además será sancionada.

Las aseguradoras que recibieron autorización para ampliar su objeto son las siguientes:

- Seguros Génesis
- Seguros Banamex Aegon
- Seguros Serfin
- Seguros Inbursa
- AIG-México-Seguros Interamericana
- Seguros BBV-Probursa

Ahora bien, las empresas autorizadas para operar las rentas vitalicias y que desde su inicio están dedicadas en exclusiva a operar dichas pensiones, son las siguientes:

- Pensiones Bital
- Pensiones Comercial América
- Pensiones Banorte
- Aseguradoras Porvenir GNP
- Pensiones Bancomer
- Allianz Rentas Vitalicias.

Cabe mencionar que las aseguradoras no podrán disminuir, suspender o cancelar las pensiones ni retener los pagos mensuales, salvo resolución del IMSS; es más cuando se retrase el pago de la pensión por causas imputables a la aseguradora, ésta deberá cubrir intereses moratorios.

También es importante señalar que después de haber seleccionado una aseguradora no procede su sustitución, salvo si se cancela la póliza por otorgarse la pensión a un beneficiario con mayores derechos, por quiebra de la aseguradora o porque para el 2002 la aseguradora no haya constituido una aseguradora especializada en rentas vitalicias del IMSS.

INCONFORMIDADES

a) En el caso de inconformidad sobre la determinación, modificación, suspensión o terminación de las pensiones, así como beneficios económicos y la definición de beneficiarios procede inconformarse ante el IMSS, se tienen 15 días hábiles para interponer este recurso.

b) Si hubiese inconformidad contra la aseguradora por incumplir el contrato de seguro, especialmente por la póliza, se pedirá la intermediación del IMSS; si la respuesta es

negativa, se presentará la reclamación ante la CNSF mediante el recurso de inconformidad.

5.4 PENSIÓN MÍNIMA GARANTIZADA

Es aquella que otorga el Estado a los asegurados que tengan reconocidas ante el Instituto 1,250 semanas de cotización y 60 años de edad como mínimo; se otorga al asegurado cuyos recursos acumulados en su C.I. resulten insuficientes para contratar una pensión equivalente a 1 SMGDF.

Dicho salario se actualizará anualmente en el mes de Febrero conforme al INPC, para garantizar el poder adquisitivo de la misma; en este supuesto sólo se otorgará la pensión bajo la modalidad de retiros programados.

El pago de esta pensión se suspende cuando el pensionado reingrese a un trabajo remunerado sujeto al régimen obligatorio.

5.5 DERECHOS DE LOS PENSIONADOS

Como ya se mencionó anteriormente, todos los trabajadores afiliados al IMSS empezaron a cotizar en el nuevo sistema a partir del 1 de julio de 1997, por lo tanto los

trabajadores que a esta fecha ya están pensionados por Cesantía o Vejez, continúan recibiendo del IMSS sus pensiones en los mismos términos de la Ley vigente al momento de pensionarse.

De acuerdo al art. 4to transitorio de la NLSS, cuando los trabajadores hayan cotizado en los términos de la Ley que se deroga y lleguen a pensionarse durante la vigencia de la Nueva Ley, el IMSS está obligado a solicitud de cada trabajador a calcular estimativamente el importe de su pensión para cada uno de los regímenes, a fin de que el trabajador pueda elegir la opción que más le convenga.

Para pensionarse, el trabajador deberá presentar directamente ante el IMSS una solicitud para que dicho instituto emita una resolución sobre la procedencia del retiro y deberá informar a la AFORE correspondiente para que tramite la entrega de los recursos.

Esta resolución incluirá información actualizada sobre la condición laboral y financiera del trabajador por cada subcuenta, y los cálculos actuariales de las pensiones correspondientes a la ley anterior y al Nuevo Sistema; en la actualidad no es recomendable pensionarse por el nuevo sistema, puesto que los recursos acumulados en la C.I. del 01 de Julio de 1997 a la fecha no son los suficientes para cubrir la pensión, por lo que no es conveniente para el trabajador.

Los asegurados que opten por pensionarse mediante el sistema anterior, obtendrán su pensión del IMSS y podrán retirar el dinero acumulado en la Cuenta de Retiro (SAR) desde 1992 hasta junio de 1997; también podrán retirar el saldo acumulado en la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Si el asegurado opta por pensionarse mediante el nuevo sistema, tendrá derecho a disfrutar de las prestaciones que otorga el seguro de RCV en los términos de la Nueva Ley.

CAPÍTULO 6



CAPÍTULO 6. CASO PRÁCTICO (CÁLCULO DE PENSIONES)

6.1. PENSIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO

De conformidad con el art. 41 de la NLSS y 473 de la LFT, los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Un accidente de trabajo, también llamado accidente profesional, es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o bien la muerte, producido durante o con motivo del trabajo o al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

Se considera como enfermedad de trabajo o profesional, a todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa originada en el medio en el que el trabajador presta sus servicios. Dichas enfermedades de trabajo están consignadas en la tabla del art. 513 de la LFT.

No se consideran riesgos de trabajo los siguientes:

1.- Si el accidente ocurre cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo la acción de un psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que los justifique prescripción médica

- 2.- Cuando el accidente sea ocasionado intencionalmente por el trabajador.
- 3.- Si el accidente es el resultado de una riña o un intento de suicidio y,
- 4.- Si el siniestro es el resultado de un delito intencional.

Para obtener pensiones por riesgo de trabajo no se requiere determinada cantidad de semanas cotizadas, como en el caso de otros seguros, pero para que éstas puedan ser otorgadas es indispensable que el suceso que causó la incapacidad permanente total, parcial o la muerte sea calificado como riesgo de trabajo por el IMSS a través de medicina del trabajo.

PRESTACIONES QUE COMPRENDE

Las prestaciones en especie a que tiene derecho el asegurado cuando sufre un riesgo de trabajo son las siguientes:

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

Cuando el asegurado esté pensionado por incapacidad permanente parcial o total con un mínimo de más del 50% de incapacidad, tendrá derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciba.

También a la viuda o viudo, concubina o concubinario, huérfanos y ascendientes se les otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciben.

Dependiendo del tipo de incapacidad que se origine por el RT, el asegurado tendrá derecho a la pensión o indemnización global, según corresponda, y además, cuando proceda los beneficiarios tendrán derecho a la pensión de viudez, orfandad o ascendientes.

BASE LEGAL PARA DETERMINAR LAS PENSIONES

Cuando los riesgos de trabajo se realizan pueden producir:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente total
- Incapacidad permanente parcial y,
- La muerte.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Se considera incapacidad temporal cuando una persona pierde sus facultades o aptitudes, imposibilitándola parcial o totalmente para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Cuando el asegurado sufre un riesgo de trabajo que lo incapacite para trabajar, tendrá derecho a recibir, mientras dure la inhabilitación, el 100% de su salario que estaba cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

La incapacidad permanente total se origina cuando una persona pierde sus facultades o aptitudes en tal magnitud que queda inhabilitada para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Cuando se declara una incapacidad permanente total al asegurado como consecuencia de un accidente calificado como riesgo de trabajo, el asegurado tiene derecho a una pensión mensual definitiva equivalente al 70% de su SBC al momento de siniestrarse. (art. 58 fracc. II NLSS).

Ejemplo:

Un trabajador que sufre un accidente en su lugar de trabajo, se le determinó incapacidad permanente total; tenía un SDI de \$68.70 al momento del accidente, su pensión se determinará de la siguiente manera:

$$\text{Pensión} = \text{SBC} \times \text{Porcentaje} = \frac{\text{Monto Diario}}{365} \times 70\% \times 30 = \text{Pensión mensual.}$$

$$\text{Pensión} = 68.70 \times 70\% = 48.09 \times 30 = 1,442.70$$

En el caso de que el riesgo derive de una enfermedad profesional, el salario base para calcular la pensión será el promedio del SBC de las últimas 52 semanas o en su caso el de las semanas que haya cotizado si el aseguramiento fuese por un tiempo menor. (art. 58 fracc II NLSS).

Ejemplo:

A un trabajador se le determina neumoconiosis producida por la inhalación de polvos de madera y considerada como enfermedad profesional; el salario que percibió en las últimas 52 semanas fue de \$25,075.50 .

$$\text{Pensión} = \frac{25,075.50}{365} = 68.70 \times 70\% = 48.09 \times 30 = 1,442.70$$

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

La incapacidad permanente parcial se origina cuando no hay pérdida absoluta de facultades o aptitudes para el trabajo, pero sí una disminución de carácter permanente de estas facultades.

Cabe señalar que las incapacidades permanentes serán valuadas por el IMSS por conducto de medicina del trabajo, quien determinará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo que fija la tabla de valuación de incapacidades permanentes establecida en el art. 514 de la LFT; tomando en consideración la edad del trabajador, la afectación en el ejercicio de su profesión, así como la importancia de la incapacidad.

Por lo que el monto de la pensión dependerá del porcentaje que se determine.

Así, al declararse una incapacidad superior al 50% para calcular la pensión que habrá de recibir el trabajador, se tomará como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total; a dicho monto se aplicará el tanto por ciento de la incapacidad determinada. (art.58 fracc III Primero y Segundo párrafo NLSS) .

Ejemplo:

Un trabajador sufre la pérdida de un miembro superior, por la pérdida total de la mano, al respecto la LFT marca una incapacidad del 65% al 75%; medicina del trabajo valuó y determinó una incapacidad del 75% .

SBC		Pensión Inc. Perm. Total		Pensión Diaría		Pensión mensual.
Pensión = 68.70	X	70% = 48.09	X	75% = 36.06	X	30 = 1,081.80

Si la incapacidad es valuada hasta en un 25% el asegurado no tiene derecho a pensión, pero sí, a una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiera correspondido por incapacidad permanente parcial (art 58 fracc III. último párrafo NLSS).

En el caso de que se determine una incapacidad superior a un 25%, pero menor al 50%, el trabajador podrá optar por la indemnización global en lugar de la pensión ya que la NLSS lo marca como optativo . (art. 58 último párrafo NLSS).

Ejemplo:

Un trabajador que sufre un accidente, perdió sólo el dedo pulgar de la mano, determinó medicina del trabajo una incapacidad permanente del 28% .

SBC		Pensión Inc. Perm. Total		Pensión Diaria		Pensión mensual.
Pensión = 68.70	X	70% = 48.09	X	28% = 13.46	X	30 = 403.80

	Pensión Diaria		Cinco Años (en días)		Indemnización
Indemnización Global	= 13.46	X	1,825.00	=	24,564.50

El trabajador podrá optar por la pensión de \$403.80 mensuales o la indemnización de \$24,564.50

Es importante señalar, que la cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al INPC correspondiente al año calendario anterior.

PENSIÓN POR MUERTE PROFESIONAL

En los casos en que el riesgo de trabajo ocasione la muerte del asegurado, se cubrirán tres tipos de pensiones:

- Pensión de Viudez
- Pensión de Orfandad
- Pensión de ascendientes.

Además, deberá pagarse la ayuda para gastos de funeral equivalente a 60 días de SMG del D.F. en la fecha del fallecimiento, $37.90 \times 60 = 2,274.00$

PENSIÓN DE VIUDEZ

Esta pensión corresponde a la esposa del finado asegurado, o de no haber estado casado, a la mujer con quien vivió durante los últimos cinco años, o con la que tuvo

hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio; sin embargo, si el asegurado tenía varias concubinas, ninguna tendrá derecho a la pensión.

De igual derecho gozará el viudo o concubinario a condición de que hubiere dependido económicamente de la asegurada fallecida.

El monto de esta pensión es equivalente al 40% de la pensión que le hubiese correspondido al trabajador en caso de incapacidad permanente total. (art. 64 fracc II NLSS).

PENSIÓN DE ORFANDAD

Esta pensión se otorgará a cada uno de los huérfanos del trabajador siniestrado que:

- Se encuentren totalmente incapacitados o,
- Sean menores de 16 años o,
- Sean mayores de 16 y menores de 25 años, siempre y cuando se encuentren estudiando en planteles de sistema educativo nacional, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

A cada huérfano se le otorgará una pensión equivalente al 20% de la que le hubiese correspondido al trabajador en caso de incapacidad permanente total.

En el caso de que posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión se elevará al 30% a partir de la fecha del fallecimiento; esta misma pensión se le otorgará a los huérfanos que lo sean de padre y madre.

Ejemplos:

Un trabajador que sufre un accidente de trabajo a consecuencia del cual muere, deja una viuda y dos hijos de doce y quince años, su SDI era de \$68.70; las pensiones que deberán otorgarse se calcularán de la siguiente manera:

PENSIÓN DE VIUDEZ:

SBC	Pensión Inc. Perm. Total	Pensión Diaria	Pensión mensual.
$Pensión = 68.70 \times 70\%$	$= 48.09 \times 40\%$	$= 19.23 \times 30$	$= 576.90$

PENSIÓN DE ORFANDAD:

SBC	Pensión Inc. Perm. Total	Pensión Diaria	Pensión mensual.
$Pensión = 68.70 \times 70\%$	$= 48.09 \times 20\%$	$= 9.61 \times 30$	$= 288.30$

PENSIÓN DE ASCENDIENTES

Cuando no haya beneficiarios de las pensiones de viudez y orfandad se otorgará una pensión a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador,

cuyo monto consistirá para cada progenitor en un 20% de la cantidad que le hubiese correspondido al trabajador en caso de incapacidad permanente total. (art. 66 NLSS).

Ejemplo:

Un trabajador sufre un accidente calificado como riesgo de trabajo y como consecuencia muere, era soltero, no tenía hijos y vivía con sus padres que dependían económicamente de él, percibía un SDI de \$68.70.

La pensión determinada quedaría de la siguiente manera:

SBC	Pensión Inc. Perm. Total	Pensión Diaria	Pensión mensual.
-----	--------------------------------	-------------------	---------------------

$$\text{Pensión} = 68.70 \times 70\% = 48.09 \times 20\% = 9.61 \times 30 = 288.30$$

Es importante señalar que cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el asegurado o sus beneficiarios no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total, en caso de exceso se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones. (art. 67 NLSS).

MODALIDADES DE PENSIÓN

Las pensiones por incapacidad permanente parcial o total consisten en una renta vitalicia que contratará el trabajador siniestrado con la aseguradora privada que elija, quien deberá cubrirle su pensión mensualmente por el resto de su vida; también el trabajador deberá contratar con dicha aseguradora el seguro de sobrevivencia a fin de que se otorgue a sus beneficiarios las pensiones y prestaciones económicas a que tengan derecho en caso de fallecimiento.

El IMSS calculará el monto constitutivo necesario para la contratación de la renta vitalicia; y el seguro de sobrevivencia, a dicho monto se le restará el saldo de la C.I. y la diferencia positiva será la suma asegurada que el IMSS deberá pagar a la aseguradora para que otorgue los seguros de sobrevivencia y renta vitalicia; si la diferencia es negativa el asegurado podrá optar por :

- Retirar de su C.I. la suma excedente en una sola exhibición
- Contratar una renta vitalicia por una cantidad mayor.
- Incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Cuando se declare una incapacidad permanente parcial o total, la pensión que se otorgue al trabajador tendrá el carácter de provisional durante un período de adaptación de dos años, a fin de determinar mediante revisiones médicas si la incapacidad debe

modificarse ya sea en grado o en cuantía; si al transcurrir dicho término de dos años persiste la imposibilidad para laborar, la pensión se volverá definitiva .

En el caso de pensiones por muerte profesional, los beneficiarios elegirán la institución de seguros que habrá de pagarles sus pensiones, ayudas asistenciales y demás prestaciones.

El IMSS calculará el monto constitutivo al cual se le restarán los recursos acumulados en la C.I. del fallecido, a fin de determinar la suma asegurada que el IMSS deberá cubrir a la aseguradora para el otorgamiento de las pensiones, ayudas y prestaciones, pero si el saldo de la C.I. es mayor al monto constitutivo, los beneficiarios podrán optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición
- Contratar las pensiones y prestaciones por una cuantía mayor.

SUSPENSIÓN DE LAS PENSIONES

El subsidio que se otorga al asegurado por incapacidad temporal subsistirá hasta que el asegurado se encuentre capacitado para trabajar, o hasta que se declare una incapacidad permanente parcial o total en un plazo no mayor de 52 semanas.

Cuando un pensionado por incapacidad permanente parcial o total se rehabilite y obtenga un trabajo que le proporcione un ingreso de por lo menos un 50% de la remuneración habitual que obtendría en caso de continuar trabajando, perderá el derecho al pago de pensión, por lo que la aseguradora deberá devolver al IMSS y a la AFORE de manera proporcional el fondo de los recursos pendientes de aplicar, así la AFORE con dichos recursos abrirá nuevamente la C.I. del trabajador.

La pensión por viudez se otorgará mientras la viuda o concubina no contraiga nupcias o entre en concubinato; si esto sucediera perderá derecho a la pensión y recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión que venía recibiendo.

Tratándose de pensión otorgada al huérfano totalmente incapacitado se extinguirá cuando éste recupere su capacidad para el trabajo.

La pensión al huérfano menor de 16 años se extinguirá cuando cumpla dicha edad, o bien cuando cumpla 25 años, siempre y cuando se encuentre estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional y no sea sujeto del régimen obligatorio.

Cuando se extingan las pensiones por orfandad, se otorgará al huérfano un pago adicional equivalente a tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

6.2. PENSIÓN POR INVALIDEZ Y VIDA

De conformidad con el art. 119 de la NLSS, existe el estado de invalidez cuando el asegurado se encuentra imposibilitado a causa de una enfermedad o un accidente no profesional que le impida procurarse mediante un trabajo igual con una remuneración superior al 50% de su percepción habitual percibida durante el último año de trabajo; cabe mencionar que únicamente el IMSS puede otorgar un dictamen de invalidez.

Para tener derecho a las prestaciones por pensión de invalidez, se requiere que al momento de declararse ésta el asegurado tenga acreditadas 250 semanas de cotización

En caso de que el dictamen determine el 75% o más de invalidez sólo se requerirá que tenga reconocidas un total de 150 semanas.

PRESTACIONES QUE COMPRENDE

a) Pensión Temporal

Es aquella que otorga el Instituto por periodos renovables al asegurado en los casos en que exista la posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se determine el disfrute del subsidio y la enfermedad prosiga.

b) Pensión Definitiva

Es aquella que se estima de naturaleza permanente.

c) Asignaciones familiares

Son una ayuda económica que, por concepto de carga familiar, se suma a la pensión otorgada.

d) Ayuda Asistencial

Es el importe que se entrega al pensionado como cooperación cuando, por su estado, se requiera que lo asista otra persona de manera continua.

e) Asistencia Médica

Son los servicios de salud que le otorga el Instituto.

BASE LEGAL PARA DETERMINAR LAS PENSIONES

Ahora bien, la base para calcular la pensión de invalidez, es el promedio de los SBC correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización actualizadas conforme al INPC de conformidad con el art. 17-A del CFF.

Cabe mencionar que dentro de estas 500 semanas se computarán los períodos de incapacidad médica expedidos por el IMSS; en caso de no completarlas se promediarán las semanas que se tengan cotizadas.

Así, la cuantía básica de esta pensión será igual al 35% del promedio de los SBC mencionados, sin que en ellas se incluyan las asignaciones familiares, ni la ayuda asistencial.

Las asignaciones familiares se conceden a los beneficiarios de la siguiente forma, teniendo éstas una aplicación general para todas las pensiones de los diferentes seguros:

- A la esposa o concubina del pensionado se le otorgará el 15% de la cuantía de la pensión.
- A cada uno de los hijos del pensionado menores de 16 años les corresponde el 10% de la cuantía de la pensión.

En el caso de que el pensionado no tuviera esposa o concubina, ni hijos, ni beneficiarios, se le concederá una asignación del 10% a cada uno de los padres del pensionado, siempre y cuando dependieran económicamente de él.

En caso de que el pensionado no tuviera esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes beneficiarios, se le concederá una ayuda asistencial del 15% de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

En caso de que el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho a asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 10% de la cuantía de la pensión de invalidez.

En el caso de que el pensionado cuando por su estado físico requiera ineludiblemente de la asistencia de otra persona de manera permanente o continua, se le otorgará una ayuda asistencial que consistirá en el aumento de hasta el 20% de la pensión de invalidez; ésta será en base al dictamen médico que se formule (art.138, 140 y 141 de la NLSS).

Ejemplo:

Un asegurado sufre un accidente no profesional ocasionándole una invalidez, tiene a su esposa, un hijo de 15 años y una hija de 6 años. El SBC actualizado conforme al INPC de las últimas 500 semanas de cotización es de \$689,920.00

$$\text{Promedio SBC} = \frac{689,920.00}{500 \times 7} = 197.12$$

	Salario promedio		Pensión diaria		Pensión mensual
Pensión de invalidez	= 197.12	x 35%	= 68.99	x 30	= 2,069.70

	Pensión de invalidez diaria		Asignación diaria		Asignación mensual
Asignación a esposa	= 68.99	x 15%	= 10.34	x 30	= 310.20

	Pensión de invalidez diaria		Asignación diaria		Asignación mensual
Asignación a cada hijo	= 68.99	x 10%	= 6.89	x 30	= 206.70

De igual manera, y de conformidad con el art. 112 de la NLSS, los riesgos protegidos por este seguro son además de la invalidez, la muerte del asegurado.

De tal manera que, si el pensionado por invalidez muere a causa de un accidente o enfermedad no profesional, sus beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

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

PENSIÓN DE VIUDEZ

La pensión de viudez será equivalente al 90% de la pensión que le hubiera correspondido al asegurado en caso de invalidez, o bien, de la pensión que venía disfrutando el pensionado por invalidez (art. 131 de la NLSS).

PENSIÓN DE ORFANDAD

Esta pensión se otorgará a cada uno de los hijos huérfanos equivaldrá al 20 % de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado al fallecer, o de la que le hubiere correspondido en caso de invalidez. En el caso de que el huérfano lo fuera de padre y madre, el monto de la pensión equivaldrá a un 30% (art.135 NLSS).

Ejemplo:

Un trabajador sufre un accidente no profesional a consecuencia del cual muere dejando una viuda y 2 hijos de 12 y 14 años . El SBC de las últimas 500 semanas es de \$ 455,630.00. $(130.18 \times 7 \times 500 = 455,630.00)$

		Pensión de Invalidez		Pensión Diaria.		Pensión Mensual.
Pensión de Viudez.	=130.18	x 35%	=45.56	x 90%	=41.00	x 30 =1,230.00

	Pensión por Invalidez.		Pensión Diaria		Pensión Mensual.
Pensión de Orfandad	=45.56	x 20%	= 9.11	x 30	= 273.30

MODALIDADES DE PENSIÓN

A la pensión que reciba el trabajador se le llama renta vitalicia y a la pensión que reciben los beneficiarios del trabajador inválido, una vez fallecido éste, se le llama seguro de sobrevivencia .

Esta pensión la contratará el asegurado con una institución de seguros que él mismo elija, para tal efecto, el IMSS calculará el monto constitutivo necesario para ello. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la C.I. del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto entregará a la aseguradora elegida.

Ahora bien, si el saldo acumulado en la C.I. es mayor al necesario para integrar el monto constitutivo, entonces el asegurado podrá optar por lo siguiente:

- Retirar el excedente de su C.I. en una sola exhibición,
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor o,

- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

También es importante señalar que el monto de la renta vitalicia nunca podrá ser inferior a un SMG mensual para el D.F., en el supuesto el pago está respaldado por el gobierno federal.

Además, el monto de la pensión tampoco podrá ser superior al 100% del salario promedio de las últimas 500 semanas que sirvieron de base para fijar la cuantía de la pensión.

OPCIÓN PARA QUIEN NO CUMPLA CON LOS REQUISITOS

A las personas que se les determine el estado de invalidez permanente y no reúnan las semanas de cotización señaladas por la ley, podrán retirar en cualquier momento el

saldo de su C.I. del seguro de RCV en una sola exhibición (art. 122 segundo párrafo NLSS).

SUSPENSIÓN DE LA PENSIÓN

La pensión por invalidez se suspenderá cuando el pensionado se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos; la suspensión subsistirá mientras el pensionado no cumpla con lo dispuesto.

De igual manera se suspenderá cuando el asegurado se rehabilite; esta suspensión será en los mismos términos que en el caso de los riesgos de trabajo (art. 126 NLSS).

6.3 PENSIÓN POR RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

En esta rama del seguro quedan protegidos los siguientes riesgos:

- a) El de retiro.- Es cuando el asegurado se retira de la vida productiva en lo general.
- b) La cesantía .- Es cuando el asegurado de sesenta años o más queda privado de trabajos remunerados, y
- c) La vejez.- Es cuando el asegurado alcanza los sesenta y cinco años de edad.

REQUISITOS:**PENSIÓN POR RETIRO**

- Que el asegurado tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de 1250 semanas cotizadas.
- Que el asegurado tenga en su cuenta individual fondos suficientes para contratar una pensión vitalicia equivalente al 30 % ó más de la pensión garantizada, y para contratar el seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios; si una vez cubierto esto con el saldo de la cuenta individual, existieran fondos excedentes, podrán retirarse en una o varias exhibiciones, o bien, emplearse para contratar una pensión mayor.

PENSIÓN POR CESANTÍA

- Que el asegurado tenga sesenta años y acredite haber quedado privado de trabajo remunerado.
- Que cuente con un mínimo de 1,250 semanas cotizadas y reconocidas por el instituto.

PENSIÓN POR VEJEZ

- Que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad.
- Que tenga un mínimo de 1,250 semanas cotizadas y reconocidas por el instituto.

Es importante señalar que dentro de las 1,250 semanas de cotización exigidas no se computan las que estén amparadas por certificados de incapacidad médica, serán consideradas únicamente en el caso de la pensión mínima garantizada.

Para que al asegurado se le reconozcan las semanas cotizadas cuando ha dejado de laborar por un tiempo determinado, deberán considerarse las siguientes reglas:

-Si el asegurado dejó de laborar y cotizar al IMSS hasta tres años, para que se le reconozcan las cotizaciones hechas, deberá reincorporarse al IMSS y efectuar por lo menos una cotización.

-Si dejó de laborar y cotizar más de tres años, pero menos de seis, deberá cotizar 26 semanas (medio año) para que se le reconozcan las cotizaciones anteriores.

-Si no cotizó durante más de seis años deberá cotizar un mínimo de 52 semanas (un año) para que sean reconocidas sus cotizaciones.

Por ejemplo:

Si un trabajador cotizó 26 años al IMSS, a los cincuenta años se retiró y al cumplir sesenta solicita al instituto la pensión; esta pensión no se le concederá, puesto que, entre su baja en el IMSS y la solicitud de pensión transcurrieron diez años, por lo que

el trabajador deberá reincorporarse al IMSS y cotizar por lo menos un año para que le sean reconocidas las cotizaciones que hizo en los 26 años anteriores.

La disposición que realice el trabajador de los recursos de su C.I. por cualquiera de los supuestos previstos en la Ley, como son la ayuda para gastos de matrimonio o por desempleo, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas. Esta disminución se calculará de la siguiente manera:

$$\text{Reducción} = \frac{\text{Monto Acumulado de los recursos de la C.I.}}{\text{No. de semanas cotizadas hasta el momento de realizarse la disposición de los recursos.}} = \frac{9,600.00}{170} = 56.47$$

$$= \frac{\text{Monto retirado (ayuda p/matrimonio)}}{\text{Cociente de la operación anterior}} = \frac{1,033.50}{56.47} = 18$$

= el resultado se le restará a las semanas cotizadas

$$= 170 - 18 = 152$$

Entonces, como consecuencia del retiro por ayuda de gastos de matrimonio, el trabajador reducirá sus semanas cotizadas de 170 a sólo 152, que son las que deberán considerarse para la pensión.

OPCIÓN PARA QUIEN NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS

Si el trabajador no cubre las 1,250 semanas de cotización y tiene 60 años o más, podrá retirar el saldo de su C.I. en una sola exhibición; o bien, podrá seguir cotizando hasta que alcance el número de semanas necesarias para que opere su pensión mediante continuación o mediante incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

En el caso de que el trabajador no reúna las 1,250 semanas pero tenga cotizadas un mínimo de 750 y tenga 60 años o más, tendrá derecho a la asistencia médica en enfermedad y maternidad conjuntamente con su núcleo familiar dependiente.

En el caso de que el asegurado cumpla con los requisitos para pensionarse por Cesantía y Vejez, pero no cuente con los fondos suficientes en su C.I. para contratar una pensión equivalente a 1 SMGDF, tendrá derecho a la pensión mínima garantizada, que consiste en entregar cada mes al pensionado, de su propio dinero el equivalente a 1 SMGDF.

Y cuando se agoten los recursos de esta cuenta, el Gobierno Federal deberá proporcionar los recursos necesarios para que el trabajador pueda seguir disfrutando de esta pensión.

PRESTACIONES QUE COMPRENDE

Este seguro da derecho al final de la vida laboral a las siguientes prestaciones que marca la Ley en su art. 155:

- Una Pensión
- Asistencia Médica
- Asignaciones Familiares, y
- Ayuda Asistencial

Cabe mencionar que la asistencia médica comprende el seguro de enfermedades y maternidad para el propio asegurado, su esposa o concubina, los hijos menores de 16 años o hasta los 25 en caso de que éstos estudien, así como los padres del mismo si es que dependiesen económicamente de él.

MODALIDADES DE LA PENSIÓN

Cuando el trabajador adquiere el derecho a una pensión por Retiro, Cesantía y Vejez, podrá optar por cualquiera de las dos modalidades que establece la Ley:

- Mediante la adquisición de una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia con una aseguradora autorizada.
- Por medio de la contratación de un retiro programado con una AFORE.

RENTA VITALICIA

Es un contrato por el cual la compañía aseguradora privada que elija el trabajador, a cambio de recibir los recursos acumulados en la C.I., se obliga a pagar mensualmente una pensión durante todo lo que le reste de vida al trabajador.

Al pensionarse por esta modalidad, el asegurado también deberá contratar el seguro de sobrevivencia con la misma institución de seguros a efecto de que a la muerte del pensionado, se le cubra a sus beneficiarios las pensiones de viudez, orfandad y/o ascendientes, incluyendo las ayudas asistenciales.

Una vez que el trabajador manifiesta pensionarse por medio de una renta vitalicia, el IMSS procederá a realizar el cálculo del monto constitutivo, que es la cantidad de dinero que se requiere para contratar una renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia.

De esta manera se determinará el monto de las pensiones de acuerdo a la composición familiar del asegurado y los años probables de vida del trabajador, tomando como base de cálculo las determinadas por la CNSF como tablas demográficas y monto de gastos.

DATOS:

El Sr. Joel López Alvarez tiene un saldo acumulado en su C.I. al 2018 por la cantidad de \$704,766.53 como se muestra en la tabla al final del presente capítulo.

El monto constitutivo determinado por el IMSS es de \$615,163.00

Comparación entre Monto Constitutivo y el saldo en la C.I.

$$615,163.00 - 704,766.53 = 89,603.53$$

Como el saldo de la C.I. es mayor al monto constitutivo el trabajador podrá optar por retirar el excedente en una sola exhibición, o bien, incrementar su pensión.

En nuestro caso el Sr. Joel López optó por retirar el excedente, recibiendo una pensión mensual de \$16,090.00

Cabe mencionar que esta pensión es la que recibirá el trabajador a partir del año 2019 que es cuando se está pensionando.

RETIROS PROGRAMADOS

Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la C.I. existente en la AFORE cuyo importe deberá tomar en cuenta, tanto la esperanza

de vida de los pensionados, como los propios rendimientos obtenidos por la inversión de sus recursos.

En esta modalidad, el pensionado y sus beneficiarios son quienes asumen el riesgo de vivir más años de los pronosticados, por lo que se corre el peligro de que se agoten los fondos cuando el pensionado más lo necesita: al final de su vida.

Para determinar el cálculo de esta pensión se deberán considerar los siguientes factores:

- Esperanza de vida del pensionado y sus beneficiarios
- Según tablas demográficas

1) Para el asegurado. Número de años que es probable que viva

2) Para sus beneficiarios. Número de años después de la muerte del asegurado que es probable que viva.

DATOS

Suponiendo que el Sr. Alfredo Cervantes ha cumplido con los requisitos que marca la LSS y decide pensionarse bajo esta modalidad.

- Saldo en su C.I. \$365,000.00

- Esperanza de vida del asegurado = 10 años

- Esposa = 7 años

- Hijo = 18 años

Porcentajes de pensiones:

- Asegurado = 100%

- Esposa = 90%

- Hijo = 20%

Fórmula:

$$\text{Pensión Mensual} = \frac{\text{Saldo de C.I.}}{\text{Esperanza de vida} \times \text{Porcentaje de pensión}} / 12$$

Sustitución:

$$\text{Pensión Mensual} = \frac{365,000.00}{(10 \times 1) + (7 \times .90) + (18 \times .20)} / 12$$

$$\text{Pensión Mensual} = \frac{365,000.00}{10 + 6.30 + 3.60} / 12 = \frac{365,000.00}{19.90} / 12$$

$$= \frac{18,341.71}{12} = \mathbf{1,528.48}$$

Es importante mencionar que las mensualidades no serán fijas, debiendo ser cada año recalculadas, porque los recursos acumulados que aún no se hayan dispuesto seguirán invertidos y redituando ganancias, aunque su monto naturalmente vaya decreciendo.

El monto de la pensión debe ser por lo menos igual a la pensión garantizada.

SUSPENSIÓN DE LAS PENSIONES

El pago de la pensión termina naturalmente cuando fallezca el pensionado o, en su caso, cuando muera o dejen de ser beneficiarios legales los familiares de aquél, en el caso de que exista la contratación del seguro de sobrevivencia.

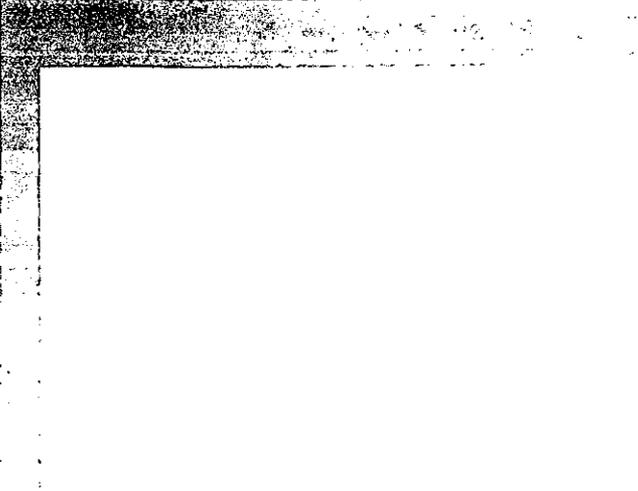
El pensionado podrá reincorporarse al trabajo, y volverá a cotizar en su C.I., de manera que cada año podrá transferir los fondos acumulados a la aseguradora, con el fin de incrementar la pensión que recibe; además, ya no tendrá que cotizar en el seguro de invalidez y vida ni en el ramo de gastos médicos de pensionados.

En el caso de que el pensionado traslade su domicilio al extranjero, se le continuará pagando su pensión mientras dure su ausencia, a condición de que los gastos administrativos del traslado de los fondos corra por cuenta del pensionado.

DETERMINACION DEL SALDO ACUMULADO EN LA CUENTA INDIVIDUAL DESDE 1993 HASTA 2018

AÑO	SEMANAS	S.D.I.	S.D.I. SEMANAL	S.D.I. DE AÑO	LEV ANTERIOR			NUEVA LEY											
					CUENTA INDIVIDUAL		TOTAL	CUENTA INDIVIDUAL		ESTADO	TOTAL								
					SAR	INFONAVIT		C.V	INFONAVIT										
2%	5%	5%	4,2750%	5%	5,50%	2%	4,2750%	5,50%											
1993	52	55.10	385.70	20,056.40	401.13	1,002.82	1,403.95												
1994	52	62.81	439.70	22,864.30	457.29	1,143.21	1,600.50												
1995	52	72.24	503.65	26,293.94	525.88	1,314.70	1,840.58												
1996	52	82.35	576.44	29,975.09	599.50	1,498.75	2,098.26												
1997 JUNIO	26	94.70	662.91	17,235.68	662.91	17,235.66	1,206.50												
1997 JULIO	26	94.70	662.91	17,235.68	662.91	17,235.66	1,206.50												
1998	52	107.96	755.72	39,297.35	755.72	39,297.35													
1999	52	124.15	869.08	45,191.95	869.08	45,191.95													
2000	52	142.78	999.44	51,970.74	999.44	51,970.74													
2001	52	162.77	1,139.36	59,246.64	1,139.36	59,246.64													
2002	52	185.55	1,298.87	67,541.17	1,298.87	67,541.17													
2003	52	213.39	1,493.70	77,672.35	1,493.70	77,672.35													
2004	52	245.39	1,717.75	89,323.20	1,717.75	89,323.20													
2005	52	279.75	1,918.24	101,828.45	1,918.24	101,828.45													
2006	52	318.91	2,232.39	116,084.43	2,232.39	116,084.43													
2007	52	365.56	2,544.93	132,336.25	2,544.93	132,336.25													
2008	52	410.82	2,875.77	149,519.97	2,875.77	149,519.97													
2009	52	468.34	3,278.38	170,475.56	3,278.38	170,475.56													
2010	52	529.22	3,704.57	192,637.38	3,704.57	192,637.38													
2011	52	608.61	4,260.25	221,532.99	4,260.25	221,532.99													
2012	52	699.90	4,899.29	254,762.94	4,899.29	254,762.94													
2013	52	790.88	5,536.19	287,882.12	5,536.19	287,882.12													
2014	52	901.61	6,311.26	328,185.62	6,311.26	328,185.62													
2015	52	1,018.82	7,131.73	370,869.75	7,131.73	370,869.75													
2016	52	1,151.26	8,058.85	419,060.22	8,058.85	419,060.22													
2017	52	1,300.93	9,106.50	473,538.05	9,106.50	473,538.05													
2018	52	1,470.05	10,290.35	535,097.99	10,290.35	535,097.99													
TOTAL			3,328.51	5,821.27	8,149.78	84,025.82	179,608.18	210,064.54	231,070.99	704,766.53									

Tabla no. 11 Determinación del saldo acumulado en la C.I. desde 1993 hasta 2018



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

El Nuevo Sistema Pensionario surgió principalmente por el desfinanciamiento de nuestro Instituto de Seguridad Social. Por tal razón el gobierno se vió en la necesidad de implantar un Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro, a fin de cubrir las necesidades que se tenían en ese momento.

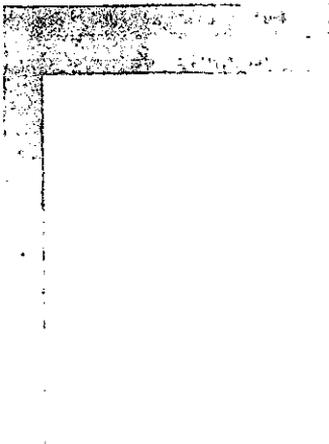
De igual manera bajo este nuevo esquema, lo que se pretendió fue financiar a las instituciones bancarias que en ese momento se encontraban en crisis, beneficiándolas con el cobro de comisiones directamente de las aportaciones de los trabajadores, así como de la inversión de los recursos captados.

Cabe señalar que para los asegurados que cotizaron en el antiguo régimen no resulta conveniente pensionarse bajo el amparo de la Nueva Ley. Es importante mencionar, que los recursos de la C.I. no pierden su poder adquisitivo y podrán ser invertidos en la SIEFORE que se desee, aunque en la realidad esto no se lleve a cabo debido a diversos factores, principalmente a la falta de información de las instituciones involucradas.

La creación de las AFORES son el inicio de un proceso de cambio de la Seguridad Social en nuestro país, y que por ende dará origen a más cambios trascendentales; esto es lo que el gobierno ha implantado para los mexicanos y sólo esperemos que

las inversiones sean manejadas con criterios profesionales de una manera limpia y transparente para el bienestar de la clase trabajadora.

Los resultados del nuevo sistema se verán reflejados en las próximas dos décadas, ya que hasta entonces se contará con los fondos suficientes para otorgar una pensión; sin embargo, desde este momento observamos que la mayoría de los beneficios son otorgados a las instituciones privadas y no al trabajador como lo ha manejado el Estado.



BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFIA

Amezcuca Ornelas, Norahenid. Las AFORES paso a paso. México, SICCO 3ra ed., 1997, 301 p.

Amezcuca Ornelas, Norahenid. Nuevas Pensiones del IMSS y las Aseguradoras. México, SICCO, 1998, 195 p.

Baena, Guillermina. Instrumentos de Investigación. México, Editores Mexicanos Unidos, S.A., 1996, 134 p.

Ibáñez Brambila, Berenice. Manual para la Elaboración de Tesis. México, Trillas, 2da. ed., 1995, 303 p.

Miranda Valenzuela, Patricia y Noriega Granados, Juan. Entendiendo las AFORES. México, SICCO, 1997, 122 p.

Murueta Sánchez, Alfredo. Un caso práctico sobre Seguro Social. México, MUR, 3ra. ed. 1997, 209 p.

Ruíz Moreno, Angel Guillermo. Las AFORE: El Nuevo Sistema para el Ahorro y Pensiones. México, Porrúa, 1997, 149 p.

Ley de Los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. México, PAC, S.A. de C.V., 1997, 39 p.

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. México, SISTA, 1999, 324 p.

Arellano Bernal, Gloria. "El Nuevo Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez". Laboral VI (61), 1997, 49-80 p.

CONSAR. Boletines informativos SAR, No. 20 marzo 2000

García López, Javier A. "Las AFORES en México". Revista Mexicana de la Construcción, Sep.(500), 1997, 12-29 p.

González Teresa y Pliego Tanya. "AFORES: Mitos y Realidades". Revista Mensual para el Inversionista 10 (22), 1997, 32-36 p.