

62



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS

**COMPARATIVO DE PLAN DE PENSIONES DE
MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
A C T U A R I O
P R E S E N T A :
MARISELA LINARES ZAMORA



DIR. DE TESIS: ACT. MA. AURORA VALDEZ MICHELL

**FACULTAD DE CIENCIAS
SECCION ESCOLAR**

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

M. EN C. ELENA DE OTEYZA DE OTEYZA

Jefa de la División de Estudios Profesionales de la
Facultad de Ciencias
Presente

Comunico a usted que hemos revisado el trabajo escrito: "Comparativo de Plan de Pensiones de México y Estados Unidos".

realizado por Marisela Linares Zamora.

con número de cuenta 09140178-8, quién cubrió los créditos de la carrera de Actuaría.

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Director de Tesis
Propietario

Act. María. Aurora Valdez Michell. *[Firma]*

Propietario

Act. Marina Castillo Garduño. *[Firma]*

Propietario

Act. Laura Miriam Querol González. *[Firma]*

Suplente

Act. Yolanda Silvia Calixto García. *[Firma]*

Suplente

Act. Noemí Velázquez Sánchez. *[Firma]*

Consejo Departamental de Matemáticas.

[Firma]
FACULTAD DE CIENCIAS
CONSEJO DEPARTAMENTAL

M. en C. José Antonio Flores Díaz.

MATEMÁTICAS

Dedicatorias

***Con todo mi amor, respeto y admiración a mis
padres: Rita y Roberto.***

***Con todo mi amor a mis hermanos: Roberto e
Isaac.***

Con todo mi amor a mi esposo Rodolfo.

***Con todo mi amor a mis hijas: Daniela y María
Fernanda.***

Agradecimientos

A Dios por la vida y por que nunca me ha dejado sola para cumplir con las metas que he tenido.

A mis padres Rita y Roberto por su ejemplo y apoyo incondicional durante toda mi vida, especialmente para la realización de este trabajo.

A mi esposo Rodolfo por su amor y apoyo, y a mis hijas Daniela y María Fernanda por ser la ilusión e inspiración más grande que tengo.

A la Act. Aurora Valdez, directora de esta tesis por su gran apoyo, tiempo y profesionalismo, para la realización de este trabajo.

A las Actuarías Marina Castillo, Laura Querol, Yolanda Calixto y Noemí Velázquez por su apoyo en la realización de este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por sus enseñanzas y darme la oportunidad de ser una profesionista.

A Rosalia Marquez por su apoyo y amistad incondicional de siempre.

A mis grandes amigos y amigas por su apoyo e invaluable amistad especialmente a Marshia Romero.

**“ Comparativo de plan de
pensiones de México y Estados
Unidos”**

INDICE
COMPARATIVO DE PLAN DE PENSIONES DE MEXICO Y
ESTADOS UNIDOS.

Introducción.

Planteamiento del Problema.

Objetivo.

Hipótesis.

Justificación del Tema.

Capítulo I

Sistema Mexicano de Pensiones para el Retiro.

1.1 La Seguridad Social en México.	1
1.2 La Ley del Seguro Social.	2
1.2.1 Sujetos de Aseguramiento al IMSS.	4
1.2.2 Cuotas y Aportaciones.	10
1.2.3 Salario base de cotización.	12
1.3 Sistema de Ahorro para el Retiro.	15
1.3.1 Elementos básicos que conforman el Nuevo Sistemas de Pensiones.	15
1.3.2 Comparativo de El Nuevo Sistema de Pensiones y El Anterior Sistema de Pensiones.	22
1.3.3 Beneficios del Nuevo Sistema de Pensiones.	23

1.4	Derechos y Prestaciones por Tipo de Seguro.	24
1.4.1	Incumplimiento de los Requisitos Míminos para Pensionarse.	26
1.4.2	Reconocimiento de las Semanas de Cotización.	27
1.4.3	Tipos de Seguros.	28
1.4.4	Consideraciones sobre la Anterior y la Nueva Ley del Seguro Social.	52
1.4.5	Nuevas Modalidades de Pensiones con la Nueva Ley del Seguro Social.	53
1.5	Ejemplo de AFORE.	62

Capítulo II

Sistema Estadounidense de Ahorro para el Retiro.

2.1	La Seguridad Social en Estados Unidos.	67
2.2	Modalidades de Ahorro para el Retiro.	67
2.2.1	Programa de Seguridad Social.	68
2.2.2	Plan 401K.	70
2.2.3	Cuenta individual de Ahorro para el Retiro.	99
2.3	Diferencias entre el Plan 401K y la Cuenta Individual de Ahorro para el Retiro.	99
2.4	Impuestos y Multas de un Plan de Ahorro para el Retiro.	103
2.5	Ejemplo de Plan de Retiro.	104
2.5.1	Ejemplo de plan de Retiro "Social Security".	107

Capítulo III

Comparativo de Sistemas de Retiro en México y Estados Unidos.

3.1 La necesidad de la seguridad socia en ambos países.	109
3.2 Beneficios que ofrecen los sistemas de seguridad social.	110
3.3 Sistemas de Ahorro para el Retiro que Imperan en ambos países.	112
3.4 Normatividad.	112
3.4.1 Incorporación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.	114
3.4.2 Condiciones para recibir la Pensión para el Retiro.	114
3.5 Funcionamiento.	115
3.6 Ventajas y Desventajas de los sistemas de Ahorro para el Retiro.	116
Conclusiones.	120
Terminología.	121
Bibliografía.	125

INTRODUCCIÓN.

Dentro de todo desarrollo humano, el bienestar familiar y el derecho a la salud, conforman los objetivos básicos a que todo individuo perteneciente a una sociedad merece satisfacer, sin embargo, ésta tarea representa un gran esfuerzo y una cooperación colectiva de los diferentes organismos públicos que para este fin fueron creados. Tanto en México, como en Estados Unidos, la visión de bienestar común social se maneja de diversas formas, no obstante, ellas coinciden en que un punto determinante de la seguridad social es el Ahorro para el Retiro, ya que proporciona al trabajador activo la tranquilidad de que su esfuerzo se verá recompensado al garantizar al final de su vida laboral, una ayuda económica para su manutención cuando éste ya no pueda trabajar, así como para la manutención de sus beneficiarios cuando este fallezca.

Por ello, el conocer ampliamente este tema, constituye un factor clave para la elección correcta del sistema más óptimo para el trabajador que planea su retiro durante su vida laboral.

Las exigencias de la sociedad actual, marcan la pauta de las novedades que sobre los Sistemas de Ahorro para el Retiro van creándose para cubrir más efectivamente las necesidades del trabajador.

En el desarrollo del tema, se pretende mostrar un panorama de los servicios y prestaciones que las instituciones encargadas de ello ofrecen, así como una comparación entre los sistemas de ambos países a efecto de contribuir como medio informativo de una noble labor como lo son los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En el capítulo uno se da una explicación de lo que es la Seguridad Social en México y el Sistema Mexicano de Pensiones así como su funcionamiento.

COMPARATIVO DE PLAN DE PENSIONES DE MEXICO Y ESTADOS UNIDOS

En este capitulo se refiere especificamente al Instituto Mexicano del Seguro Social y se menciona también un ejemplo de una AFORE.

En el capitulo dos se hace una explicación del Sistema Estadounidense de Ahorro para el Retiro desglosando las diferentes modalidades que existen y su funcionamiento; mencionando también un ejemplo de cada uno.

En el capitulo tres se habla de la necesidad de la seguridad social en ambos países y se hace una comparación de ambos sistemas tomando en cuenta las ventajas y desventajas de los mismos.

Planteamiento del Problema.

¿Por qué es necesario que se muestren los más importantes Sistemas de Pensiones establecidos en México y Estados Unidos en busca de un conocimiento de sus características propias?

Objetivo.

Explicar los aspectos característicos de los más importantes Sistemas de Pensiones establecidos en México y en Estados Unidos, mediante un comparativo que muestre ambos sistemas para su conocimiento en general.

Hipótesis.

Si se conocen las características propias de los Sistemas de Pensiones más importantes en México y Estados Unidos, entonces se podrá tener un mayor juicio sobre los mismos.

Justificación del Tema.

Los Sistemas de Pensiones son desde hace varias décadas una alternativa de los trabajadores para allegarse de ingresos propios en diversas circunstancias siendo la más deseable la pensión por edad avanzada y retiro laboral al final de la vida económicamente activa. De ahí la importancia de conocer los Sistemas de Pensiones más importantes en México y Estados Unidos, al constituir una solución de vida futura, para todo trabajador.

Se deja al conocimiento de personas en general que deseen saber sobre el tema así como también a las personas interesadas en la materia de AFORES y Planes de Pensiones.

CAPITULO I

SISTEMA MEXICANO DE PENSIONES PARA EL RETIRO

1.1 LA SEGURIDAD SOCIAL.

A través del tiempo, debido a la necesidad de cubrir las expectativas que en México se dieron tras haber finalizado la Revolución Mexicana, La Seguridad Social, viene a ser la solución en los grandes abismos que antes prevalecían en torno a la atención y protección de las necesidades básicas de los trabajadores en donde no existía una legislación propia en el tema.

Así, a partir del 19 de enero de 1943 aparece el primer resultado en los intentos más formales para constituir la Seguridad Social en nuestro país, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social.

Concepto de Seguridad Social.

De esta manera: " *La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de requisitos legales, será garantizado por el Estado.*"¹

El interés por el bienestar individual y colectivo en materia social y de salud, es el primordial objetivo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De tal suerte, que es él quien originalmente se encarga de todo lo relacionado

¹ Ley del Seguro Social. (Art. 2)

Capítulo I

con la facilitación de los seguros, que conforman en su conjunto la "Seguridad Social", y que se ven regulados por la Ley del Seguro Social.

El primer cambio trascendente al formato original de la Ley del Seguro Social, se dio en el año de 1973, y a partir de ese momento la Ley sufrió varias modificaciones, siendo las más importantes las de 1985, 1990, 1992, 1993 y la más reciente, la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, con vigencia a partir del 1° de julio de 1997.

1.2 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La Nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor a partir del primero de julio de 1997, señala los seguros que forman parte del Régimen Obligatorio del Seguro Social, a saber:

- **Enfermedades y Maternidad:** en donde otorga el derecho al asegurado o pensionado y familiares que dependen económicamente de él, a recibir las siguientes prestaciones en especie: atención médica, medicinas, hospitalización, aparatos de prótesis y rehabilitación.
- **Guarderías y Prestaciones Sociales:** este seguro le da derecho al asegurado o pensionado y familiares que dependen de él económicamente, a recibir apoyo en el cuidado de los menores de edad dependientes del asegurado durante la jornada de trabajo. Además, con este seguro los asegurados y pensionados tienen derecho a otros beneficios como son: vacunas, centros vacacionales, programas especiales para jubilados, cursos varios, etc.

Capítulo I

- **Riesgos de Trabajo:** Cubre los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores al realizar su trabajo. El asegurado tiene derecho a recibir su salario o parte de él, dependiendo de cada caso.
- **Invalidez y Vida:** Da derecho al asegurado cuando se encuentre imposibilitado temporal o definitivamente, a recibir una parte de su salario. Cuando muere el pensionado, le da derecho a su viuda, hijos o padres que dependían económicamente de él, a recibir una pensión equivalente al porcentaje establecido en la Ley según sea el caso.
Cuando por riesgo de trabajo o invalidez, el asegurado no pueda volver a laborar y tenga derecho a una pensión, o bien, fallezca en su vida laboral, la pensión de él o sus beneficiarios respectivamente le será pagada por la Institución de seguros que elija.
- **Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez:** Da derecho al asegurado a recibir el pago de una pensión al final de su vida de trabajo y un seguro de vida que proteja a sus beneficiarios en el momento que éste fallezca.

Esta nueva Ley, tuvo cambios en lo referente al Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, para formar los dos nuevos seguros anteriormente mencionados (Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.)

Asimismo, en los últimos tres tipos de seguros arriba mencionados, el pago de pensiones originadas por éstos, los contratará con la Institución Financiera privada que elija el asegurado o sus beneficiarios.

Principales diferencias entre la Ley Anterior y la Ley Nueva:²

Seguros que contemplaba la Ley anterior:	Seguros que contempla la Ley nueva:
Enfermedades y Maternidad.	Enfermedades y Maternidad.
Guarderías.	Guarderías y Prestaciones Sociales.
Riesgos de Trabajo.	Riesgos de Trabajo.
Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.	Invalidez y Vida.
Retiro.	Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

El seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez es el único que es administrado por las AFORE.

1.2.1 Sujetos de Aseguramiento al IMSS.

Régimen Obligatorio.

➤ Incorporación Obligatoria. (Art. 12)

Son sujetos de aseguramiento obligatorio al IMSS:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando esté en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de derechos o impuestos.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción.

² Ramos de Seguro (Art. 11)

Capítulo I

- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

Los patrones deben inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

➤ **Conservación y Reconocimiento de Derechos.**

Conservación de Derechos. (Art. 150)

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos adquiridos a pensiones en el seguro de Invalidez y Vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto para sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja. Este tiempo de conservación de derechos no será menor de 12 meses.

Reconocimiento de Derechos. (Art. 151)

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

Si la interrupción en el pago de sus cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones.

Si la interrupción excediera de 3 años, pero no de 6, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones.

Capítulo I

Si el reintegro ocurre después de 6 años de interrupción; las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir 52 semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento.

En estos dos últimos casos, si el reintegro del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

➤ **Continuación Voluntaria al Régimen Obligatorio (Art. 218 A 221)**

El asegurado al ser dado de baja tiene derecho a continuar voluntariamente en el Régimen Obligatorio:

Requisitos.

- Tener un mínimo de 52 cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio a la fecha de la baja laboral.
- Solicitar la continuación por escrito dentro de un plazo de 12 meses, contado a partir de la fecha de la baja laboral.

Prestaciones.

Las correspondientes a los seguros de:

- Invalidez y Vida.
- Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Base de Cotización.

El salario Base de Cotización será el que tenía registrado al momento de la baja en el régimen obligatorio o uno superior a su elección, sin que rebase el límite señalado en la Ley.

Capítulo I

Pago de cuotas.

El asegurado cubrirá las cuotas obrero-patronales correspondientes por mensualidades adelantadas.

El Estado aportará la parte que conforme la Ley que le corresponde cubrir, incluyendo la cuota social.

Fecha de Inscripción.

El asegurado al momento de inscribirse podrá optar por continuar protegido a partir de la fecha de solicitud, o a partir del día siguiente de su baja en el Régimen Obligatorio.

➤ Causas de terminación de la Incorporación Obligatoria.

- Declaración expresa firmada por el asegurado.
- Dejar de pagar las cuotas durante 6 meses.
- Reingreso voluntario del régimen obligatorio.

Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio. (Arts. 13, 222 a 228)

Son sujetos de incorporación voluntaria:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- Trabajadores domésticos.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, Entidades Federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
- La incorporación voluntaria se hará a solicitud expresa mediante Convenio y podrá efectuarse en forma individual o de grupo.

Capítulo I

Fechas de Inscripción.

Las inscripciones se podrán realizar en cualquier día hábil del año.

Inicio de Servicios.

- Tratándose de contratación individual, el inicio de los servicios será a partir del primer día del segundo mes siguiente al día de la inscripción.
- Tratándose de contratación colectiva, el inicio de servicios será a partir del primer día del mes siguiente al de la inscripción.
- La renovación del aseguramiento se efectuará dentro del mismo mes de inscripción de cada año.

Régimen Voluntario. (Arts. 240 a 243)

El Seguro de Salud para la familia.

Este seguro garantiza a los sujetos protegidos por el mismo, el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, durante el período cubierto por la cuota correspondiente.

Titular del Seguro de Salud para la familia.

Cualquier persona que no esté sujeta a un régimen obligatorio sin algún sistema de seguridad social.

Sujetos amparados por el Seguro de Salud para la familia.

- El titular del núcleo familiar asegurado.
- El cónyuge o a falta de éste la concubina o el concubinario del titular.

Capítulo I

- Los hijos del titular del núcleo familiar asegurado, hasta la edad de 16 años o hasta los 25, cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional.
- Los hijos del titular cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, contraído en fecha posterior a la contratación inicial del seguro y mientras permanezca vigente éste.
- El padre y la madre del titular que vivan en el hogar de éste y que dependan económicamente del mismo.

Familiares Adicionales.

Es una nueva modalidad establecida por la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1° de julio de 1997. También son sujetos del El Seguro de Salud para la familia, los familiares adicionales del titular que vivan en el hogar de éste y que dependan económicamente del mismo. Estos familiares pueden ser:

- Abuelos.
- Nietos.
- Hermanos.
- Primos hermanos.
- Hijos de los hermanos.
- Hermanos de los padres.
- Hijos del cónyuge, concubina o concubinario procreados en anteriores matrimonios o uniones.
- Hijos mayores de 16 años que no estudien en planteles del Sistema Educativo Nacional.

Períodos de Inscripción.

La inscripción del titular del núcleo familiar asegurado, de sus beneficiarios legales o familiares adicionales se podrá realizar cualquier día hábil del año.

Período de Vigencia.

La prestación de servicios derivados del Seguro de Salud para la familia tendrá una vigencia de 12 meses contados a partir de la fecha del inicio de los mismos. El inicio de los servicios será el primer día del mes calendario siguiente al de la inscripción.

Pago de Cuotas.

Las cuotas por el Seguro de Salud para la familia deberán cubrirse por anualidad adelantada y se determinará aplicando el 22.4% al monto anual del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal al momento de la contratación.

Cuota por Familiares Adicionales.

Por cada familiar adicional se pagará una cuota equivalente al 65% de la que corresponde a este seguro.

1.2.2 Cuotas y Aportaciones.

Las primas de financiamiento para el pago de las cuotas correspondientes las establece la Ley del Seguro Social en cada ramo de seguro. Para efectos prácticos, a continuación se presenta el cuadro que contiene los porcentajes a aplicar. Se incluye la cotización en el INFONAVIT, ya que a partir del mes de Julio de 1997, la recaudación se efectúa a través del IMSS.

Capítulo I

En el caso correspondiente al tipo de seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, tiene la opción el asegurado de realizar si lo desea, aportaciones voluntarias.

PRIMAS DE FINANCIAMIENTO POR RAMO DE SEGURO				
Ramo de seguro	Patrón	Trabajador	Estado	Total
Prestaciones en Especie en Enfermedades y Maternidad. ³	14.550		14.550	29.100
Prestaciones en Especie en Enfermedades y Maternidad. ⁴	5.510	1.840		7.350
Prestaciones en Especie para pensionados.	1.050	.375	.075	1.500
Prestaciones en dinero en Enfermedades y Maternidad.	0.700	0.250	0.050	1.000
Guarderías y Prestaciones Sociales.	1.000			1.000
Riesgos de Trabajo. ⁵				
Invalidez y Vida.	1.750	0.625	0.125	2.500
Retiro.	2.000			2.000
Cesantía y Vejez.	3.150	1.125	0.225	4.500
Cuota Social C.V. ⁶			5.500	5.500
INFONAVIT.	5.000			5.000

³ Porcentaje que se aplicará a un salario mínimo del Distrito Federal por cada trabajador.

Este porcentaje se incrementará el 1 de enero de cada año en 0.65% hasta el año 2007.

⁴ En este concepto se cotizará únicamente por aquellos trabajadores cuyo salario de cotización sea superior a 3 veces el salario mínimo del Distrito Federal.

El porcentaje de cotización se aplicará al excedente entre el salario base de cotización y 3 veces el salario mínimo del Distrito Federal.

Este porcentaje disminuirá el 1 de enero de cada año en 0.49% para el patrón y un 0.16% para el trabajador hasta el año 2007.

⁵ La prima de cotización en este ramo depende de la determinación anual con base en la siniestralidad de la empresa.

⁶ Porcentaje a aplicar al salario mínimo del Distrito Federal vigente a la entrada en vigor de la Ley; cantidad que se actualizará trimestralmente de acuerdo al I.N.P.C.

1.2.3 Salario Base de Cotización.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y a La Ley del Seguro Social, el salario del trabajador puede ser:

- Fijo.
- Variable.
- Mixto.

Salario fijo

Es aquel salario que es de cuantía previamente conocida, es decir, que se puede predeterminar, así como el monto de las prestaciones relacionadas con dicho salario. Por ejemplo el salario que se pacta por cuota diaria para el trabajador.

Salario variable.

Es aquel que por sus características no puede ser determinado previamente, sino al final del periodo devengado. Por ejemplo el salario que se pacta con base en comisiones, destajos, productividad, etc.

Para determinar el salario variable que le corresponde a un trabajador se suman los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividen entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda.

Salario mixto.

Es aquel salario que se conforma por una parte fija y una variable.

Salario Diario Integrado. (Art. 247)

Es el salario que se conforma con la totalidad de prestaciones que se entregan al trabajador por sus servicios.

De acuerdo con la Ley del Seguro Social, los elementos integrantes y los excluyentes del salario son:

Elementos Integrantes del Salario.

- Pagos en efectivo por cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación gratuita o cuyo costo es inferior al 20% de un salario mínimo del Distrito Federal.
- Habitación gratuita o cuyo costo es inferior al 20% de un salario mínimo del Distrito Federal.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie que se entreguen al trabajador por sus servicios.
- Cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por sus servicios.

Elementos Excluyentes del Salario,

- Instrumentos de trabajo.
- Ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Cantidades para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales al S.A.R.
- Aportaciones al INFONAVIT.

Capítulo I

- Participación de utilidades.
- Alimentación cuyo costo sea cuando menos el 20% de un salario mínimo del Distrito Federal.
- Habitación cuyo costo sea cuando menos el 20% de un salario mínimo del Distrito Federal.
- Las despensas en especie o en dinero cuyo importe de cada uno no rebase el 10% del salario base de cotización.
- Cantidades aportadas para fines sociales (plan de pensiones).
- Horas extras que no rebasen de tres horas diarias, tres días a la semana.

El Salario Diario Integrado, es el Salario Base de Cotización por lo que la determinación de dicho salario debe hacerse con los debidos lineamientos que establece la Ley.

Límites del Salario Base de Cotización. (Art. 28)

Los asegurados se inscribirán con el Salario Base de Cotización que perciban, teniendo como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva; y como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal con excepción de los seguros de Invalidez y Vida, y de Cesantía y vejez, cuyo límite superior se modifica el 1 de julio de cada año.

Semana y Jornada Reducida. (Art. 29)

Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario se estipula por día trabajado y comprende menos días de los de una semana; o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, para determinar el Salario Base de Cotización se dividirá la remuneración total de la semana entre los 7 días de la misma, integrando este salario con las prestaciones correspondientes al trabajador.

1.3 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO. (SAR).

En Mayo de 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) con la finalidad de que los trabajadores conformen un ahorro a lo largo de su vida laboral, que conforme un patrimonio económico en el momento de su retiro.

El SAR presentó en su operación distintos problemas, tales como:

- Dificultad para conocer el saldo.
- Multiplicidad de cuentas.
- Duplicidad del Registro Federal de Contribuyentes.
- El patrón elegía el banco donde se depositaban las aportaciones y no el trabajador.

Debido a ésta problemática, el IMSS reconoció que era indispensable corregir, superar y sentar bases sólidas para garantizar un retiro laboral digno. Causas como la inviabilidad financiera del IMSS, mayor aportación del Estado, utilización transparente de los recursos, participación activa del Trabajador; fortalecieron la necesidad de crear un nuevo sistema de pensiones basado en el establecimiento de un fondo individual de ahorro para el retiro, administrado por instituciones financieras privadas: Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

1.3.1 Elementos Básicos que conforman el Nuevo Sistema de Pensiones.

- **Cuenta Individual del Trabajador:** Esta cuenta será propiedad exclusiva del trabajador. Gracias a ello el trabajador podrá decidir la institución que administrará su fondo.

Capítulo I

- **La AFORE:** Administradora de Fondos para el Retiro. Institución cuya única función será administrar numéricamente los recursos del trabajador, quedando obligada a presentar un informe detallado de lo acontecido con los recursos (estado de cuenta) por lo menos una vez al año. Las AFORE son sociedades mercantiles financieras con giro de actividad única con patrimonio exclusivo. En otras palabras, las AFORE se constituyen como sociedades anónimas independientes al grupo al que pertenezcan con su propio activo, patrimonio y estructura. No pueden dedicarse a otra actividad que no sea la administración de fondos para el retiro y serán reguladas por la CONSAR que certificará, validará y autorizará la actividad de las AFORE.
- **La SIEFORE:** Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Las SIEFORE son instituciones a las cuales la AFORE canaliza los recursos para ser invertidos en las diferentes ramas de la actividad productiva nacional.
- **Estado de Cuenta:** Por ley las AFORE tendrán que entregarle al trabajador, en su domicilio, el estado de cuenta que verifique las aportaciones del patrón y las aplicaciones hechas por la AFORE, previendo la pensión a la que se va a hacer acreedor el trabajador.
- **La CONSAR:** Organismo regulador de todo el Sistema de Ahorro para el Retiro. Toma bajo su responsabilidad que el manejo de los recursos sea transparente. La CONSAR es una institución descentralizada que depende directamente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Cuenta Individual.

La cuenta individual es una de las grandes innovaciones de este sistema que permitirá al trabajador tener conocimiento de lo que ocurre con su fondo de retiro. La cuenta individual está integrada por las siguientes subcuentas:

- **La subcuenta de Retiro Cesantía y Vejez:** Constituida por las aportaciones obligatorias del trabajador, el patrón y el Estado, en los conceptos de Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez más la cuota social y aportación estatal.
- **La subcuenta de Vivienda:** La AFORE será responsable de manejar los saldos, no el dinero que será entregado al INFONAVIT para el desarrollo de la vivienda y que constituye el 5% de las aportaciones. La AFORE tendrá que proporcionar en la subcuenta el monto total de las aportaciones de tenga un trabajador, dividida en vivienda hasta el tercer bimestre de 1997 y en vivienda a partir del cuarto bimestre de 1997.
- **La subcuenta de Ahorro Voluntario:** Ahorro adicional de los trabajadores que puede depositarse o retirarse voluntariamente y que generará un interés por arriba de la inflación.
- **La subcuenta de Retiro del Régimen Anterior:** Integra las aportaciones realizadas de 1992 a 1997 en el SAR en uno o diferentes bancos, la responsabilidad de unificar las cuentas del SAR es de la AFORE, siempre y cuando le sea entregado el SAR 03 o 04 que ampare la propiedad de la cuenta por parte del trabajador.

Esta Cuenta Individual será la receptora de las aportaciones obligatorias para el sistema, que serán cubiertas tanto por el trabajador como por el patrón, así como complementadas por una aportación adicional del Estado (5.5% del salario mínimo del Distrito Federal). El monto de las aportaciones

Capítulo I

es del 18% sobre el salario. Es decir, por cada 100 pesos que un trabajador gana, los patrones tienen que aportar en promedio 18 pesos (18%) entre las aportaciones patronales y obreras y que serán administradas como sigue:

- 13.5% de este monto seguirá siendo administrado por el IMSS para cumplir con el sistema normal de seguridad social que cubre: enfermedad y maternidad, guarderías, invalidez y vida, y riesgos de trabajo.
- 4.5% serán entregados a las AFORE para los fondos de los trabajadores.
- 2% de aportación del SAR. Sumando un total del 6.5% del sueldo base.
- 5.5% adicional que aporta el Estado sobre el salario mínimo del Distrito Federal. Las personas que ganan el salario mínimo reciben, gracias a la aportación del Estado, un total del 12% de sueldo base de aportación bimestral. Lo que indica que los trabajadores de menores recursos van a tener un ahorro sostenido de por lo menos el 12%.
- 5% que se aporta al INFONAVIT y sólo lo administrarán las AFORE desde el punto de vista operativo, sin disponer de los recursos.

De dicha cuenta se pueden hacer diferentes usos, siempre y cuando se cumpla con los diferentes requisitos establecidos por ley:

- **Ayuda de matrimonio:** Para los que se casen por primera vez podrán retirar un salario mínimo proveniente de la cuota social si cotizaron 150 semanas antes de contraer matrimonio.
- **Ayuda de desempleo:** No se trata de un seguro, esta ayuda es para quienes dejaron de laborar hasta 45 días hábiles y que podrán pedir a la AFORE el pago de 75 días de salario base de cotización o el 10% del monto total del fondo, lo que resulte menor para no descapitalizar el

Capítulo I

sistema. La ayuda de desempleo sólo puede usarse cada 5 años y proviene de la subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez.

- **El ahorro voluntario:** El trabajador podrá ahorrar por medio de nómina o por aportaciones directas. La cantidad es voluntaria y gana intereses arriba de la inflación. Este ahorro puede estar destinado a tener un fondo mayor para su retiro o bien para sus imprevistos. Los retiros de este dinero ahorrado voluntariamente pueden hacerse cada seis meses. Estos retiros pueden ser parciales o totales.
- **La adquisición de vivienda:** Si el trabajador no tiene adeudos con el INFONAVIT a la hora de su jubilación sus aportaciones pasarán al fondo de la AFORE para la compra de su contrato de Renta Vitalicia.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

Las AFORE son entidades financieras creadas para administrar las Cuentas Individuales de los trabajadores, especializadas en controlar profesionalmente el ahorro para el retiro que los trabajadores acumulan en sus Cuentas Individuales, así como administrar las Sociedades de Inversión Especializadas en el Fondo para el Retiro (SIEFORE) que operan invirtiendo el dinero de las Cuentas Individuales en forma segura. Cada trabajador determina en qué AFORE invertirá su dinero.

Las AFORE se encuentran reguladas de manera estricta en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR).

➤ **Principales Funciones de las AFORE.**

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales, de conformidad con las leyes de Seguridad Social.
- Integrar en la Cuenta Individual del trabajador las aportaciones que haya realizado en el SAR.
- Operar el seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- Tratándose de la cuenta de Vivienda (INFONAVIT), deberá individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base a la información que le proporciona el Instituto.
- Recibir del Gobierno Federal las cuotas y aportaciones correspondientes a las Cuentas Individuales de conformidad con las leyes de Seguridad Social, así como recibir de los trabajadores y/o patrones las aportaciones voluntarias.
- Administrar y operar las SIEFORE de acuerdo a los lineamientos de la CONSAR.
- Enviar al domicilio que indiquen los trabajadores sus estados de cuenta y demás información sobre sus Cuentas Individuales y el estado de inversiones, por lo menos una vez al año.
- Establecer servicios de información y atención al público.
- Operar y pagar los Retiros Programados.
- Pagar los retiros parciales.
- Contratar por cuenta y orden de trabajadores y sus beneficiarios los seguros de Renta Vitalicia, y el Seguro de Supervivencia, ante instituciones de Seguros a quienes hará entrega de los recursos respectivos, sin que la AFORE cobre por este servicio.
- Contar con una unidad especializada que tenga por objeto atender las consultas y reclamaciones de los trabajadores afiliados; esta unidad especializada deberá responder por escrito a las reclamaciones de los trabajadores y llevar un registro consecutivo de las mismas, el cual deberá

Capítulo I

contener el nombre del reclamante, su número de seguridad social, fecha de recepción de la reclamación, la materia de la misma y su resolución.

➤ **Procedimiento de Registro en la AFORE.**

Solicitar el registro directamente en las oficinas de la AFORE elegida o bien, solicitar la visita de un Ejecutivo de Cuenta.

Se deberán presentar los siguientes documentos:

- Solicitud de registro en original y copia, clara y correctamente llena, firmada por el interesado y por el agente promotor, o funcionario de la AFORE que lo está atendiendo. Al reverso de esta solicitud estará el Contrato de AFORE.
- Copia de credencial del IMSS (azul y blanca) con el número de Seguridad Social a 11 oposiciones, así como el nombre completo.
- Copia de constancia CURP o comprobante. Si no la tiene, la AFORE puede sustituir este requisito por una fotocopia de la credencial de elector con fotografía. En caso de menores de edad o extranjeros, copia del documento probatorio.
- Señalar la SIEFORE o las SIEFORE que elija para invertir su ahorro para el retiro.
- Firmar el contrato de AFORE; si no se puede firmar, bastará con la impresión de la huella digital del pulgar derecho.

La AFORE recibirá toda la documentación y entregará copia de la solicitud firmada, revisará que esté completa y correcta la documentación, y solicitará la certificación de la misma, como establece la Ley y su Reglamento.

Dentro de los siguientes 20 días hábiles, la AFORE enviará al domicilio la constancia de registro en caso de ser aceptada la solicitud; dos días hábiles

Capítulo I

después se abrirá la Cuenta Individual y un expediente en el que se guardará toda la documentación que se presentó para el registro.

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

1.3.2 Comparativo de El Nuevo Sistema de Pensiones y El Anterior Sistema de Pensiones.

Características del Nuevo Sistema de Pensiones.

En el Nuevo Sistema el fondo se constituye en una cuenta individual a nombre de cada trabajador donde entre otras aportaciones, se integra el Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, ofreciendo la posibilidad de obtener una pensión al final de su vida de trabajo, garantizando un retiro más justo, que dependerá de lo que se logre acumular en el fondo de su cuenta individual, adicionando los intereses generados. La pensión puede ser:

- **Cesantía en edad avanzada:** Si tiene cuando menos 60 años de edad y no cuenta con trabajo remunerado o 12,500 semanas de cotización.

- **Vejez:** Si tiene 65 años de edad y no cuenta con trabajo remunerado o 12,500 semanas de cotización.

- **Retiro:** Si aún no ha llegado a las edades o supuestos anteriores, pero en su ahorro para el retiro ha acumulado dinero suficiente para alcanzar una pensión, que sea cuando menos superior a un 30% de un salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, podrá pensionarse antes de reunir las edades establecidas.

Características del Anterior Sistema de Pensiones:

En el sistema anterior las pensiones se otorgan con las siguientes desventajas económicas para el trabajador:

Los antecedentes muestran una desigualdad en las pensiones de los trabajadores, ya que si cotizaron en el Seguro Social durante toda su vida laboral, pero por alguna razón no pudieron continuar hasta llegar cuando menos a los 60 o 65 años de edad, perdieron todo lo que ya habían acumulado en antigüedad de semanas cotizadas y en recursos económicos aportados mediante los pagos efectuados por su patrón o patrones para quienes prestaron sus servicios laborales durante su vida de trabajo.

El cálculo de la pensión a recibir en el sistema anterior, se efectúa únicamente sobre lo que el trabajador cotizó en los últimos cinco años de labores.

1.3.3 Beneficios del Nuevo Sistema de Pensiones:

- El sistema es transparente, ya que todo trabajador podrá saber en cualquier momento, cuál es el monto que tiene acumulado en su cuenta individual, así como en cada una de las subcuentas que la integran.
- Premia al trabajador que cotizó más tiempo, ya que el saldo de su subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez, se incrementará conforme tenga más tiempo activo en su vida de trabajo.
- La subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez, ofrecerá por el dinero acumulado ganancias reales para proteger así la pensión contra los efectos de la inflación.

Capítulo I

- El Estado garantiza una pensión, para aquellos que hayan cotizado al tiempo mínimo establecido en la Ley y que al momento de pensionarse no tengan el monto suficiente para recibir un salario mínimo vigente en el Distrito Federal.
- Si un trabajador desea y cuenta con un ingreso que se lo permita, podrá incrementar su fondo para disponer de una pensión, más elevada al momento de su retiro.
- El trabajador será el único que pueda decidir en donde tener sus ahorros de pensión.
- El dinero de los trabajadores estará protegido contra los aumentos de la inflación ya que las AFORE tendrán la obligación de garantizar un rendimiento superior al índice inflacionario.
- El trabajador podrá conocer su saldo en el momento que lo requiera, Las AFORE tendrán la obligación de brindar el servicio telefónico de consulta.
- El dinero es propiedad del trabajador.

1.4 DERECHOS Y PRESTACIONES POR TIPO DE SEGURO.

La Ley del Seguro Social otorga derechos y prestaciones diferentes para los diversos tipos de seguro, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos de acuerdo a la Ley, por ello, se hizo necesario tener como antecedente la incorporación del SAR y posteriormente de las AFORE, para una mejor comprensión del tema a tratar.

Capítulo I

Es importante mencionar que dentro de estos derechos se encuentran las Pensiones; mismas que sólo se ofrecen en los seguros de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, Riesgos de Trabajo e Invalidez y Vida.

En el ramo de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, otorga a los asegurados:

- Pensión por Cesantía.
- Pensión por Vejez.

En el ramo de Riesgos de Trabajo, otorga a los asegurados:

- Pensión por Incapacidad Temporal.
- Pensión por Incapacidad Permanente Parcial derivada de un Riesgo de Trabajo por accidente.
- Pensión por Incapacidad Permanente Total derivada de un Riesgo de Trabajo por accidente.
- Pensión por Incapacidad Permanente Parcial derivada de un Riesgo de Trabajo, por enfermedad.
- Pensión por Incapacidad Permanente Total derivada de un Riesgo de Trabajo, por enfermedad.

En el ramo de Invalidez y Vida, otorga a los asegurados:

- Pensión por Invalidez.

Capítulo I

En los ramos de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, Riesgos de Trabajo e Invalidez y Vida, otorga a los beneficiarios:

- Pensión por Viudez.
- Pensión por Orfandad.

1.4.1 Incumplimiento de los Requisitos Mínimos para Pensionarse.

Si no se cumplieran los requisitos mínimos de semanas cotizadas o de edad cumplida, se tiene derecho a una negativa de pensión.

Negativa de Pensión.

El asegurado tiene derecho a disponer de sus recursos en una sola exhibición por no cumplir con los requisitos mínimos para obtener una Renta Vitalicia.

Trámites.

- Presentando ante el IMSS la solicitud de pensión, anexando los documentos necesarios para comprobar que se tiene derecho a pensionarse.
- De acuerdo con la resolución del IMSS, recibirá por escrito un dictamen de negativa de pensión, el cual entregará a la AFORE que administre la cuenta individual, para que ésta realice la valuación de las acciones de las SIEFORE en las que se tiene invertido el ahorro de su cuenta individual.
- De conformidad con lo anterior, el saldo de la subcuenta de Vivienda, se podrá acumular al monto constitutivo para el cálculo de su pensión, así como el monto de sus aportaciones voluntarias.

Capítulo I

- La AFORE expedirá un cheque por el monto total de la pensión en una sola exhibición.
- Si se tiene un plan privado de pensiones por la empresa donde se labora, se tiene el derecho de retirar de una sola exhibición los recursos de la cuenta individual, siempre y cuando, el plan privado de pensiones esté reconocido ante la CONSAR y la pensión cubra por lo menos un 30% arriba de la pensión mínima garantizada después de cubrir el seguro de sobrevivencia y que el IMSS emita el dictamen correspondiente.

1.4.2 Reconocimiento de las Semanas de Cotización.

A los asegurado que al entrar en vigor en esta Ley, opten por acogerse al Nuevo Sistema de Pensiones, les serán reconocidas las semanas cotizadas bajo el régimen anterior, con la finalidad de que al cumplirse los requisitos legales, se les conceda la pensión que les corresponda.

Por lo anterior, es conveniente tomar en cuenta lo señalado en el artículo 151 de la Ley del Seguro Social, que establece lo siguiente:

A los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, se les reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

- Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán al momento de la reinscripción todas sus cotizaciones.
- Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando a partir de su reingreso haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones.

Capítulo I

- Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir 52 semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento, y en los casos de pensionados por Invalidez que reingresen al Régimen Obligatorio, cotizarán todos los seguros con excepción al de Invalidez y Vida.

1.4.3 Tipos de Seguros.

Enfermedades y Maternidad.

Dentro de este tipo de seguro, quedan cubiertas todas aquellas necesidades de atención médica de diversa índole, para los asegurados, pensionados, jubilados y beneficiarios, conforme a la Ley del Seguro Social.

Propósito del Seguro.

Los derechos y prestaciones que aquí se aseguran deberán subsanar los requerimientos médicos y en materia de salud que así lo demande el asegurado, pensionado, jubilado o beneficiarios.

Prestaciones.

- Atención Médica Quirúrgica Ordinaria y Emergente.
- Hospitalización.
- Prescripción y Tratamientos Médicos.
- Servicios Médicos de atención a Maternidad.
- Suministro de Medicamentos.
- Ayuda en Especie y en Dinero.

Capítulo I

Quedan amparados por este Seguro:

- I. El asegurado.
- II. El pensionado por:
- III. Incapacidad Permanente Total o Parcial.
- IV. Invalidez.
- V. Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- VI. Viudez, Orfandad, Ascendencia.
- VII. La esposa del asegurado o a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste, el concubinario siempre que hubiese dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior.
- VIII. La esposa del pensionado en los términos de incisos a), b), y c) de la fracción 2, a falta de esposa, la concubina. Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste, el concubinario.
- IX. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en las fracciones anteriores.
- X. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece o hasta la

Capítulo I

edad de 25 años, cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

- XI. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por Invalidez, Cesantía en edad avanzada y Vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como de los pensionados por Incapacidad Permanente, en los mismos casos y condiciones establecida en el artículo 136.
- XII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.
- XIII. El padre y la madre del pensionado en los términos de los inciso a), b) y c) de la fracción II si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones del III al IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado.
- Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el Art. 91 de la Ley.

Para los efectos de este seguro se tendrán como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable de parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorguen en los términos de la Ley.

Capítulo I

Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, el pensionado, jubilado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto.

El Instituto podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado, jubilado o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimiento contagioso.

Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien de la autoridad judicial.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al Instituto, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las Prestaciones en Especie y en Dinero del Seguro de Enfermedades y Maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

El Instituto, a solicitud de los interesados, se subrogará en sus derechos y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso el patrón enterará al Instituto el importe de los capitales constitutivos, sus accesorios y el 5% por gastos de administración de las Prestaciones en Especie otorgadas, así como de los subsidios, gastos de funeral o de las diferencias de estas Prestaciones en Dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al Seguro de Enfermedades y Maternidad, del trabajador de que se trate.

Formas de Prestación de Servicios.

El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente, a través de su propio personal e instalaciones.
- Indirectamente, en virtud de convenios con organismos públicos o particulares, para que se encarguen de prestar los servicios del ramo de Enfermedades y Maternidad y proporcionar las Prestaciones en Especie y subsidios del ramo de Riesgos de Trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijarán el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causa y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes.
- Asimismo, podrá celebrar convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratare de patrones con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos. En dichos convenios se pactará, en su caso, el pago de subsidios mediante un sistema de reembolsos. Estos convenios podrán celebrarse sin la previa anuencia de los trabajadores o de su organización representativa.

En todo caso, las personas, empresas o entidades a que se refiere este artículo, estarán obligadas a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescrita por

Capítulo I

el mismo Instituto, en los términos de los reglamentos que con respecto a los servicios médicos se expidan.

El Instituto elaborará los cuadros básicos de medicamentos que considere necesarios, sujetos a permanente actualización, a fin de que los productos en ellos comprendidos sean los de mayor eficacia terapéutica.

En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Si al concluir el período de 52 semanas previsto en lo mencionado en el párrafo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico.

Las Prestaciones en Especie que señala el artículo 91 de la Ley, se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el artículo 84.

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, alumbramiento y puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica.
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia.
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Capítulo I

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más.

El asegurado sólo percibirá el subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al 60% del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante legalmente acreditado.

En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio.

Cuando el Instituto hospitalice al asegurado, el subsidio establecido en el artículo 98 de la Ley se pagará a él o a sus familiares derechohabientes señalados en el artículo 84.

Capítulo I

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual a 100% del último salario diario de cotización, el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no coincida exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio, se requiere:

- Que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

El goce por parte de la asegurada del subsidio, exime al patrón por el pago del salario íntegro. Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al

Capítulo I

fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Los recursos necesarios para cubrir las Prestaciones en Dinero, las Prestaciones en Especie y los gastos administrativos del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligadas a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Las Prestaciones en Especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se financiarán de la siguiente forma:

- Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en el párrafo anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el Salario Base de Cotización y tres veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de la Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación en el I.N.P.C.

Capítulo I

Las Prestaciones en Dinero del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se financiarán con una cuota del 1% sobre el Salario Base de Cotización, que se pagará de la siguiente forma:

- A los patrones les corresponderá pagar 70% de dicha cuota.
- A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma.
- Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante.

Las aportaciones del Gobierno Federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la SHCP, en el mes de julio de cada ejercicio. En el caso de que en un cuatrimestre la inflación sea 4 puntos porcentuales mayor o menor a la prevista en dichos cálculos, se harán las compensaciones preliminares correspondientes antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, sobre la base de la inflación real anual, durante el mes de enero del siguiente año.

Guarderías.

El ramo de guarderías cubre el riesgo del asegurado, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante la facilitación de las prestaciones establecidas en esta sección.

Propósito del Seguro.

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y de su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a

Capítulo I

constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y de acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

Prestaciones.

Los servicios de guardería infantil incluirán el asco, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Serán proporcionados por el Instituto en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

Quedan amparados por este Seguro:

- Las madres aseguradas;
- Los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

Ellos tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos.

Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores, desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

Los asegurados que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las 4 semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

Capítulo I

Formas de Prestación de Servicios.

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Prestaciones Sociales.

Prestaciones.

Las prestaciones sociales comprenden:

- Prestaciones sociales institucionales.
- Prestaciones de solidaridad social.

Propósito de las Prestaciones.

- Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.
- Las prestaciones sociales se manejan a través de servicios y programas que fortalezcan la medicina preventiva y el auto cuidado de la salud para que se mejore la economía e integridad familiar para ello fortalecerá la administración pública federal, estatal, municipal, entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar, así mismo el Instituto establecerá y desarrollará los programas de servicios para asegurados, pensionados, jubilados y beneficiarios en términos de disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

Capítulo I

Quedan amparados por este Seguro.

- Asegurados, pensionados, jubilados y beneficiarios.

Formas de Prestación de Servicios.

Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

- Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- Regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
- Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia.

Capítulo I

- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

Riesgos de Trabajo.

*"Los Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."*⁷

*"Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, producida repentinamente en el ejercicio de su trabajo."*⁸

*"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo."*⁹

Los Riesgos de Trabajo pueden producir:

- Incapacidad Temporal.
- Incapacidad Permanente Parcial.
- Incapacidad Permanente Total.
- Muerte.

Propósito del Seguro.

Proporcionar apoyo en especie y en dinero a los asegurados o beneficiarios, en caso de sufrir el asegurado un Riesgo de Trabajo.

Prestaciones.

- Prestaciones en Especie. (Art. 56)

⁷ Art. 41 de la Ley del Seguro Social

⁸ Art. 42 de la Ley del Seguro Social

⁹ Art. 43 de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

El asegurado que sufra un Riesgo de Trabajo tiene derecho a las siguientes Prestaciones en Especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
 - Servicio de hospitalización.
 - Aparatos de prótesis y ortopedia.
 - Rehabilitación.
-
- Prestaciones en Dinero. (Art. 58)

Para tener derecho a las prestaciones en dinero por Riesgos de Trabajo, no se requieren semanas de cotización reconocidas.

Las pensiones en el seguro de Riesgos de Trabajo se otorgan bajo la modalidad de "Rentas Vitalicias" y se incrementarán en el mes de febrero de cada año con base al I.N.P.C.

Quedan amparados con este Seguro.

- Los asegurados.
- Los Beneficiarios correspondientes de los asegurados.

Formas de Prestación de Seguros.

El asegurado que sufra un Riesgo de Trabajo tiene derecho a las siguientes Prestaciones en Dinero:

- **Pensión por Incapacidad Temporal derivada de un Riesgo de Trabajo.**

El asegurado recibirá:

Por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social:

Si el riesgo le produce Incapacidad Temporal, recibirá mientras dure ésta, el 100% del salario que estuviera cotizando al momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio lo recibirá mientras dure su incapacidad o se declare Incapacidad Permanente Parcial o Total, lo cual deberá realizarse en un término de 52 semanas.

Además el instituto otorgará a los pensionados por Incapacidad Permanente Total o Parcial con un mínimo de más del 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días de la pensión que perciban.

- **Pensión por Incapacidad Permanente Parcial de un Riesgo de Trabajo.**

Si el riesgo de trabajo le produce una incapacidad que sea declarada permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión mensual que será otorgada igualmente por la Institución de Seguros que el trabajador elija.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la Incapacidad Permanente Total. Esto es sobre 70% que recibiría un trabajador incapacitado en forma permanente total.

Capítulo I

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de 25% sin rebasar el 50%.

- Pensión por Incapacidad Permanente Total derivada de un Riesgo de Trabajo.

El asegurado recibirá:

Por parte de la Institución de Seguros:

Si el asegurado presenta una Incapacidad Permanente Total, derivada de un Riesgo de Trabajo, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando.

La pensión y el Seguro de Supervivencia deberán contratarse con la Institución Financiera que elija el trabajador. El Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su Cuenta Individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una Renta Vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, así como para contratar el Seguro de Supervivencia podrá optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su Cuenta Individual.
- Contratar una Renta Vitalicia por una cuantía mayor.

Capítulo I

- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del Seguro de Supervivencia.
- **Pensión por Incapacidad Permanente Total o Permanente Parcial derivada de un Riesgo de Trabajo por Enfermedad.**

En caso de enfermedades de trabajo, el pago de la pensión se calculará con el promedio del Salario Base de Cotización de las 52 últimas semanas o las que tuviere cotizando si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de su pensión.

Igualmente, el incapacitado deberá contratar un Seguro de Supervivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tenga derecho.¹⁰

- **Pensión por Viudez ocasionada por un Riesgo de Trabajo.**

Si el Riesgo de Trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios elegirán la Institución de Seguros con la que desean contratar la Renta Vitalicia con los recursos provenientes del saldo de la Cuenta Individual, tomando como base la suma asegurada necesaria para obtener una pensión.

En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su Cuenta Individual un saldo mayor al necesario para contratar una Renta Vitalicia que sea superior al monto de las pensiones a que tenga derecho sus beneficiarios, éstos podrán optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la Cuenta Individual del trabajador fallecido.

¹⁰ Art. 58 de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

- **Contratar una Renta Vitalicia por una cuantía mayor.**

Las pensiones y prestaciones serán las siguientes:

- **La pensión por Viudez equivale al 40% de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de Incapacidad Permanente Total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente del asegurado.**
- **La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. En este último caso, la aseguradora respectiva, deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.**
- **Pensión por Orfandad ocasionada por un Riesgo de Trabajo.**

A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, o menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de Incapacidad Permanente Total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

Quando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

Capítulo I

Al término de la Pensión de Orfandad, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.¹¹

Invalidez y Vida.

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, Invalidez es cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de Invalidez deberá ser realizada por el IMSS.

Propósito del Seguro.

El estado de Invalidez da derecho al asegurado a recibir el pago de la pensión temporal o definitiva que tendrá que contratarse con la Institución de Seguros que el trabajador elija.

Prestaciones.

- Pensiones por Invalidez.
- Contratación de Seguros de Renta Vitalicia o de Supervivencia.

Quedan amparados por este Seguro:

- Los asegurados que se hallen imposibilitados, debido a una enfermedad o accidente no profesionales.
- Los Beneficiarios correspondiente de los asegurados.

¹¹ Art. 64 de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

Formas de Prestación de Servicios.

Para la contratación de los seguros de Renta Vitalicia o de Sobrevivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación.

Cuando el asegurado tenga un saldo acumulado en su Cuenta Individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de Renta Vitalicia y de Sobrevivencia, el asegurado podrá optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su Cuenta Individual.
- Contratar una Renta Vitalicia por una cuantía mayor.
- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de Sobrevivencia.

Para gozar de las prestaciones de ramo de Invalidez, se requiere que al declararse en estado de Invalidez, tenga acreditado el pago de 25 semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el 70% o más de Invalidez, sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

El declarado en estado de Invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de la Cuenta Individual en el ramo del seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada o Vejez, en una sola exhibición siempre y cuando lo autorice el Instituto.

La cuantía de esa pensión será igual a la cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al

Capítulo I

I.N.P.C., en el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de Invalidez, podrá ser inferior a la pensión garantizada.¹²

- **Pensión de Viudez.**

Cuando ocurra la muerte de un asegurado, o de un pensionado por Invalidez, la pensión será otorgada por la Institución de Seguros que sus beneficiarios elijan para la contratación de su Renta Vitalicia. A tal efecto, se deberá integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir el pago de la pensión.¹³

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones establecidas en la ley los siguientes:

- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de Invalidez.
- Que la muerte del asegurado o pensionado por Invalidez no se deba a un Riesgo de Trabajo.¹⁴

El monto de la pensión de Viudez será igual al 90% de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de Invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.¹⁵

¹² Art. 141 de la Ley del Seguro Social

¹³ Art. 127 de la Ley del Seguro Social

¹⁴ Art. 128 de la Ley del Seguro Social

¹⁵ Art. 131 de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionado que contraigan matrimonio recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.¹⁶

- **Pensión por Orfandad.**

Tendrán derecho a recibir la pensión de Orfandad cada uno de los hijos menores de 16 años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubieran tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de 150 cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionado por Invalidez.

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al 20% de la pensión de Invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de Invalidez. Al extinguirse la pensión por Orfandad en los términos establecidos en la Ley, se le otorgará al huérfano con la última mensualidad un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.¹⁷

Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Propósito del Seguro.

Es la pensión que garantiza la obtención de recursos económicos necesarios y correspondientes por la vida laboral del Trabajador asegurado al aplicar su Retiro laboral o bien la Cesantía por edad avanzada, o la pensión propia por la Vejez a la que tiene derecho.

¹⁶ Art. 133 de la Ley del Seguro Social

¹⁷ Art. 136 de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

Prestaciones.

- Pensión por Cesantía.
- Pensión por Vejez.

Quedan amparados por este Seguro:

- Los asegurados.
- Los Beneficiarios correspondientes de los asegurados.

Formas de Prestación de Seguros.

- Pensión por Cesantía.

De acuerdo a la Nueva Ley de Seguridad Social, cuando el trabajador asegurado quede privado de trabajo remunerado después de los sesenta años de edad y que tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1,250 semanas cotizadas, tendrá derecho a la pensión por Cesantía en edad avanzada.

El derecho al goce de esta pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos establecidos siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo remunerado, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

- Pensión por Vejez.

Para tener derecho a la pensión por Vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y que tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1,250 semanas cotizadas.

1.4.4 Consideraciones sobre la Anterior y la Nueva Ley del Seguro Social.

De conformidad con el artículo 3ro. transitorio del decreto de la Nueva Ley del Seguro Social, los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, así como sus beneficiarios, al momento de cumplirse, en términos de la Ley que se deroga, los supuestos legales o el siniestro respectivo para el disfrute de cualquiera de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de dicha Ley o al esquema de pensiones establecidos en la Nueva Ley.

Prestaciones pensionándose con la Ley Anterior.

El asegurado que tenga 60 o 65 años cumplidos, con un mínimo de 500 semanas cotizadas y decida pensionarse en el anterior sistema, recibirá:

- Una pensión mensual calculada sobre la base del promedio del salario cotizado en las últimas 250 semanas y que no podrá ser inferior a un salario mínimo que rija en el Distrito Federal. Esta pensión será incrementada en el mismo porcentaje que aumenten los salarios mínimos.
- Recibirá en una sola exhibición los fondos que se hubieren acumulado en su subcuenta de retiro y los acumulados en su subcuenta de vivienda hasta el 30 de junio de 1997.

Para el caso de los trabajadores que hayan cotizado en términos de la Ley del Seguro Social Anterior y que llegaren a pensionarse durante la vigencia de la Nueva Ley, el IMSS estará obligado a solicitud de cada trabajador a calcular estimativamente el importe de su pensión para cada uno de los regímenes, a efecto de que éste pueda decidir lo que a su interés convenga.

Prestaciones pensionándose con la Nueva Ley.

Los asegurados que cumplan con los requisitos de edad y de semanas de cotización podrán disponer del saldo de su Cuenta Individual con el objeto de disfrutar de una pensión.

Para tal propósito podrán optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Contratar una Renta Vitalicia con una Institución de Seguros.
- Mantener su saldo en una AFORE y efectuar retiros programados.

1.4.5 Nuevas Modalidades de Pensiones con la Nueva Ley del Seguro Social.

Renta Vitalicia.

Es el contrato mediante el cual la Institución de Seguros que se elija, pagará una pensión durante la vida a cambio de recibir de parte de la AFORE el saldo que haya logrado acumular en su Cuenta Individual y los años probables de vida.

Requisitos para contratar la Renta Vitalicia.

- Presentando el asegurado ante el IMSS su solicitud de retiro anexando los documentos necesarios para comprobar que reúne los requisitos para pensionarse.
- El asegurado elige libremente la Institución de seguros con la cual desea contratar su Renta Vitalicia.
- La AFORE que administra la Cuenta Individual del asegurado sobre la resolución que le turne el IMSS, hace la liquidación correspondiente,

Capítulo I

tomando en cuenta la valuación de las acciones de la SIEFORE que le corresponden y proporciona la información relacionada con su saldo por escrito.

- También se tomará en cuenta el saldo que registre la subcuenta de Vivienda del asegurado, en su Cuenta Individual y podrá ser acumulado al monto constitutivo para el cálculo de su pensión.
- El IMSS entrega directamente al asegurado su dictamen de pensión para que éste elija la Institución de Seguros, con la que desea pensionarse para que transfiera el saldo de su Cuenta Individual.
- El AFORE transfiere a la Institución de Seguros elegida el saldo de la Cuenta Individual.
- El total del saldo incluyendo el fondo de la vivienda y las aportaciones, se tomarán en cuenta como pago único en el monto del total transferido, y establece el monto de la Renta Vitalicia, así como el sistema de actualización y pago de pensión.
- Se recibe el pago de la pensión en vida, se actualizará cada año en el mes de febrero de acuerdo al índice de inflación.

Los Retiros Programados.

Es la segunda opción que ofrece el Nuevo Sistema de Pensiones para disponer del saldo de la Cuenta Individual.

Consiste en dividir el saldo de la Cuenta Individual, tomando en cuenta los años estimados de vida y los rendimientos probables de su saldo.

Requisitos para contratar una Pensión a través de Retiros Programados.

- Deberá presentarse ante el IMSS la solicitud de Retiro, anexando los documentos necesarios para comprobar que tiene derecho a pensionarse.
- De acuerdo con la resolución del IMSS, el asegurador recibirá un dictamen por escrito de pensión, el cuál entregará en la AFORE para que ésta realice la valuación de las acciones de la SIEFORE donde esté invertido el dinero de la Cuenta Individual.
- De conformidad con lo anterior, el saldo de la subcuenta de Vivienda se podrá acumular al monto constitutivo para el cálculo de la pensión, así como el monto de las Aportaciones Voluntarias.
- El monto de pensión recibida mensualmente, se actualizará cada año en el mes de febrero de acuerdo al índice de inflación.
- La pensión se recibe mensualmente.

De acuerdo al artículo 194 de la Ley del Seguro Social, para efectos del Retiro Programado, se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de la Cuenta Individual entre el capital necesario para financiar una unidad de Renta Vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios, y por lo menos, igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha anualidad.

Las tablas utilizadas para calcular la unidad en Renta Vitalicia a que se refiere el párrafo anterior, se elaborarán anualmente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

Capítulo I

De conformidad con el artículo 197 de la Ley del Seguro Social, las Aseguradoras y las AFORE no podrán retener, bajo ningún concepto, el pago de Rentas Vitalicias ni de Retiros Programados no cobrados por el pensionado, cuyos montos en todo momento estarán a disposición de éste.

En ambos casos, refiriéndose a cualquiera de las dos alternativas que el trabajador elija para pensionarse, deberá contratar un Seguro de Supervivencia.

El Seguro de Supervivencia.

El Seguro de Supervivencia es el que se contrata por el pensionado, y se adquiere con cargo al saldo de los recursos de la Cuenta Individual del asegurado a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

Del total acumulado en la Cuenta Individual para calcular el importe de la pensión, se descontará la cantidad necesaria para contratar el Seguro de Supervivencia para que queden protegidos los beneficiarios.

De conformidad con el artículo 193 de la Ley del Seguro Social los beneficiarios del trabajador titular de una Cuenta Individual del seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, serán su esposa o concubina, sus hijos menores de 16 años, o los mayores de 16 que se encuentren incapacitados, el padre y la madre que vivan en el hogar de este y que además dependan económicamente del asegurado o pensionado.

En caso de fallecimiento del asegurado, si los beneficiarios legales ya no tienen derecho a pensión por el seguro de Invalidez y Vida, la AFORE

Capítulo I

respectiva les entregará el saldo de la Cuenta Individual en partes iguales, previa autorización del Instituto.

El trabajador asegurado deberá designar beneficiarios sustitutos de los indicados en el párrafo anterior, única y exclusivamente para el caso de que faltaren los beneficiarios legales. El trabajador podrá en cualquier tiempo cambiar esta última designación. Dicha designación deberá realizarla en la AFORE que le opere su Cuenta Individual.

A falta de los beneficiarios legales y sustitutos, dicha entrega se hará en el orden de prelación prevista en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. Cualquier conflicto deberá ser resuelto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si el saldo acumulado en la Cuenta Individual es insuficiente para que el asegurado contrate una Renta Vitalicia o Retiros Programados, recibirá en este Nuevo Sistema de Pensiones, una pensión garantizada.

La Pensión Garantizada.

De conformidad con el artículo 170 de la nueva Ley del Seguro Social, la Pensión Garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos establecidos de edad y de semanas y su monto mensual será el equivalente al salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en el que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al I.N.P.C., para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

El asegurado cuyos recursos acumulados en su Cuenta Individual resulten insuficientes para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado que le asegure el disfrute de una Pensión Garantizada y la adquisición de un

Capítulo I

Seguro de Sobrevivencia para sus beneficiarios, recibirá del Gobierno Federal la aportación complementaria para ello.

En este caso, se deberá proceder siempre a otorgar una pensión bajo el esquema de Retiros Programados.

El Gobierno Federal con recursos propios complementarios a los de la Cuenta Individual correspondiente, cubrirá la Pensión Garantizada por conducto del Instituto.

El trabajador asegurado deberá solicitarla al Instituto y acreditar tener derecho a ella. Por su parte, la AFORE está obligada a proporcionar la información que el propio Instituto le requiera para este efecto.

Agotados los recursos de la Cuenta Individual, la AFORE notificará este hecho al Instituto con la finalidad de que éste continúe otorgando la Pensión mínima Garantizada.

Una vez agotados los recursos, la pensión será cubierta directamente por el Instituto, con los recursos que para tal efecto debe proporcionar el Gobierno Federal.

El Instituto suspenderá el pago de la Pensión Garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al Régimen Obligatorio.

El pensionado por Cesantía o por Vejez que disfrute de una Pensión Garantizada no podrá recibir otra de igual naturaleza.

De conformidad con el artículo 196 de la Ley del Seguro Social, el asegurado que goce de una pensión de Cesantía o de Vejez, cuando reingrese al Régimen Obligatorio, no efectuará las cotizaciones para el pago de gastos

Capítulo I

médicos de los pensionados a que se refiere el segundo párrafo del artículo 25 de la Ley, ni la de los seguros de Invalidez y Vida.

El asegurado que reingrese a laborar, abrirá una nueva Cuenta Individual en la AFORE que elija de acuerdo con las normas generales establecidas en la Ley. Una vez al año, en el mismo mes en el que se adquirió el derecho a la pensión podrá el asegurado transferir a la Aseguradora que le estuviera pagando su Renta Vitalicia, el saldo acumulado de su Cuenta Individual, conviniendo el incremento en el pago de su pensión que ésta última le esté cubriendo.

Requisitos para obtener una Pensión por Retiro, Cesantía y Vejez.

Este nuevo sistema garantiza al asegurado disponer de sus recursos económicos generados por su fondo, a través del pago de una pensión cuando haya reunido los siguientes requisitos:

Cuando tenga entre 60 y 65 años y se encuentre desempleado. Haber acumulado un mínimo de 1,250 semanas de cotización.⁷

Al reunir estos requisitos para pensionarse, podrá escoger cualquiera de las dos opciones siguientes para recibir el pago de su pensión:

- **Renta Vitalicia:** La Institución de Seguros elegida pagará mensualmente una pensión por el resto de la vida del asegurado, a cambio de recibir los recursos acumulados en su Cuenta Individual. El importe de dicha pensión dependerá de la cantidad que se haya logrado acumular y del número de años estimados de vida probable.¹⁸

⁷ Arts. 154 y 162 de la Ley del Seguro Social

¹⁸ Art. 159 fracciones V de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

- **Retiros programados:** La AFORE se podrá encargar de pagar la pensión, mediante retiros mensuales, la cantidad que podrá retirar será el resultado de dividir el total de los ahorros acumulados en la Cuenta Individual, más los rendimientos que se esperan del mismo, entre los años de vida probable del pensionado.¹⁹

Beneficiarios Legales.

Los beneficiarios legales de la Cuenta Individual al momento del fallecimiento del asegurado, de acuerdo con el artículo 193 de la Ley, son:

- Esposo o esposa a falta de éstos, la pareja con la que halla vivido los últimos 5 años, o que compruebe tener hijos del asegurado, siempre y cuando ninguno de los dos haya estado casado, es decir, ella o él, es beneficiario en tanto no contraiga nuevo matrimonio o concubinato.
- Los hijos menores de 16 años.
- Los hijos mayores de 16 años y hasta 25, si se encuentran estudiando en los planteles del Sistema educativo nacional.
- Los hijos de cualquier edad, si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a alguna enfermedad permanente o un defecto físico o psíquico, hasta que no desaparezca esta incapacidad.
- Los padres, si dependen económicamente del asegurado, son beneficiarios hasta que fallezcan o se compruebe que pueden mantenerse por su propio trabajo, y sólo en caso de que no exista esposo(a), concubina(rio).

¹⁹ Art. 159 fracciones V de la Ley del Seguro Social

Capítulo I

La Nueva Ley del seguro Social establece que el asegurado podrá designar beneficiarios sustitutos en caso de que no existan beneficiarios legales.

Cuadro Resumen de los Derechos por Prestaciones y Pensiones.

Prestación	Cuantía
Subsidio por Incapacidad Temporal.	100% del salario base de cotización.
Pensión por Incapacidad Permanente Parcial.	A la pensión por Incapacidad Permanente Total que le correspondería, si se le dicta el % de valuación que le dictamine el IMSS.
Pensión por Incapacidad Permanente Total.	70% del salario base de cotización (Si se trata de enfermedad profesional el 70% promedio de las últimas 52 semanas).
Pensión por Viudez.	40% de la que le correspondería al asegurado por Incapacidad Permanente Total.
Pensión por Orfandad.	20% de la que le correspondería al asegurado por Incapacidad Permanente Total, si el huérfano lo fuera de padre o madre, la pensión será del 30%.
Pensión por Ascendientes.	(Sólo a falta de viuda y huérfanos) 20% de la que le correspondería al asegurado por Incapacidad Permanente Total.
Ayuda para gastos de funeral.	60 días de salario mínimo general en el Distrito Federal.
Aguinaldo.	5 días del importe de la pensión.

1.5 EJEMPLO DE AFORE.

A continuación se muestra un ejemplo real de una AFORE, siendo este un estado de cuenta con fecha de julio de 1997 hasta octubre del año 2001.

DATOS DE IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR

Nombre	Número de Seguridad Social
Dirección	R.F.C.
	Plaza de asignación
Numero de cuenta.	Sucursal

Datos de identificación de la AFORE	Unidad Especializada de Atención al Público
-------------------------------------	---

SAR		
RESUMEN GENERAL DE SALDOS	INICIAL	FINAL
SUBCUENTA		
Retiro del regimen anterior	0.00	0.00
Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez	15,297.55	26,993.02
Aportaciones Voluntarias SIEFORE 1	0.00	0.00
Aportaciones Voluntarias SIEFORE 2	0.00	0.00
TOTAL SAR	15297.55	26,993.02
VIVIENDA Primer bimestre	0.00	0.00
VIVIENDA Ultimo bimestre	11,995.74	21,666.11
TOTAL VIVIENDA	11995.94	21,666.11

Capítulo I

RENDIMIENTO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA.

Tasa de rendimiento promedio del periodo: 01/01/01 al 31/12/01 **7.50%**

Resumen de Comisiones que cobra la AFORE concepto	Estructura	Importe
Sobre flujo retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez	1.67%	2,614.01
Sobre depósitos o retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias	N/A	0.00
Saldo SIEFORE 1	.70%	140.01
Saldo SIEFORE 2	3.00%	0.00
TOTAL		2,754.42

TENDENCIA ACCIONARIA POR SIEFORE.

SIEFORE	Numero de Acciones Inicial	Precio por acción	Importe	Numero de acciones final	Precio por acción final	Importe		% de inversión	Rendimiento de la SIEFORE
PROFUT 1	6,874.38	2.22	15,297.55	10,331.03	2.61	26,993.02	100.00		17.08
PROFUT 2	0.00	1.06	0.00	0.00	1.31	0.00	0.0		23.21

PRINCIPALES CONCEPTOS DEL ESTADO DE CUENTA.

Resumen General de Saldos. Montos acumulados por cada concepto y subcuentas en las fechas inicial y final del periodo que comprende el Estado de Cuenta.

Saldo. Monto o dinero acumulado por los trabajadores en sus cuentas individuales.

Capítulo I

Saldo Inicial. Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha inicial del período que comprende el Estado de Cuenta.

Saldo Final. Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha final del período que comprende el Estado de Cuenta.

Retiro del Régimen Anterior. Monto acumulado por las aportaciones que se depositaron al SAR desde el 1992 a 1997, más los pagos extemporáneos y rendimientos obtenidos.

Retiro en Cesantía en edad Avanzada y Vejez. Monto acumulado por las cuotas y aportaciones depositadas a la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez a partir del cuarto bimestre del 1997.

Aportaciones Voluntarias. Monto acumulado por las aportaciones voluntarias a la subcuenta de aportaciones voluntarias a partir del 4° bimestre del 1997.

Vivienda 1° bimestre del 1997. Montos acumulados a la subcuenta de vivienda desde el 1° bimestre del 1992 hasta el 3° bimestre del 1997, más pagos extemporáneos y rendimientos obtenidos, los cuales se encuentran administrados por el INFONAVIT.

Vivienda a partir del 4° bimestre de 1997. Montos acumulados por las aportaciones depositadas en la subcuenta de vivienda a partir del 4° bimestre de 1997 más pagos extemporáneos y rendimientos obtenidos los cuales se encuentran administrados por INFONAVIT.

Rendimiento de la subcuenta de vivienda. Se indicara a la tasa de rendimiento promedio que corresponda a las reportadas por el INFONAVIT, en el período que comprende al Estado de Cuenta, expresada en términos anualizados.

Tendencia accionaria por SIEFORE. Número de acciones propiedad del trabajador en el inicio y al final del periodo que comprende el Estado de Cuenta.

SIEFORE. Sociedad de Inversión Especializada de fondos para el Retiro, encargada de la inversión de los recursos de los trabajadores, asignada por la Bolsa Mexicana de Valores.

Capítulo I

Acción. Título que acredita y representa el valor de una parte del capital de la SIEFORE.

Numero de Acciones. Cantidad de acciones de la SIEFORE propiedad del trabajador al inicio o al final del periodo que comprende el Estado de Cuenta registrado, considerando hasta dos decimales.

Precio por Acción. Precio de valuación vigente de la SIEFORE en el inicio o al final del periodo que comprende el Estado de Cuenta.

Importe. Valor en pesos de la tenencia accionaria de la SIEFORE propiedad de los trabajadores al inicio o final del periodo que comprende el Estado de Cuenta.

Porcentaje de Inversión. Se refiere al porcentaje del total de los recursos de la cuenta individual que invirtieron en la SIEFORE referida al final del periodo que comprende el Estado de Cuenta.

Rendimiento de la SIEFORE. Indica la tasa de rendimiento que obtuvo la SIEFORE en el periodo de referencia por concepto de la valuación diaria del precio de sus acciones, expresándola en términos anualizados.

Es importante saber que cada AFORE maneja diferentes opciones de inversión, sin embargo todas estas deben ser en instrumentos gubernamentales, que son los que tienen menor riesgo esta es una norma que fue dada por la CONSAR, los diferentes instrumentos de inversión son:

- I. CETES: Certificados de la Tesorería de la Federación. Títulos de Crédito al portador emitidos y liquidados por el Gobierno Federal en su vencimiento.
- II. BONDES: Bonos de Desarrollo del Gobierno federal. Títulos de deuda emitidos por el Gobierno Federal con el propósito de financiar proyectos de maduración prolongada. Tienen un mínimo de 364 días y un rendimiento revisable periódicamente.
- III. BONOS: Títulos de deuda emitidos por una empresa o Estado. En ellos se especifica el monto de reembolsar a determinado plazo, las

Capítulo I

amortizaciones totales o parciales de intereses periódicamente y otras del emisor.

Cabe mencionar que todas las AFORE buscan dar el mejor rendimiento a los trabajadores por sus fondos, pero aunque todas tienen los mismos instrumentos de inversión la rentabilidad que ofrece cada una depende del manejo de las acciones de estas en la Bolsa Mexicana de Valores.

CAPITULO II

SISTEMA ESTADOUNIDENSE DE PENSIONES PARA EL RETIRO

2.1 LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESTADOS UNIDOS.

La gran depresión, que ocasionó una crisis en la economía estadounidense, provocó la movilización de diversas acciones que se sumaron para contrarrestarla y una de ellas fue la creación de la Seguridad Social, cuando el presidente Franklin Roosevelt, en junio de 1934, anunció la intención de crear un Programa de Seguridad Social, sin embargo, no fue sino hasta agosto de 1935 cuando se hizo oficial el Programa de la Seguridad Social que fue creada para que todos aquellos trabajadores mayores de 65 años, pudieran continuar recibiendo un ingreso después de su retiro, así como en el caso de que el trabajador presentara una incapacidad permanente que le imposibilita realizar su trabajo.

Esta Seguridad Social ofrece también servicio médico exclusivamente a los ya pensionados por ambos casos.

2.2 MODALIDADES DE AHORRO PARA EL RETIRO.

En los Estados Unidos, existen tres modalidades para que un trabajador pueda planear la pensión que reciba al retirarse de la vida laboral o bien al sufrir alguna incapacidad que le impida permanentemente trabajar.

1. Programa de Seguridad Social.
2. Programa 401K.
3. Establecer una Cuenta Bancaria.

2.2.1 Programa de Seguridad Social.

Como se mencionó anteriormente, el Programa de Seguridad Social queda establecido a partir de 1935, como un derecho que podía ejercer todo trabajador al término de su vida laboral, o al no tener vida laboral por incapacidad permanente.

No obstante, en los años de 1960 a 1970, la edad mínima para beneficiarse con el Programa de Seguridad Social en el Plan de Retiro, disminuyó a 62 años. Y se incluyeron como beneficiarios de la pensión sin límite de edad los viudos o viudas de los trabajadores, así como los menores que dependieran de éstos.

En 1996 y 1997 se hacen también acreedoras al Programa de Seguridad Social las personas invidentes, salvo aquéllas que hayan sido adictas a cualquier tipo de droga, o bien hayan sido alcohólicas.

Funcionamiento.

El Sistema de Recursos Internos que es el órgano gubernamental encargado de recaudar los impuestos, recauda también las aportaciones de los trabajadores, para efectos del Programa de Seguridad Social.

El monto total de lo acumulado durante toda la vida laboral del trabajador, se divide en mensualidades que conformaran la pensión, éstas mensualidades se ajustan cada fin de año con base en la inflación y conforme a los Acuerdos Laborales que se establezcan.

Como este Programa pretende ser una vía de aseguramiento futuro para el trabajador retirado, se estableció como edad mínima viable del trabajador, los 62 años de edad para gozar de la pensión, no obstante, el trabajador

puede optar por exigir por anticipado su pensión antes de cumplir los 62 años de edad, teniendo de su conocimiento que el monto a recibir será menor por cotizar en menor tiempo. De tal suerte que, el trabajador mientras más tarde se retire de su vida laboral, el valor de su pensión será mayor. En el caso de optar el trabajador por recibir su pensión a los 62 años de edad, tendrá derecho sólo al 80% de su monto total acumulado. Únicamente a los 65 años de edad, puede tener derecho al 100%.

Si se da el caso de que el pensionado se incorpore a una nueva relación laboral, después de haber tomado la decisión de retirarse el Sistema de Recursos Internos, descontará la mitad de sus ingresos y ello lo destinará para el fondo de futuras pensiones.

Las pensiones en ningún caso son vitalicias, por lo que el monto total de la pensión, sólo será retirado mensualmente y éste será de acuerdo a los años que cotizo y no puede ser retirado una sola exhibición. Por ello, para obtener las mensualidades de la pensión, toda persona que desee pensionarse debe poseer previamente una Cuenta Bancaria para recibir dichas mensualidades electrónicamente.

La Administración del Programa de Seguridad Social está obligada a dar un reporte anual a los trabajadores sobre el manejo de sus aportaciones, así como de lo acumulado a la fecha. Cabe mencionar que todas las aportaciones se invierten en bonos de gobierno.

Asimismo, todos los trabajadores tienen acceso a su cuenta y pueden ver en cualquier momento cuánto sería el pago mensual en cualquier momento que desearan su pensión. Sin causar ello multa.

Desventajas.

Los trabajadores no pueden exclusivamente depender del ingreso que asegura el Programa de Seguridad Social para su Retiro, ya que éste se determina con base en sus ingresos y en el tiempo laboral; por lo que en ocasiones no alcanza para subsanar las necesidades del trabajador retirado y por no ser vitalicio no garantiza ser una ayuda permanente.

Según estudios recientes, existe mayor número de pensionados que el número de trabajadores, porque mucha gente decide retirarse antes de la edad establecida, por lo tanto empiezan a recibir los beneficios antes, además de que la gente en promedio tiene más años de vida. Por ello, el Programa de Seguridad Social, corre el riesgo de caer en banca rota, ya que esto implica que los trabajadores al ser menor en número, no subsidian las demandas económicas que requieren los pensionados que los superan en número.

En vista de lo anterior, el Congreso estadounidense, prevé una posible reducción de los beneficios que presta, y recomienda a la población establecer mejor un plan de Retiro en forma personal.

2.2.2 Plan 401K.

La mayoría de Las Empresas En Estados Unidos ofrecen a sus trabajadores un plan de retiro, este plan es conocido como 401K o como Reducción Salarial.

Generalmente, la empresa establece un plan con una compañía de inversión, una compañía de seguros o un banco fiduciario.

El nombre de plan 401K.

El nombre de 401K proviene de la sección 401 del código de Servicio de Recursos Internos y no es más que una cuenta de ahorro para el retiro.

Funcionamiento.

La forma en que este plan funciona, consiste en que el trabajador decide en integrar una parte de su salario en una cuenta especial de ahorro o de inversión. La mayoría de los sistemas de retiro 401K ofrecen diversos planes de inversión; como por ejemplo acciones individuales, sociedades de inversión o cuentas de ahorro, etc.

Debido a que dentro del sistema de recaudación fiscal en Estados Unidos, todo ciudadano económicamente activo esta obligado a pagar impuestos proporcionales a la cantidad de sus ingresos, estos buscan reducir lo más posible su deuda fiscal.

Como se menciona, el organismo gubernamental encargado de la administración de todos los impuestos recaudados, es el Servicio de Recursos Internos (IRS), el cual tiene la facultad de legislar los lineamientos jurídicos básicos para conformar un plan 401K tanto a las empresas que deseen ofrecerlo como a los trabajadores que lo eligen así como también una cuenta d retiro individual.

La ventaja de elegir un plan 401K es que éste, es una alternativa para el trabajador de reducción de deuda fiscal, ya que esta se deduce conforme al saldo obtenido después de disminuir la cantidad destinada al plan 401K del ingreso laboral.

Asimismo, los dividendos o ganancias que se obtienen del dinero invertido no causan impuestos.

Por ejemplo si el trabajador gana \$35, 000 usd anuales y se invierten \$5, 000 usd en un plan 401K, lo que genera impuestos es lo correspondiente a \$30, 000 usd y los dividendos que generen los \$5, 000 usd invertidos no causan impuestos.

Por otro lado todas las empresas que ofrecen este plan de retiro también pueden contribuir a este plan si así lo desean; por ejemplo, la empresa puede invertir .50c por cada dólar que el trabajador invierte.

Esto hace al plan de retiro 401K una mejor forma de ahorrar para el retiro que una cuenta individual donde no existen las contribuciones de ninguna empresa o fuente externa al trabajador.

> Plan de Participación de beneficios dentro del plan 401K.

Técnicamente un plan 401K es considerado un plan de participación de beneficios o beneficios compartidos, pero en la práctica son usualmente diferentes en muchas formas. En el plan de participación de beneficios la empresa hace contribuciones sólo para los empleados elegibles aunque ellos contribuyan o no al plan; los aspectos que los hacen elegibles o no son determinados por la empresa, como por ejemplo, deben laborar para la empresa por un año o deben tener cierto nivel de educación o cierta edad etc. Ahora, si el trabajador decide contribuir hará contribuciones de su salario antes de impuestos a través de una reducción de salario puesta por la empresa, su inversión puede ser o no igualada por el empresa. Como es un plan de participación de beneficios la empresa puede o no contribuir al plan.

➤ **Tiempo de espera después de ser contratado por una empresa para poder empezar un plan 401K.**

Algunas empresas permiten a sus trabajadores que empiecen su plan 401K inmediatamente, pero otras utilizan la ley federal que permite a la empresa esperar hasta que el trabajador este laborando por un año; la razón es que muchos trabajadores renuncian antes de cumplir un año de trabajo y las empresas quieren evitar los gastos administrativos que propicia la integración de un trabajador a un plan 401K. Una empresa también tiene permitido excluir a personas menores de 21 años; en parte porque los empleados jóvenes muchas veces no toman las ventajas que ofrece este plan aunque estos sean elegibles para el mismo. No obstante, que si empleados jóvenes son elegibles para un 401K y no se incorporan, su baja participación o su falta de participación puede reducir la cantidad que otros empleados están permitidos a contribuir por leyes federales.

➤ **El dinero que invierte en un plan 401K.**

El dinero que se invierte en un plan 401K es a su vez invertido de acuerdo a las opciones que el empleado tiene y toma, estas opciones se las proporciona la empresa. Estas opciones típicamente incluyen acciones, bonos, sociedades de inversión, cuentas de ahorro regulares, contratos garantizados de inversión que pagan un interés fijo y también acciones de la empresa en la que se labora.

➤ **Condiciones para adquirir un plan 401K.**

Derechos del trabajador sobre la información de su plan 401K.

El gobierno federal obliga a las empresas a proveer por lo menos información básica sobre el plan 401K a los trabajadores; técnicamente a todo lo que el

trabajador tiene derecho es a un resumen de cómo funciona el plan, un reporte o estado de cuenta anual. Si el plan le permite invertir en las acciones de la empresa el trabajador esta en el derecho de recibir un documento de estas compras de acciones. Afortunadamente, la mayoría de las empresas proveen al trabajador con información más detallada de su plan 401K y el trabajador puede también hacer investigaciones por su cuenta sobre éste. Por ejemplo, si en el plan existe una sociedad de inversión el trabajador puede contactar a la persona encargada de esta sociedad y pedir un reporte financiero u otra información pertinente.

Los requisitos federales en cuanto a la información del plan 401K a los trabajadores son mínimos ya que este plan adoptó la Ley de la Seguridad del Ingreso para el Retiro del Trabajador mejor conocida como ERISA. ERISA no anticipaba planes de pensión en las cuales los empleados pudieran efectuar planes de inversión, consecuentemente las normas de esta ley son poco exigentes; pero no hay problema por esto puesto que el trabajador no tendrá ni tiene ninguna dificultad en obtener información de su propio plan 401K .

Opciones del trabajador si está en desacuerdo con la empresa en cuanto a su plan 401K.

La mayoría de preguntas o problemas concernientes a un plan 401K pueden ser aclarados rápidamente con una llamada o una carta a la persona que esta a cargo de este plan, pero desacuerdos mayores deben tratarse y resolverse de una manera formal. La empresa por ley esta obligada a incluir con la información un documento donde se puedan expresar las quejas o dudas, mismo que es llenado por escrito y se manda al administrador de dicho plan 401K, el administrador es la persona elegida por un comité que se encarga de llevar día a día la administración del plan. El administrador del plan debe responder de manera inmediata las preguntas o quejas y debe dar explicación detallada de cualquier beneficio negado al trabajador; si este no esta satisfecho de dicha respuesta se pide una revisión del caso; si por

alguna causa el trabajador continua insatisfecho, se recurre al departamento de Labores e Industrias.

La garantía que ofrece la empresa al trabajador sobre un plan 401K.

Las empresas nunca garantizan un plan 401K, porque ellas están consideradas como fiduciarias del plan 401K, es decir, ellas son responsables legalmente de supervisar y no de garantizar el dinero que el trabajador invierte. Esta relación de supervisión obliga a la empresa a proteger la inversión del trabajador escogiendo fideicomisarios, administradores y gerentes de inversión con buena reputación y competentes y a su vez monitoreando su trabajo continuamente.

Si la empresa decide seguir las reglas del código 404c establecidos por el Departamento de Labores e Industrias, éste debe dar a los trabajadores al menos tres diferentes opciones de inversión donde cada uno tiene su diferente nivel de riesgo, también se le debe dar al trabajador la oportunidad de mover su dinero a través de estas opciones de inversión por lo menos cada cuatrimestre y suficiente información para poder hacer buenas decisiones de inversión. Sin embargo la empresa no ofrece protección ante ninguna pérdida.

La garantía que ofrece el gobierno al trabajador sobre un plan 401K.

Si bien los planes de pensión están asegurados por el gobierno federal, en un plan 401K no existe tal seguro. Los planes tradicionales de pensión son asegurados por la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión por que el gobierno requiere asegurarse de que los pagos prometidos a los trabajadores para su retiro se realicen. Pero un plan 401K no garantiza beneficios a futuro. El valor del plan 401K se elevará o decaerá con el

transcurso de los años y se corre el riesgo de quedarse sin nada, si las inversiones tienen un descenso. Para la tranquilidad del trabajador, una de las obligaciones de la Pensión Federal y de la Administración de Beneficios de la Asistencia Social, es asegurar que las empresas y participantes del plan 401K, acaten las normas gubernamentales, aunque esto no significa una garantía como tal.

➤ **Contribuciones al plan 401K.**

Límites para contribuir en un plan 401K.

Como ya se ha mencionado anteriormente no existe un límite de aportación al plan 401k. Es importante saber que las contribuciones a un plan 401K pueden ser limitadas por el gobierno si éste considera al trabajador como un empleado de alta paga. A partir del año 2001, existe un límite de aportación que es del 25% del ingreso anual a toda persona que tenga ingresos mayores a \$85,000 usd por ser considerados empleados de alta paga, porque el gobierno quiere estar seguro de que todas las personas obtengan beneficios justos de un plan 401k. Cada empresa hace un análisis de contribución anual, para estar seguro de que estas reglas se cumplan, cuando pasa que hay una diferencia muy grande de contribuciones entre empleados de alta paga y empleados de baja paga la empresa tiene que hacer ajustes al plan de acuerdo a las contribuciones que ésta hace; muchas veces lo que se hace con respecto a los empleados de baja paga es que la empresa incrementa las contribuciones a estos.

En el caso de que un trabajador exceda los límites, de la cantidad excedida se le cobrarán impuestos y la empresa esta obligada a entregarlo en un cheque por separado, estos fondos no pueden ser depositados a una cuenta de retiro de ningún tipo.

Contribuciones adicionales al plan 401K.

Como ya se ha mencionado antes, las contribuciones que se hacen al plan 401K, que provienen del salario del trabajador, son descontadas antes de impuestos al salario del trabajador, si después de estas contribuciones el empleado quiere realizar contribuciones adicionales, las puede realizar, pero cubriendo los impuestos correspondientes; la ventaja que proporciona ello, es que con la contribución adicional, el plan 401K sigue creciendo y esos fondos son libres de impuestos, también hasta que sean retirados, por haber cumplido en un principio con el compromiso fiscal.

Un punto importante a saber es que en Estados Unidos los impuestos difieren según la región que los circunscribe, por ello existen impuestos nacionales, estatales y locales, cada año el trabajador tiene que pagar impuestos sobre los ingresos que recibe con base en los exigidos en su circunscripción e independientemente del plan que tenga que pagar su impuesto para la Seguridad Social.

Las contribuciones de las empresas al plan 401k.

La mayoría de las empresas contribuyen a los planes 401K, principalmente por:

- Estar al mismo nivel que otras empresas.
- Motivar a los trabajadores a que consideren a la empresa como un buen lugar de trabajo.
- Atraer personal ofreciendo un plan 401K atractivo y beneficioso.
- Procurar que sus trabajadores garanticen su calidad de vida después de su retiro.

Capítulo II

Algunas empresas igualan las contribuciones del trabajador dentro del plan 401K al mismo tiempo que las contribuciones de los empleados. Otras lo igualan mensual, cuatrimestral o anualmente dependiendo de las ganancias anuales de la empresa, algunas empresas además, ofrecen un bono extra en el plan 401K. Por ejemplo, la igualación básica puede ser de 50 centavos por cada dólar que el trabajador invierta. Pero la empresa puede sumar 50 centavos más en un buen año, si aplica regularmente el bono puede ser contribuido en una sola exhibición al final del año.

Si el trabajador es casado y ambos califican para participar en el plan 401K, es posible para cada uno contribuir con la máxima contribución permitida en cada plan, pero muchas veces esto no se puede hacer. Para determinar con cuánto contribuir en cada plan, existen cuatro factores determinantes:

- El monto de cada contribución de la empresa.
- El tiempo en que son elegibles para recibir las contribuciones de la empresa.
- Cuanto se desea invertir en cada plan y que tan buenas son las opciones de inversión de cada plan.
- Cuál plan permite prestar dinero si probablemente el trabajador necesita un préstamo.

Es recomendable hacer la contribución máxima al plan 401K, con la contribución igualada más alta de la empresa, pero si el trabajador está consciente de que no permanecerá dentro de la empresa el tiempo suficiente para ser elegible y recibir en su plan 401K las aportaciones de la empresa, es mejor que opte por un plan que tenga una contribución más baja.

La mayoría de los planes 401K, permiten dejar de contribuir en cualquier momento, sin embargo, no está considerado legalmente hacerlo o no, resulta

una decisión que está en manos de los administradores del plan. Algunos planes asignan a cada participante una contribución específica para un año completo.

Contribuciones en bonos o tiempo extra.

Los trabajadores que reciben bonos de las empresas donde laboran o que reciben ingresos por tiempo extra siempre tienen la duda de si las contribuciones a su plan 401K son tomadas también de esos ingresos. Primero hay que tomar en cuenta, que el trabajador decide qué porcentaje de su salario será tomado para ser depositado en su plan 401K, ahora la decisión de, si este porcentaje se toma del total del ingreso del trabajador incluyendo bonos o tiempo extra la tiene la empresa; como la empresa es la que ofrece el plan, ésta establece las reglas del mismo.

Muchas empresas lo hacen de diferente manera, unas toman el porcentaje del salario del trabajador sin tomar en cuenta bonos o tiempo extra y por separado se hace la deducción de los bonos o tiempo extra esto como se menciona anteriormente siempre está establecido dentro del plan 401K que ofrece la empresa, por esto el trabajador siempre debe estar bien enterado de ellas dirigiéndose a recursos humanos.

➤ Opciones de inversión que ofrece un plan 401K.

Funcionamiento de las inversiones en un plan 401K.

Si el trabajador ha invertido en un plan 401K, es importante estar al día del progreso de este. Por lo menos, la empresa que administra su plan proveerá al trabajador con un estado de cuenta anual que muestra las cantidades que este ha invertido y la evolución de las mismas. Muchos planes hacen reportes semestrales o cuatrimestrales y algunos hasta mensuales. De esta

manera, el trabajador puede tener una idea clara de cómo va funcionando el plan 401K que se tiene, si se quiere tener información diaria esta se puede obtener revisando los periódicos en la sección de negocios en publicaciones tales como The Wall Street Journal o Barron's para darse cuenta del progreso de las acciones.

Técnicamente, no existe un límite de opciones de inversión que una empresa puede ofrecer en sus planes 401K, por ello, si al trabajador no le agradan estas opciones, puede solicitar a la empresa que le proporcione más, o bien, se puede abrir una cuenta de retiro individual (IRA). El departamento de Labores e Industrias de estableció en su código en el punto 404c, que una empresa debe ofrecer por lo menos tres diferentes opciones de inversión en su plan 401K, aún cuando se sabe que las empresas no están obligadas a ofrecer un plan 401K.

Los periodos de tiempo, en que un trabajador puede cambiar los fondos a las diversas opciones de inversión que ofrece el plan 401K, son determinados por la empresa, muchos planes permiten cambiar una vez al mes, una vez cada cuatrimestre o dos veces al año. Pocos planes permiten cambiarlo diariamente, y otros solo una vez al año. No es requerimiento legal que la empresa determine cuán seguido pueden ser los cambios. Sin embargo, las empresas quienes deciden acatar las regulaciones del Departamento de Labores e Industrias deben dar a sus participantes la oportunidad de mover su dinero entre fondos de inversión al menos cuatrimestralmente y transferencias más frecuentes deben ser permitidas en instancias donde los planes ofrecen usualmente inversiones volátiles. Tal vez la principal razón por la que las empresas establecen límites en la frecuencia de las transferencias en un plan 401K, es por el costo de operación.

La mayoría de los expertos dicen que no tiene sentido para los inversionistas hacer operaciones de mercado frecuentes dentro de sus cuentas. Después de

todo, la meta primaria de la mayoría de los inversionistas del plan 401K es lograr un lento pero seguro crecimiento a través de los años. No hacer operaciones de mercado frecuentes.

La decisión de cómo invertir los fondos de un plan 401K.

El trabajador siempre decide cómo hacer que sus propias contribuciones en un plan 401K sean invertidas. La única restricción es que el dinero debe estar en un grupo de inversiones que la empresa ofrezca. La mayoría de los planes 401K ofrecen muchas opciones de inversión, incluyendo variedad de fondos mutuos contratos de inversión garantizada que proporcionan una proporción fijada para ser devuelta. Sin embargo, si prefiere invertir en algo que no se ofrece a través del plan, tendrá que hacer su inversión por fuera del plan 401K, no necesariamente todo el dinero del plan 401K.

Muchas empresas que igualan una contribución para los empleados requieren que las contribuciones de la empresa sean invertidas en acciones de esta. Esto debido a que si el trabajador tiene el derecho de invertir su dinero como el lo desee, la empresa tiene el derecho de decidir como serán invertidas las contribuciones que esta hace al plan.

Un empresa tiene el derecho de decidir que tipo de opciones de inversión ofrecerá en un plan 401K, el trabajador como participante del plan, puede escoger de la lista de inversiones, y decidir como sus contribuciones para el plan serán distribuidas. Si el trabajador no esta de acuerdo con las opciones de inversión que el plan 401K provee, éste tendrá que hablar con el departamento de recursos humanos o departamento de personal acerca del cambio de estas. A la empresa le interesa que su plan sea atractivo, así que nuevas sugerencias pueden ser bienvenidas acerca de opciones de inversión alternativas para sus empleados. Si la mayoría de los empleados tienen un interés por un fondo mutuo internacional hay oportunidad de que pueda ser

anexado a la lista de opciones de los plan 401K, la empresa lo tomará en consideración.

Ventajas y desventajas de invertir acciones de la empresa en un plan 401K.

Algunos planes 401K permiten al empleado invertir en las acciones de la empresa para la que trabaja, en adición a esto algunas empresas contribuyen al plan 401K en forma de acciones en lugar de efectivo, esto ofrece algunas ventajas y desventajas. Una ventaja es que de esta manera el trabajador esta enterado del progreso económico de la empresa. Una desventaja es que el plan de retiro del empleado así como su nómina dependen de una sola empresa, es decir que si la empresa pierde, su plan 401K esta perdiendo al mismo tiempo. Por esto el empleado debe ser cuidadoso al evaluar el riesgo económico al invertir en una sola empresa.

Transferencia de un Contrato de Inversión Garantizada (CIG) a una cuenta de ahorro.

Dos de las inversiones con menos riesgo que ofrece un plan 401K son: Contratos de inversión garantizada (CIG) y cuentas de ahorro. Los CIG son proporcionados por las cias de seguros y únicamente son otorgados a planes de retiro o pensión, estos pagan un interés fijo a plazos fijos normalmente durante cinco años; estos son comúnmente llamados Contrato de Seguro Estable. Una cuenta de ahorro, invierte a corto plazo en instrumentos financieros como certificados de depósito, los intereses en las cuentas de ahorro comúnmente son más bajos que en los CIG ya que los inversionistas desean tener disponibilidad de sus fondos en cualquier momento y no a corto o largo plazo, muchos de los planes prohíben transferencias de un CIG a una cuenta de ahorro por que las ganancias que se obtienen de un CIG esta condicionada a dejar el dinero invertido en el término del contrato.

➤ **Las prestaciones del trabajador dentro de la empresa y su relación con el plan 401K.**

La participación en un plan 401K generalmente no afecta ningún otro beneficio o prestación que otorga la empresa, siempre y cuando exista la seguridad de que la cantidad de dinero que el trabajador aporta a su plan 401k sea considerada también dentro del salario para el cálculo de los otros beneficios. Por ejemplo si el trabajador tiene un ingreso anual de \$40,000 usd y de eso invierte \$2000 usd a su plan 401K entonces se considera que su ingreso es de \$38,000 y de eso tendrá que pagar impuestos. Esto quiere decir que si el trabajador tiene un seguro de vida equivalente al doble del salario anual su suma asegurada será sólo por \$76000 a menos que se sume la cantidad que es invertida en el plan 401K y de esto debe asegurarse el trabajador.

Los dividendos de las acciones.

Las empresas usualmente pagan a sus trabajadores los dividendos de las acciones de la misma invertidas en el plan 401K por que de esta manera la empresa hace deducible de impuesto estas ganancias.

Conforme lo estipula el código del Servicio de Recursos Internos, sin embargo, el trabajador si tiene que pagar impuestos sobre este dinero recibido.

Un plan 401K como medio para obtener ayuda financiera.

Una de las ventajas más comunes que tiene el invertir en un plan 401K, es que aumenta las posibilidades de recibir ayuda financiera para los hijos del trabajador cuando éstos están en edad de realizar estudios universitarios ya que en Estados Unidos, este motivo representa una de las más grandes

razones de ahorro de la población. El incrementar la cantidad que se invierte en un plan 401K incrementa las posibilidades de recibir ayuda financiera ya que los estudios económicos se hacen fundamentalmente con base al ingreso anual de los padres, sin considerar el dinero aportado al 401K o lo que se tiene en éste, entre menos sea el ingreso las posibilidades son mayores.

La ayuda económica se da a través de un préstamo del dinero que se tiene en el plan 401K bajo la condición de que éste sea para la educación universitaria de los hijos del trabajador. Por otro lado, el interés que se paga en este préstamo no causa impuestos y va disminuyendo la deuda que se tiene. Cabe mencionar, que no todos los planes 401K ofrecen la opción de préstamo y si lo hacen debe estar el trabajador muy bien informado sobre las condiciones del préstamo antes de hacerlo.

➤ **Protección de los fondos acumulados en el plan 401K ante una declaración de banca rota.**

La suprema corte de los Estados Unidos ha establecido que los ahorros de una cuenta oficial de retiro como un plan 401K o IRA (cuenta individual de retiro) están exentas de cubrir deudas contraídas con acreedores en una situación de banca rota.

En el caso de que el trabajador tenga una deuda fiscal, algunas cortes han permitido al Servicio de Recursos Internos a tomar fondos de esas cuentas para cubrir los adeudos del trabajador, incluso, ERISA que fue la ley que se creo en 1974, no protege los fondos en cuentas de retiro, de una requisición de pago fiscal que imponga el IRS (servicio de recursos internos).

➤ **Retiros o Transferencias de los fondos de un plan 401K, total o parcial.**

El trabajador podrá retirar por el plan 401K sus fondos cuando así lo desee, pero si lo hace antes de cumplir los 59 años y medio de edad, su retiro anticipado le causará el 10% de impuesto sobre el total de sus fondos.

Si el trabajador tiene un plan 401K y cumple con los reglamentarios 59 años y medio de edad, puede jubilarse por una de las cuatro formas siguientes:

- Tomar el dinero que se tiene en una sola exhibición. Si es así, se tiene que pagar impuestos del total que se retire, la desventaja de esto es que al momento de hacer el retiro el dinero no se encuentra exento de impuestos.
- Transferir el dinero a una Cuenta Individual para el Retiro. De esta manera se va retirando dinero conforme se necesite, pagando impuestos solo por la cantidad que se retire. El resto del dinero será considerado libre de impuestos y seguirán habiendo opciones de inversión.
- Tomar pagos anuales del dinero que se tiene, esto a manera de renta vitalicia, viviendo solo de los dividendos que genere la inversión. Cabe mencionar que no siempre se tiene esta opción. Una anualidad ofrece pagos de por vida mensuales, en este caso se puede escoger un beneficiario o el cónyuge. La ventaja de esto es que provee una mensualidad de por vida. La desventaja es que como es una cantidad fija el poder de compra ira disminuyendo cada año de acuerdo a la inflación.
- Dejar todo el dinero en la cuenta 401K o parte de este. En este caso se deben de tener un mínimo de \$5, 000.00 usd. Esta opción tiene poco sentido, ya que en este caso se puede depositar el dinero que se retiro en una Cuenta Individual de Retiro y retirar según se necesite y al mismo tiempo seguir invirtiendo. O bien, el dinero que está en el plan 401K se queda, pero el participante tiene que acatar las reglas que imponga el

administrador del plan para los retiros que se realicen y para los cambios de inversión.

Cuando el trabajador tiene 70 años y medio de edad y no ha realizado ningún retiro de su plan 401K.

Si el trabajador alcanza la edad de 70 años y medio y no ha hecho ningún retiro del plan, el Servicio de Recursos Internos le cobrara hasta un 50% de impuestos de la cantidad total que debiera haber retirado. Además, si el trabajador no paga esos impuestos se le cobrarán a su vez, impuestos sobre esa cantidad por año; independientemente de ello, tendrá que pagar impuestos de las cantidades que retire.

Cuando el trabajador muere.

Una de las primeras cosas que el trabajador debe de hacer cuando establece un plan 401K es tener un beneficiario que será quien reciba el dinero cuando el trabajador muera. Si por alguna razón no se nombra un beneficiario el Estado se convierte automáticamente en el beneficiario. Si el cónyuge es el beneficiario éste tendrá las mismas opciones que el trabajador. El cónyuge puede cambiar de trabajo si lo desea, puede cambiar los fondos a una cuenta individual de retiro y pagar impuestos sólo de las cantidades que se retiren. En el caso de transferencia de fondos ésta debe hacerse directamente entre la empresa y la compañía financiera donde se tendrá la cuenta individual de retiro. Esta transferencia no causa impuestos. Si el beneficiario decide retirar el dinero y pagar los impuestos correspondientes, el Servicio de Recursos Internos puede no aplicar la multa por retiro temprano de los fondos, sin importar la edad del cónyuge, en el caso de que el beneficiario no pueda cambiar los fondos a una Cuenta Individual de Retiro.

La mayoría de los planes entregan el total de los fondos de forma inmediata cuando el trabajador muere incluyendo las contribuciones de la empresa. Generalmente algunas empresas ponen como condición, que el trabajador tiene que estar laborando para la empresa por determinado tiempo antes de que las contribuciones de ésta formen parte del plan 401K del trabajador.

Cuando el trabajador esta incapacitado.

Si el trabajador se encuentra completamente incapacitado para trabajar se puede hacer uso de los fondos sin tener que pagar la multa del 10%, es decir, en este caso se utilizan los fondos sin importar la edad. Sin embargo, se tienen que pagar impuestos del dinero que se vaya retirando, también el trabajador esta en su derecho de recibir cualquier contribución por parte de la empresa sin tener que esperar a tener cierto tiempo laborando para dicha empresa. Cabe mencionar que aunque la mayoría de los planes funcionan de esta manera cada empresa tiene sus características que catalogan a un trabajador como incapacitado. Por esto el trabajador siempre debe estar informado de las reglas que existen en recursos humanos de la empresa para la cual labora. Si por alguna razón el trabajador no es considerado incapacitado, su plan 401K seguirá funcionando de manera normal.

Cuando hay un cambio de fondos de un plan a otro.

La única forma en que se pueden transferir los fondos de un plan 401K a una cuenta de retiro individual (IRA) es si se desea realizar una distribución independiente del fondo acumulado dentro de un plan 401K y esto no sucede a menos que el trabajador este dejando el empleo con el cual se tiene el plan 401K.

Cuando el trabajador cambia de trabajo.

Si el trabajador está participando en un plan de retiro 401K y tiene al menos \$5,000 usd usualmente el trabajador puede dejar su dinero en la empresa es decir, en el plan que se contrató, o bien, ponerlo en una cuenta individual de retiro IRA. Cada opción tiene sus ventajas y desventajas. En cuanto el trabajador esta transfiriendo fondos de un 401K a un IRA el trabajador se hace totalmente responsable de la inversión de los fondos, así como también de escoger los administradores, es decir, el trabajador tiene la opción de escoger qué compañía financiera administrara sus fondos y monitorear su trabajo. También debe considerar que los fondos dentro de un IRA no tienen protección contra acreedores y el Servicio de Recursos Internos tiene acceso a esa cuenta si es necesario.

Muchas personas que se retiran toman la decisión de transferir sus fondos a planes de inversión para incrementar sus dividendos y tener flexibilidad de inversión, esto lo hacen de forma individual escogiendo sus instituciones financieras y cumpliendo con las reglas de los planes de retiro. La mejor manera de decidir si transferir o no los fondos es recurrir con una persona experta en la materia y así tener diferentes opciones y más que nada saber las necesidades de cada persona en eso difiere mucho la decisión que se toma.

No existe un limite en cuanto a la cantidad que se puede transferir de un 401K a un IRA, se puede transferir el total de lo que se tiene siempre y cuando sea directamente de empresa a compañía financiera, en tal caso el trabajador no tendrá que pagar impuestos de los fondos transferidos.

Los requisitos de transferencia parcial de fondos.

Si se transfieren los fondos de un 401K a un IRA, se tienen que empezar a retirar fondos de este no más tarde de el 1 de Abril del año en que se cumplan 70 años y medio de edad. Por ejemplo, si se cumplen 70 años y medio en el año 2001 se tiene que hacer el primer retiro en Abril del 2002, sin embargo, esta regla no aplica si se tiene un 401K por parte de empresa si todavía se esta trabajando y no se es accionista de la empresa por más del 5%.

En la cuenta individual de retiro IRA se tienen que empezar hacer retiros aún si no se ha jubilado el trabajador, pero reuniendo los requisitos sobre la edad mínima establecida. La cantidad mínima de retiro se establece de acuerdo al pronóstico de vida que se tiene o también se toma en cuenta el pronóstico de vida que tiene el cónyuge; es conveniente hacer ambos cálculos para saber cuál le conviene más al trabajador. Cabe recordar que siempre se tienen que pagar impuestos de los fondos que se retiran.

Procedimiento para retirar o transferir la totalidad de los fondos de un plan 401K.

Si el trabajador deja de laborar y decide que no quiere dejar los fondos del plan 401K con la empresa, la mejor forma de hacerlo es transferir los fondos a un IRA, la forma en que estos se hace es que la empresa hace un cheque a nombre de la Institución financiera donde serán depositados los fondos, así el trabajador junto con un experto financiero toma la decisión de dónde y cómo será invertido su dinero dentro de la cuenta individual de retiro, esto debe hacerse en un periodo de tiempo de 60 días como máximo. Por otro lado, el tiempo que el trabajador tarda en transferir los fondos, le causa impuestos del 20%, en caso de que el trabajador cambie de opinión y decida

no meter los fondos a un IRA, en cambio, si el trabajador decide abrir un IRA esa cantidad que se cobró será devuelta el año que sigue.

Lo mejor que se puede hacer cuando se deja un trabajo y se tiene un 401K es no retirar los fondos hasta que no se tenga ya abierta una cuenta individual de retiro para hacer la transferencia, o se tenga otro empleo y se abra un plan 401K nuevo y transferir los fondos; siempre hay que considerar que se tiene que pagar impuestos sobre los fondos que sean retirados; y la edad del trabajador.

Préstamo de un Plan 401K antes del Retiro.

Algunos planes 401K no permiten obtener un préstamo del dinero invertido pero otros sí, muchos planes permiten un préstamo solo de la mitad del total que se tiene sin que este exceda 50,000.00 usd; el trabajador debe pagar interés de este préstamo, usualmente dicho interés es menor al que cualquier institución financiera ofrece, el trabajador debe hacer pagos por lo menos cada cuatrimestre y el total debe ser pagado en un periodo de cinco años a menos que haya sido solicitado para la compra de una residencia, en este caso se extiende a 25 años. Los pagos que se efectúan al préstamo son deducidos automáticamente de su salario.

Si el trabajador es casado la aprobación del cónyuge es requerida si el plan está en los términos donde el cónyuge es el beneficiario del mismo.

Ventajas de un préstamo de un plan 401K.

En la mayoría de los casos es mejor solicitar un préstamo del plan 401K que hacer retiros anticipados ya que solicitando un préstamo permite evadir los impuestos y la multa del 10%, Al solicitar un préstamo al plan 401K el trabajador se esta pagando así mismo la cantidad prestada más los intereses. Cabe mencionar que no se realiza ningún análisis de crédito para el

empleado como una institución financiera lo haría pero la decisión de otorgar o no el préstamo siempre esta en la empresa.

La desventaja más grande de un préstamo es que en el caso que el trabajador renuncie, sea despedido o este en recesión; este tiene que pagar el total del préstamo en un periodo de 60 días de no ser así el Servicio de Recursos Internos lo toma como un retiro anticipado en el cual se pagarán impuestos más la multa del 10%.

▪ **El costo de un préstamo al plan 401K.**

Cuando el empleado solicita un préstamo de su plan, el Servicio de Recursos Internos solicita al trabajador pagar un interés sobre dicho préstamo. Usualmente la tasa de interés es uno o dos puntos arriba del interés primario, algunos planes también cobran gastos de administración y proceso, esto hace que la cantidad del préstamo aumente, sin embargo, es mucho más económico solicitar un préstamo de un plan 401K que de cualquier institución financiera, ya que el interés pagado se reinvierte en el mismo plan; y cuando el trabajador se jubile obtendrá el total de los fondos más los intereses devengados. Cabe mencionar que los intereses no están exentos de impuestos

Opciones de préstamo cuando los fondos del plan 401K están invertidos en diferentes cuentas.

Muchos de los empleados participantes en planes 401K invierten sus contribuciones en diferentes cuentas, por ejemplo, la mitad puede ser invertida en una sociedad de acciones, un cuarto en contratos de inversión garantizada donde se paga un interés fijo y el resto en acciones de la empresa que ofrece el plan. Si se obtiene un préstamo de un plan 401K la

empresa tiene distintas reglas para otorgarlo, algunos toman una porción de cada cuenta otros dejan al empleado tomar la decisión. El préstamo que se obtiene de un plan 401K es una inversión para el empleado ya que este se paga así mismo, dicha inversión tiene un interés fijo por lo tanto la mejor opción es invertir en una cuenta que ofrece un interés fijo como los contratos de inversión garantizada

Es importante mencionar que cuando el empleado solicita un préstamo a una institución financiera nunca puede usar los fondos de su plan como garantía ya que estos fondos están protegidos por ley ante acreedores.

Retiro de emergencia de un plan 401K.

Las reglas para autorizar un retiro de emergencia están sujetas a la administración de la empresa que ofrece el plan.

Para que un trabajador sea elegible a un retiro de emergencia deberá proporcionar documentos relevantes que establezcan su necesidad financiera por ejemplo; noticia de desalojo, recibos médicos, recibos de estudios universitarios o la compra de una residencia; algunos planes requieren que el trabajador firme un documento que establezca que no tiene otra manera de obtener los recursos financieros. Cuando se realiza un retiro de este tipo las contribuciones hechas por la empresa pueden estar limitadas, es decir el empleado solo puede retirar solo los fondos que el mismo ha contribuido.

Cuando se realiza un retiro de emergencia el trabajador tendrá que pagar impuestos del total más el 10% de multa si se es menor de 59 años y medio.

El Servicio de Recursos Internos es el que establece como regla general lo antes mencionado.

La única manera de evadir la multa es cuando el trabajador se encuentra incapacitado o se tienen recibos médicos mayores al 7.5% de su ingreso anual.

Retiro total del plan 401K.

Si el empleado realiza un retiro total de su plan y no lo transfiere inmediatamente a otra cuenta de retiro tendrá que pagar impuestos de la suma total. Afortunadamente si el trabajador nació antes de 1936 puede utilizar un método de contabilidad llamado "promedio de 10 años adelantado". Cuando se utiliza este método se calcula el impuesto en un décimo de la cantidad que se esta retirando usando la tabla de impuestos de 1986, multiplicando la tasa de impuesto por diez; por ejemplo, si la suma es de 250,000.00 usd dividiéndolo entre 10 se obtiene 25,000.00 utilizando la tabla de impuestos de 1986 se obtiene una suma de 5,077.00, multiplicándolo por diez resulta 50,770.00 y esta es la cantidad que se pagara de impuestos al momento del retiro; cuando se utiliza este método no se puede hacer ninguna deducción o excepción, el trabajador debe pagar los impuestos correspondientes. Este método solo se puede utilizar solo una vez en la vida del trabajador y este deberá estar en el plan 401K por lo menos cinco años y haber dejado de laborar para la empresa que ofrece el plan.

Calculo de la suma total del plan al momento de la jubilación.

Cuando el trabajador se jubila y desea retirar su dinero del plan 401K el monto del cheque será basado en la más reciente valuación de la cuenta, si la valuación mas reciente fue hace dos meses antes del retiro del trabajador, este recibirá el monto del valor de la cuenta de la misma fecha. El interés que se gano en este plazo se reinvertirá en el plan de la empresa y se reparte entre los otros participantes.

Cuando un trabajador deja de contribuir al plan 401K y no se tiene la edad estipulada esto no significa que puede empezar a realizar retiros. Solo existen cuatro formas de hacerlo, en forma de distribuciones, transferencias,

préstamos o retiros anticipados, esto siempre siguiendo las reglas estipuladas en el plan.

Si el trabajador es casado el cónyuge no puede hacer retiros del plan sin el conocimiento del trabajador así como tampoco el trabajador podrá realizar retiros sin el conocimiento de su cónyuge. Por ejemplo si el plan tiene como regla que el cónyuge es beneficiario, este, por ley tiene derecho a una parte de la suma total de los fondos al momento del retiro o a una anualidad de por vida, esto significa que el cónyuge siempre debe de aprobar cualquier retiro que se haga al plan ya sea en forma de préstamo, retiro anticipado, retiro de emergencia o transferencia.

Cabe mencionar que el código de Servicio de Recursos Internos establece que el cónyuge debe ser beneficiario del plan cuando el trabajador muere. En caso de divorcio la inversión creada en los años de matrimonio, se dividirá en un 50% esto únicamente en los estados con propiedad comunitaria como: Arizona, California, Idaho, Louisiana, Nevada, Nuevo Mexico, Texas, Washinton y Winsconsin, dicha distribución se determina por una corte, generalmente lo hace dividiendo el número de años de matrimonio entre el número de años que se ha participado en el plan, por ejemplo, si se estuvo casado dos años y se participo en el plan 401K durante tres años, dos tercios del total de los fondos pertenecen al cónyuge, los fondos que el cónyuge recibe están sujetos a impuestos a menos que estos sean transferidos a otra cuenta de retiro como ya se ha mencionado anteriormente.

El procedimiento de esto se hace a través de la Orden Calificada de Relaciones Domésticas (OCRD) ya que esto implica situaciones complejas tanto legales como de impuestos. La OCRD es una corte que se encarga de la distribución de propiedades maritales específicamente de la distribución de bienes o fondos de una cuenta de retiro; la OCRD crea un beneficiario alternativo de los bienes que por lo general se trata del cónyuge. Las distribuciones que se hagan de la OCRD están exentas de impuestos siempre

y cuando el empleado o beneficiario no haya tenido acceso físico a dichos fondos.

➤ **Situación de los fondos de un plan 401K.**

Situación de los fondos en caso de terminar la relación laboral.

Si el trabajador cambia o abandona un trabajo y decide mantener ahí los fondos de 401K, ya no puede hacer más contribuciones a ésta porque por ley sólo se pueden hacer contribuciones si el dinero proviene del salario del trabajador de dicha empresa que ofrece el plan, ya que ésta efectúa todo lo relacionado con el mecanismo de contribuciones al fondo de un plan.

Cuando se deja un trabajo o se cambia de trabajo y se quieren hacer transferencias de un plan anterior a un nuevo se tiene que verificar primero si el nuevo plan lo permite, muchas veces esto sólo se permite si los fondos únicamente provienen de un IRA, en tal caso, lo ideal sería, que primero se transfirieran los fondos a un IRA y después se transfirieran a un nuevo plan 401K. Si por alguna razón el dinero se le da al trabajador y éste después lo quiere invertir en un nuevo 401K, entonces el trabajador tendrá que pagar impuestos sobre el total de los fondos y multas como se ha ido mencionando anteriormente.

Las mismas circunstancias aplican si el trabajador es despedido del trabajo.

Los fondos de un plan 401k cuando se dejan intactos si el trabajador deja el empleo.

Como ya se había mencionado, si el trabajador deja el empleo o cambia de trabajo, se puede retirar el dinero o hacer transferencias a una IRA o a un nuevo plan 401K que sea ofrecido por la nueva empresa. En ambos casos el

trabajador puede evadir impuestos si las transferencias se hacen directamente de la empresa a las instituciones financieras o a la nueva empresa, lo importante es que el trabajador no tenga el dinero en sus manos para no pagar impuestos.

El trabajador cuando cambia o abandona de trabajo antes de tener la edad permitida para retirarse que es 59 años y medio, puede dejar los fondos del plan 401K ahí hasta que se retire; la empresa puede mantener los fondos en donde se encuentran hasta que se jubile, pero muchas veces esto depende del saldo que se tenga; si se tiene más de \$5,000 usd y la edad del trabajador es menor de 65 años se puede dejar sin ningún problema pero si se tienen menos de esta cantidad entonces la empresa está en el derecho de pagarle al trabajador su dinero quiera éste o no.

Situación de los fondos y procedimiento de un plan 401K cuando la empresa que lo ofrece es vendida.

Existen diferentes situaciones en el caso de que la empresa sea vendida:

- El plan 401k, se convierte en un nuevo plan, es decir, los fondos se transfieren automáticamente al nuevo plan que establezca la nueva administración de la empresa.
- Otra opción es que el plan 401K que se tiene no sufra alteración alguna, es decir, que el plan siga funcionando con las reglas de la anterior administración, sin tener que ser afectadas por las nuevas reglas o por el nuevo plan que la administración actual de la empresa tenga, y si esta nueva administración tiene un propio plan, el anterior seguirá funcionando como siempre; en este caso se tendrán dos tipos de plan 401K pero de una sola empresa.

- En el caso de que esta nueva administración no ofrezca un plan 401K entonces el trabajador se verá obligado a transferir los fondos a un IRA o retirarlos.

Situación de los fondos cuando la empresa que ofrece el plan 401K quiebra o se retira del mercado.

En el caso de que la empresa para la cual labora y con la que tiene el plan 401K quiebra o se retira del mercado, el trabajador no tiene que preocuparse ya que la empresa por ley al adoptar un plan 401K, está obligada a depositar los fondos del 401K que ofrece, en un fideicomiso separado y estos fondos estarán cubiertos por un seguro. De tal suerte que, si la compañía sale del mercado o quiebra, el fideicomiso como es independiente sigue existiendo a pesar de que la empresa no. El fideicomisario es responsable de administrar los fondos hasta que estos sean entregados a los participantes, los fondos siguen siendo invertidos en diferentes formas bajo las ordenes de los administradores del plan, cabe mencionar que no importa de qué manera serán invertidos los fondos, éstos siguen perteneciendo a un fideicomiso, y los acreedores de la empresa no tienen acceso a los fondos de dicho fideicomiso.

El costo de ofrecer un plan 401K a los trabajadores.

Es caro para una empresa ofrecer un plan 401K. El principal costo son los gastos administrativos y los honorarios de Dirección. Los costos administrativos incluyen el pago de honorarios a la administración del plan y al archivo. La administración se asegura que el dinero sea adecuadamente invertido y que todas las reglas y leyes federales sean acatadas. El "archivador" es responsable de asegurar que las contribuciones, inversiones ganadas, pérdidas y transferencias desde una inversión a otra sean

debidamente acreditadas a la cuenta. Los honorarios de Dirección, usualmente equivalen a un porcentaje de los activos de la empresa.

El pago de los gastos anteriores está a cargo de:

- La empresa únicamente;
- La empresa, junto con los participantes del Plan 401K.
- Los participantes del plan únicamente.

En los casos en que el participante contribuya con el pago del costo del Plan 401K, su parte será descontada automáticamente de su saldo final al momento del retiro.

Afortunadamente, para los inversionistas del plan 401K, las empresas no pueden tocar los fondos de los planes 401K de sus trabajadores, para sus negocios o para su propio beneficio. La ley solicita a las empresas poner el dinero destinado al plan, de forma totalmente independiente de los activos de la empresa.

➤ **Plan 401K como cuenta independiente de ahorro.**

Si el trabajador está ahorrando dinero que planea usar antes de jubilarse, no conviene incluirlo dentro de un plan 401K. Si bien es cierto que se pueden retirar los fondos de un plan 401K antes de la edad indicada por la ley y antes de jubilarse, pero se deben pagar impuestos sobre la cantidad total y además pagar una multa del 10%. La multa del 10% es un gasto que no se tendría si este dinero estuviera en otro tipo de cuenta donde la edad no es condición causante de impuestos, pero hay situaciones donde puede tener sentido hacer el retiro sin importar la multa o los impuestos que se tienen que pagar; por ejemplo, si la empresa hace contribuciones para igualar las del trabajador a su plan 401K, el trabajador tendrá entonces, el doble del dinero invertido, siempre y cuando al momento de retirarlo, las

contribuciones del empresa ya hayan sido incluidas oficialmente en la cuenta 401K, en este caso el desembolso de la multa o los impuestos a pagar ya no representa una suma considerable.

2.2.3 Cuenta Individual de Ahorro para el Retiro.

Una Cuenta de Ahorro Individual para el Retiro es aquella que el trabajador establece con una institución financiera que este mismo selecciona; teniendo así diferentes opciones de inversión de acuerdo a la institución financiera donde se establece esta cuenta. En esta cuenta el trabajador esta obligado a monitorear sus inversiones y escoger los instrumentos de inversión.

La Cuenta de Ahorro Individual para el retiro tiene las mismas características básicas que cualquier cuenta de pensión, como por ejemplo: el limite de edad para hacer retiros y la multa establecidos por el Servicio de Recursos Internos. Cabe mencionar que las reglas de esta cuenta las establece la institución financiera que ofrece esta cuenta.

2.3 DIFERENCIAS ENTRE EL PLAN 401K Y LA CUENTA INDIVIDUAL DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Diferencia entre el plan 401K y una cuenta regular de ahorro para el retiro.

La diferencia más grande entre el plan 401K y una cuenta regular de ahorro para el retiro, es que dentro del plan 401K se tiene mucho más control sobre la inversión. El plan 401K es fundado con el dinero del trabajador y en algunos casos por la contribución de la empresa, el trabajador decide cuanto ahorrar y cuanto invertir. Un plan de ahorro para el retiro 401K, es fundado y controlado por la empresa y existen dos diferentes modalidades:

- Y **Contribución Definida.** Donde la empresa contribuye con un porcentaje del sueldo del trabajador, determinado por una fórmula que la misma empresa construye.
- Y **Beneficio Definido.** Donde se le promete al trabajador que se le pagará una cantidad mensual como retiro, esto será determinado de acuerdo al salario del trabajador y a los años que este haya laborado para la empresa.

La empresa deberá apartar de su dinero, fondos suficientes por año, para poder cumplir con este compromiso contraído con el trabajador, pero ocasionalmente algunos trabajadores han descubierto, que es un compromiso que las empresas no pueden cumplir, algunas veces las empresas se van a la banca rota, las pensiones entonces son cubiertas por la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión que garantiza los beneficios esperados a los trabajadores aunque su empresa se haya declarado en banca rota. Cabe mencionar que existen planes que no son cubiertos, como los que son ofrecidos por empresas pequeñas como consultorios médicos o despachos con menos de 26 empleados son cubiertos por grupos de beneficencia federales o privadas u oficinas del estado o de gobierno.

Un trabajador puede invertir en un plan 401K y una cuenta individual de retiro al mismo tiempo.

Se puede invertir en un plan 401K y en una cuenta individual de retiro (IRA) al mismo tiempo, sin embargo, de acuerdo al salario, el dinero que se invierte en un IRA puede ser susceptible de reducción de impuestos.

Conforme a la ley, a partir del año 2001, los trabajadores solteros de un ingreso anual menor de \$33, 000 usd y los trabajadores casados con un

ingreso combinado menor de \$53,000 usd al año, pueden ser elegibles para una reducción de su deuda fiscal en el 2001.

Para todas estas decisiones es importante consultar a un ejecutivo de impuestos, para poder tener en claro qué cantidades serán deducibles de impuestos. De cualquier manera, si se hacen contribuciones a un IRA no se tendrán que pagar impuestos de las ganancias hasta que estas sean retiradas.

Si un trabajador opta por una cuenta individual de retiro (IRA).

Si el trabajador decide no participar en un plan 401K que ofrece su empresa, entonces es elegible para que las contribuciones que hace a una cuenta individual de retiro (IRA) sean deducibles de impuestos sin importar su salario siempre y cuando no participe en ninguna otra cuenta de retiro. Si el cónyuge es participante activo de una cuenta de retiro o de un plan 401K y su ingreso combinado es de \$160,000 usd o más entonces, las contribuciones que se hacen al IRA no son deducibles de impuestos aunque el trabajador no sea participante activo del plan 401K o cuenta de retiro del cónyuge.

El trabajador es considerado participante activo de un plan de pensión si éste es elegido como beneficiario por su cónyuge. Pero en un plan de contribución definida con un plan 401K el cónyuge no es considerado participante activo a menos que éste contribuya al plan, o su empresa contribuya.

Hay una manera muy fácil de demostrar si se es o no participante activo de un plan de pensión:

Cada enero o febrero la empresa manda una forma W-2, esta forma establece los ingresos del año que se terminó, en la línea 15 se especifica claramente si

se está participando o no en un plan de pensión, entonces con ese documento se demuestra al Servicio de Recursos Internos que se pueden hacer contribuciones a un IRA deducibles de impuestos.

Ventajas del plan 401K con respecto a un IRA.

Si se tiene que decidir entre un 401K y un IRA siempre será mejor opción un plan 401K, esto es debido a que un plan 401K es ofrecido por la empresa y en este existen contribuciones de la misma y todo ese dinero siempre es deducible de impuestos mientras permanezca en el plan 401K, mientras tanto, en la cuenta individual de retiro no existen las contribuciones de la empresa y no siempre es deducible de impuestos. De hecho, aunque el trabajador no esté conforme con las opciones de inversión es mejor alternativa un plan 401K, con todo y que no se tengan las contribuciones de la empresa y las contribuciones al IRA sean deducibles de impuestos, ello, porque dependiendo del salario el plan 401K puede permitirle al trabajador ahorrar hasta \$10, 500 uds al año (a partir del año 2001), mientras que la contribución a un IRA tiene un límite de \$2,000 usd por año.

También es mas fácil ahorrar en un plan 401k que en un IRA porque las contribuciones para el 401K son automáticamente diferidas del sueldo, mientras que las contribuciones a un IRA requieren que el trabajador personalmente lo deposite en la cuenta individual. Esto implica disciplina y disponibilidad monetaria.

Otra ventaja es que muchos de los planes 401K permiten hacer préstamos de estos fondos.

En un 401K no se puede hacer retiro de fondos a menos que se renuncie al empresa o que se tenga la edad establecida o también a menos que sea elegible ante el Servicio de Recursos Internos para un retiro de fondos , estas

reglas no son aplicables a un IRA, sin embargo, si se retira antes de la edad establecida también se tiene que pagar la multa del 10% e impuestos sobre la cantidad retirada.

Finalmente se puede decir que un IRA no es realmente más seguro que un 401K.

2.4 IMPUESTOS Y MULTAS POR TENER UN PLAN DE AHORRO PARA EL RETIRO.

La multa impuesta por el servicio de recursos internos.

Muchos trabajadores piensan que es injusta una multa impuesta por el gobierno cuando se realizan retiros anticipados de un plan 401K o de una cuenta individual de retiro, ya que están retirando de sus propios fondos y no de fondos del gobierno. Es importante recordar que un plan 401K o una IRA fueron creados para permitirle al trabajador ahorrar lo más posible al momento de su jubilación sin tener que pagar impuestos sobre este, mientras se esta ahorrando. Al imponer esta multa el gobierno evita que el empleado haga retiros de estos fondos y así al momento de jubilarse tiene suficiente dinero para subsistir.

Credito de ahorro de retiro.

El crédito de ahorro de retiro esta disponible a partir del año 2002 y fue creado debido a la mala situación económica del año 2001, esto con el objeto de reducir los impuestos siempre y cuando el empleado califique , si esto sucede se le puede regresar de un 10% a un 50 % de las contribuciones hechas a un plan de retiro ya sea 401K o IRA, esto dependiendo del nivel de ingresos del trabajador. El empleado no puede obtener este beneficio si

alguien lo esta incluyendo como dependiente en su declaración de impuestos; si se es menor de 18 años o si se es estudiante de tiempo completo.

La nueva ley de impuestos con respecto a un plan de retiro.

La nueva ley de impuestos no hace ningún cambio a las reglas con respecto a las contribuciones hechas de un plan de retiro, sin embargo las contribuciones hechas a las IRAs si pueden ser reducidas, las hechas a un plan 401K no. Esto significa que si el empleado decide contribuir con el 5% de su salario mensual a su plan no puede reducir esa cantidad a futuro, pero si puede ser aumentada.

Empezando el año 2002 la máxima cantidad con la que se puede contribuir anualmente a un IRA es de \$ 2, 000 usd a \$ 3, 000 usd.

2.5 EJEMPLO DE PLAN DE RETIRO 401K

El ejemplo que a continuación se muestra es de un plan de retiro 401K donde el trabajador se hizo participante ene el año de 1998, el plan fue ofrecido por la empresa BOEING, empresa estadounidense dedicada a la construcción de aviones.

Los términos de este plan eran que los fondos tenian que invertirse en un índice llamado "S&P 500". Un índice es un grupo de acciones que actúa como marco para medir el progreso económico y financiero de sector, industria o región. La Casa de Bolsa de Nueva York (NYSE) es la que denota el progreso financiero de todas las acciones que forman parte de ella. El índice "S&P 500" es un índice que denota el progreso financiero de las acciones que la componen y este esta conformado por 500 empresas más grandes alrededor del mundo. En este indice se representa la liquidez de las acciones que lo componen.

La manera en que se hizo esta inversión, fue que la empresa BOEING ofreció un plan de retiro 401K; ésta a su vez contrata una empresa financiera que se hace cargo de las inversiones de este plan. El inversionista muestra al trabajador la lista de empresas que se encuentran en este índice estas empresas están a su vez clasificadas en sectores y el trabajador decide qué porcentaje invierte en cada sector. Entiéndase que cada sector esta formado por varias empresas y que estas en su totalidad son 500.

Sectores que conforman el índice.

- Consumo Discreto
- Consumo de Primera Necesidad
- Energía
- Finanzas
- Cuidado de la Salud
- Industria
- Información Tecnológica
- Materiales
- Telecomunicación
- Servicios
- Utilidades de Servicio Público

Estado de Cuenta de Plan 401K para el retiro del año 1998

Año	Cuatrimestre	Salario	Contribución	Contribución		Total	Saldo		Crecimiento de S & P 500 Index	Ganancias
				Contribución	Empresa %		Inicial			
1998	1	\$10,000.00	8%	\$800.00	50%	\$400.00	\$1,200.00	\$1,200.00	13.95%	\$167.40
1998	2	\$10,000.00	8%	\$800.00	50%	\$400.00	\$1,200.00	\$2,567.40	3.27%	\$83.95
1998	3	\$10,000.00	8%	\$800.00	50%	\$400.00	\$1,200.00	\$3,851.35	-9.92%	\$(382.05)
1998	4	\$10,000.00	8%	\$800.00	50%	\$400.00	\$1,200.00	\$4,669.30	21.39%	\$998.76
		\$40,000.00	8%	\$3,200.00	50%	\$1,600.00	\$4,800.00		7.17%	\$868.06
			Inversión	\$3,200.00						
			Saldo Final	\$5,668.06						
			Ganancias	\$2,468.06						

2.5.1 EJEMPLO DE PLAN DE RETIRO "SOCIAL SECURITY"

La siguiente información es de acuerdo a un trabajador que empezó su vida laboral en el año de 1998, en este informe se muestran los beneficios que el trabajador recibiría si decidiera retirarse o si muriera, asimismo los beneficios que recibirían los beneficiarios de este.

Cabe mencionar que esta informacio fue otorgada por la Administración de la Seguridad Social y solo se le da al trabajador.

Para que el trabajador sea elegible a beneficios de retiro necesita recabar creditos con la SSA , el trabajador obtiene un credito por cada \$870 usd de ingresos. Se necesitan 40 creditos por año; en este informe el trabajador tiene por lo menos 20.

La siguiente información es una estimación por parte de la SSA tomando en cuanta que el trabajador seguira con vida laborar por los siguientes años.

Estimación de Beneficios para el trabajador:

Por Incapacidad: \$754.00 usd por mes.

Si el trabajador muere los beneficios serán de la siguiente manera:

El total de los beneficios para la familia o beneficiarios no serán mayor de \$1307.00 usd por mes.

Beneficiario menor de edad recibirá: \$614.00 usd por mes.

Cónyuge que esta a cargo del menor recibirá: \$614.00 usd por mes.

Cónyuge que alcance la edad para retiro recibirá: \$819.00 usd

El cónyuge recibirá \$255.00 usd por concepto de funeral.

Tabla de Aportaciones.

Años de cotización	Aportación al SS \$usd
1998	12,841.00
1999	20,329.00
2000	12,975.00

CAPITULO III

COMPARATIVO DE SISTEMAS DE RETIRO EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

3.1 LA NECESIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMBOS PAISES

En ambos países surge la necesidad de crear un Programa de Seguridad Social al finalizar dos movimientos históricos determinantes que marcaron la nueva pauta de organización social y económica que hasta entonces había prevalecido. En México La Revolución Mexicana y en Estados Unidos de Norte América La Gran Depresión, propician que ambos países provean a su sociedad con un sistema social que proteja económicamente a los trabajadores al final de su vida laboral, y asistencia médica en caso extremo imposibilidad total económica, en el caso de Estados Unidos, y en el caso de México, proveer el derecho a la salud; así como también a sus dependientes.

En Estados Unidos la creación de este Sistema de Seguridad se presentó oficialmente ante el congreso en el año de 1935 y en México en el año de 1943 con una publicación en el Diario Oficial de la Federación.

El objetivo paralelo que manejan ambos países, es el de atención médica a los pensionados y el sistema de ahorro para el retiro, no obstante, en el caso de México, este objetivo se diversifica y amplía para proporcionar no sólo asistencia médica al jubilado o pensionado, sino también a todo trabajador activo, y a sus beneficiarios, así como también, ofrecer una serie de prestaciones que caracterizan a la Seguridad Social en México, desempeñada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, como una de las más ambiciosas y extensas, que contribuye al bienestar familiar.

Capítulo III

Cabe mencionar, que si bien es cierto que la Seguridad Social en México como tal, es desempeñada por el IMSS; existen otros organismos gubernamentales, que prestan servicios similares que coadyuban al objetivo de la Seguridad Social y que gracias a su labor, en México, el bienestar social y familiar puede procurarse a más población. Sin embargo, para efectos de esta Tesis, sólo se ha hecho mención al IMSS por ser el pionero y el representante más significativo de la Seguridad Social en México.

3.2 BENEFICIOS QUE OFRECEN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

MEXICO

La Seguridad Social ofrece como beneficios los siguientes:

- Enfermedades y maternidad.
 - Seguro de salud para la Familia.
- Guarderías y Prestaciones Sociales.
 - Bienestar familiar.
- Riesgos de Trabajo.
 - Incapacidad temporal
 - Incapacidad permanente parcial.
 - Incapacidad permanente total.
- Invalidez y Vida.
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
 - Pensión Garantizada.
 - Renta Vitalicia.
 - Seguro de Sobrevivencia. (Para los beneficiarios).
 - Retiros Programados.
 - Informe claro y transparente a la Cuenta de Ahorro para el Retiro.
 - Acceso a la información de la Cuenta para el Retiro.

Capítulo III

- Pensión por Viudez.
- Pensión por Orfandad.
- Ayuda para gastos de Funeral.
- Aguinaldo.
- Cuenta de INFONAVIT. (Ayuda para la adquisición de vivienda).

La Ley del Seguro Social también cubre a beneficiarios y familiares inmediatos como cónyuge e hijos hasta la edad de 16 años o a la edad de 25 años, mientras sean estudiantes. La nueva Ley del Seguro cubre a familiares adicionales del trabajador; siempre y cuando éstos dependan económicamente de él.

ESTADOS UNIDOS

Los programas de Seguridad Social ofrecen los siguientes beneficios:

Seguridad Social.

- Pensión al trabajador.
 - Beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador.
- Asistencia médica al pensionado.
- Asistencia médica a personas de bajos recursos.

Plan 401K.

- Apoyo económico al trabajador y beneficiarios.
 - Pensión para el retiro.
 - Apoyo económico diverso.
 - Préstamos.

Capítulo III

Cuenta individual para el Retiro (IRA).

- Apoyo económico al trabajador y beneficiarios.
 - Pensión para el retiro.
 - Apoyo económico diverso.

3.3 SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO QUE IMPERAN EN AMBOS PAÍSES.

MEXICO

- Sistema de Ahorro para el Retiro SAR, administrado por la AFORE, elegida por el trabajador.

ESTADOS UNIDOS

- Programa de Seguridad Social, administrado por sí misma Social Security Administration. (SSA).
- Plan de Retiro 401K. Administrado por la Empresa oferente a la que pertenece el trabajador.
- Cuenta Individual para el Retiro (IRA) administrada por la Institución financiera que el trabajador elija.

3.4 NORMATIVIDAD

En ambos países los Sistemas de pensiones deben seguir lineamientos jurídicos.

En México el sistema de ahorro para el retiro es regido por La Ley del Seguro Social, la ley federal del trabajo, y la ley de sistemas de ahorro para el retiro; asimismo, las instituciones que supervisan, administran y realizan el manejo

Capítulo III

de los recursos del trabajador, establecen normas para las diversas situaciones, como por ejemplo:

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Es el órgano administrativo desconcentrado, dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas de competencia funcional en los términos de la Ley de los Sistemas de Retiro, a cargo de la coordinación, regularización, supervisión y vigilancia de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

CONDUSEF: Comisión Nacional para la Defensa y Protección de los usuarios de servicios financieros. Es un órgano descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio el cual tiene como objetivo la protección y defensa de los derechos e intereses de los usuarios de servicios financieros.

ICEFAS: Instituciones de crédito o entidades autorizadas que operan y administran las cuentas individuales SAR 92.

En USA existen menos Instituciones que establecen las normas de los Sistemas de Retiro que son:

La administración de La Seguridad Social (SSA): encargada como su nombre lo dice, de administrar los fondos de los trabajadores para el retiro, y proporcionar los beneficios al trabajador y dependientes, otorgar el número de seguro social a todos los ciudadanos y extranjeros, entre otros servicios.

El Servicio de Recursos Internos (IRS): Institución de gobierno encargada de recolectar impuestos a los ciudadanos y entidades de todo el país, así como de la distribución de los mismos. Esta Institución también establece normas a los Sistemas para el Retiro como la edad para jubilarse y las multas en caso de retiro de fondos de una cuenta de retiro antes de la edad establecida.

Capítulo III

Ley de la Seguridad del Ingreso para el Retiro. (ERISA). Establece los derechos del trabajador de acuerdo a su cuenta de Ahorro para el Retiro.

3.4.1 Incorporación a los sistemas de ahorro para el retiro.

En México son susceptibles de incorporación al sistema:

- Los trabajadores.
- Los beneficiarios.
- Los que paguen una cuota.

En Estados Unidos:

- Los trabajadores.
- Los beneficiarios.

3.4.2 Condiciones para recibir la pensión para el Retiro.

En México:

- Edad de 65 años
- 1,350 semanas de cotización.

En Estados Unidos.

Dentro del Programa de Seguridad Social:

- Haber cumplido la edad de 65 años para recibir el 100% de los beneficios.
- Antes si se demuestra imposibilidad de trabajo, con un menor porcentaje de beneficios

Plan 401K. e IRA.

- Haber cumplido la edad de 59 años y medio.
- Antes, pagando multa del 10% del total acumulado.
- Incapacidad permanente.

3.5 FUNCIONAMIENTO.

	MEXICO		ESTADOS UNIDOS	
	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)	SOCIAL SECURITY SEGURIDAD SOCIAL	PLAN 401K	IRA
APORT. TRABAJADOR.	4.5% del sueldo base de cotización.	Según el impuesto del estado y es variable conforme al salario.	El % que decida el trabajador.	El % que decida el trabajador.
APORT. EMPRESA	2% sobre el salario.	0%	Opcional y variable según la empresa	0%
APORT. GOBIERNO	5.5% sobre el salario mínimo del D.F.	0%	0%	0%
ADMINISTRADORAS	La AFORE.	La Administración de la Seguridad Social.	Instituciones especializadas en inversión, que la empresa contrata.	La institución financiera que el trabajador elige.
MANEJO DE INVERSIONES	La SIEFORE	La Administración de la Seguridad Social.	Misma institución.	Misma institución
TIPO DE INVERSIONES	Instrumentos gubernamentales de renta fija: BONDIS, BONDES, CETES.	Instrumentos gubernamentales: BONOS.	Inversión abierta.	Inversión que la institución ofrece.

3.6 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS SISTEMAS DE RETIRO.

	MÉXICO		ESTADOS UNIDOS	
	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)	SOCIAL SECURITY	PLAN 401K	IRA
VENTAJAS	La aportación del estado y de la empresa es obligatoria. Incluye la aportación al INFONAVIT, en caso de no haberla ocupado para adquirir casa habitación.	Servicio médico al pensionado.	El trabajador decide qué porcentaje invertir.	El trabajador decide qué porcentaje invertir.
VENTAJAS	Opción de renta vitalicia	No existe multa por anticipación de beneficios.	La aportación de la empresa puede ser hasta del 50% de las aportaciones del trabajador.	
VENTAJAS	El trabajador elige su AFORE.		La inversión es abierta.	La inversión es abierta de acuerdo a las opciones de la institución financiera.
VENTAJAS	El trabajador tiene acceso a la información necesaria.	El trabajador tiene acceso a la información necesaria.	Opción del trabajador de manipular las inversiones a su criterio.	
VENTAJAS	Opción a cambio de AFORE.			

	MÉXICO		ESTADOS UNIDOS	
	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)	SOCIAL SECURITY	PLAN 401K	IRA
VENTAJAS	Opción a aportaciones voluntarias y retiros semestrales de las mismas.		Asignación de beneficiarios.	Asignación de beneficiarios.
VENTAJAS			Crédito de ahorro de retiro.	
VENTAJAS	Ayuda para matrimonio y para funeral.		Opción de préstamo.	Disponibilidad de fondos siguiendo los reglamentos de impuestos.
VENTAJAS	Está garantizado por el gobierno.	Está garantizado por el gobierno.	Mientras no hay retiro de fondos, la cuenta no causa impuestos.	Mientras no hay retiro de fondos, la cuenta no causa impuestos.
VENTAJAS			Retiro de emergencia sin impuestos.	
VENTAJAS	Fondos protegidos ante acreedores.	Fondos protegidos ante acreedores.	Fondos protegidos contra acreedores	
VENTAJAS	Beneficiarios		Disminuye la deuda fiscal.	

	MÉXICO	ESTADOS UNIDOS		
	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)	SOCIAL SECURITY	PLAN 401K	IRA
DESVENTAJAS	Las aportaciones sólo deben invertirse en instrumentos gubernamentales.	Las aportaciones sólo deben invertirse en instrumentos gubernamentales BONOS.	Es opcional para el trabajador y la empresa.	Fondos no protegidos contra acreedores.
DESVENTAJAS	Solo se pueden obtener los beneficios hasta el retiro, o la edad establecida.	Fondo no vitalicio y representa un mínimo ingreso insuficiente.	La empresa a la que pertenece el trabajador, establece las reglas.	La institución financiera establece las reglas.
DESVENTAJAS	A partir del 2001 se cobra impuesto por cualquier retiro previo.	Reducción de beneficios por anticipación de los mismos.	Un plan 401K no esta garantizado por la empresa o por el gobierno	
DESVENTAJAS		Si el cónyuge labora, no es beneficiario.	El trabajador no puede invertir más del 25% anual en ingresos mayores de \$ 85,000 usd.	El limite de inversión es de \$200.00 usd por año.
DESVENTAJAS			Al finalizar una relación laboral ya no puede seguir aportando al plan.	

	MÉXICO	ESTADOS UNIDOS		
	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)	SOCIAL SECURITY	PLAN 401K	IRA
DESVENTAJAS	No hay opción de préstamo.	No hay opción de préstamo.	Multa del 10% por retiro anticipado.	Multa del 10% por retiro anticipado.
DESVENTAJAS			Alto riesgo en la inversión.	Alto riesgo en la inversión.
DESVENTAJAS		El cónyuge pensionado, perderá sus beneficios si éstos son menores a los del trabajador cuando fallezca.	Las aportaciones se realizan después de impuestos.	Las aportaciones se realizan después de impuestos.

CONCLUSIONES.

Los sistemas de seguridad social al tratar de dar solución a las necesidades del trabajador adquieren diversas posturas conforme a la cultura y expectativas propias de los países, en lo que respecta a México y Estados Unidos, se denotan claras diferencias de lo que para cada uno implica la Seguridad Social, destacándose en el caso de México una amplia ramificación de prestaciones de tipo social, debido a las necesidades económicas mayores que con respecto a Estados Unidos presenta, por otro lado, Estados Unidos maneja más el tópico de planeación de retiro que otro tipo de prestaciones sociales, ya que su economía no exige tal subsidio. Sin embargo, ambos presentan una clara similitud: la preocupación del bienestar futuro.

Esta preocupación se refleja y tiene sus consecuencias en el establecimiento de sistemas de ahorro para el retiro, en donde nuevamente ambos países adquieren posturas distintas. En el caso de México ante las exigencias actuales, involucra más al trabajador sobre la planeación de su retiro, que en un principio estaba sólo en manos del IMSS, ahora el trabajador puede elegir su AFORE, no obstante, tal cambio, siguen presentándose ciertas limitantes sobre el control de sus aportaciones, por parte del trabajador al establecer dónde, cuánto y cómo invertir, esto de alguna manera garantiza la seguridad de obtención de beneficios al final de la vida laboral. En lo que respecta a Estados Unidos, los mecanismos de Ahorro para el Retiro son diferentes, desde el más simple y seguro (S.S), pero que representa un mínimo beneficio, hasta el más complejo pero riesgoso (401K e IRA) que puede implicar un gran beneficio o un gran fracaso financiero.

Se considera que la mejor herramienta para tomar la decisión adecuada siempre será: la información, por lo que se concluye este trabajo dejando en claro que el derecho a la información y a la Seguridad Social adquieren igual importancia en nuestra sociedad actual internacional.

TERMINOLOGÍA

Acción:	Titulo que representa una de las partes iguales en que se divide el capital de una sociedad. Sirve para acreditar los derechos de los socios.
Accionista:	Propietario de una o varias acciones de una sociedad y que lo acredita como socio.
AFORE:	Administración de Fondos para el Retiro, empresas Financieras especializadas en el manejo de los ahorros para el retiro de los trabajadores.
Aportación:	Cantidad que se determina sobre bases de aplicación general y se entrega periódicamente para ser depositado en la cuenta individual.
Aportación para Vivienda:	Cantidad que aportan los patrones por concepto de INFONAVIT. Equivale al 5% del salario base de cotización del trabajador.
Aportación Voluntaria:	La cantidad que libremente el asegurado y/o su patrón puede depositar en la cuenta individual del trabajador con objeto de incrementar su ahorro para el retiro.
Beneficiario:	La persona que recibe la protección de un seguro cuando sucede el evento que dicho seguro prevé.
Cartera de Valores:	Conjunto de instrumentos financieros en los que esta invirtiendo el dinero de una sociedad de inversión.

TERMINOLOGÍA

Compañía de Seguros: Empresa financiera que selecciona el trabajador para el pago de rentas vitalicias y el seguro de sobrevivencia.

CON SAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Organismo encargado de coordinar, regular y vigilar el funcionamiento del sistema de pensiones y a sus participantes.

Contrato de Admón. De fondos para el Retiro: Contrato mediante el cual, la AFORE se obliga a administrar la cuenta individual del asegurado a cambio de pago de una comisión.

Cuenta Individual: Cuenta que se abre a nombre de cada trabajador en una AFORE para depositar y administrar sus ahorros para el retiro.

Cuota: Una cuota fija que obligatoriamente deben pagar patrones y trabajadores.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores. El organismo responsable de administrar los recursos de la subcuenta de vivienda.

Pensión Garantizada: La que ofrece el Gobierno al asegurado cuando éste reúne los requisitos para pensionarse y su saldo acumulado de ahorros para el retiro no alcanza para pagarle cuando menos un salario

TERMINOLOGÍA

	<p>mínimo general para el D.F. el Gobierno completará lo necesario para otorgar esta pensión.</p>
Recompra de Acciones:	<p>Obligación de la SIEFORE de adquirir acciones propiedad del trabajador cuando proceda hacer retiros de su cuenta individual.</p>
Riesgo:	<p>La posibilidad de perder una inversión determinada. El riesgo suele asociarse a la incertidumbre.</p>
Rendimiento:	<p>Ganancia o pérdida que produce una inversión, sobre la cantidad invertida.</p>
Renta Vitalicia:	<p>La cantidad que una Compañía de Seguros pagará al asegurado como pensión mientras viva, a cambio de que el asegurado le entregue el saldo acumulado en su cuenta de ahorro para el retiro.</p>
Rentabilidad:	<p>Utilidad o ganancia que se obtiene de una inversión.</p>

TERMINOLOGÍA

- Retiro Programado:** La pensión que recibirá el asegurado si opta porque su AFORE le entregue mensualmente una parte de su fondo acumulado mientras éste tenga saldo. El monto dependerá de su ahorro acumulado al retirarse y de su esperanza de vida.
- Riesgo Financiero:** Probabilidad de disminución del valor que, en mayor o menor medida tienen los instrumentos financieros según su tipo.
- Saldo:** El valor total de una cuenta o lo que queda depositado en ella.
- Seguro de Supervivencia:** El que protege a los beneficiarios de un pensionado para que puedan recibir las prestaciones que señala la Ley cuando fallezca.
- Seguro de Cesantía en edad Avanzada:** El que protege al trabajador asegurado que haya cumplido los 60 años, se encuentre sin empleo y tenga acumuladas al menos 1,250 semanas de cotización al IMSS.
- SIEFORES:** Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro. Son entidades financieras a través de las cuales las AFORES invertirán los fondos de retiro de los trabajadores.

TERMINOLOGÍA

Traspaso:	Se refiere al cambio de saldo de una cuenta individual de una AFORE a otra, o bien, de una SIEFORE a otra.
Tasa de Interés:	El rendimiento expresado en porcentaje que otorga una inversión en el periodo de un año.
Trabajador:	El asegurado o derechohabientes que de acuerdo a las leyes de seguridad social tengan derecho a beneficios de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
Unidad especializada de atención al público:	Módulo de las AFORE, especializado en atender consultas reclamaciones de los trabajadores y patrones.
Valores de Renta Fija:	Son títulos de crédito que representan una obligación a cargo del emisor, tiene valor neto expresado e implican el pago de un interés y son amortizables.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Cohen, Wilbur, and Haber, William, (eds.) "Readings in Social Security", Prentice-Hall.
2. Cohen, Wilbur and Haber, William, (eds.) "Social Security: Programs, Problems, and Policies," Richard D. Irwi.
3. Social Security Board, "Social Security in America," Social Security Board
4. Achenbaum, Andrew, "Social Security: Visions and Revisions," Cambridge University Press.
5. Derthick, Martha, "Agency Under Stress: The Social Security Administration in American Government," Brook Press, 1990.
6. Nash, Gerald; Pugach, Noel; and Tomasson, Richard (eds.), "Social Security The First Half Century," University New Mexico Press, 1988.
7. Weaver, Carolyn, "The Crisis in Social Security: Economic and Political Origins," Duke Press Policy Studies.
8. Manual de Capacitación Ventas Afore INBURSA, Area Técnica de Pensiones
9. Guia Básica Afores INBURSA, Area Técnica de Pensiones.
10. Nueva Ley del Seguro Social
11. [http\\www.consar.gob.com.mx](http://www.consar.gob.com.mx)
12. [http\\www.aforeinbursa.com.mx](http://www.aforeinbursa.com.mx)
13. [http\\www.profuturo.com.mx](http://www.profuturo.com.mx)
14. [http\\www.amafore.org](http://www.amafore.org).
15. [http\\www.spglobal.com](http://www.spglobal.com)
16. [http\\www.ssa.com](http://www.ssa.com)
17. [http\\www.retirementplanners.com](http://www.retirementplanners.com)
18. [http\\www.401k.com](http://www.401k.com)
19. [http\\www.401ksource.com](http://www.401ksource.com)
20. [http\\www.nyse.com](http://www.nyse.com)