



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

TRABAJO PERIODÍSTICO Y COMUNICACIONAL

**“¡Ahorrar yo!... ¿para qué? Cómo funciona el
sistema de ahorro para el retiro de
Pensionisste.” Reportaje**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN COMUNICACIÓN Y PERIODISMO**

P R E S E N T A:

LAURA MAYORGA CASTRO

**ASESORA:
MTRA. ALCIS RODRÍGUEZ GARCÍA**

MÉXICO, 2014





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

...Hoy tengo la dicha de compartir con todos ustedes la inmensa alegría y orgullo que me causa haber alcanzado esta meta, en el que cada uno fue parte fundamental para que fuera posible...

A mi **Dios**, por permitirme culminar este sueño en compañía de los seres que más amo. Por colmarme de paciencia y sabiduría en todo momento y no permitirme desistir, llenándome de fuerza y coraje...**MUCHAS GRACIAS**.

A ti, por ser mi más grande ejemplo de vida, por todos tus consejos, tu paciencia, comprensión, apoyo y amor incondicional, por estar siempre cuando te necesito; este logro también es tuyo....**GRACIAS PAPI**.

A la mujer más especial, por ser mi más sincera amiga y una guerrera de la vida. Por enseñarme que todo nuestro poder está en la mente, por tu amor incondicional, por alentarme a salir adelante; pero sobre todo por siempre creer en mí... **TE AMO MAMI**.

A ti, **RACHEL**, por todo tu amor, apoyo absoluto, por ser mi mejor amiga, por estar siempre conmigo y ser parte de los bellos momentos de mi vida y por permitirme estar en los tuyos...**GRACIAS HERMANITA**.

A mi cuñado, **LUIS**, por formar parte de mi familia, y aceptarme tal y como soy. Pero sobre todo por ser tú, el principal impulsor para la realización de este trabajo; sin duda no lo habría logrado sin el inmenso apoyo que me brindaste....**¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!!**

A mi **HERMANO JUAN EDMUNDO**, por ser un hombre fuerte y no rendirse ante las adversidades de la vida, por mostrarme que todo en la vida en una decisión. **TE AMO**

A mi asesora, **MTRA. ALCIS**, que sin duda no lo habría logrado sin usted; por toda su paciencia, tiempo y enseñanzas compartidas, ahora sí...**¡¡¡LO LOGRAMOS!!!**

A la **UNAM**, por permitirme formar parte de esta comunidad estudiantil y darme las bases para ser una persona de utilidad para la sociedad.

DEDICATORIAS

Intentando ofrecer mi amor y mi agradecimiento a la fuerza inmensa, infinita y sabia que siempre acomoda todo en el lugar correspondiente y en el debido tiempo, **Dios**, gracias por permitirme lograr este sueño.

A mi **PAPI**, porque con solo verte, hace que todo el esfuerzo y sacrificio valiera la pena, por compartir este momento conmigo. Espero compensar todo tu apoyo y amor.

A mi **MAMI**, porque siempre tienes las palabras exactas en el momento preciso, por ser mi cómplice y fiel compañera.

A mis hermanos, **JUAN** y **RAQUEL**, por ser lo mejor de mi pasado y presente; porque siempre nos una el lazo más importante que nos ha dado la vida y nuestros padres: **AMOR DE HERMANOS**.

A mis cuñados, **MARITZA**, por demostrarme que querer es poder, por hacer que las cosas sucedan. A **LUIS**, por siempre tener la mejor actitud ante la vida, y por siempre alentarme a finalizar este trabajo.

A mis hermosas sobrinas, **ALLISON** y **VIELKA**, por mostrarme la magia de su inocencia y convertirme en niña una vez más junto a ustedes.

A mi hermoso sobrino, **LUISITO**, por iluminar mi vida con su sonrisa y motivarme día a día a ser mejor persona.

A mi tía **VERÓNICA** y familia, por siempre estar y formar parte de mi vida, los quiero mucho.

A mis amigas, **MARIANA**, **MARGARITA** y **JESSICA**, porque a pesar de la distancia, me han enseñado el significado de amistad, por tantos momentos compartidos y los que vendrán.

A mis abuelitas, **JUANITA** y **HERMILA**, a mi tío **RODRIGO**, quiénes siempre me llenaron de amor y confianza, y son la enorme luz que alumbra nuestro camino y nos protege, siempre los llevo en mi mente y mi corazón... **MIS ÁNGELES**

A ti, que no tuve la fortuna de conocerte, pero que también eres un ángel en la familia, sé que desde el cielo cuidas a tus papis y hermanas, pero también nos cubres con tu inmensa luz...**AP**

LAURA MAYORGA CASTRO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CUBRIR LAS NECESIDADES PRIMARIAS DEL HOMBRE SON LAS BASES PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD.....	1
CONDICIONES DEL DESARROLLO SOCIAL: ORIGEN DEL SEGURO SOCIAL EN EL MUNDO Y EN MÉXICO	1
UN VISTAZO POR LA HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	3
CAMINO HACIA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE SALUD EN MÉXICO: CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)	6
MALA ADMINISTRACIÓN Y DEBACLE EN EL IMSS PROVOCA CRISIS FINANCIERA.....	12
PRECURSOR DEL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO	13
ORGANISMO REGULADOR DEL SAR	15
FACTORES PRINCIPALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA CONSAR.....	16
DERECHOS Y LIMITACIONES DE LA CONSAR.....	19
PRIVATIZACIÓN DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	22
CHILE: MODELO DEL NUEVO SISTEMA	22
REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN 1995.....	24
APLICACIÓN DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	26
ORGANIZACIÓN CIVIL COMO APOYO A LAS AFORES: AMAFORE.....	34
CONCEPTOS BÁSICOS DEL SISTEMA DE AFORES EN MÉXICO.....	35
PANORAMA GENERAL DE LOS RECURSOS ADMINISTRADOS POR LAS AFORE	58
LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO..	59
BASE JURÍDICA DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO:.....	61
ANTECEDENTES LEGALES DEL PENSIONISSSTE: LEY DEL ISSSTE DE 1984..	63
REFORMA A LA LEY DEL ISSSTE DE 2007: PROCEDENCIA DEL PENSIONISSSTE	71
RESARCIR LAS FINANZAS DEL ISSSTE, TRAE COMO RESULTADO NUEVO SISTEMA DE PENSIONES.....	78

CARACTERÍSTICAS DE LAS CUENTAS INDIVIDUALES DEL ISSSTE	80
PERSONAS QUE SE RIGEN BAJO EL ANTIGÜO SISTEMA DE PENSIÓN	93
PRIVILEGIOS DE PENISONISSSTE: LA REINVERSIÓN DEL REMANENTE DE OPERACIÓN.....	100
RAZONES PARA CONSERVAR LOS RECURSOS EN CUENTAS DE PENSIONISSSTE SE BASA EN LOS SERVICIOS	102
RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR) POR RETIROS EN UNA EXHIBICIÓN DE LA CUENTA.....	104
DEL MUNDO SOÑADO A LA CRUDA REALIDAD.....CASOS DE TRABAJADORES CON CUENTA INDIVIDUAL EN PENSIONISSSTE	106
DIFUSIÓN DEL PENSIONISSSTE.....	114
CONCLUSIÓN.....	117
ANEXO	121
FUENTES CONSULTADAS	132

INTRODUCCIÓN

Con la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, que entró en vigor en 1997, modificando la Ley del IMSS y actualmente a la Ley del ISSSTE; se asentaron las bases para involucrar y corresponsabilizar a cada afiliado en la planeación de su ahorro para el retiro, con las denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), empresas encargadas de manejar de forma privada los recursos de cada trabajador con el único fin de garantizar una pensión digna al llegar a la vejez. Se trata pues, de un cambio cultural relevante respecto al sistema vigente antes de 1997, este esquema implicó llevar a cabo una importante labor de concientización, información y finalmente culturización, que se viene dando desde esa fecha para trabajadores del IMSS, y hace unos cinco años, para los trabajadores del ISSSTE.

Un proceso que permita comprender los alcances de sus derechos y beneficios, que generen los incentivos para que los trabajadores participen de manera más activa en la construcción de un patrimonio que les permita tener una mejor calidad de vida durante su retiro laboral.

Por ello, habría que mencionar que los trabajadores de México no tienen la cultura del ahorro, según los resultados de la encuesta nacional 2013 de la CONSAR, sobre conocimiento y percepción del sistema de ahorro para el retiro, revela que un 66% no lo hace. Y 7 de cada 10 que si lo hace, es para cubrir sus necesidades del día a día, como una casa, un auto o la educación de sus hijos, sin pensar ni planear la etapa de su jubilación. Y aunque sea tema de preocupación, no se ha logrado establecer un plan integral que ayude a alcanzar sus metas de ahorro. Las AFORE's, ni con todos sus esfuerzos han podido avivar el interés del trabajador; que por ignorancia, apatía o simplemente desidia, se han deslindado de esa responsabilidad.

Y el 34% de la población que practica el ahorro, no considera a su cuenta de AFORE como una opción. Del total de los encuestados, el 72% aún no ha planeado ese momento de su vida, porque el retiro laboral no representa una aspiración, por el contrario, se asocia con la vejez, la inactividad y, por tanto, con la exclusión social. Otra razón por la cual la AFORE no se incluye como medio de ahorro es la falta de conocimiento del procedimiento y, principalmente por desconfianza. Un dato relevante sobre esta encuesta es que un 81.1% cree que si supiera en que se invierten sus recursos esta percepción cambiaría y por lo tanto, realizar aportaciones adicionales a las establecidas por la ley.

Ahorrar es sacrificar hoy, por el bienestar de mañana, cualquiera que sea el medio; y mientras no se tenga la disciplina del ahorro, los mexicanos no contarán con los elementos necesarios para vivir dignamente en un entorno económico - social estable.

Con este trabajo se mostrará y se explicará cuáles son las herramientas que brindan las administradoras de fondos para el retiro, en especial PENSIONISSSTE, que por ser de reciente creación, enfrentan un mercado activo de años de ventaja.

En la primera parte, se dará un antecedente del origen de la seguridad social, desde la creación del IMSS y las razones por las que se dan las reformas a este Instituto y origen al actual sistema de pensiones en México. En el siguiente apartado, se abordará el tema de las AFORE's, cómo se constituyen y de qué manera funcionan y utilizan los recursos de los trabajadores que por ley tienen una cuenta individual en una administradora. Para el tercer apartado, se explicarán los principales cambios realizados al sistema de pensiones del Instituto de la Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, las nuevas modalidades de pensión y derechos que se adquieren con la reforma de Ley de 2007. Por último, se presentarán las conclusiones de la realización de este trabajo.

Se incluye un anexo donde se explican diferentes procedimientos y recursos para el manejo de las cuentas individuales, cualquiera que sea la administradora que las maneje, e información de importancia para la elección de una AFORE.

CUBRIR LAS NECESIDADES PRIMARIAS DEL HOMBRE SON LAS BASES PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

Tal vez remitirnos al origen del hombre, es retroceder demasiado en la historia y en el tiempo para entrar en materia, pero es importante destacar que desde la antigüedad, con los *homo erectus* y *homo sapiens*, la manera de satisfacer sus necesidades fue mediante la agrupación, y así con su inteligencia y habilidad fueron venciendo los obstáculos de la naturaleza misma, obligándolos a organizarse de una manera primitiva para producir aquello necesario para su supervivencia y reproducción, dividiendo sus actividades según la edad y el sexo (Anda Gutiérrez, 1998).

CONDICIONES DEL DESARROLLO SOCIAL: ORIGEN DEL SEGURO SOCIAL EN EL MUNDO Y EN MÉXICO

Ciertamente, el origen de la agrupaciones obedece al desarrollo histórico del hombre y fundamentalmente a la forma instintiva de luchar por su seguridad; por lo que las primeras civilizaciones se distinguían por vivir en grupos con la idea del bienestar común en todos sus aspectos, con el pastoreo, la domesticación de animales y el cultivo de plantas lograron tener seguro el sustento.

Desde entonces, el anhelo de todos los pueblos del mundo, en todas las épocas, ha sido integrar una sociedad en la que todos sus miembros logren la felicidad. Una sociedad, que lamentablemente, aún no existe.

Es conveniente mejorar permanentemente la situación en que se vive y cada vez sean menos los que padecen carencias e infortunios. Ante la necesidad de afrontar esa diferencia, surge el Estado Social de Derecho, y en su seno se da origen a la Seguridad Social (Díaz Limón, 2000).

No obstante, la enfermedad y la muerte continúan siendo motivo de preocupación, lo que condujo a adoptar formas de organización social. Con el transcurso del tiempo,

hubo culturas que crearon sistemas de ayuda, como los griegos donde existían organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos.

En la Edad Media, el hombre buscó formas de seguridad más complejas y se agrupó en instituciones denominadas: gremios y guildas (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUÍA, 2012). Los gremios eran organizaciones de personas dedicadas a diversos oficios regidos por sus propios estatutos, en los que fijaban normas sobre calidad de sus productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua, ante la incipiente regulación y protección laboral. Las guildas, proporcionaban a sus asociados protección mutua mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad y viudez.

Estas organizaciones surgen de la necesidad de protección económica de sus asalariados y aprendices que reciben instrucción sobre las técnicas de fabricación mediante un sistema monopólico de producción.

En la época moderna, la clase trabajadora no tuvo la protección oficial necesaria. Con la revolución industrial y con el auge del sistema capitalista se agravaron las diferencias de las clases existentes; con el devenir de la industria y el maquinismo, la salud y la integridad del trabajador se vio expuesta a múltiples imprevistos y riesgos derivados del ejercicio de sus labores. Durante el siglo XX, en medio de los procesos de democratización, el movimiento obrero lograba que se reconocieran los derechos de los trabajadores y su integración a la participación social. Alemania es el primer país al que se le atribuye la aplicación de un programa de seguridad social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck en 1889 (OIT, 2009).



Retrato de Otto von Bismarck en 1875

Fuente: <http://es.wikipedia.org>

El objetivo del canciller alemán era, por un lado, el de promover el bienestar de los trabajadores —a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia— que comprendía: la atención médica, el pago de los salarios por causas de accidentes y el establecimiento de un sistema de ahorro social para cubrir los retiros por vejez e incapacidad de los trabajadores. Por otra parte, para contener a los grupos y partidos de inspiración socialista

que comenzaban a amenazar con tomar el gobierno por la vía electoral por el amplio apoyo con que contaban en la sociedad, debido sobre todo a las condiciones de explotación a que eran sometidos los trabajadores.

Combinado con el programa de indemnización a los trabajadores creado en 1884 y con el seguro de “enfermedad” promulgado el año anterior, este seguro dio a los alemanes un completo sistema de seguridad de los ingresos basado en los principios de la seguridad social (OIT, 2009).

UN VISTAZO POR LA HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Después de la primera guerra mundial, los sistemas de seguros sociales se desarrollaron rápidamente en varias regiones, la protección social se incluyó en los programas de las organizaciones internacionales recientemente creadas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad que inició en Bruselas en octubre de 1927 y que posteriormente se convirtió en la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

En 1942, en pleno apogeo de la Segunda Guerra Mundial, el gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge —llamado así por el autor principal, Lord Beveridge— que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social (OIT, 2009). El cual tenía como finalidad combatir “la indigencia, las enfermedades, la ignorancia, la suciedad y la ociosidad” (Pública, 2006). Con el perfeccionamiento del Plan Beveridge, en junio de 1948, se promulga la Ley del Seguro Nacional con la cual Inglaterra establece su seguridad social integral protegiendo los accidentes y enfermedades de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos, así como el seguro social.

Con respecto a México, el alcanzar la seguridad social es, y ha sido, el móvil de la acción humana en todos los tiempos. Algunos historiadores, expresan de manera unánime, cómo en las civilizaciones prehispánicas se desarrollaron y establecieron sistemas con el único fin de prevenir y combatir las enfermedades y desastres naturales. Como por ejemplo, la costumbre de los gobernantes mexicas, de repartir al pueblo en tiempos de hambre provocada por epidemias, inundaciones o sequías, los

abastecimientos y semillas que tenían en los almacenes (*Petracalli*) destinados a la guarda del fruto de las cosechas y los productos del pago de los pueblos tributarios (Díaz Limón, 2000).

Por lo que, Raúl Ruiz Gómez sostiene la tesis de que la “*Seguridad Social es un instrumento del Estado*”, basándola en el hecho que desde la época prehispánica, los recursos para la práctica de esta asistencia eran extraídos del erario público, y que servía principalmente para entregarles el beneficio de la asistencia médica a quienes habían servido al Estado (Ruiz Gómez, s/f).

En la época colonial, la intervención española en México significó el traslado de sistemas políticos, culturales y sociales que sustituyeron los esquemas de convivencia indígena. Como consecuencia, este cambio se reflejó también en el ámbito de protección y asistencia a las clases desposeídas, como son principalmente:

- A) Instituciones hospitalarias
- B) Cofradías
- C) Montepíos

A) Instituciones hospitalarias: Hernán Cortés fundó un día después de la conquista el Hospital Tlaxpana, el cual funcionó muy pocos años. En esa época se construyeron 129 hospitales (Muriel, 1956). Durante el virreinato, viene la acción del apóstol de los indios Tarascos, el Obispo Vasco de Quiroga, quien gobernaba Michoacán al estilo de la doctrina de Tomás Moro; ordenó que existiera un hospital en cada pueblo, exclusivamente para indígenas. Las principales instituciones de la colonia fueron las Fundaciones o Instituciones Hospitalarias, cuya principal función era la caridad (Meyer, 1975).

Josefina Muriel dice que existió un régimen hospitalario bien definido y organizado, el cual cumplía una múltiple función:

- Facilitaba el control y cuidado de la fuerza trabajadora;
- Servía para la conversión de los naturales a la nueva fe;
- Cumplía con sus objetivos de dominar ideología y;
- Cumplía con el propósito caritativo, que en realidad era la justificación moral que los originaba.

La situación económica en víspera de la independencia, repercutió en las órdenes hospitalarias y originó un declive en la política social. Lo que se tradujo en malos servicios para los enfermos y por consiguiente un decrecimiento importante en el sistema de apoyos asistenciales.

B) Cofradías: éstas fueron de dos tipos: Religiosas y Gremiales. Las primeras, eran aquellas en las cuales, los cofrades debían contribuir con cierta cantidad de dinero al momento del ingreso y pagar una cuota mensual. Lo que comprometía a la cofradía a visitar a sus miembros en caso de enfermedad, ayudarlos con los gastos de medicinas y pagar los entierros y mortaja. Las cofradías gremiales, eran aquellas cuyos miembros se dedicaban a cierta actividad y prestaban ayuda a los necesitados, enfermos o lisiados, con reglas establecidas.

C) Montepíos: El 2 de junio de 1774, con el fin de aligerar las necesidades de los menesterosos, se fundó el Monte de Piedad en México. Los Montepíos realizaron una labor similar a la que muchos años después, se conoció con el nombre de Pensiones Civiles, antecedentes de los que hoy en día es PENSIONISSSTE. Siguió operando hasta el México independiente, ya que el 3 de septiembre de 1832 se expidió la Ley sobre Montepíos, en la que se ampliaron los servicios para los empleados federales.

Después de los primeros 20 años de la Independencia, en 1841, se hace un repunte en cuestión de sanidad, con la creación del Consejo de Salubridad, que tenía el objetivo de fomentar los estudios de higiene, vigilar los establecimientos públicos, dictar a las autoridades medidas de higiene pública y fomentar el Código Sanitario de la República Mexicana (Díaz Limón, 2000). Los acontecimientos políticos no fueron los propicios para la elaboración de ese código, pero surge de nuevo el interés por fomentar las políticas de Asistencia Social.

Se expidió un decreto en octubre de 1843, que permitió la entrada al país de las Hermanas de la Caridad, con el propósito de renovar los servicios hospitalarios.

En la presidencia de Benito Juárez se decretó en 1861 la creación de la Dirección General de Beneficencia, para centralizar los servicios hospitalarios y para organizar, coordinar y sostener los medios de beneficencia pública, a fin de convertirlo en un servicio público dependiente del Estado.

En 1874, Sebastián Lerdo de Tejada decreta la expulsión de las Hermanas de la Caridad y con ello de todos los hospitales del país. En el inicio del Porfiriato, en 1877, se crea la Dirección de Beneficencia Pública, ubicándola para 1881, dentro de la Secretaría de Gobernación. Durante esta época, se fomentó la creación de fundaciones públicas de carácter privado, como la Fundación Concepción Béistegui, que empezó a crear nuevos hospitales. Fue tal el éxito, que para 1885, el gobierno tuvo que controlarlas a través de Gobernación y en 1889 apareció una Ley que daba personalidad jurídica a las Asociaciones Filantrópicas (Díaz Limón, 2000).

CAMINO HACIA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE SALUD EN MÉXICO: CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

Con el estallido de la Revolución Mexicana surgieron algunos servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja. En la segunda década del Siglo XX, tanto las instalaciones hospitalarias como los servicios de asistencia médica eran precarios y deficientes. Lo que exigía la reivindicación de las clases desprotegidas, principalmente campesinos y obreros.

En el periodo de 1910-1917, la clase trabajadora se favoreció con la promulgación de Leyes en diversos Estados de la República; las que se destacan como verdaderos antecedentes de la Legislación Moderna sobre el aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, *La Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México*, promulgada por José Vicente Villada el 30 de Abril de 1904, y *la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León*, expedida el 9 de Abril de 1906, por el gobernador Bernardo Reyes (CESOP, 2006).

En ambas leyes, se reconocía por primera vez, la obligación para los patrones de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del patrón, en caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

En México, la creciente industrialización del país y el aumento correlativo del sector obrero, hace evidente la necesidad de fundar instituciones que se encarguen de mantener a los trabajadores en buenas condiciones. En el campo de la seguridad social nuestra legislación constituye una respuesta de cambio que se dio derivada del esquema de tipo social ratificado e impuesto por la Constitución de 1917 (Díaz Limón, 2000).

Entre los artículos que ratificaron la postura social del Estado Mexicano, se encuentra el 123 y su fracción XIX y su posterior reforma de 1929, en la que se previó la necesidad de crear el Seguro Social, siguiendo las tradicionales coberturas de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; si bien no fue hasta diciembre de 1942 cuando se materializó la previsión, con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El fundamento constitucional de la Seguridad Social se encuentra en el artículo 123, apartado A fracciones XII, XIV y XXIX y en el apartado B fracciones XI, XIII, XIII Bis y XIV (Constitución Política, 2012).

En la época post-revolucionaria, el Presidente Álvaro Obregón, presenta sin mucho éxito, el proyecto de *Ley del Seguro Obrero*, el 9 de diciembre de 1921. En 1925 se expidió la *Ley de Pensiones Civiles* y se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro. Esta ley fue reemplazada en 1946 por la *Ley de Retiros*, comprendía la protección de la salud, préstamos y pensiones por vejez, inhabilitación y muerte y extendía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los ferrocarrileros, petroleros y electricistas (CESOP, 2006). A finales de ese mismo año, se presentó una iniciativa de *Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. En ella se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa del Seguro Obrero suscitó la inconformidad de los patrones que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraron que también otros sectores deberían aportar.

Fue hasta 1928, en el seno de la Convención Obrero-Patronal, cuando surgió un proyecto de *Ley Federal del Trabajo* que consagró el régimen del Seguro Social (Vallarta Plata, 2006).

En 1931, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, se expide la *Ley Federal del Trabajo* con la indicación de que en 1932 se debería expedir la *Ley del Seguro Social Obligatoria*, proyecto que se frustró por la renuncia del propio Presidente. El general Lázaro Cárdenas, en 1934, decreta la creación de la Secretaría de Asistencia Pública con la responsabilidad de prestar atención médico-social a toda la población. Al año siguiente, el mismo Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de *Ley del Seguro Social*, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administraciones tripartitas, que incorporarían a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores.

Por encargo del mismo Presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores, su principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, Lic. Ignacio García Téllez. Dicho proyecto, se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que cubrían o prevendrían los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria (CESOP, 2006).

Aprobado el proyecto, fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1938. Pero tampoco esta vez pudo llegar más adelante, pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo, fundamentado en estudios actuariales.

Mientras el mundo vivía la Segunda Guerra Mundial, en México se motivaron para encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Entre aprobar el proyecto del Presidente Cárdenas o avanzar en materia de seguridad social. Es a partir de 1940, en la época de Ávila Camacho, cuando da inicio la etapa llamada "Milagro Mexicano" que se empieza a dar un crecimiento sostenido; aunque basado en un mercado cautivo que le proporcionaba la política proteccionista diseñada por el Estado,

situación que trajo como consecuencia el desarrollo de empresas sin competitividad con el exterior, que les impidió consolidarse a través de la exportación hacia mercados extranjeros; condición que impediría la creación de una verdadera industrialización moderna e independiente que contribuyera el desarrollo social del México post-revolucionario (Moreno, Tamez, & Ortiz, 2006).

Aunque se puede decir que hubo crecimiento pero no desarrollo, a pesar de la notable estabilidad política. En términos de seguridad social, Ávila Camacho mostraba su interés respecto a este rubro, creando en 1942, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que encomendó al Lic. Ignacio García Téllez. Quien a su vez, dio continuidad al proyecto presentado unos años atrás, cuya iniciativa de ley se aprueba el 31 de diciembre de ese año, y el 19 de enero de 1943 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, la *Ley del Seguro Social*, donde se determina, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (LEY DEL SEGURO SOCIAL , 1943).

Con esta ley, se consideró al *Seguro Social* como un servicio público nacional de carácter obligatorio. Esta ley estableció un sistema de cotización bipartita, a fin de que la institución asegurase un financiamiento a cargo de patronos y trabajadores, aunque posteriormente el Estado se incluyó en la financiación, siendo éste el actual sistema de cotización tripartita.

Y a partir de esta ley, se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es así como nace el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Actualmente, encargado de velar por la atención de la salud de más de sesenta millones de derechohabientes y de pagar la pensión mensual a más de tres millones de pensionados, además de otorgar sus servicios a casi once millones de mexicanos a través del programa IMSS-Oportunidades. (IMSS, 2013). Y que se convirtió en



la institución más importante en materia de salud y de seguridad social, la cual contaba con los beneficios de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. Estos seguros eran financiados mediante las contribuciones tripartitas, que eran aportaciones del trabajador, patrón y Estado, como se mencionó anteriormente (IMSS, 2009).

Centro Hospitalario "La Raza" en 1952.

Fuente: Publicación "60 Años de Servir a México" y Acervo Documental Secretaría General. IMSS

Conforme el IMSS extendió su sistema, también logró su consolidación financiera y la diversificación de servicios en busca de un sólido concepto integral de seguridad social. Y en aras de mejorías en todos los ámbitos, existieron infinidad de reformas, en la que destacan:

- La de 30 de diciembre de 1959, por el Presidente Adolfo López Mateos, con la cual eliminó las facultades otorgadas al IMSS para organizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado. Conjuntamente, expidió la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, publicada en el Diario Oficial de la Federación de la misma fecha (Vallarta Plata, 2006).
- La de 12 de marzo de 1973, por el presidente Luis Echeverría. Con esta nueva ley, el IMSS da un gran paso al incluir en sus prestaciones el ramo de guarderías para hijos de trabajadoras, facilitando así su participación en la vida productiva del país (IMSS, 2009).

Los propósitos básicos de estas reformas fueron:

- a) incrementar la cobertura a más población desprotegida;
- b) disminuir condiciones para el otorgamiento de prestaciones o incrementar el monto de las otorgadas a fin de mantenerlas activas y;
- c) adecuar los grupos de cotización a las circunstancias económicas variantes, con lo que se aumentaban las posibilidades financieras de la institución.

En materia de seguridad social, la política de Luis Echeverría fue expansionista. Esta nueva *Ley del Seguro Social* presentaba algunas diferencias respecto de su antecesora. Creando, además de los seguros obligatorios, los voluntarios, por lo que constituyó un impulso político para el bienestar de la sociedad. El régimen obligatorio comprendería lo relativo a riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. El seguro de vejez operaría cuando el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años de edad. El régimen voluntario se establece con el afán de extender la seguridad social a otros sectores de la población, y se crea el rubro de las llamadas *prestaciones sociales*. El rango más trascendente de esta ley fue la más clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral, sino que, en la medida de las posibilidades, tendiera a construir una "seguridad social integral". En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar una cuota (Yañez, 2002).

En 1979 el Gobierno de la República le encomendó al Instituto una misión de gran trascendencia: ofrecer atención médica a los grupos más desprotegidos de la población. Se creó entonces el Programa IMSS-Coplamar, posteriormente denominado IMSS-Solidaridad, que hoy en día opera en veintisiete estados del país. El Programa recibió un renovado impulso a partir del año 2002 al denominársele como "IMSS-Oportunidades".

El Programa IMSS-Oportunidades, financiado con recursos del Gobierno Federal y administrado por el IMSS, atiende a casi once millones de personas en condición de marginación en zonas rurales del país.

Los intentos para crear un sistema sustentable que permita el desarrollo del país, se han basado en las políticas sociales que permitan mejorar las condiciones de vida de

la población, en combinación con las políticas económicas. Pero la falta del cumplimiento de éstas, han sido el mayor problema para alcanzar dicho objetivo.

MALA ADMINISTRACIÓN Y DEBACLE EN EL IMSS PROVOCA CRISIS FINANCIERA

A principios de la década de los años ochenta, el mundo entero vivió una de las peores crisis económicas y el Estado benefactor que soportó el auge de la Seguridad Social, empieza a ser altamente cuestionado. La crisis económica en América Latina y las políticas de ajuste estructural y estabilización aplicadas por los gobiernos en turno con el supuesto fin de resolverla, impactaron severamente sobre los soportes de la Seguridad Social. Así, a principios de los años noventa, las instituciones de Seguridad Social latinoamericanas anunciaban la disminución de reservas actuariales y la posibilidad de insolvencia en el corto plazo (Moreno, Tamez, & Ortiz, 2006).

Debe advertirse que la crisis de los años ochenta no ha sido la única causa que explica las dificultades de la Seguridad Social, ya que también intervinieron otros factores: la jubilación con pocos años de contribución, la evasión y la moratoria de los patrones, el no pago del Estado de su parte como empleador, la inversión o uso de los fondos para otras tareas ligadas a la Seguridad Social (ampliación de infraestructura), la disminución de la relación entre contribuyentes pasivos y activos, el alargamiento de la esperanza de vida y, por lo tanto, del periodo como jubilados y el crecimiento de los costos administrativos, etcétera.

Así, en el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) el gasto en salud y Seguridad Social se redujo drásticamente en cerca de 40%, mientras que la baja en la legitimación del régimen desembocó en una vigorosa campaña de aumento de la cobertura poblacional del sector de salud, y para tratar de lograrlo se estableció el Sistema Nacional de Salud, que sería el gran racionalizador de los recursos destinados al sector salud con el objetivo implícito de incrementar la cobertura y mejorar los servicios.

PRECURSOR DEL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

La política económica del régimen de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) no sólo significó una continuidad respecto a la de la administración anterior, sino su profundización, sobre todo en cuanto al cambio estructural. Se continuó con la liberación comercial, y desde 1991 se ató la política económica a la consecución del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN) el cual se firmó en agosto de 1992, y entró en vigor en enero de 1994.

Por la situación crítica en la política económica y social, se deciden hacer cambios, uno de ellos se da en 1992, al crearse el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el cual salió publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 1992. La idea inicial de este seguro era que fuera complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS, pero por primera vez, los recursos económicos serían manejados por una institución bancaria de manera individual; para su financiamiento, el patrón debía abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia, aportando exclusivamente el 2 por ciento del salario del trabajador. Con el fin de crear una fuente de ingresos interna que ayudara a sortear la crisis financiera.

Esta reforma entra en vigor el 1 de mayo de 1992, dando inicio a lo que se conoce como Sistema de Ahorro para el Retiro 92-97 (SAR 92-97), operando para trabajadores contemplados tanto por la Ley del IMSS como para la del ISSSTE.

Este Sistema de Ahorro para el Retiro propuso que la cuenta individual de cada uno de los trabajadores estuviera integrada por dos Subcuentas, mismas en las que se tienen que depositar los siguientes porcentajes sobre el Sueldo Base de Cotización registrado ante el IMSS e ISSSTE de cada trabajador:

- De ahorro para el Retiro 2%
- Del Fondo de la Vivienda 5%

Los recursos que integran la cuenta individual no provienen de un descuento al salario del trabajador, son aportaciones previstas en la *Ley del Seguro Social* que el patrón está obligado a cubrir íntegramente.

En cuanto al límite de las aportaciones, los patrones debían calcular el 2% de retiro sobre el Sueldo Base de Cotización del trabajador con un límite máximo de 25 veces el Salario Mínimo Vigente que rija en el Distrito Federal. Es decir, que si un trabajador gana más de 25 salarios mínimos, el patrón debería calcular el importe de la aportación sobre los primeros 25 salarios. Por otra parte, el límite máximo para calcular el 5% de vivienda era sobre 10 veces el salario mínimo. El patrón debía entregar el comprobante de aportación individual junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año (Moreno, Tamez, & Ortiz, 2006).

Por otro lado, en cuanto a los rendimientos, los recursos de las cuentas individuales, correspondientes a la subcuenta de retiro, se invertían en créditos a cargo del Gobierno Federal que causaban intereses de acuerdo a la tasa que trimestralmente determinaba la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la cual no era inferior al 2% real anual y que se pagaba mediante su reinversión en la propia cuenta. Por su parte la subcuenta de vivienda, era administrada directamente por el INFONAVIT.

Finalmente, en cuanto a los retiros, los recursos acumulados se entregarían en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumpliera 65 años de edad o bien tuviera derecho a recibir una pensión por parte del IMSS. Con este esquema quedan perfectamente definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permite al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

ORGANISMO REGULADOR DEL SAR

Como consecuencia de las importantes reformas hechas a la Ley del Seguro Social de 1992, se hizo necesario expedir un nuevo ordenamiento jurídico que regulara los aspectos delicados del nuevo sistema de ahorro para los trabajadores y procurara una adecuada administración de los fondos para el retiro. En esa circunstancia, el 22 de julio de 1994 fue publicada la *Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. Dicho ordenamiento fue de orden público e interés social.



Edificio donde están las oficinas de la CONSAR.

Foto: Laura Mayorga Castro, 27 de Septiembre de 2012

Se orientó a la correcta y adecuada coordinación entre las dependencias, entidades, instituciones de crédito y entidades financieras que participaban en los sistemas de ahorro para el retiro. Ley que fue derogada por la *Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro* en 1996, en la administración de Ernesto Zedillo. Donde básicamente se decreta en su artículo segundo la creación de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (CONSAR, Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro, 1996). Con la única tarea aparente de proteger los ahorros para el retiro de los trabajadores, desarrollando un entorno de competencia que permita el ejercicio informado de sus derechos, para que obtengan pensiones dignas.

Donde exista un sistema de previsión social integral de cobertura amplia que le brinde los elementos necesarios para vivir dignamente, con un regulador confiable, eficaz e independiente que garantice una adecuada administración del ahorro para el retiro y contribuya al desarrollo de los mercados financieros y a incrementar la cultura previsional, en un entorno económico y social estable.

Esta Comisión tiene por objeto establecer los mecanismos, criterios y procedimientos para el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, previstos en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; en su caso, proporcionar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas; operar los mecanismos de protección a los intereses de los trabajadores cuentahabientes; y efectuar la inspección y vigilancia de las instituciones de crédito, de las sociedades de inversión que manejen recursos de las subcuentas de retiro y de sus sociedades operadoras, así como de cualquier otra entidad financiera que de alguna manera participe en los referidos sistemas.

FACTORES PRINCIPALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA CONSAR

Los órganos de gobierno de la CONSAR los constituye la Junta de Gobierno, la Presidencia y el Comité Consultivo y de Vigilancia (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

- a) **Junta de Gobierno:** es un órgano tripartito integrado por los sectores obrero, patronal y gubernamental, que tiene como objetivo emitir las reglas de carácter general y otorgar, modificar o revocar las autorizaciones para la operación y funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro y sus participantes. Está integrada por el Secretario de Hacienda y Crédito Público (quien la preside), el Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, dos vicepresidentes de la misma y otros trece vocales. Dichos vocales son el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Banco de México, el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, el Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Presidente de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y el Presidente de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. Los cinco vocales restantes son designados por el Secretario de Hacienda y Crédito Público debiendo ser cuatro representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores, actualmente 2 de la Confederación de

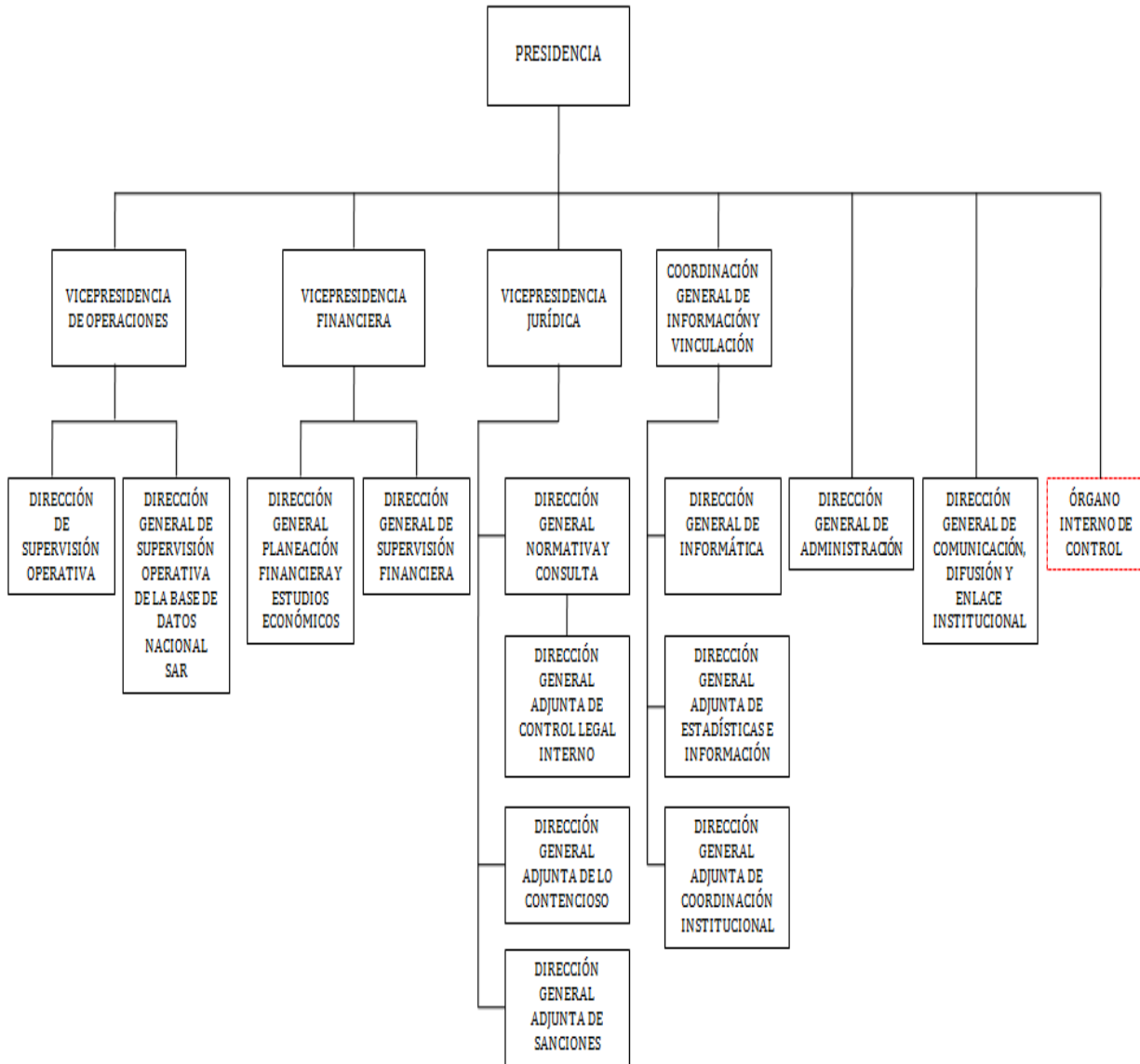
Trabajadores de México (CTM), uno de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y uno de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), además uno de los correspondientes a los patrones, actualmente la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), que formen parte del Comité Consultivo y de Vigilancia.

b) **Presidencia:** Es la máxima autoridad administrativa de ésta y ejerce las facultades que le otorga la ley (SAR) y las que le delegue la Junta de Gobierno.

c) **Comité Consultivo y de Vigilancia:** es un órgano tripartito, que tiene como objetivo velar por los intereses de las partes involucradas, a efecto de que siempre se guarde armonía y equilibrio para el mejor funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Está integrado por los sectores obrero, patronal y gubernamental y representado por las siguientes organizaciones:

- Sector obrero, representado por tres miembros de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), uno de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), uno de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y uno de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).
- Sector patronal, integrado por un representante de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), uno de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), uno de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), uno de la Asociación de Bancos de México (ABM), uno de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS) y uno de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles (AMIB).
- Sector gubernamental, representado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Banco de México (Banxico), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) (AFORE).

Estos tres órganos son la base del funcionamiento pero existen vicepresidencia y coordinaciones donde se delegan las responsabilidades, como complemento eficaz y eficiente para su cumplir con su total tarea.



Fuente: Manual de Organización de la CONSAAR, Junio 2012

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Depende de la Secretaría de Función Pública

DERECHOS Y LIMITACIONES DE LA CONSAR

Derivado de las facultades de supervisión y vigilancia, se facultaba a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro para determinar la imposición de sanciones administrativas por violación a las disposiciones que regulan el SAR, mediante un procedimiento que respetase la garantía de audiencia. La imposición de sanciones se daba mediante multas. Las multas ascienden hasta el 5% del capital pagado y reservas de capital de la institución, sociedad o persona de que se tratase o hasta cien mil veces el salario mínimo, debiendo notificarse al Consejo de Administración, Consejo Directivo o al infractor correspondiente.

Los trabajadores incorporados al SAR o sus beneficiarios podrían reclamar ante la CONSAR o ante los tribunales competentes, en caso de observar irregularidades en sus fondos.

Es importante resaltar que actualmente ya no es la CONSAR la que interviene en las reclamaciones de clientes en contra de actor de las instituciones de crédito. Ahora dichas quejas y denuncias son tramitadas ante la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios y Servicios Financieros (CONDUSEF). Organismo público descentralizado a nivel nacional de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, creado durante la administración de Zedillo, misma que opera desde el 19 de abril de 1999. Tiene como fin dos tipos de acciones: a) preventivas, con esto se refiere a la orientación, información y promoción de la educación financiera; y, b) correctiva, que son directamente atender y resolver las quejas y reclamaciones de los usuarios de servicios y productos financieros (CONDUSEF).



Oficinas de la CONDUSEF en Av. Insurgentes Sur en México, D.F.

Fuente: Página de la CONDUSEF www.condusef.gob.mx

Una vez modificado el marco jurídico que rige el Sistema de Pensiones, con la conformación jurídica de sus dirigentes y la conformación de la CONSAR, que fue sólo la antesala para reformar nuevamente la *Ley del Seguro Social* y dar pie al vigente sistema de ahorro que existe en nuestro país. El esquema del SAR 92-97 funcionó hasta el 30 de junio de 1997, en virtud de que se reformó la *Ley del Seguro Social* el 21 de diciembre de 1995, entrando en vigor el 1 de julio de 1997 lo que hoy en día se conoce como *AFORE*, tema que se abarcará en el siguiente episodio con el propósito de desmenuzar su funcionamiento y entender sus aplicaciones.

Cabe señalar, que el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos al régimen de la *Ley del ISSSTE* que ha operado desde 1992 en los términos descritos de manera general en los párrafos que preceden, no se modificó con la reforma a la *Ley del IMSS* en 1995; en tal virtud las cuentas individuales de los trabajadores del ISSSTE continúan siendo administradas por las instituciones de crédito en las que la entidad o dependencia haya realizado la apertura (ISSSTE).

No obstante, con fecha 10 de diciembre de 2002 se realizó una reforma a la *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*, misma que contempla que los trabajadores al servicio del Estado que así lo decidan, podrán elegir que los recursos correspondientes al 2% del SAR 92 sean administrados por una AFORE e invertidos por una SIEFORE, con acceso a mayores rendimientos. Además tendrán la posibilidad de acceder a los beneficios del Ahorro Voluntario. Tema también digno de analizar y conocer en el tercer capítulo.

Como referencia, se puede mencionar que la reforma al sistema de pensiones transformó el régimen anterior de “reparto” por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas. Esta reforma, que si bien fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, tiene también el objetivo de ser una herramienta adicional en la consolidación de la economía nacional, al contribuir a la expansión del ahorro, al promover el desarrollo dinámico de los mercados financieros y al constituirse como fuente amplia y permanente de capital de largo plazo. Que permite incrementar el ahorro interno de forma significativa (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

A 15 años de la reforma al sistema pensionario, los activos de las afores representaron más de 11 puntos del producto interno bruto (PIB), con un rendimiento histórico de 6.5%, y los rendimientos que han generado las afores representan el 37% de los 1.6 billones de su saldo total (Meade Kuribreña, 2012).

Si bien las Afores han dado al mercado mexicano una liquidez extraordinaria que no tenía, han sido una fuente de recursos muy importante que han permitido financiar varios tipos de instrumentos financieros que contribuyen al desarrollo económico de nuestro país.

PRIVATIZACIÓN DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

CHILE: MODELO DEL NUEVO SISTEMA

A principios de los ochenta el esquema de pensiones chileno se encontraba en bancarrota a causa del sistema de pensiones existente desde 1920, durante el gobierno militar del general Augusto Pinochet es reemplazado el viejo sistema. En 1980, el nuevo sistema de pensiones deja de lado el sistema de reparto y se proyecta hacia un nuevo sistema de capitalización individual, tal y como lo adoptamos para nuestro sistema de seguridad social en México, con la *Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro* a partir del 1992 y con última reforma a la *Ley del Seguro Social* de 1997, como se mencionó con antelación.

Tradicionalmente en Chile, el sistema de seguridad social se caracterizó por la coexistencia de regímenes de pensiones diferentes entre sí tanto por estar destinados a distintos grupos ocupacionales como por contemplar reglas y beneficios diversos; no obstante, la característica común a las 52 “cajas” o instituciones de previsión que llegaron a coexistir, es que operaban bajo el esquema de reparto; esto significa que con los aportes de los afiliados activos se financiaban las pensiones de los pasivos y, por tanto, la subsistencia del sistema estaba supeditada a la relación “trabajador-pensionado” (Mélendez, 2008).

Durante los primeros años de existencia del sistema, la proporción de trabajadores fue suficiente para financiar los beneficios de los pensionados; sin embargo, los cambios demográficos, que fueron reflejando una permanente disminución de la natalidad y un aumento en las expectativas de vida, revirtieron esta relación, provocando un fuerte desfinanciamiento.

El antiguo sistema se caracterizaba también por su falta de equidad, dado que no existía una relación directa entre los aportes de los trabajadores y los beneficios percibidos, se apreciaban notables desigualdades entre los múltiples grupos cubiertos; esta situación se sustentaba en la facultad del poder político para definir quién se

beneficiaba y cuánto, quedando de manifiesto el otorgamiento de mayores concesiones a los grupos que ejercían mayor presión.

De esta forma, el desfinanciamiento y la inequidad del esquema de reparto dieron origen en ese país a una propuesta de reforma, misma que fue aprobada el 4 de noviembre de 1980, creándose mediante el Decreto de ley número 3500 un nuevo sistema de pensiones, basado en la capitalización individual y administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP); este nuevo sistema comenzó en 1° de mayo de 1981. El antiguo sistema continuó funcionando, principalmente a través de un ente único, denominado Instituto de Normalización Previsional (INP), el cual fusionó a las principales cajas de Previsión y que es el encargado de administrar los regímenes de prestaciones que tenían a su cargo dichas instituciones.

El sistema de pensiones se basa en la capitalización individual obligatoria del ahorro de los afiliados, esto significa que cada trabajador efectúa mensualmente un aporte del 10% de su remuneración, el cual es acumulado en una cuenta individual, que aumenta de acuerdo con los aportes que realiza el trabajador y la rentabilidad obtenida con la *inversión* de sus fondos; el dinero acumulado en la cuenta es propiedad de cada trabajador y opera como patrimonio independiente de la AFP. En este sistema de pensiones, cada trabajador es responsable de formar su propia pensión, sin perjuicio de que el Estado garantice pensiones mínimas (Mélendez, 2008).

Las crisis en los sistemas de pensiones implementados en Latinoamérica en la primera mitad del siglo XX, los obligó a transformarse en los últimos años, y ante el éxito del nuevo sistema de pensiones chileno, provocó un importante y creciente afecto por este modelo lo que llevó a analizar su implementación en diversos países del área. En este sentido, en 1993 Perú, desde 1994 en Argentina y Colombia, Costa Rica y Uruguay a partir de 1995, en 1997 en México, Bolivia y El Salvador, y desde 1998 en Venezuela, se encuentran funcionando sistemas de pensiones similares al chileno, con las variaciones propias de la región que corresponden a la realidad e idiosincrasia de cada país. Lo que viene a demostrar que el sistema de capitalización individual ha pasado a constituirse en

una verdadera y eficaz alternativa de cambio, en lo que respecta a las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, transformando y dinamizando las economías de los países de menor desarrollo.

REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN 1995

La reforma de la *Ley del Seguro Social* del 21 de diciembre de 1995, es el producto de la decisión gubernamental de sanear financieramente al IMSS y evitar un problema social que gradualmente se agravara al quedar dicho instituto sin recursos; pero sobre todo, por lo que significaba para los trabajadores su pensión, ya que el pago de ésta sería insostenible al invertirse la relación entre trabajadores activos y pensionados. Mientras que en 1943 existían 26 trabajadores en activo por pensionado, en el año 2035 serán 2 trabajadores en activo por pensionado (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

El IMSS había alcanzado niveles de excelencia en técnica de salud pública, en instalaciones de avanzada tecnología, logrando impresionantes resultados de tipo médico y clínico, aunque también, paralela y paradójicamente, estaba llegando al gigantismo, a la ineficiencia y a la lenidad; sus costos de operación comenzaban a ser deficientes, la capacidad de respuesta instalada claramente rebasada por la demanda de los beneficiarios de sus servicios, siendo una ficción la “calidad y calidez” prometida.

Es por eso que las autoridades en marzo de 1995, por conducto de su Director General el licenciado Genaro Borrego Estrada, reconocieron públicamente las debilidades ante el colapso financiero y de servicios que padecía la institución, por lo que resultaba inaplazable una reforma profunda al sistema; a fin de que siguiera siendo un soporte de estabilidad social y amortiguador de los efectos más nocivos de la crisis económica que resentía el país. Conforme al propio diagnóstico fueron *12 principales causas* que provocaron el derrumbe financiero:

- a) Déficit de mil millones de pesos en el ramo de seguro de enfermedades y maternidad que desde su creación ha operado en números rojos y se refinanciaba con los remanentes de otros seguros.
- b) Disparamiento de las pensiones del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, debido al aumento en la expectativa de vida de la población de tal manera que desproporcionan los ingresos de los egresos y de no reformarse toda la reserva financiera se agotaría en el 2004.
- c) La inequitativa y perjudiciosa estructura de la rama del seguro de riesgo de trabajo, al no reconocer diferencias en la previsión de riesgos en empresas de la misma actividad económica, no ofreciendo incentivos para la modernización.
- d) El alto costo operativo del sistema de ahorro para el retiro de 1992.
- e) El alto costo operativo del ramo de las guarderías que sólo daban servicio a aproximadamente al 15% de las madres trabajadoras, resultando así más cara su operación institucional.
- f) Pérdidas millonarias ocasionadas por el Sistema Nacional de las Tiendas IMSS, incumpliendo con el objetivo para el que fue creado.
- g) Déficit por más de ocho millones de pesos, por concepto de mantenimiento de sus cuatro centros vacacionales, las cuales no eran altamente rentables, a excepción de Oaxtepec.
- h) La incosteabilidad de los servicios que brindaron las funerarias que eran por demás ineficaces.
- i) Los centros comunitarios eran ya obsoletos, anacrónicos y carentes de utilidad para las necesidades de los usuarios.
- j) El costo de su plantilla de personal representa el 46% de sus ingresos.
- k) Desfinanciamiento del sistema de jubilaciones y pensiones de los trabajadores.
- l) Desequilibrio entre la demanda y existencia de medicamentos (Estrada, 1995).

La inminente renovación del Instituto trajo consigo en marzo de 1996 que el Ejecutivo Federal presentara al Congreso la iniciativa de *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*, en la búsqueda de establecer un esquema eficiente y financieramente sustentable. Y fue hasta el 23 de mayo de 1996 cuando se publica la nueva *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*, con la cual inició el nuevo esquema de pensiones que autorizó la participación del sector financiero privado, por medio de las Administradoras de

Fondos para el Retiro (AFORE). Éstas se encargarían de administrar los recursos de cada trabajador. De igual manera se crearon las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE), que son los instrumentos a través de los cuales las Afores invierten los recursos de los trabajadores de las cuales se hablará más adelante.

Esta reforma, que fue diseñada para dar sustentabilidad al sistema de ahorro para el retiro y ofrecer a los trabajadores un medio seguro y confiable para obtener una pensión, se ha vuelto también una herramienta en la consolidación de la economía nacional, al contribuir a la expansión del ahorro, promover el desarrollo dinámico de los mercados financieros y constituirse como una fuente amplia y permanente de capital de largo plazo.

APLICACIÓN DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Si bien se han mencionado las diferentes reformas a la *Ley del Seguro Social*, ahora se señalarán a cada uno de los ramos de seguro que abarca esta ley. En principio, la LSS de 1943 sólo contemplaba el régimen obligatorio, comprendiendo en el mismo *tres ramos* de seguros específicos: 1) el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 2) el seguro de enfermedades no profesionales y maternidad; y 3) el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

Para 1973, amplió su cobertura de las ramas de seguro que integran el régimen obligatorio y creó las prestaciones sociales. En un principio el régimen obligatorio contemplaba *cuatro ramos* de seguros, a saber: 1) el seguro de riesgos de trabajo; 2) el de enfermedades generales y maternidad; 3) el de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y 4) el de guarderías para mujeres aseguradas. Luego, a partir del 1° de mayo de 1992, se creó un nuevo ramo de seguro del régimen obligatorio: 5) el seguro de retiro (Ruiz Moreno, 2000).

En la actual LSS de 1997, se incorpora un régimen voluntario, conformado por dos seguros específicos: a) el seguro facultativo, en éste la persona puede incorporarse o retirarse libremente en el momento que lo desee; y b) seguros adicionales, se lleva a cabo mediante convenios que permiten la incorporación de personas no señaladas por la ley, en tanto sean familiares dependientes de los asegurados (Ramírez Chavero, 2009). Y en

el régimen obligatorio se preservan de alguna manera, los mismos seguros, aunque reordenados y redistribuidos con el fin de contar con un sofisticado sistema de financiamiento, quedando de la siguiente manera:

Régimen obligatorio:

- 1) Riesgos de trabajo;
- 2) Enfermedades y maternidad;
- 3) Invalidez y Vida;
- 4) Retiro, cesantía en edad avanzada, vejez y;
- 5) Guardería y prestaciones sociales.

Como lo establece el artículo 12 de la LSS son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen o cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción; y,
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

RIESGOS DE TRABAJO

Se consideran riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (art. 41 LSS). También es riesgo de trabajo el accidente que ocurra cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa (art. 42 LSS).

Entendiéndose como accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, que se presente en ejercicio o con motivo del

trabajo. Y enfermedad de trabajo será el estado patológico originado en ejercicio o con motivo de trabajo (art. 43).

Los recursos necesarios para cubrir los gastos de administración y las prestaciones del Seguro de Riesgo de Trabajo, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que están obligados a cubrir los patrones. Mismas que se determinarán en relación con la cuota diaria base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate.

Para determinar cuánto pagarán los patrones por este concepto, éstos deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor, y al producto se le sumará el 0.0025, el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la siguiente fórmula (Mélendez, 2008):

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

Dónde:

S= Total de días subsidiarios a causa de incapacidad temporal.

365= Días naturales del año.

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

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

D= Número de defunciones.

F= 2.3, que es el factor de prima.

N= Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

M= 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Se encuentran amparados por este seguro de enfermedades no profesionales:

- I. El asegurado.
- II. El pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, viudez, orfandad o ascendencia.
- III. La esposa o la mujer con que el asegurado o pensionado haya hecho vida marital los últimos 5 años.
- IV. Los hijos menores de 16 años.
- V. Los hijos del asegurado o pensionado que se encuentren incapacitados, o que siendo mayores de 16 años y menores de 25 años estén estudiando en planteles del sistema educativo nacional.
- VI. Los ascendientes del asegurado o pensionado que dependan económicamente de éste y vivan en su hogar.

Los recursos para cubrir las prestaciones en dinero, en especie y los gastos de administración del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se obtiene de las cuotas que deberán cubrir los sujetos obligados, además de la cuota social que le corresponde al Estado. Cuota que será pagada mensualmente al Instituto de la siguiente manera:

Patrón: 13.9% de un Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF) por asegurado; 6% adicional por los trabajadores que tengan un SBC tres veces mayor al SMGDF por asegurado.

Trabajador: 2% cuando el trabajador tenga un Salario Base de Cotización (SBC) tres veces mayor al SMGDF.

Estado: 13.9% de un SMGDF por asegurado, actualizado cada tres meses conforme al INPC.

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Conforme al art. 119 de la LSS, existe invalidez cuando debido a una enfermedad o accidente no profesional, el asegurado se haya imposibilitado para procurarse mediante trabajo igual una remuneración superior al 50% de la que percibía habitualmente.

Al igual conforme al art. 127 de la *LSS*, cuando el asegurado muera por enfermedad o por accidente no profesional, y asimismo cuando el pensionado fallezca por invalidez, sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones siempre y cuando cumplan con los requisitos de esta ley. El monto de la pensión será equivalente al 90% de la que hubiere correspondido por invalidez.

Los recursos necesarios para cubrir prestaciones y los gastos de administración, incluyendo la constitución de la reserva técnica del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se obtiene de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y trabajadores, además de la cuota social que le corresponde al Estado. Quedando conformada de la siguiente manera:

Patrón: 1.75% sobre SBC; Trabajador: 0.625% sobre SBC; y, Estado: 7.143% para todos los casos en que no se esté expresamente previsto por la ley o convenio.

RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador “queda privado de todo trabajo remunerado” al cumplir 60 años de edad. Para tener derecho a las prestaciones de este seguro deben reunir 1250 cotizaciones semanales, para el seguro de vejez deberá tener la edad de 65 años.

Las prestaciones en el ramo de retiro se financiarán por una cuota diaria, que será pagada mensualmente al Instituto, con un límite superior de 25 veces el SMGDF, por el patrón que corresponde al 2% del SBC.

Las prestaciones en el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, se financiarán por una cuota diaria, que será pagada mensualmente de la siguiente manera:

Patrón: 3.150% SBC; Trabajador: 1.125% SBC y el Estado: 7.143% del total de las cuotas y el 5.5% mensual del SMGDF como cuota social que se actualizará cada tres meses conforme al INPC en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Esta rama cubre el riesgo de no poder brindar cuidado a los hijos en su primera infancia debido a la jornada laboral. Tienen derecho a este servicio: la mujer trabajadora, o el trabajador viudo o divorciado que judicialmente tenga la guarda y custodia de sus hijos. El trabajador deberá aportar el 1 % del Salario Base de Cotización (SBC).

¿QUÉ ES EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN?

El Salario Base de Cotización, conocido en la Ley anterior de 1973 como Salario Diario Integrado, es utilizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar las cuotas obrero patronales, mensuales y bimestrales que se pagan bajo el régimen obligatorio, de la nueva *Ley del Seguro Social*, promulgada en 1997.

Se calcula a partir de una serie de criterios establecidos en el segundo capítulo, en el artículo 27 de la *Ley del Seguro Social* y tomando en cuenta los días del mes natural (Ruiz Moreno, 2000).

CRITERIOS QUE SÍ INTEGRAN	CRITERIOS QUE NO INTEGRAN
1) Cuota diaria. 2) Alimentación (8.33% por cada alimento), en lo que exceda al inciso h). 3) Sobresueldo. 4) Gratificaciones de todo tipo. 5) Vacaciones y prima vacacional. 6) Tiempo extraordinario excedente al artículo 66 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> . 7) Comisiones sobre ventas. 8) Aguinaldo anual. 9) Habitación, en lo que exceda al inciso h). 10) Ayuda de renta. 11) Percepción por jornada discontinua. 12) Otras compensaciones periódicas.	a) Instrumentos de trabajo. b) El ahorro cuando se integre por un depósito semanal, quincenal o mensual igual, tanto por parte del trabajador como de la empresa. c) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT). d) Cantidades otorgadas por el patrón para fines sindicales. e) Aportaciones adicionales del patrón para cuotas de retiro, cesantía y vejez del trabajador. f) Participación en las utilidades de la empresa.

<p>13) Prestaciones en especie.</p> <p>14) Pago por antigüedad.</p> <p>15) Nivelación de plaza superior.</p> <p>16) Prima dominical.</p> <p>17) El ahorro, cuando se constituye en forma diversa del inciso b), o cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces por año.</p> <p>18) Premios por eficiente producción.</p> <p>19) Premios por puntualidad o asistencia en lo que exceda los límites del inciso g).</p> <p>20) Propinas pactadas contractualmente, pagadas por el patrón e incluidas en porcentaje fijo en la propia nota de consumo de servicio.</p> <p>21) Sobresueldo por suplir puesto de mayor nivel o salario.</p> <p>22) Premios por juntas.</p> <p>23) Cualquier otro pago o compensación esporádico, incluido o no en el contrato laboral.</p> <p>24) Vales de despensa, en lo que excedan los límites del inciso i).</p> <p>25) Otras percepciones adicionales.</p> <p>26) Premios por higiene.</p>	<p>g) Premios por asistencia o puntualidad, que no rebasen el 10% del salario base de cotización.</p> <p>h) La habitación y alimentación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador (en forma onerosa: que represente mínimo el 20% del salario mínimo general del D.F.)</p> <p>i) Las despensas, en especie o dinero, que rebasen el 40% del salario mínimo general del D.F.</p> <p>j) Cuotas del IMSS a cargo del trabajador cuyo pago absorbe el patrón.</p> <p>k) Domingos y días festivos laborados.</p> <p>l) Gastos de consumo de gasolina pagados al trabajador por el vehículo que ocupe para sus labores.</p> <p>m) Gastos de previsión social pagados al trabajador (tales como médicos, dentales, hospitalarios, compras de lentes, etc.).</p> <p>n) Gastos de transporte del empleado, tanto para sus labores como al centro de trabajo, ya sea en vehículo propio o de la empresa.</p> <p>o) Gastos de viaje o viáticos.</p> <p>p) Horas extras, hasta 9 a la semana, conforme al artículo 66 de la <i>LFT</i>.</p> <p>q) Vacaciones laboradas y pagadas al trabajador (indemnización a sus derechos laborales de descanso).</p> <p>r) Aportaciones del patrón para fines sociales, para constituir fondos de algún plan de pensiones derivado de contratación colectiva o creado por el patrón, que reúnan los requisitos de la CONSAR.</p>
---	--

NOTA: Conforme al último párrafo del artículo 27 de la *Ley del Seguro Social*, los conceptos que se excluyan del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

El Salario Base de Cotización máximo será el equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente en el D.F. El salario base de cotización mínimo será el equivalente a 1 salario mínimo del área geográfica del asegurado.

También debe considerarse lo estipulado en el art. 34 y 35 de la *LSS* que establece que cualquier modificación del salario base de cotización y por el motivo que sea, el patrón debe dar aviso de *modificación de salario* al Instituto, los primeros 5 días después de haberse efectuado esta. De no ser así, se hará acreedor a las sanciones correspondientes.

El pago de las cuotas obrero patronales mensuales, se harán como mensualidades vencidas, es decir, el mes de enero se pagara a más tardar el 17 de febrero y así sucesivamente de acuerdo con los artículos 29 y 39 de la *LSS*.

Forma de Cálculo del Factor de Integración		
Determinación del SBC con prestaciones de la Ley Federal del Trabajo		
Concepto	Desarrollo	Factor diario
Salario diario		1
Aguinaldo	$(15 \times 1 / 365)$	0.0411
Prima vac. (1 año trabajado)	$(6 \times 1 \times 25\% / 365)$	0.00411
Factor de Integración		1.04521

El aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, son prestaciones que ya se conoce cuánto se van a otorgar al trabajador, al momento de su contratación. Con estos datos, determinamos un "factor de integración", a fin de saber con certeza cuál es el SBC con el que se debe afiliar al trabajador a los institutos de seguridad social.

SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

El Instituto, adecuándose a las necesidades actuales y a la simplificación administrativa, ordenó (de conformidad con el art. 39 de la LSS), la creación un programa informático para realizar el cálculo de las cuotas obrero-patronales llamado SUA, Sistema Único de Autodeterminación, el cual se proporciona y se puede descargar a través de su página web: <http://idse.imss.gob.mx/imss/>. El archivo que se genera con este programa, es usado para realizar el pago correspondiente en los bancos o entidades receptoras.

ORGANIZACIÓN CIVIL COMO APOYO A LAS AFORES: AMAFORE

La Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro A.C. (AMAFORE) es el organismo que aglutina y representa los intereses de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) ante las autoridades y cualquier institución pública y privada, en beneficio de los trabajadores afiliados a estas instituciones de ahorro (AMAFORE, Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro A.C.).

La misión de la AMAFORE es representar a sus socios, a fin de lograr el desarrollo de la industria, coadyuvando a la consolidación de un sistema nacional de ahorro para el retiro sustentable. Se constituyó en febrero de 1997. Desde entonces, la AMAFORE ha realizado esfuerzos para el desarrollo y consolidación del Sistema Mexicano de Pensiones y para la difusión y promoción de la cultura financiera del ahorro para el retiro.

Con el objetivo de despertar el interés de los trabajadores en su ahorro para el retiro, la Asociación Mexicana de AFORE realiza investigaciones, ponencias, conferencias, estudios, ofrece asesorías telefónicas, personales o por internet.

Desde septiembre de 2011, trabaja en conjunto, con la CONSAR y las diferentes AFORES, en una campaña de educación financiera, en busca de incrementar los recursos financieros de nuestro país.

CONCEPTOS BÁSICOS DEL SISTEMA DE AFORES EN MÉXICO

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, esta nueva ley entró en vigor el 1 de julio de 1997. Y es en ella, donde se cita por primera vez a las AFORES, en similitud a las administradoras de fondos de pensiones de países como Chile, Argentina, Colombia y Uruguay.

Una definición constante de AFORE, es que son entidades financieras privadas que se dedican de manera exclusiva a administrar los fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y recientemente de los afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro). Reguladas como se estableció por la CONSAR, y autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Su finalidad es que todos los trabajadores puedan contar con una pensión al momento de su retiro. Cuando los recursos de la AFORE no son suficientes para la pensión, el trabajador recibe una pensión garantizada del gobierno mexicano, equivalente a 1 salario mínimo del Distrito Federal por día y que se actualizará el mes de febrero todos los años conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Con esta nueva ley, se distinguen dos tipos de seguros, el obligatorio y el voluntario; establece la obligatoriedad de que el patrón inscriba al trabajador y realice el pago de las cuotas correspondientes. Uno de los principales fundamentos de este nuevo sistema de pensiones es la libertad de elección del trabajador, respecto de la administradora de fondos para el retiro que administrará sus recursos (Vallarta Plata, 2006).

Los objetivos de este sistema, además de garantizar una pensión digna, es la de motivar la participación activa del trabajador asegurando la plena propiedad y control de éste sobre sus ahorros; contar con una mayor aportación del gobierno. La reforma al sistema de pensiones del Seguro Social responde a la necesidad de seguir manteniendo las prestaciones de la seguridad social para los trabajadores. Empleando mecanismos financieros que permiten lograr un mayor rendimiento de sus recursos.

El Sistema de Ahorro para el Retiro tiene una función social, ya que a través de él, los trabajadores forjan la pensión que les permitirá independencia económica al momento del retiro y contar con un apoyo monetario en su edad madura.

Pero, ¿cómo se consolida una AFORE ante la CONSAR? ¿cuáles son los requerimientos? Para formar una AFORE, es necesario que sea autorizada, obviamente, por la CONSAR; esa autorización es circunstancial, se deben tomar en cuenta las condiciones del mercado, el orden público y el interés social, que determinarán otorgar o no dicha autorización, oyendo previamente a la SHCP. Entre los requisitos que se requieren para otorgar esa autorización es necesario presentar lo siguiente (Mélendez, 2008):

- Solicitud respectiva y proyecto de estatutos;
- Programa general de operación y funcionamiento;
- Programa de divulgación de la información;
- Programa de reinversión de utilidades;
- Manual de organización;
- Programa de autorregulación;
- El accionista que tenga el control de la administradora deberá presentar un estado de su situación patrimonial de los últimos cinco años inmediatos anteriores a la presentación de la solicitud.
- La CONSAR aprobará las escrituras constitutivas, así como sus modificaciones, para su inscripción en el registro público del comercio.

Su funcionamiento es regulado por la *Ley de Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR)* estipulado en su artículo 20 que dice: (LSAR, 1996)

- ❖ Deberán ser Sociedades Anónimas de Capital Variable, debiendo utilizar en su denominación o a continuación de ésta, la expresión “Administradora de Fondos para el Retiro” o su abreviatura “AFORE”. Las administradoras no deberán utilizar en su denominación, expresiones en idioma extranjero o el nombre de alguna asociación religiosa o política, ni utilizar símbolos religiosos o patrios que sean objetos de devoción o culto público;

- ❖ Tener íntegramente suscrito y pagado su capital mínimo exigido en los términos de esta ley y de las disposiciones de carácter general que para tal efecto expidan;
- ❖ El número de sus administradores no será inferior a cinco y actuarán constituidos en consejo de administración; e
- ❖ Informar a la Comisión de los nombramientos de los miembros del consejo de administración, del director general y de los funcionarios de dos niveles inmediatos siguientes y de sus comisarios y someter a la aprobación del Comité Consultivo y de Vigilancia, los nombramientos de los consejeros independientes y del contralor normativo”.

En lo que respecta al capital social de las AFORE, se compone de dos tipos de acciones: acciones serie “A” y acciones serie “B”. Las acciones de la serie “A” deben representar como mínimo el 51% del capital social y únicamente podrán ser adquiridas por personas físicas mexicanas, así como personas morales mexicanas, cuyo capital sea mayoritariamente propiedad de mexicanos y sean efectivamente controladas por los mismos.

El 49% restante del capital social podrá integrarse indistinta o conjuntamente por acciones de las series “A” y “B”, siendo libre suscripción las de la serie “B”. El artículo 21 de la *LSAR* establece prohibición expresa respecto a la participación de personas morales extranjeras que ejerzan funciones de autoridad en el capital de las administradoras permitiéndose la participación de instituciones financieras del exterior, siempre que sea de acuerdo con los tratados y acuerdos internacionales que suscriba la SHCP.

La administradora deberá contar con un capital fijo, sin derecho a retiro y totalmente pagado, que será mínimo de \$25,000,000.00 (Veinticinco millones de pesos). Asimismo, las administradoras deben contar con una reserva especial que deberá estar invertida en las sociedades de inversión que éstas operen.

La administradora debe abrir, administrar y operar las cuentas individuales de los trabajadores, recibir cuotas y aportaciones; individualizar las mismas, así como sus rendimientos; invertir los fondos en sociedades de inversión, enviar estados de cuenta al domicilio de los trabajadores; proporcionar servicios de información al público, prestar

servicios de administración a las sociedades de inversión, operar y pagar los retiros programados y entregar los recursos a las instituciones de seguros cuando el trabajador elija la modalidad de renta vitalicia o cuando procedan las pensiones de sus beneficiarios a cargo del seguro de sobrevivencia (LSAR, 1996).

De acuerdo con el artículo 47 de la misma ley (LSAR), la administradora podrá operar varias sociedades de inversión, cuya cartera estará compuesta por diferentes valores, atendiendo al grado de riesgo de los mismos. Los trabajadores son los que eligen a qué sociedad de inversión se canalizarán sus recursos.

En consecuencia, se puede afirmar que las AFORE responden de manera directa e inmediata de los actos realizados por consejeros, directivos y empleados de las mismas; así mismo de los actos realizados por consejeros o directivos de las sociedades de inversión que administren; sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales. En contraprestación a la delicada actividad de estas entidades financieras, tienen desde luego y es de su mayor interés, el derecho a recibir *comisiones* que cobran a los trabajadores.

Las AFORE cobran de ocho a nueve comisiones a los trabajadores, con cargo a su cuenta individual; estas comisiones adoptarán la forma de cuota fija en efectivo y pagada directamente por los trabajadores, por la prestación de los siguientes servicios: expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos por la ley o en su reglamento, reposición de documentación de la cuenta individual, pago de retiros programados, y por depósito o retiro de subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores. Las comisiones más importantes son sobre flujo, saldo y rendimiento, este tipo de comisiones adopta la forma de porcentaje.

A la fecha, y con motivo de la reforma a la nueva *Ley del ISSSTE*, la *Ley del SAR* fue modificada respecto a este rubro. Se estableció el cobro de comisiones sobre los movimientos de las cuentas pero no en cuanto a su administración (Mélendez, 2008).

- *Comisión sobre flujo:* esta comisión se cobra sobre el salario base de cotización del trabajador al seguro social, es decir que se calcula sobre la cantidad de dinero que recibe el Seguro Social y no sobre la cantidad que el Seguro Social entregue al AFORE, que toma del salario del trabajador.
- *Comisión sobre saldo:* ésta se cobra sobre el saldo existente en la cuenta del trabajador después de aumentarle los intereses y demás aportaciones; a las cuentas que no han registrado depósito de cuotas durante un año calendario, las AFORES cobrarán este tipo de comisión.
- *Comisión sobre rendimientos reales:* esta comisión se cobra sobre los rendimientos reales, es decir, si el dinero que tiene el trabajador en su cuenta individual creció 2% en un mes, éste es un rendimiento nominal; pero si la inflación es de 1% éste se tiene que descontar al crecimiento nominal, teniendo como rendimiento real 1%, sobre este porcentaje la AFORE cobrará su comisión.

Los trabajadores pueden cambiar de AFORE una vez al año, cuando se cambie el régimen de inversión aumentando el riesgo, cuando aumenten las comisiones que cobra la AFORE y cuando la AFORE se encuentre en disolución. Las AFORE tienen prohibido emitir obligaciones, gravar su patrimonio, otorgar garantías o avales, adquirir valores salvo a las excepciones legales, adquirir acciones de otra AFORE sin la autorización de la CONSAR, obtener préstamos o créditos, adquirir el control de empresas, así como las demás que señalen las leyes aplicables.

Al inicio del año 2013, estaban registradas ante la CONSAR un total de 13 AFORE's, pero en los primeros días del mes de Marzo se autorizó por las vías e instancias correspondientes la fusión entre Afore XXI Banorte y Afore Bancomer. Por lo tanto, quedan registradas ante la CONSAR un total de 12 AFORES, que se enlistan a continuación:



Fuente: CONSAR 2013

A continuación, se presenta una tabla con el fin de mostrar cuantas cuentas individuales administra cada una de las AFORE's al cierre de diciembre de 2013.

Cuentas Administradas por las Afores
(Cifras al cierre de diciembre de 2013)

Afore	Cuentas de Trabajadores Registrados ¹	Cuentas de Trabajadores Asignados ²		Total de Cuentas Administradas por las Afores ⁵
		Con Recursos Depositados en Siefores ³	Con Recursos Depositados en Banco de México ⁴	
Afirme Bajío	68,349	554	-	68,903
Azteca	704,149	561	-	704,710
Banamex	6,437,073	1,337,412	-	7,774,485
Coppel	5,015,166	100	-	5,015,266
Inbursa	1,087,618	1,566	-	1,089,184
Invercap	1,601,530	1,514,195	-	3,115,725
Metlife	398,269	647,664	-	1,045,933
PensionISSSTE	1,089,967	1,812	-	1,091,779
Principal	2,393,927	1,460,324	-	3,854,251
Profuturo GNP	2,628,181	425,770	-	3,053,951
SURA	4,054,818	2,086,138	-	6,140,956
XXI Banorte	8,439,240	3,158,529	6,325,507	17,923,276
Total	33,918,287	10,634,625	6,325,507	50,878,419

FUENTE: CONSAR ENERO 2014

NOTA:

¹ Trabajadores que se registraron en alguna AFORE. Incluye trabajadores independientes y cotizantes al ISSSTE.

² Trabajadores que no se registraron en alguna AFORE y la CONSAR los asignó a una de acuerdo con las reglas vigentes.

³ Trabajadores que tienen una cuenta individual en AFORE y que sus recursos están depositados en SIEFORE's.

⁴ Trabajadores que tienen una cuenta individual en AFORE y que sus recursos están depositados en el Banco de México. Incluye cuentas pendientes de ser asignadas.

⁵ Incluye cuentas pendientes de ser asignadas

¿QUÉ ES UNA SIEFORE?

Los recursos de la cuenta de ahorro para el retiro o cuenta Afore son invertidos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE). Las SIEFORE's son entidades financieras administradas y operadas por las AFORE's y autorizadas por CONSAR. Su objetivo es invertir el ahorro de las cuentas Individuales y son legalmente independientes de las AFORE's, por lo que los recursos de los trabajadores se encuentran totalmente separados del patrimonio de las AFORE's (CONSAR, Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro, 1996) .

Las SIEFORE:

- Invierten en los mercados financieros, sujetas a un régimen de inversión.
- Reciben los rendimientos generados por la inversión.
- Informan el valor de las inversiones a la Afore para que actualice el saldo de la cuenta individual de ahorro para el retiro

Al igual que las Administradoras de Fondos para el Retiro, las SIEFORES deben cubrir los siguientes requerimientos establecidos en el artículo 40 (LSAR, 1996):

Artículo 40.- Para organizarse y operar como sociedad de inversión se requiere autorización de la Comisión que será otorgada discrecionalmente, oyendo previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a los solicitantes que presenten propuestas viables económica y jurídicamente, que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Presentar la solicitud respectiva, así como el proyecto de estatutos sociales;*
- II. Presentar un programa general de operación y funcionamiento de la sociedad, que cumpla con los requisitos que establezca la Comisión; y*
- III. Las escrituras constitutivas de las sociedades de que se trata, así como sus reformas, deberán ser aprobadas por la Comisión, Una vez aprobadas la escritura o sus reformas deberán inscribirse en el Registro Público de Comercio.*

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

De la misma manera que las administradoras, las SIEFORE deben ser sociedades mercantiles constituidas conforme la legislación mercantil, pero conjugando algunas reglas especiales que establecen las normas del SAR, como lo relativo al capital social, las reglas para constituir su régimen accionario, entre otras (Vallarta Plata, 2006).

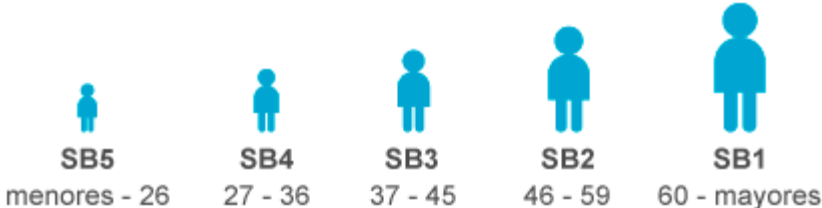
¿CÓMO FUNCIONAN LAS SIEFORE'S?

El sistema se inició con la creación de dos tipos de sociedades de inversión: una donde invertía todas las cuotas y aportaciones que hacía el patrón y el gobierno en instrumentos financieros nacionales de deuda a corto plazo emitidos por la Tesorería del Gobierno Federal (cetes y bondes), y otra para controlar las Aportaciones Voluntarias del trabajador, donde se invertían todas las aportaciones que realizaba el trabajador, las cuales podían ser temporales (mayores de seis meses) y las permanentes durante toda su vida laboral.

La primera modificación que se hizo a las SIEFORE's fue que al total de las inversiones que administraban las AFORE, se clasificaron en dos grupos dependiendo de la edad de los dueños de las cuentas individuales, los cuales fueron asignados a la SIEFORE Básica 1, a todo trabajador cuya edad fuera de 56 años en adelante, cuyos recursos se invertirían preferentemente en instrumentos de deuda tanto nacionales como internacionales a (corto plazo), agrupando en la Básica 2, a todo aquel titular de una cuenta individual, que tuviera una edad menor de 56 años, el objetivo de esta división era el de obtener mayores rendimientos de aquellos recursos que no se van a necesitar en un corto plazo, lo que le permitía a las AFORE diseñar con dichos recursos, una estrategia a largo plazo con otros instrumentos financieros a largo plazo (de deuda, de renta variable, de notas con capital protegido etc.) que por su naturaleza generan una mayor rentabilidad, por el tiempo que falta para ser usados, en caso de tener pérdidas, se tendrá

tiempo para que recupere su valor, que es el caso de todos aquellos trabajadores menores de 56 años que fueron agrupados en la SIEFORE Básica 2.

Como el monto de los recursos acumulados en la administradoras han aumentado considerablemente, así como el número de los titulares y por consiguiente su edad, que es muy variada, la CONSAR al abrir el abanico de instrumentos en los que pueden invertir las SIEFORES y nuevamente con el objetivo de hacer más rentables aquellos recursos que para ser utilizados en el pago de las pensiones, tendrán que pasar un largo plazo, decidió volver a dividir a los titulares menores de 56 años en otros tipos de sociedades de inversión que por el tiempo en que van a manejar los recursos pueden invertirlos en otros instrumentos que con ciertos riesgo serán más beneficiosos. Para tal efecto de dos SIEFORES que había autorizado, a partir del 2007 se crean tres sociedades más de inversión especializadas para el retiro. De esta manera, se pasó de dos a cinco, con lo que se ampliaron las opciones de inversión de los trabajadores:



Fuente: CONSAR 2012

Con esto, se buscó que las personas de mayor edad no expusieran su dinero a riesgos propiciados por los mercados, mientras que los de menor edad, por tener más tiempo para cotizar, se les permitió que su dinero fuera expuesto a un mayor número de inversiones.

Como ya mencionamos existían cinco fondos básicos (SIEFORE's Básicas) en los que se invertían los ahorros de los trabajadores de acuerdo a la edad de cada trabajador, guardando una relación apropiada entre el rendimiento y la seguridad de las inversiones.



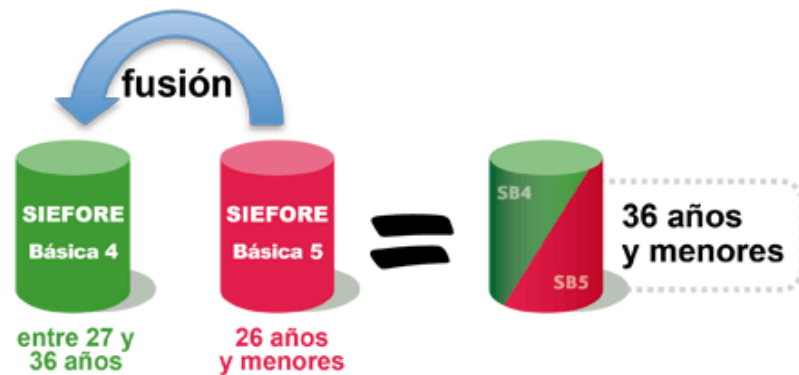
Fuente: CONSAR 2012

El régimen de inversión de las SIEFORE Básicas 4 y 5 era casi idéntico. Esto se debía a que ambos fondos administraban recursos de trabajadores jóvenes que se encontraban a 30 o más años de la pensión.



Fuente: CONSAR 2012

Por lo anterior, la SIEFORE Básica 5 fue asimilada en la SIEFORE Básica 4, lo cual facilitará la gestión de las inversiones de la SB5, ya que con un reducido crecimiento de los archivos administrados en dicho fondo, representaba una mayor complejidad para aprovechar cabalmente las posibilidades de diversificación.



Fuente: CONSAR 2012

Por lo que todos los trabajadores que tienen sus recursos en la SIEFORE Básica 5, se le transferirán íntegramente a la SIEFORE Básica 4, sin que ello implique menoscabo alguno para el que se encuentra en la SB5.

Estas modificaciones en los cuadros del Indicador de Rendimiento Neto y en todos los cuadros estadísticos de la página oficial de la CONSAR se vieron reflejadas a partir del 15 de diciembre de 2012.

Según la normatividad vigente, cada SIEFORE puede contar con un porcentaje particular de los siguientes instrumentos: renta variable nacional, renta variable internacional, deuda privada nacional, deuda internacional, instrumentos estructurados y deuda gubernamental. La combinación de estos instrumentos financieros en cada una de las SIEFORES logra que los ahorros del trabajador sean invertidos de manera eficiente, segura y con mejores rendimientos.

La mezcla de activos financieros dentro de cada SIEFORE está diseñada de acuerdo con el perfil de los afiliados. Así, por ejemplo, la SIEFORE Básica 1 (SB1) está enfocada en mantener el valor de los recursos pensionarios de las personas más cercanas al retiro, mientras que la SIEFORE Básica 5 (SB5), que corresponde a los trabajadores más jóvenes, es mucho más diversificada.

Es importante mencionar que los trabajadores que no están de acuerdo con el perfil de inversión que tiene la SIEFORE que le corresponde, pueden cambiarse a una con un perfil de inversión más conservador, si lo consideran conveniente.

Cabe destacar que, de acuerdo con la regulación, el valor de las inversiones en cada una de las SIEFORE's se determina diariamente con base en los precios que genera un tercero independiente denominado "proveedor de precios". Este se realiza mediante una metodología de valuación pública, de tal forma que todos los instrumentos en el portafolio de las SIEFORE's cuentan con un precio de mercado (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

COMPOSICIÓN DE UNA SIEFORE

Una de las modalidades que diferencian a las SIEFORE de las AFORE's, es la existencia obligada de aquéllas, de contar con Comités que regularan lo dispuesto por el Gobierno Federal.

Se estructura de la siguiente manera:

- Consejo de Administración. El Consejo lo integran un mínimo de cinco consejeros los cuales son designados en asamblea de accionistas. La singularidad consiste en que dos de los cinco consejeros deberán ser independientes; los mismos miembros del Consejo de Administración de la AFORE son los que operarán las SIEFORE.
- Comité de Inversión. Este comité tiene la enorme responsabilidad de determinar la forma en que se compondrá la cartera de valores, el tipo de valores que se adquieran por las SIEFORE, con los recursos de los trabajadores.

Este comité tiene, en consecuencia, la gran responsabilidad de buscar inversiones rentables, sólidas y seguras, a fin de garantizar los fondos de pensiones y desde luego procurar una adecuada rentabilidad.

La composición de la cartera de inversión requiere necesariamente de la aprobación del Director General de la AFORE y la de un consejero independiente.

Para mayor concreción con lo que se refiere al artículo 42 de la LSAR, en el que se establece lo siguiente:

Artículo 42.- Las sociedades de inversión deberán contar con un comité de inversión que tendrá por objeto determinar la política y estrategia de inversión y la composición de los activos de la sociedad, así como designar a los operadores que ejecuten la política de inversión.

Este comité deberá integrarse cuando menos con un consejero independiente, el director general de la administradora que opere a la administración de la sociedad de inversión y los demás miembros que designe el consejo de administración de la sociedad de inversión de que se trate. No podrán ser miembros de este comité aquellas personas que sean miembros del comité de riesgos de la sociedad con excepción del director general de la administradora, el cual deberá participar en ambos comités.

La designación de los operadores de las sociedades de inversión deberá contar con el voto favorable de los consejeros independientes que sean miembros del comité de inversión.

- Comité de Análisis de Riesgos. Este órgano tiene la delicada función de estudiar y aprobar en su caso, el riesgo de la cartera de inversión en general; para ello se debe analizar el margen de riesgo de todos y cada uno de los instrumentos que componen la cartera, obviamente su principio o base de su accionar es la rentabilidad y la obtención del mayor beneficio para los trabajadores. Es importante resaltar que el análisis del riesgo es fundamental, ya que no se puede ni se debe arriesgar el patrimonio de los trabajadores, quienes al final de su jornada esperan disfrutar de una adecuada pensión que les permita vivir con decoro. Además de este comité, existe un área administrativa que coadyuva con el Comité de Análisis de Riesgos, con estudios y dictámenes técnicos. Que se estipula en el artículo 45 de la *Ley del SAR*, que dice así:

El Comité de Análisis de Riesgos tendrá por objeto el establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integren la cartera de las sociedades de inversión. Dicho comité estará integrado por tres representantes de la Comisión, uno de los cuales a designación de ésta, lo presidirá, dos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dos del Banco de México, dos de la Comisión Nacional Bancaria y de valores y dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

- Comité de Valuación. Es comprensible que este comité tenga la función específica de valorar los documentos y valores que puedan ser adquiridos por las *SIEFORE*, - además de establecer criterios técnicos para la valuación de los valores de que se

compone la cartera de la sociedad de inversión, su beneficio ya quedó señalado en párrafos anteriores.

A mayor abundamiento, el objetivo de estas sociedades es la inversión de los recursos de todas y cada una de las cuentas individuales que recibe de su AFORE, lo que las obliga a otorgar un máximo de seguridad en la inversión, buscando siempre rentabilidad, en consecuencia el binomio seguridad-rentabilidades la divisa de estas sociedades.

La valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las sociedades de inversión, se sujetará a los criterios técnicos de valuación que establezca un Comité de Valuación, el cual estará integrado por tres representantes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, uno de los cuales, a designación de ésta, lo presidirá, dos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dos del Banco de México, dos de la Comisión y dos de la Comisión Nacional de Seguros y fianzas. Dicho comité dará a conocer los criterios de valuación, así como los procedimientos y técnicas a que deberán sujetarse las administradoras en la valuación de los valores que integran las carteras de las sociedades de inversión.

El régimen de inversión de las SIEFORE, busca incrementar el ahorro interno del país y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo, acorde con el sistema de pensiones, para lo que deberá canalizar los recursos financieros que manejen, preponderantemente a fomentar la actividad productiva nacional, una mayor generación de empleo, la construcción de vivienda, el desarrollo de infraestructura estratégica del país y el desarrollo regional.

Las sociedades de inversión deberán operar con valores, documentos, efectivo y los demás instrumentos que se establezcan en el régimen de inversión que mediante reglas de carácter general establezca la Comisión, oyendo previamente la opinión del Banco de México, de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y del Comité Consultivo y de Vigilancia, debiendo ser favorable esta última.

Los instrumentos de deuda emitidos por personas jurídicas distintas al Gobierno Federal deberán estar examinados por empresas calificadoras de reconocido prestigio internacional.

Las acciones deberán reunir los requisitos de bursatilidad y las demás características que establezca la Comisión. La Comisión, oyendo la opinión del Comité de Análisis de Riesgos, podrá prohibir la adquisición de valores cuando a su juicio representen riesgos excesivos para la cartera de las sociedades de inversión. La Comisión queda facultada para establecer límites a las inversiones cuando se concentren en un mismo ramo de la actividad económica o se constituyan riesgos comunes para una sociedad de inversión.

Los instrumentos que deberán integrar la cartera de las sociedades de inversión, están determinados en las reglas generales emitidas por la propia Comisión. Es obligación de las SIEFORE, elaborar y poner a disposición de los trabajadores un prospecto de información, que es un documento que da a conocer en forma sencilla, clara y precisa la situación patrimonial de la administradora, sus políticas de inversión, los riesgos que corren los inversionistas y en general, los servicios que prestan.

Sin perjuicio de lo anterior, las sociedades de inversión deberán elaborar folletos explicativos que traten cuando menos los puntos básicos de los prospectos de información, los que deberán estar redactados en forma clara y sencilla. Tanto los prospectos como los folletos explicativos deberán estar en todo tiempo a disposición de los trabajadores, en las administradoras y sociedades de inversión Artículo 47 bis (LSAR, 1996).

El artículo 48 de la *LSAR*, hace una precisión de las prohibiciones que en general tienen estas sociedades de inversión, las SIEFORE. Entre ellas, las más sobresalientes son las siguientes:

Las sociedades de inversión tendrán prohibido lo siguiente:

- Emitir obligaciones.
- Recibir depósitos de dinero.
- Adquirir inmuebles.
- Dar u otorgar garantías o avales, así como gravar de cualquier forma su patrimonio, salvo lo dispuesto por esa ley.
- Practicar operaciones activas de crédito, excepto prestamos de valores y reportes sobre valores emitidos por el Gobierno Federal, así como sobre valores emitidos, aceptados o avalados por instituciones de crédito, los cuales se sujetarán a las disposiciones de carácter general que expida el Banco de México. Tratándose de operaciones de reporte o de préstamo de valores que en su caso se autoricen, las sociedades de inversión únicamente podrán actuar como reportadoras o prestamistas.
- Obtener préstamos o créditos, salvo aquellos que reciban de instituciones de crédito, intermediarios financieros no bancarios y entidades financieras del exterior, para satisfacer la liquidez que requiera la operación normal de acuerdo a lo previsto en esta ley. La obtención de estos préstamos y créditos se sujetará a las disposiciones de carácter general que expida el Banco de México, a propuesta de la Comisión.
- Adquirir el control de empresas.

Las SIEFORES al mes de marzo 2013, financian con 647,038 millones de pesos a empresas mexicanas de distintos tamaños pertenecientes a distintos sectores de la actividad económica. De un total de 1, 327,834 millones de pesos colocados en el mercado financiero nacional con fines de financiamiento de proyectos productivos públicos y privados a través de deuda privada de largo plazo. Como son en los títulos no gubernamentales que pueden ser los paraestatales (CFE, PEMEX), vivienda (INFONAVIT, FOVISSSTE, SOFOL, BORHIS), Telecom, infraestructura, estados, grupos industriales, bebidas, transporte, servicios financieros, bancario, alimentos, etc. (CONSAR, Informe al Congreso-1er Trimestre 2013, 2013).

Las AFORE's son la mejor opción para el ahorro de largo plazo, ya que ofrecen un rendimiento neto competitivo con respecto a otros instrumentos en el mercado.

A lo largo de los 17 años de operación del Sistema de Ahorro para el Retiro, las SIEFORE's Básicas han tenido un rendimiento anual promedio superior a 13%, el cual se compara favorablemente respecto a otros instrumentos de inversión como los pagarés bancarios que, en el mismo período, otorgaron 5%

Las ganancias acumuladas por el Sistema de Ahorro para el Retiro son muy significativas. De acuerdo con la CONSAR, a diciembre de 2010, más del 37% del total de los recursos acumulados en las AFORE estaba constituido por los rendimientos generados desde julio de 1997 (AMAFORE, Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro A.C.)

¿QUÉ ES LA BASE DE DATOS NACIONAL SAR?

Es propiedad exclusiva del Gobierno Federal. PROCESAR es la empresa operadora que obtuvo la concesión para manejar la Base de Datos Nacional SAR y su finalidad es: A) la identificación de cuentas individuales en las AFORE's e Instituciones de Crédito (ICEFA); B) la certificación de los registros de los trabajadores en las AFORE; C) Control de los procesos de traspaso, así como de instruir al operador de la Cuenta Concentradora sobre la distribución de los fondos de las cuotas recibidas por las AFORE (CONSAR, Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro).

Sus funciones son:

- ✓ Administrar la Base de Datos Nacional SAR.
- ✓ Desarrollar sistemas informáticos y de telecomunicaciones para llevar el control de los procesos.
- ✓ Concentrar y distribuir información relacionada con los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

- ✓ Ayudar en el proceso de localización de los trabajadores para permitir un traspaso ordenado de sus cuentas individuales de una AFORE a otra.
- ✓ Indicar al operador de la Cuenta Concentradora que se efectúe la transferencia de recursos depositados en esta cuenta, a las cuentas individuales de los trabajadores, abiertas en las AFORE.
- ✓ Mantener depurada la Base de Datos Nacional SAR, para evitar la duplicidad de cuentas, incentivando la unificación y traspaso de las mismas a la última cuenta individual abierta por el trabajador. Esta unificación y traspaso se realizará sin necesidad de solicitar previamente autorización del trabajador.

El trabajador podrá solicitar ante esta entidad, constancia sobre hechos de su interés para algún trámite, juicio, etc., mediante su AFORE.

¿QUÉ ES UNA CUENTA INDIVIDUAL?

De acuerdo con el artículo 3 Bis de la *Ley del SAR* una cuenta individual es aquella de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero patronales y estatales y sus rendimientos, se registrarán las aportaciones a los fondos de vivienda y se depositarán los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser aportados a las mismas, así como aquellas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en términos de esta ley (LSAR, 1996).

Con los recursos acumulados en la cuenta individual de cada asegurado, la AFORE adquirirá en su nombre y a favor de sus derechohabientes, un seguro de sobrevivencia con la compañía aseguradora de su elección.

Los fondos de la cuenta individual también pueden ser utilizados por el trabajador, para adquirir una pensión de renta vitalicia con la aseguradora de su elección; podrá optar el asegurado por esta alternativa, exclusivamente cuando el importe de la pensión de que disfrute sea mayor en un 30% al monto de la pensión garantizada.

Los patrones están obligados al momento de contratar a un nuevo trabajador a solicitarle su número de Seguridad Social y el nombre de la AFORE que administre su cuenta; ninguna AFORE podrá negarse a abrir una cuenta de ahorro para el retiro, ya que es un derecho que tienen los trabajadores, y éstos a su vez no podrán tener más de una cuenta de ahorro.

La apertura de la cuenta individual se hará utilizando el número de Seguridad Social que se le asigne a cada trabajador al momento de su afiliación al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Para los trabajadores que no han escogido AFORE, cerca de seis millones (Mélendez, 2008), el IMSS abre a su nombre en el Banco de México una *cuenta concentradora*, donde se encuentran depositados los recursos de todos los trabajadores que hasta el momento no han elegido AFORE. Y para los trabajadores del Estado, la asignación de cuentas se realiza a través de su CURP, si nunca ha cotizado en ninguna institución de seguridad social al momento del registro, la apertura de la cuenta será en PENSIONISSSTE. Estos recursos son propiedad exclusiva del trabajador, es por ello que en el momento que lo decidan y escojan una AFORE, los recursos acumulados serán pasados a la AFORE elegida; mientras eso ocurre, los recursos acumulados en la cuenta concentradora se invertirán en valores emitidos por el Gobierno Federal o administrados por PENSIONISSSTE, según sea el caso.

Esta cuenta concentradora abierta en el Banco de México a nombre del IMSS, operará por un periodo máximo de cuatro años contados a partir de la entrada en vigor de la LSS; transcurrido este tiempo los recursos acumulados en esta cuenta de trabajadores que no hayan escogido AFORE, serán asignados a AFORE's elegidas por la CONSAR.

De acuerdo con la CONSAR, en diciembre de 2010 el sistema contaba con 41.2 millones de cuentas individuales de ahorro para el retiro en 15 AFORE's (14 AFORE más PENSIONISSSTE). De estas cuentas de ahorro para el retiro, 29.2 millones pertenecen a trabajadores que se registraron en una AFORE, mientras que 12 millones de cuentas fueron asignadas por la CONSAR. En cuanto a los trabajadores independientes, a diciembre de 2010, el sistema tenía registradas 182 mil cuentas individuales de ahorro para el retiro de este tipo y 878 mil de trabajadores del ISSSTE. En los últimos años esta cifra ha registrado un repunte, lo que revela una importante área de oportunidad, no está

siendo aprovechada, para que cada vez más personas que trabajan por su cuenta se beneficien de los servicios que ofrecen las AFORE y comiencen a ahorrar para su retiro.

¿CÓMO SE INTEGRA UNA CUENTA INDIVIDUAL?

Los ahorros en su cuenta individual están integrados por cuatro subcuentas:

- A. Subcuenta de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Aquí se registran las aportaciones obligatorias a los seguros de Retiro, y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- B. Subcuenta de Vivienda. Aquí se registran las aportaciones obligatorias que el trabajador puede utilizar para la obtención de una vivienda. Es importante señalar que los recursos de vivienda son administrados directamente por los institutos de vivienda (INFONAVIT para el caso de los cotizantes al IMSS y FOVISSSTE para el de los cotizantes al ISSSTE), por lo que las AFORE solamente informan a través de sus estados de cuenta el saldo que les es reportado por dichos institutos.
- C. Subcuenta de Aportaciones Voluntarias. Aportaciones realizadas por el trabajador o por el patrón, con el objetivo de que se incremente el saldo en la cuenta individual.
- D. Subcuenta de Aportaciones Complementarias. Tanto el trabajador como el patrón pueden aportar recursos que sólo podrá retirar al momento en que adquiera el derecho a disponer de dichas aportaciones, ya sea para complementar los recursos destinados al pago de su pensión o bien, para recibirlas en una sola exhibición, esta opción dependerá de la AFORE que le brinde los servicios

Los recursos que corresponden a retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, deberán identificarse por separado:

Las cuotas de retiro

Las cuotas de edad avanzada y vejez

La cuota social está a cargo del Gobierno Federal. La cuenta de cada trabajador está integrada por las aportaciones obligatorias tripartitas porque son resultado de tres depósitos distintos: a) los del trabajador, b) de los patrones y, c) los que realiza el

Gobierno Federal; conforme a los porcentajes que se muestran en la siguiente tabla (Mélendez, 2008):

IMSS, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	4.5%
SAR RETIRO, Con límite superior de 25 veces el SMGDF	2%
INFONAVIT VIVIENDA, Con un límite superior de 5 veces el SMGDF	5%
Cuota Social del Gobierno Federal	\$1 x día trabajado
Aportaciones voluntarias. El trabajador sin límite.	\$
El patrón tiene un límite de diez veces el SMGDF	\$
Rendimiento que produce el ahorro del trabajador	\$

INCREMENTA EL SALDO DE TU CUENTA CON APORTACIONES VOLUNTARIAS

Los trabajadores tienen derecho a hacer aportaciones voluntarias a su cuenta individual en forma personal o a través de sus patrones; este derecho lo puede hacer aún estando desempleado. Estas aportaciones se invierten junto con el dinero acumulado en la cuenta, para que entre mayor sea el saldo sean mayores los rendimientos, con el fin de incrementar el monto de la pensión o aplicar el monto de las aportaciones voluntarias a un crédito para vivienda del INFONAVIT o FOVISSSTE según sea el caso.

Puede efectuar aportaciones todo trabajador que así lo desee, sin que exista un monto mínimo para estos depósitos y la periodicidad sólo dependerá del trabajador. Los patrones también pueden realizar depósitos esporádica o periódicamente.

BENEFICIOS DE LAS CUENTAS INDIVIDUALES

El trabajador que esté sin empleo puede retirar de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, una cantidad que sea menor a 75 días de salario mínimo de su salario base de cotización de las últimas 250 semanas, o el 10% del saldo de su cuenta a partir del cuadragésimo sexto día natural, contado desde el día en que se quedó sin empleo. Este retiro sólo lo podrán hacer los trabajadores que no hayan efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha en que pretendan hacerse un retiro. El trabajador puede disponer de los fondos acumulados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a los 60 años por retiro y a los 65 años por vejez para gozar de una pensión, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la LSS de las 1250 cotizaciones semanales reconocidas por el IMSS. El asegurado también puede retirar de su cuenta para gastos de matrimonio, una cantidad equivalente a 30 días de SMGDF; para poder ejercitar ese derecho se requiere que el trabajador tenga reconocidas 150 semanas de cotización por el IMSS y sólo lo podrá hacer por una sola vez.

Con respecto a trabajadores del ISSSTE, solo pueden hacer retiros parciales de su cuenta por desempleo, la cantidad que resulte menor entre 65 días de su sueldo básico, de los últimos cinco años, o el 10% del saldo de la propia subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que se quedó desempleado. Siempre y cuando acrediten no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos a la fecha cita.

Es importante mencionar que tomando en cuenta la cantidad retirada, el trabajador verá reducida sus semanas de cotización para obtener una pensión; esta disminución se calcula dividiendo el monto acumulado en la cuenta individual entre el número de semanas cotizadas hasta el momento de realizar la disposición; el monto retirado se dividirá entre el cociente de la operación anterior, el resultado se le restará a las semanas cotizadas.

PANORAMA GENERAL DE LOS RECURSOS ADMINISTRADOS POR LAS AFORE

Concepto	Datos
Recursos administrados por las AFORE *	Datos al cierre de enero de 2014 2,048,392 millones de pesos (valor a mercado) 2,044,088 millones de pesos (valor a costo)
Rendimiento histórico del sistema	12.50 % nominal 6.05 % real
Indicador de Rendimiento Neto promedio en el sistema (56 meses)	9.35 %
Cuentas administradas por las AFORE	50.8 millones
Comisiones vigentes	
Trasposos Acumulados	2,128,947
AFORE	12
Inversión en renta variable nacional *	8.73 %
Inversión en renta variable internacional *	15.57 %
Inversión en mercancías*	0.03%
Inversión en deuda privada nacional *	18.69 %
Inversión en Instrumentos Estructurados *	4.13 %
Inversión en deuda internacional *	1.62 %
Inversión en valores gubernamentales *	51.22 %

FUENTE: CONSAR febrero 2014

* Estas cifras no corresponden a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFORES ya que consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificar los riesgos financieros.

LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Se ha mencionado de manera muy general el funcionamiento de la seguridad social que se maneja en el IMSS, ahora bien, el tema principal de este trabajo es el funcionamiento del sistema de pensiones del ISSSTE, por lo que se abordará la constitución del Instituto, seguros y prestaciones que ofrece y la creación del fondo de pensiones llamado *PENSIONISSSTE*, con el fin de conocer y comprender los cambios radicales realizados con la reforma de ley en 2007.

El ISSSTE, es la institución que brinda los servicios de seguridad social a los que tienen derecho los trabajadores pertenecientes a dependencias de gobierno, poderes de la Unión y del Distrito Federal. Se define como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de administrar los seguros, prestaciones, y servicios que otorga la ley reglamentaria. Los principales órganos de gobierno del Instituto, conforme al art. 209 de la *LISSSTE*, son:

- Junta Directiva: órgano supremo encargado de llevar a cabo acuerdos y tomar decisiones sobre su funcionamiento. Integrado por 19 miembros, de los cuales 9 son representantes de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE); otros 3 son representantes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: los titulares de la Secretaría Salud, de Desarrollo Social, del Trabajo y Previsión Social, De Medio Ambiente y Recursos Naturales y de la Función Pública, así como el Director General del IMSS; y el último integrante es el Director General del Instituto.
- Director General: es nombrado por el Presidente de la República. Algunas de sus funciones son: ejecutar los acuerdos de la junta y representar al Instituto; convocar a la Junta Directiva; presentar programas de operación institucionales; presentar un informe anual de la administración del instituto (Art. 220, *LISSSTE*).
- Comisión Ejecutiva del Fondo de Vivienda: está integrado por vocales ejecutivos a propuesta del Director en la Junta Directiva. En términos generales, sus funciones son administrar el fondo de vivienda, examinar el presupuesto de egresos e

ingresos del fondo y proponer a la Junta Directiva las reglas para el otorgamiento de créditos.

- Comisión Ejecutiva del *PENSIONISSSTE*: está integrada por 18 miembros, de los cuales 3 son vocales nombrados por la SHCP; 2 elegidos por el Banco de México, y uno más, nombrado por la STPS, de la Función Pública, y nueve vocales nombrados por la FSTSE; un vocal ejecutivo nombrado por la Junta Directiva y por último el Director General del Instituto, quien presidirá dicha comisión. Sus funciones se mencionarán más adelante.
- Comisión de Vigilancia: se encuentra integrada por 11 miembros, de los cuales 2 son representantes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública; un representante de la Secretaría de Salud y del Instituto designado por el Director General que actuará como Secretario Técnico y 5 de la FSTSE. Entre sus principales sus funciones destacan: 1) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias; 2) Verificar que las inversiones y recursos del Instituto se destinen a los fines previstos en los presupuestos y programas; 3) Practicar auditorías en todos los casos que estime necesarios y, 4) Examinar los estados financieros y actuariales del Instituto.

La importancia y evolución del ISSSTE a partir de la población beneficiada, desde su creación a nuestros días, se manifiesta en los siguientes aspectos: en 1960 atendía a una población de 487 000 personas con servicios, prestaciones y seguros, misma que pasó a 10.8 millones para el año 2006. De éstos, el 22.5 por ciento corresponde a los trabajadores en activo, el 67.6 a sus familiares, el 5.4 a pensionistas y el 4.6 a familiares de éstos últimos. Ello significó que la cobertura de la población beneficiada se incrementara en 21 veces durante los primeros 46 años de existencia del instituto. Otro aspecto significativo, es que la institución protegió en 2007 al 10.3 por ciento de la población nacional (ISSSTE, 2008).

BASE JURÍDICA DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO:

Como se mencionó en capítulos anteriores, en 1929 se reforma el precepto para considerar de utilidad la expedición de una ley del seguro social, logrando así la creación del IMSS, sin embargo, los trabajadores al servicio del Estado no fueron considerados por dicha ley.

Los antecedentes jurídicos para este rubro se remonta a la *Ley de Pensiones Civiles* del 12 de agosto de 1925, así como la creación de la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro (Torrero, 2000). Es de suma importancia señalar que el artículo 4 de esta ley contemplaba las pensiones por vejez o inhabilitación. Existían también pensiones para los familiares del trabajador que, a causa de sus labores, podían perder la vida, afianzando así a los trabajadores de aquella época. Esta ley fue reemplazada en 1946 por la *Ley de Retiros*, que comprendía la protección de la salud, préstamos y pensiones por vejez, inhabilitación y muerte y extendía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los ferrocarrileros, petroleros y electricistas. Sin embargo, la gran faltante en estas leyes era la cobertura de la atención médica y las medicinas (Wilkie, 1978).

La redacción original del artículo 123 de la Constitución Política no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado por lo que, en 1959, en el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos, se añade un apartado B que garantiza los derechos laborales tales como la protección ante accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre otros. En este mismo año, se promulgó la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)*, mediante la cual se crea el organismo público descentralizado del mismo nombre (CESOP, 2006).

La *Ley del ISSSTE* publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1959, y entrada en vigor el 1 de enero de 1960, resultó ser un ordenamiento avanzado para la época, no únicamente porque garantizaba las diversas prestaciones amparadas por las leyes anteriores en materia de salud y protección al salario, sino también porque incorporaba un esquema de prestaciones similar al establecido en la *Ley del Seguro Social* (ISSSTE, 2008).

De gran trascendencia fue para la consolidación de la institución y para los trabajadores al servicio del Estado, esta adición al apartado B del artículo 123 Constitucional, pero sobre todo su reglamentación el 27 de diciembre de 1963 –publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28, y en vigor el 29 del citado mes y año-, con la expedición del Decreto de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)* (Ruiz, 2006). En 1972 se creó el Fondo de Vivienda, mejor conocido como FOVISSSTE y su Comisión Ejecutiva.

Es el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado quien, con su iniciativa presentada ante el Congreso de la Unión, trató de mejorar al ISSSTE y así surgiera una legislación renovada, acorde a los tiempos de la década de los años ochenta del siglo XX. Esta nueva ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1983 y entró en vigor al día siguiente, con excepción del artículo 157, fracción XV, inciso d), que comenzó a regir a partir del año de 1997, en lo que atañe a su Fondo de Vivienda (FOVISSSTE). La *Ley del ISSSTE* de este año, amplía las prestaciones y se mejora la organización administrativa. Entre las nuevas prestaciones se encuentran las referentes a promociones culturales, deportivas, servicios funerarios, seguro de cesantía en edad avanzada y servicios a jubilados y pensionados. Se aumenta la cobertura de beneficiarios dando servicios a los hijos de asegurados hasta los 25 años y de las madres solteras con hijos menores de 18 años. Se fija un sueldo regulador para calcular la cuantía de las pensiones, que constituye el promedio del sueldo básico de los últimos tres años de servicio del trabajador. Posteriormente, se reformó el artículo 24 de esta Ley para ampliar la cobertura de los servicios médicos a los esposos y concubenarios. Los trabajadores podrían continuar inscritos de manera voluntaria en el régimen obligatorio en caso de retiro antes de tiempo y además los estados y municipios podían incorporar a sus trabajadores a dicho régimen.

De acuerdo al ISSSTE, algunos de los avances de la Ley de 1983 con respecto a la anterior son la reducción de los tiempos y condiciones para el otorgamiento de pensiones; la atribución institucional sobre la promoción y supervisión de los comités mixtos de seguridad e higiene y la actualización de la terminología sobre los riesgos de trabajo; la pensión por cesantía en edad avanzada; y la explicitación de las prestaciones crediticias, tales como el establecimiento de topes máximos de porcentaje salarial del tiempo

trabajado para su otorgamiento, y la posibilidad de acceder al financiamiento para vivienda (ISSSTE, 2001).

Más adelante, se integraron los sistemas de tiendas y agencias turísticas y servicios, como los que proporcionan las estancias de bienestar y desarrollo infantil que ya estaban operando diferentes dependencias, organismos e instituciones de la Administración Pública Federal. Originalmente, el ISSSTE otorgaba 14 prestaciones y seguros, aumentando a 20 con la Ley de 1983 y después a 21, resultado de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en 1992, paralelo a las pensiones que ya otorgaba el Instituto.

La desaceleración de la economía a partir de los años setenta, la disminución del ritmo de crecimiento del empleo y el aumento de la economía informal, revelaron las limitaciones de este esquema que dejaba fuera a más de la mitad de la población. De esta forma, la seguridad social en México careció desde sus inicios de la condición de universalidad en virtud de la cual se protege a todos los ciudadanos y se circunscribió a un enfoque ocupacional que apartó a México de los esquemas prevaletentes en los países de Europa Occidental.

ANTECEDENTES LEGALES DEL PENSIONISSSTE: LEY DEL ISSSTE DE 1984

La iniciativa de esta ley fue con el objetivo de aplicarse para la burocracia federal que se encontraba en activo y respaldar sus derechos laborales como lo hace el IMSS ante los trabajadores del sector privado.

A las personas a las cuales se les aplicará la *Ley del ISSSTE* se clasifican en beneficiarios y sujetos obligados. Se consideran beneficiarios los trabajadores de la administración pública federal, de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los gobiernos estatales y municipales que se hayan incorporado a este instituto; así como los pensionistas, los familiares de los derechohabientes; y los diputados y senadores que se incorporen en su periodo (Art. 1º fracc II y IV, LISSSTE).

Son sujetos obligados las dependencias y entidades de la administración pública federal, de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, las administradoras públicas de los estados y municipios incorporados al ISSSTE (Art. 1º fracc. II y III, LISSSTE).

La ley del ISSSTE establece con carácter de obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios (LISSSTE):

- I. Medicina preventiva;
- II. Seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Servicios de rehabilitación física y mental;
- IV. Seguro de riesgos del trabajo;
- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de invalidez;
- VIII. Seguro por causa de muerte;
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
- XIV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- XV. Préstamos a mediano plazo;
- XVI. Préstamos a corto plazo;
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;
- XVIII. Servicios turísticos;
- XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación;
- XX. Servicios funerarios, y
- XXI. Sistema de ahorro para el retiro

El sueldo básico para calcular las cuotas que se deben aportar al Instituto está integrado por:

- ✓ Sueldo presupuestal: es la remuneración ordinaria prevista en el nombramiento.
- ✓ Sobresueldo: es una remuneración adicional que se otorga debido a las condiciones de insalubridad o de carestía del lugar en que presta sus servicios.
- ✓ Compensación: es una cantidad adicional que se otorga al trabajador debido a las responsabilidades que tiene o los trabajos extraordinarios que realiza.

De este salario básico el trabajador deberá pagar una cuota fija del 8% y los sujetos obligados una cuota igual al 17.75 por ciento del mismo (arts. 16 y 21, LISSSTE), el cual tiene un tope máximo de 10 salarios mínimos (art. 15, LISSSTE). Cuando el trabajador tenga dos o más empleos al servicio del Estado deberá pagar las cuotas respecto de todos sus salarios, y en caso de obtener alguna pensión o prestación la misma será calculada en atención a los salarios que percibe (art. 17, LISSSTE).

Los seguros que brinda el ISSSTE son, en cuanto a descripción de los mismos, más extensos que los que se dan en el IMSS, por lo que sólo se hará referencia a los seguros de enfermedades y maternidad, riesgo de trabajo, seguro de muerte – como se maneja en el Instituto Mexicano del Seguro Social-, y el más importante, el de retiro.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

En caso de enfermedad, el trabajador tiene derecho a la asistencia médica, de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, y de rehabilitación, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas. Si la enfermedad incapacita al trabajador, éste tiene el derecho de una licencia con goce de sueldo íntegro y posteriormente a una licencia con goce de medio sueldo de acuerdo a lo estipulado en el art. 111 de *LFTSE*. Si al terminar estas licencias continúa la incapacidad, se le otorgará una licencia sin goce de sueldo hasta por 52 semanas, donde el instituto cubrirá al asegurado el subsidio del 50 por ciento de su sueldo básico (art. 23, LISSSTE).

Tiempo Laborado	Licencia con goce de sueldo íntegro	Licencia con goce de medio sueldo	Licencia sin goce de sueldo
1 año	15 días	15 días	48 semanas
1 a 5 años	30 días	30 días	44 semanas
5 a 10 años	45 días	45 días	40 semanas
10 años	60 días	60 días	36 semanas

Para cubrir el seguro de enfermedades y maternidad para los pensionistas y sus familiares, el instituto cotizará el 4 por ciento sobre la pensión y la dependencia o entidad otro 4 por ciento de la misma pensión.

RIESGOS DE TRABAJO

Riesgo de trabajo es el accidente o enfermedad que sufre el trabajador en ejercicio o con motivo de su trabajo. También se considera riesgo de trabajo el accidente que sufre el trabajador en el trayecto de su domicilio al trabajo, o viceversa (art. 34, LISSSTE).

El accidente o enfermedad no se considerará riesgo de trabajo en los siguientes casos:

- a) Si el trabajador se encontraba en estado de embriaguez al momento de ocurrir.
- b) Si el trabajador se encontraba bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, y que su jefe inmediato tenga conocimiento de ello.
- c) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente la lesión por sí mismo, o por acuerdo con otras personas.
- d) Cuando la lesión sea el resultado de un intento de suicidio, una riña o comisión de algún delito. (art. 37, LISSSTE).

Las prestaciones económicas que se pueden otorgar al trabajador son las siguientes:

- a) Incapacidad temporal: licencia con goce de sueldo íntegro, desde el primer día en el que se sufre el accidente hasta que se declare la incapacidad permanente, para lo cual la *LISSSTE* marca que no excederá de un año.
- b) Incapacidad parcial permanente: una pensión conforme a la tabla de valuaciones de la *LFT* y en caso de que esta pensión sea inferior al 5 por ciento del salario mínimo general promedio en la República Mexicana, entonces se cambiará por una indemnización equivalente a 5 anualidades del monto de la pensión que le hubiera correspondido.
- c) Incapacidad total permanente: corresponde una pensión equivalente al 100 por ciento de su sueldo básico (art. 40, *LISSSTE*).
- d) Muerte del trabajador: la pensión equivalente al 100 por ciento del sueldo básico a sus familiares derechohabientes en el siguiente orden:
 - Esposa sola o en concurrencia con los hijos que reúnan los requisitos legales.
 - A falta de esposa, concubina sola o con hijos, siempre y cuando cubran los requisitos legales.
 - Esposo o concubino solo o con hijos si es mayor a 55 años o se encuentra discapacitado.
 - A falta de todos los anteriores, corresponde la pensión a los ascendientes (arts., 41 y 75, *LISSSTE*).

SEGURO DE JUBILACIÓN

Los sujetos amparados por este seguro son:

- a) Los trabajadores que tengan 30 años o más al servicio del Estado e igual número de años cotizando al Instituto, cualquiera que sea su edad.
- b) Las trabajadoras que tengan 28 años o más al servicio del Estado e igual número de años cotizando al Instituto, cualquiera que sea su edad.

En ambos casos, les corresponde una pensión equivalente al 100 por ciento de su sueldo básico que percibían en el momento de la baja (art. 60, *LISSSTE*).

SEGURO DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS

Todos los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y tengan 15 años al servicio del Estado e igual número de años cotizando al Instituto son los que están amparados para este seguro (art. 61, LISSSTE).

La pensión que se otorga es conforme a la siguiente tabla:

Años al servicio del Estado	Monto de la pensión (Porcentaje)
15	50
16	52.5
17	55
18	57.5
19	60
20	62.5
21	65
22	67.5
23	70
24	72.5
25	75
26	80
27	85
28	90
29	95

Cuando el trabajador se retire sin haber cumplido los 55 años de edad, pero haya cotizado durante los 15 años establecidos por esta ley, se le permitía dejar la totalidad de sus aportaciones en el Instituto hasta que cumpla la edad requerida y pueda obtener la pensión. En caso de fallecimiento antes de cumplir los 55 años de edad, entonces sus familiares derechohabientes podrían reclamar la pensión en términos de ley (art. 66, LISSSTE).

SEGURO DE INVALIDEZ

La invalidez se presenta cuando el trabajador queda inhabilitado, física o mentalmente, por una causa ajena al desempeño de su cargo o empleo. Para tener derecho a las prestaciones de este seguro es necesario que se haya cotizado durante 15 años al Instituto. El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla del seguro de retiro por edad y tiempo de servicio. (art. 67. LISSSTE).

SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

El trabajador que se separa voluntariamente del seguro o quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad, habiendo cotizado por lo menos 10 años al Instituto, tendrá derecho a una pensión conforme al monto establecido en la siguiente tabla:

<i>Edad del trabajador</i>	<i>Monto de la pensión</i>
60 años	40% sueldo básico
61 años	42% sueldo básico
62 años	44% sueldo básico
63 años	46% sueldo básico
64 años	48% sueldo básico
65 años	50% sueldo básico

(art. 82 y 83, LISSSTE)

SEGURO POR MUERTE

El trabajador o pensionista que fallezca por una causa ajena al servicio y que hubiera cotizado por lo menos 15 años al Instituto o bien que cuando se presente el fallecimiento hubiera tenido 60 años de edad y por lo menos 10 años de cotización, otorgará a sus familiares el derecho a una pensión (art. 73, LISSSTE).

Tratándose de trabajador, el monto de la pensión será equivalente al 100 por ciento que le hubiera correspondido en el seguro de retiro por edad y tiempo de servicios. Y para el pensionista, el monto será equivalente al 100 por ciento de la que venía percibiendo en vida (art. 76, LISSSTE).

INDEMNIZACIÓN GLOBAL

El trabajador que se retire definitivamente del servicio sin haber obtenido una pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez o cesantía en edad avanzada, tendrá derecho a una indemnización global equivalente:

- a) Al monto de sus aportaciones, si laboró de uno a cuatro años al servicio del Estado.
- b) Al monto total de sus aportaciones más 45 días de sueldo básico, si laboró de cinco a nueve años al servicio del Estado.
- c) Al monto total de sus aportaciones más 90 días de sueldo básico, si laboró de 10 a 14 años al servicio del Estado.

Si el trabajador que obtuvo la indemnización, reingresa al servicio y quiere que se le reconozcan los años de cotización, tendrá la posibilidad de devolver la indemnización en tiempo y forma que señale el Instituto para tal efecto (art. 89, LISSSTE)

Hasta este momento se ha hecho referencia de los puntos más relevantes en consideración del objetivo de este trabajo. Ahora bien, todo lo mencionado anteriormente es lo que señala la antigua *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* vigente hasta el 31 de marzo de 2007.

REFORMA A LA LEY DEL ISSSTE DE 2007: PROCEDENCIA DEL PENSIONISSTE

En los últimos 40 años, el ISSSTE y la Ley que lo rigió, hasta el 31 de marzo de 2007, se adecuaron a los nuevos retos, como fueron las reformas de 1972 y 1993, con la creación del Fondo de Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) y su Comisión Ejecutiva, así como del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Fue el Presidente Felipe Calderón Hinojosa quien emite la iniciativa con lo cual se transformaría de manera sustancial el régimen de seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado. A fin de sentar las bases para dar viabilidad financiera al ISSSTE, que tiene la responsabilidad de proporcionar atención de la salud a más del diez por ciento de la población mexicana, y que tiene también la tarea de asegurar a más de 578 mil pensionados un ingreso que les permita vivir con dignidad, financiar vivienda accesible, otorgar créditos con tasas bajas e impulsar programas sociales y culturales. Después de negociaciones del Gobierno Federal con las organizaciones de los trabajadores del sector público, en particular con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), fue promulgada el 31 de marzo de 2007, la nueva *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*.

El ex director general del ISSSTE, Miguel Ángel Yunes Linares, dentro del programa institucional 2007-2012, menciona que el 22 por ciento de los mexicanos que tienen más de 60 años, dependen en la atención de su salud, del Instituto. Y por ello, se requería una reforma de fondo a la institución, que le permita no sólo permanecer, no sólo mantenerse, sino fundamentalmente que le permita desarrollarse, tener estabilidad financiera permanente. Y lo que es más importante: mejorar los seguros, servicios y prestaciones.

Con la nueva *Ley del ISSSTE*, los trabajadores podrán migrar entre el sector público y privado llevando consigo los recursos de su pensión sin perder las aportaciones que ellos mismos y sus patrones han hecho. Esta portabilidad se hace extensiva a los recursos acumulados por cada trabajador con el fin de obtener un crédito para la vivienda. Además, el IMSS y el ISSSTE reconocerán los años de servicio de un trabajador recíprocamente para acceder a los servicios de salud como pensionado. Sólo con un

sistema de seguridad social con cobertura nacional tendrán los trabajadores plena certidumbre y flexibilidad laboral. Finalmente, la nueva Ley plantea fortalecer el otro vehículo mediante el cual la seguridad social contribuye al crecimiento económico y al bienestar del país: el fortalecimiento del ahorro interno, especialmente el ahorro de largo plazo.

Esta nueva ley, se rige bajo dos regímenes como en la *LSS*:

- a) Voluntario (art. 2, *LISSSTE*): que será para todo aquel trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y que no tenga la calidad de pensionado, siempre y cuando así lo solicite, en todos o algunos de los seguros del régimen obligatorio, con excepción del seguro de riesgos de trabajo y, al efecto, cubrirá íntegramente las cuotas y aportaciones que correspondan conforme a lo dispuesto por el régimen financiero de los seguros en que desee continuar voluntariamente. Dichas cuotas, se ajustarán anualmente de acuerdo con los cambios relativos que sufra el sueldo básico en la categoría que tenía el interesado en el puesto que hubiera ocupado en su último empleo. Para el caso del seguro de salud se requerirá que el trabajador acredite haber laborado, cuando menos cinco años en alguna dependencia o entidad incorporada al Instituto. El pago de las cuotas se harán por bimestre o anualidades anticipados según el art. 200 de esta ley.

- b) Obligatorio: se establecen con carácter de obligatorio los siguientes seguros:
 - I. De salud, que comprende:
 - a) Atención medica preventiva;
 - b) Atención medica curativa y de maternidad, y
 - c) Rehabilitación física y mental;
 - II. De riesgos de trabajo;
 - III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
 - IV. De invalidez y vida, (art. 3, *LISSSTE*).

Asimismo, se instituyen con carácter de obligatorio las siguientes prestaciones y servicios:

- I. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para viviendas.
- II. Préstamos personales: ordinarios, especiales, para adquisición de bienes de consumo duradero; y extraordinarios para damnificados.
- III. Servicios sociales
- IV. Servicios culturales.

Las dependencias y entidades, deberán remitir al Instituto de manera mensual en los términos que determine el reglamento respectivo, toda la información referente a: los movimientos afiliatorios, sueldos, modificaciones salariales, descuentos, derechohabientes, nóminas, recibos, certificaciones e informes y todo tipo de información necesaria para el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios.

Con respecto al sueldo básico, conforme a los artículos 17 al 22 de la *LISSSTE*, se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley, el sueldo del tabulador regional que para cada puesto se haya señalado. Las cuotas y aportaciones establecidas en esta Ley se efectuarán sobre el Sueldo Básico, estableciéndose como límite inferior un salario mínimo y como límite superior, el equivalente a diez veces dicho salario mínimo.

Será el propio Sueldo Básico, hasta el límite superior equivalente a diez veces el Salario Mínimo del Distrito Federal, el que se tomará en cuenta para determinar el monto de los beneficios en los seguros de riesgos del trabajo e invalidez y vida establecidos por esta Ley.

Las dependencias y entidades deberán informar al Instituto anualmente, en el mes de enero de cada año, los conceptos de pago sujetos a las cuotas y aportaciones que esta Ley prevé. De igual manera deberán comunicar al Instituto cualquier modificación de los conceptos de pago, dentro del mes siguiente a que haya ocurrido dicha modificación.

Los trabajadores que desempeñen dos o más empleos en las dependencias o entidades cubrirán sus cuotas sobre la totalidad de los Sueldos Básicos que correspondan, mismos que se tomarán en cuenta para fijar las pensiones y demás beneficios de los seguros de riesgos del trabajo e invalidez y vida. El cómputo de los años

de servicio se hará considerando uno solo de los empleos, aún cuando el trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios, cualesquiera que fuesen; en consecuencia, para dicho cómputo se considerará por una sola vez el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de trabajador.

Las cuotas y aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y al Fondo de Vivienda será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año y se realizarán mediante sistemas o programas informáticos que determine la CONSAR.

SEGURO DE SALUD

En este seguro se tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de los derechohabientes, establecido en el artículo 27. Asimismo, está incluido el seguro de enfermedades y maternidad que para efectos de esta nueva ley no tiene cambios con respecto a la anterior con excepción del numeral de los artículos que se establecen en el 36 y 37.

El seguro de salud se financiará en la forma siguiente:

	CUOTA	ENTIDAD O DEPENDENCIA	GOBIERNO CUOTA SOCIAL DIARIA
TRABAJADOR	2.65% SB	7.365% SB	13.9% SMGDF vigente al 1 de julio 1997, actualizado trimestralmente conforme al INPC
PENSIONADO	0.625% SB	0.72% SB	

SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con

motivo del trabajo. Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa. Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.

Los riesgos del trabajo pueden producir (art. 56, LISSSTE):

- I. Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- II. Incapacidad parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;
- III. Incapacidad total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida, y
- IV. Muerte.

Las prestaciones económicas son las mismas que se establecieron desde la antigua ley, sólo cambia el numeral. El régimen financiero, las dependencias y entidades cubrirán una aportación de 0.75% SB por este seguro.

SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Es derecho de todo trabajador contar con una cuenta individual operada por el *PENSIONISSSTE* o por una administradora que elija libremente. La cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Fondo de Vivienda, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias y de ahorro a largo plazo.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar depósitos a su cuenta individual, retirar de su subcuenta de RCV, la cantidad que resulte menor entre 75 días de su propio SB de los últimos 5 años, o

el 10 por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado. Siempre y cuando demuestren con sus respectivos estados de cuenta no haber realizado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha citada (art. 77, LISSSTE).

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Existirá invalidez cuando el trabajador activo haya quedado imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50 por ciento de su remuneración habitual, percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. La declaración de invalidez tendrá que ser realizada por el Instituto. La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten por causas ajenas al desempeño de su cargo, si hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto por lo menos cinco años. En caso que el dictamen determine 75 por ciento o más, se requerirá por lo menos haber contribuido por tres años a dicho Instituto. (art. 118, LISSSTE).

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35 por ciento del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador. Dicha cuantía no será inferior a la pensión prevista en el artículo 170 de la Ley del Seguro Social a la fecha de entrada en vigor de esta ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del INPC. La cuantía de este beneficio será hasta por un monto máximo de diez veces el salario mínimo. Los pensionados por invalidez tendrán derecho a una gratificación anual igual en número de días a las concedidas a los trabajadores en activo de la Administración Pública Federal, según la cuota diaria de su Pensión. Esta gratificación deberá pagarse, a elección del pensionado:

- I. En una sola exhibición, pagadera antes del quince de diciembre de cada año, o
- II. Conjuntamente con cada mensualidad del pago de la renta, incrementándose cada exhibición con la doceava parte de la gratificación anual. (art. 121, LISSSTE).

SEGURO POR CAUSA DE MUERTE

Según lo dispuesto en los artículos 129 al 138 de la *LISSSTE*, la muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiere cotizado al Instituto por tres años o más, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia en su caso, según lo prevenido por esta Ley. En este caso, las pensiones se otorgarán por la aseguradora que elijan los familiares derechohabientes para la contratación de un seguro de pensión. A tal efecto, se deberá integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión y las demás prestaciones de carácter económico previstas en esta ley.

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgo del trabajo o invalidez, las pensiones a que se refiere este artículo se cubrirán por el instituto, mediante la entrega del monto constitutivo a la aseguradora que elijan los familiares derechohabientes para el pago de la renta correspondiente.

El saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador o pensionado por riesgos del trabajo o invalidez fallecido, podrá ser retirado por sus familiares derechohabientes en una sola exhibición o utilizado para contratar un seguro de pensión que le otorgue una renta por una suma mayor.

Los seguros de cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez y vida, estarán determinados por el monto acumulado en la cuenta individual administrada por *PENSIONISSSTE* o la administradora que se haya elegido. Cuando el trabajador llega a la edad de 60 años o más y no reúna los años de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir los años necesarios para que opere su pensión conforme al artículo 84 de *LISSSTE*. La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al instituto al otorgamiento de una pensión garantizada que es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos para la obtención de una pensión por CEA o Vejez y su monto mensual será la cantidad de \$3,034.20 MN, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio del INPC.

Por lo tanto, es necesario abordar el tema de *PENSIONISSSTE*, el cual se convirtió en el eje principal para la administración, control de las pensiones a las que tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado.

RESARCIR LAS FINANZAS DEL ISSSTE, TRAE COMO RESULTADO NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Como ya se mencionó, la actual *Ley del ISSSTE*, trajo consigo la creación del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, denominado *PENSIONISSSTE*, el cual se define como un órgano desconcentrado del ISSSTE, y encargado de la administración de las cuentas individuales de los trabajadores e invertir los recursos que las integran, a través de SIEFORES, como las administradoras del sector privado.



Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado



Foto: Laura Mayorga Castro, instalaciones de módulo de PENSIONISSSTE, en la Delegación Cuauhtémoc, México, D.F.

Su objetivo es contribuir al fomento del ahorro de largo plazo y al financiamiento de infraestructura, para consolidar y fortalecer la estabilidad financiera del país al canalizar el ahorro a sectores prioritarios para el desarrollo nacional al tiempo que garantice el mayor rendimiento y seguridad para el ahorro de los trabajadores, que por esta vía se convertirán prácticamente en socios accionistas de los programas de inversión en los sectores estratégicos del país, con los beneficios que esto implica para ellos mismos (ISSSTE, 2008).

El *PENSIONISSSTE* será conducido por una junta de gobierno con representantes de las organizaciones de trabajadores al servicio del estado. La junta de gobierno establecerá las estrategias de inversión procurando que los recursos se canalicen preferentemente a fomentar la actividad productiva nacional, la construcción de vivienda, la generación de energía, la producción de gas y petroquímicos y la construcción de carreteras. Sin menoscabo de lo anterior, las inversiones que administre el *PENSIONISSSTE* se llevarán a cabo siempre a través del mercado de valores y mediante

instrumentos incluidos en el régimen de inversión de la CONSAR, que garanticen el mejor rendimiento con el menor riesgo posible para el trabajador.

Al entrar en vigor esta nueva ley y con el objeto de consolidar la operación del *PENSIONISSSTE*, los trabajadores al servicio del estado debían permanecer afiliados durante 36 meses. Posteriormente, los trabajadores voluntariamente podrían optar por mudarse a otra administradora de fondos para el retiro autorizada. Con el fin de permitir a *PENSIONISSSTE* consolidarse sólidamente para competir efectivamente frente a otros administradores de fondo de retiro. A partir de enero de 2012, recibe y cede traspasos (CONSAR, 2013)

El *PENSIONISSSTE* tendrá un objetivo social y no de lucro. Los rendimientos de la inversión serán canalizados a fortalecer el ahorro de los trabajadores. Este organismo operará con recursos obtenidos por las comisiones por administración de los recursos que le corresponden y no recibirá subsidio del gobierno o del Instituto. Las inversiones tenderán a incrementar el ahorro interno y promover el desarrollo de la actividad nacional.

Para los trabajadores que opten por el sistema de cuentas individuales, *PENSIONISSSTE* administrará los recursos depositados por concepto de cuotas y aportaciones en las subcuentas de: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, ahorro solidario, aportaciones complementarias de retiro, aportaciones de ahorro a corto y largo plazo; administración de la información correspondiente al Fondo de Vivienda y al Bono de pensión.

Los trabajadores que se encuentren bajo el Régimen de Reparto previsto en el artículo Décimo transitorio de la *LISSSTE*, se administran los recursos acumulados en la subcuenta de ahorro para el retiro y las aportaciones de retiro así como la información del Fondo de Vivienda.

La operación de la administración de *PENSIONISSSTE* está regulada por lo estipulado por la CONSAR. Asimismo, los servidores públicos están sujetos a responsabilidades y sanciones establecidas en la *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro* y en la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.

CARACTERÍSTICAS DE LAS CUENTAS INDIVIDUALES DEL ISSSTE

Así como en las AFORES privadas, las cuentas individuales son propiedad de cada trabajador, donde se acumulan los recursos provenientes de las cuotas y aportaciones que realizan el trabajador, las dependencias o entidades donde se prestan los servicios, y el Gobierno Federal.

Dichos recursos sean utilizados, ya sea por el trabajador o sus beneficiarios, como pensión al final de su vida laboral. Bajo este régimen, la edad de retiro depende del saldo acumulado en dicha cuenta, sin límite de edad.

Se conforma de las siguientes subcuentas:

CUENTA INDIVIDUAL	
- Cuotas obligatorias RCV	<ul style="list-style-type: none">• Retiro• Cesantía en edad avanzada• Cuota Social
- Vivienda	<ul style="list-style-type: none">• Fondo para la Vivienda*
- Aportaciones Voluntarias	<ul style="list-style-type: none">• Ahorro Solidario• Aportaciones Complementarias de Retiro• Ahorro a Corto o Largo Plazo.

*Los recursos de vivienda **NO SON** administrados por *PENSIONISSSTE*, únicamente brinda información. Fuente: (ISSSTE, 2010)

Las cuotas y aportaciones de la cuenta individual queda de la siguiente manera:

		DEPENDENCIA	TRABAJADOR	GOBIERNO	TOTAL
RCV	RETIRO	2.000%			2.00%
	CESANTÍA Y VEJEZ	3.175%	*6.125%		9.30%
	CUOTA SOCIAL			**5.5% SM ~ 1.2% SB	1.20%
	AHORRO SOLIDARIO	6.500%	2.000%		8.50%
	VIVIENDA	5.000%			5.00%
	TOTAL RCV	5.175%	6.125%	1.20%	12.50%
	TOTAL RCV CON AHORRO SOLIDARIO	11.675%	8.125%	1.20%	21.00%
	TOTAL RCV CON AHORRO SOLIDARIO Y VIVIENDA	16.675%	8.125%	1.20%	26.00%

* Inicia en el 2008 con 3.5% del Sueldo Básico y se incrementa de manera gradual hasta 6.125% en el 2012.

** Cuota diaria de 5.5% del Sueldo Mínimo de la zona A, actualizada trimestralmente conforme al INPC. Para el Sueldo Básico promedio de 8,000 pesos, esta cuota es equivalente a una aportación del 1.2%

FUENTE: (ISSSTE, 2010)

Adicionalmente el trabajador podrá ahorrar de forma voluntaria para incrementar el saldo de su cuenta individual, como parte de su estrategia de ahorro para el retiro. Todos los recursos acumulados en la cuenta individual pueden ser utilizados para que el trabajador pueda gozar de una pensión al momento de su retiro. Bajo el régimen de cuenta individual la edad de retiro será una decisión propia del trabajador y no el límite de 65 años de edad marcados en la ley.

Las aportaciones voluntarias generan rendimientos superiores a los instrumentos de ahorro tradicionales y permiten al trabajador disponer de sus recursos en un plazo entre dos y seis meses. También existen las llamadas aportaciones complementarias de retiro y ahorro a largo plazo, como su nombre lo indica, es incentivar el ahorro a largo plazo por lo que estos recursos sólo se pueden disponer cuando el trabajador decida retirarse con lo cual se incrementará su pensión, cuando así lo solicite, o bien retirarlas en su caso en una sola exhibición.

TIPOS DE AHORRO VOLUNTARIO		
TIPO	PLAZO	CARACTERÍSTICAS
APORTACIONES VOLUNTARIAS	Corto Plazo	Pueden retirarse cada dos o seis meses. Te permite tener disponibilidad de recursos con atractivos rendimientos. No son deducibles de impuestos.
	Largo Plazo	Estas aportaciones las debes mantener al menos seis meses. Son deducibles de impuestos si decides mantenerlas hasta que cumplas 65 años.
APORTACIONES COMPLEMENTARIAS DE RETIRO	Largo Plazo	estas aportaciones son deducibles de impuestos. Sólo podrás disponer de tu ahorro cuando tengas derecho a una pensión o cumplas 65 años.
APORTACIONES DE AHORRO A LARGO PLAZO	Largo Plazo	Las aportaciones deberán permanecer invertidas como mínimo 5 años para ser deducibles de impuestos y gozar de más beneficios fiscales en la medida que mantengas tu ahorro hasta cumplir 65 años.

FUENTE: Página oficial de *PENSIONISSSTE*

. <https://www.ahorrosolidario.com.mx/sias/images/TiposAhorroVoluntario.jpg>

PRIMORDIAL ATRACTIVO DE LAS CUENTAS INDIVIDUALES DEL ISSSTE: EL AHORRO SOLIDARIO

Estas modalidades de ahorrar son con el único afán de incrementar el ahorro de los trabajadores, y éste en específico, es una atractiva vía para otorgar a los trabajadores cotizantes ante este instituto de permanecer dentro de las filas de *PENSIONISSSTE*, ya que ninguna otra afore lo ofrece. Se ha de mencionar, que este derecho es únicamente para los trabajadores que optaron por elegir el nuevo régimen (cuentas individuales) o que han ingresado o reingresado a cotizar al ISSSTE, a partir de la reforma de ley desde el 1 de abril de 2007.

El ahorro solidario ha resultado un instrumento en el cual los trabajadores han respondido a los incentivos ofrecidos. Al cierre de septiembre de 2013 existían 257,735 cuentas de trabajadores cotizantes al ISSSTE con ahorro solidario. El saldo promedio de dicho ahorro se ubicó en 21,816.84 pesos. La administradora con el mayor número de

cuentas con ahorro solidario es *PENSIONISSSTE* con 167,966 valor que representa el 65.1 por ciento del resto de las administradoras (CONSAR, 2013).

AFORE	Cuentas Individuales	Ahorro Solidario Promedio (pesos)
Afirme Bajío	172	14,453.10
Azteca	679	12,714.97
Banamex	19,537	19,467.93
Coppel	3,497	9,789.92
Inbursa	4,381	19,939.95
Invercap	3,520	15,463.13
Metlife	5,328	29,898.25
<i>PensionISSSTE</i>	167,966	21,816.84
Principal	7,056	18,330.59
Profuturo GNP	12,402	30,249.66
SURA	10,822	20,707.29
XXI Banorte	22,375	17,979.59
Total	257,735	21,416.43

Cifras preliminares al cierre del tercer trimestre de 2013

Fuente: CONSAR.

El Ahorro Solidario funciona de la siguiente manera: el trabajador elige si desea aportar hasta el 2% de su SB, con lo que, aunado a la aportación de la Entidad o Dependencia que será hasta el 6.5%, dará lugar a un incremento en los recursos acumulados de hasta el 8.5% del SB. Lo cual implicaría un aumento de más de 50% en los recursos que se destinen a la cuenta individual. Por cada peso el gobierno aporta 3.25 pesos.

Esta solicitud debe realizarse en el área de recursos humanos de la dependencia donde se labore, en los meses de noviembre y diciembre. En caso de ser de nuevo ingreso, se puede solicitar en los dos primeros meses a partir de la fecha de incorporación como trabajador.

AHORRO SOLIDARIO

DOCUMENTO DE ELECCIÓN

Formato para optar por el beneficio del Ahorro Solidario aplicable a los trabajadores incorporados al Régimen de Cuentas Individuales de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

FECHA Y LUGAR DE ELABORACIÓN _____

FECHA DE RECEPCIÓN _____

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN (CURP) _____

DEPENDENCIA O ENTIDAD _____

CLAVE DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR _____

fundamento en los artículos 100 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y 32 del Reglamento para el otorgamiento de primas del régimen de Cuentas Individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para optar por el beneficio de ahorro solidario, bajo la información establecida en el presente documento.

SUELDO BÁSICO _____

MONTO DEL DESCUENTO

Autorizo se descuente de mi Sueldo Básico mensual el siguiente porcentaje, para que sea depositado en la subcuenta de ahorro solidario de mi Cuenta Individual:

CERO POR CIENTO

UNO POR CIENTO

DOS POR CIENTO

Declaro bajo protesta de decir verdad QUE LOS DATOS PROPORCIONADOS SON AUTÉNTICOS.

FIRMA DEL TRABAJADOR _____

Estimado trabajador, utilice este formato para optar por el beneficio del ahorro solidario. Una vez finalizado, deberá entregarlo en el área de Recursos Humanos de su centro de trabajo. En caso de elegir la opción del cero por ciento, estará manifestando su determinación de no optar por el beneficio del ahorro solidario.

INFORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

De conformidad con la información por sus artículos 100 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y 32 del Reglamento para el otorgamiento de primas del régimen de Cuentas Individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, los Trabajadores podrán optar por el siguiente descuento sobre el sueldo por Ahorro Solidario para ser depositado en la subcuenta de ahorro solidario que se constituye en la Cuenta Individual de Ahorro Solidario, con el fin de recibir un beneficio consistente en el otorgamiento de la Dependencia o Entidad en que optaron, considerando el porcentaje máximo del descuento la suma del sueldo por sueldo básico. La información de los trabajadores pertenecientes a las Dependencias o Entidades, según corresponden, deberá obligatoriamente ser proporcionada al área de Recursos Humanos de su centro de trabajo para su inscripción en el sistema de Ahorro Solidario.

Formato que deberá llenarse en el Centro de pago de la dependencia donde se labore.

Este ahorro, sólo podrá ser utilizado para obtener una renta vitalicia o un retiro programado al momento de recibir una concesión de pensión o retirar el saldo remanente después de adquirir una pensión de 30% mayor que la pensión garantizada (\$3,473.28 en 2010, actualizado anualmente de acuerdo a la inflación), y el seguro de sobrevivencia correspondiente.

Un ejemplo al utilizar este recurso: Si un trabajador que gana 4 salarios mínimos mensuales, es decir, \$7, 178.40 pesos como sueldo básico mensual y elige realizar ahorro solidario, quedaría de la siguiente manera:

Sueldo básico	Opción para el Trabajador	Cotización RCV obligatoria para la Dependencia 11.3%	Descuento mensual al sueldo básico para Ahorro Solidario	Depósito mensual de la Dependencia: \$3.25 por cada \$1.00 peso que ahorra el Trabajador	Total mensual Ahorro Solidario (Trabajador + Dependencia)	Total mensual en Cuenta Individual
\$ 7,178.40	2%	\$ 811.16	\$ 143.57	\$ 466.60	\$ 610.16	\$ 1,421.32
\$ 7,178.40	1%	\$ 811.16	\$ 71.78	\$ 233.30	\$ 305.08	\$ 1,116.24

Fuente: Página web de PENSIONISSSTE

Ahora se mostrará un ejemplo con este mismo sueldo de cómo se podría mejorar la pensión si se hace ahorro solidario:

Ejemplo: Un trabajador ISSSTE que comienza a cotizar aportaciones en su cuenta individual en el año 2011, cotiza durante 35 años y su salario es de 4 veces el salario mínimo durante todo el periodo.

Si este trabajador aprovecha el Ahorro Solidario al 1% (es decir, \$72 al mes) durante toda su vida laboral, al momento de su retiro obtendrá una pensión equivalente al 91% de su salario. Esta pensión será superior en 33% a la que obtendría en caso de que no aprovechara el ahorro solidario.

Si por otro lado, aprovecha el 2% (es decir, \$144 al mes) durante toda su vida laboral, al momento de su retiro obtendrá una pensión equivalente a 1.14 veces su salario. Esta pensión será superior en 67% a la que obtendría en caso de que no aprovechar este recurso.


Así, el beneficio adicional por Ahorro Solidario es significativo en términos de la pensión que el trabajador puede recibir:

Opciones de Ahorro Solidario	Ahorro Mensual del Trabajador	Saldo Adicional* por Ahorro Solidario	Pensión Adicional por Ahorro Solidario
Opción A (1%)	72	341,091	1,639
Opción B (2%)	144	682,183	3,279

*Se refiere al saldo en la cuenta individual administrada por una AFORE o por PensionISSSTE.

Fuente: Página web de PENSIONISSSTE,

Por lo tanto al momento de su retiro, si este trabajador no aprovecha ninguna opción de Ahorro Solidario, su pensión será equivalente al 68% de su salario (\$4, 911). Sin embargo, podrá mejorar su pensión significativamente si, como se acaba de calcular, aprovecha el Ahorro Solidario (su ahorro más el que deposita a su cuenta individual la Dependencia) tal y como se presenta a continuación:



Concepto	Sin Ahorro Solidario	Opción A Ahorro Solidario 1%	Opción B Ahorro Solidario 2%
Saldo Final en AFORE o PensionISSSTE	1,021,783	1,362,874	1,703,965
Pensión (pesos)	4,911	6,550	8,189
Pensión (% del salario)	68%	91%	114%

Fuente: Página web de PENSIONISSSTE,

Supuestos:

- Trabajador ISSSTE que empieza a cotizar en 2011. Edad de jubilación: 65 años.
- Carrera laboral: 35 años. Densidad de cotización: 100%.
- Aportación a RCV: 10.775% en 2011 y 11.30% de 2012 en adelante más Cuota Social de 3.49842 (vigente para el periodo julio-octubre 2011).
- Para el cálculo de la pensión se utilizó la URV (Unidad de Rentas Vitalicias) vigente el 24 de octubre de 2011 para un hombre de 65 años.
- Rendimiento real neto de 5.03% (rendimiento histórico de 6.55% menos comisión de 1.52% promedio del Sistema de Ahorro para el Retiro en 2011).

MODALIDADES DE PENSIÓN CON CUENTAS INDIVIDUALES

El objetivo del ahorro a través de la Cuenta Individual, tiene como meta que el trabajador obtenga una pensión que garantice una calidad de vida digna al momento de su retiro en las modalidades que se establecieron con la nueva *LISSSTE*. El trámite de concesión de pensión debe realizarse en la delegación del ISSSTE correspondiente a cada trabajador. Las cuales pueden ser:

A) RETIRO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (RCV)

Para obtener esta pensión debe ser un trabajador privado de un trabajo remunerado a partir de los 60 años (CEA), o al cumplir 65 años de edad (Vejez) y, en ambos casos, contar con un mínimo de 25 años de cotización. Sus beneficios serán el seguro de salud como pensionado. Y si su saldo es suficiente y en su caso un Seguro de Sobrevivencia por un monto de al menos la Pensión Garantizada (\$3,473.28 en 2010). Y se elige entre una RENTA VITALICIA O RETIRO PROGRAMADO. En ambos casos se deberá contratar un Seguro de Sobrevivencia para los beneficiarios.

B) PENSIÓN GARANTIZADA

Para esta pensión, se deben cumplir con los mismos requisitos por CEA o por Vejez, con la diferencia que los recursos en la Cuenta Individual resultan insuficientes para contratar una Renta Vitalicia y por lo tanto el Seguro de Sobrevivencia que asegure una pensión de al menos la ya mencionada. Sus beneficios son el seguro de salud, pensión vitalicia por un monto mensual igual a \$3,473.28 en 2010, la cual se actualizará anualmente conforme al INPC y la misma pensión a la muerte del trabajador para los beneficiarios.

C) RETIRO ANTICIPADO

El requisito para esta pensión, es que el saldo de la Cuenta Individual deberá ser suficiente para contratar con una aseguradora de la elección del trabajador, una Renta Vitalicia que otorgue una pensión de por lo menos \$4,515.68 durante 2010, cifra que será actualizada anualmente conforme al INPC. Dicho monto mínimo corresponde a la Pensión Garantizada más un 30%.

D) NEGATIVA DE PENSIÓN

Si se cumple con los requisitos de CEA o Vejez pero no reúne 25 años de cotización, se puede retirar el saldo de la Cuenta Individual en una sola exhibición, sin tener derecho a una pensión.

Alternativas de pago de pensión

- I) **RENTA VITALICIA:** consiste en contratar con una aseguradora, un Seguro de Pensión que le otorgue una pensión mensual vitalicia. La cual se calcula una sola vez en la fecha de otorgamiento de pensión con base en el saldo acumulado en la Cuenta Individual y la edad del trabajador, su costo puede variar dependiendo de la aseguradora elegida, las condiciones financieras imperantes y la normatividad vigente al momento de su cálculo. Una vez elegida esta opción no se podrá cambiar de decisión. La pensión se actualizará con la inflación en el mes de febrero de cada año y se podrá disponer en una sola exhibición de SAR ISSSTE (Retiro 92) y SAR FOVISSSTE (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en caso de haber terminado de pagarlo y exista un remanente).

- II) **RETIRO PROGRAMADO:** se mantiene la administración del saldo de la Cuenta Individual en *PENSIONISSSTE* y generando rendimientos. Se entregará al trabajador una renta de manera mensual, mientras el pensionado permanezca con vida o exista saldo en la cuenta, lo que termine primero. El monto de los retiros programados se recalcula cada año con base en la esperanza de vida del trabajador y el saldo remanente en la cuenta. La pensión tiende a disminuir conforme el saldo de la cuenta se va agotando. A diferencia de la renta vitalicia, se podrá hacer el cambio en cuanto el trabajador lo decida y siempre y cuando se tenga saldo suficiente, para contratar al menos el equivalente a una Pensión Garantizada.

CÓMO CALCULAR BONOS DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD,

Se establece en el artículo Cuarto Transitorio a los trabajadores que se encuentren cotizando al régimen del Instituto a la fecha de entrada en vigor de la nueva Ley, se les reconocen los periodos cotizados con anterioridad, mediante la acreditación de bonos de pensión del ISSSTE en las Cuentas Individuales.

Para el ejercicio del derecho previsto en el artículo 80 de esta Ley, durante los periodos que a continuación se indican deberán cumplir los siguientes requisitos de edad o tiempo de cotización al Instituto:

- I. Durante el año 2008 tener cumplidos por lo menos 55 años de edad, o haber cotizado al instituto durante 30 o más años;
- II. Durante el año 2009 tener cumplidos por lo menos 54 años de edad, o haber cotizado al instituto durante 29 o más años;
- III. Durante el año 2010 tener cumplidos por lo menos 53 años de edad, o haber cotizado al instituto durante 28 o más años;
- IV. Durante el año 2011 tener cumplidos por lo menos 52 años de edad, o haber cotizado al instituto durante 27 o más años, y
- V. Durante el año 2012 tener cumplidos por lo menos 51 años de edad, o haber cotizado al instituto durante 26 o más años.

A partir del año 2013, estos requisitos dejaron de ser exigibles (art. Décimo Tercero Transitorio, LISSSTE).

Las características de los bonos de pensión del ISSSTE son las siguientes (art. Vigésimo Transitorio, LISSSTE).

- I. Serán títulos emitidos por el Gobierno Federal en términos de las disposiciones legales aplicables, que constituirán obligaciones generales directas e incondicionales de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Tendrá, cada uno, un valor nominal de 100 unidades de inversión;
- III. Serán títulos cupón cero emitidos a la par y tendrán un valor nominal constante en unidades de inversión;
- IV. Serán títulos no negociables;
- V. La conversión de las unidades de inversión se realizará conforme al valor de éstas al día del vencimiento de los títulos;

VI. Los títulos se emitirán en series con vencimientos sucesivos, conforme al perfil que determine la SHCP;

VII. El monto y plazo de vencimiento de cada serie corresponderá al que resulte del perfil de Jubilación del trabajador. Esto es, cuando suceda el primero de los siguientes eventos, que el trabajador cumpla 55 años de edad o 30 años de cotizar al Instituto, y

VIII. Podrán ser amortizados previamente a su fecha de vencimiento, cuando el Gobierno Federal, por conducto de la SHCP, lo considere conveniente o cuando el trabajador tenga derecho a pensionarse anticipadamente. En estos casos, se aplicará la fórmula de redención anticipada prevista en el artículo vigésimo primero transitorio.

Con base en el cálculo preliminar del importe de los Bonos de Pensión del ISSSTE que el Instituto proporcione al Gobierno Federal, a través de la SHCP, ésta deberá determinar el número de series, así como las demás características de los Bonos de Pensión del ISSSTE y de la emisión de los mismos.

El Banco de México tendrá a su cargo las funciones de custodia, administración y servicio de los Bonos de Pensión del ISSSTE.

Los Bonos de Pensión del ISSSTE podrán ser redimidos antes de su vencimiento, cuando el Gobierno Federal, por conducto de la SHCP, lo considere conveniente o cuando el trabajador tenga derecho a pensionarse. En estos casos, el trabajador recibirá la cantidad que representen sus Bonos de Pensión del ISSSTE a la fecha de redención anticipada conforme a la fórmula siguiente:

$$VR_t = \left(\frac{VN}{(1.035)^n} \right) * Udi_t$$

Dónde:

t = El día en el que se evalúa el valor de redención anticipada del Bono de Pensión del ISSSTE.

Udit = Valor de la unidad de inversión en el día t.

VR = Valor de redención anticipada expresado en pesos al día t.

VN = Valor nominal de emisión del Bono de Pensión del ISSSTE, expresado en unidades de inversión.

n = Número de años faltantes para el vencimiento del Bono de Pensión del ISSSTE, expresado como el número de días para el vencimiento, dividido entre 365.

- Esta fórmula utiliza los mismos supuestos de cálculo utilizados para determinar el valor de los Bonos de Pensión del ISSSTE acreditados al trabajador. De conformidad con la fórmula de pago anticipado, el valor de redención expresado en unidades de inversión de los Bonos de Pensión del ISSSTE a la fecha de su emisión será el de la tabla siguiente:

			Años de Servicio																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
15	15	14																								
16	16	15	15																							
17	17	16	16	16																						
18	18	17	17	17	17																					
19	19	18	18	18	18	18																				
20	20	19	19	19	19	19	19																			
21	21	20	20	20	20	20	20	20																		
22	22	21	21	21	21	21	21	21	21																	
23	23	22	22	22	22	22	22	22	22	22																
24	24	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23															
25	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24														
26	26	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25													
27	27	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26												
28	28	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27											
29	29	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28										
30	30	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29									
31	31	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30								
32	32	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31							
33	33	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32						
34	34	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33					
35	35	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34				
36	36	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35			
37	37	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36		
38	38	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
39	39	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
40	40	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
41	41	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
42	42	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
43	43	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
44	44	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
45	45	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
46	46	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
47	47	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
48	48	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
49	49	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
50	50	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
51	51	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
52	52	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	
53	53	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
54	54	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
55	55	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
56	56	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
57	57	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
58	58	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
59	59	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
60	60	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
61	61	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
62	62	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
63	63	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
64	64	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
65	65	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	

Para determinar el monto de los Bonos de Pensión del ISSSTE en cada caso particular, se deberá multiplicar el numeral que corresponda en la tabla a los años de cotización y edad del trabajador, por el SB, elevado al año y expresado en unidades de inversión, que estuviere percibiendo el trabajador al último día del año anterior a que entro en vigor esta Ley.

Quienes hayan optado por la opción de bonos de pensión del ISSSTE, debieron tomar en consideración, en primer lugar, que dicho bono será calculado tomando en cuenta el SB de la nueva ley, que difiere mucho del SB de la ley anterior; la ley anterior, en su artículo 15 define el SB como “la suma del sueldo presupuestal, la compensación y el sobresueldo”, y la ley nueva, en su artículo 17, lo define como “el sueldo del tabulador regional que para cada puesto se haya señalado”, lo que significa que la base para determinar cuantías de pensión y valor del bono de pensión del ISSSTE está disminuida en la nueva ley. Existe también una opción para calcular el bono, mediante la calculadora que se presenta en el siguiente link:

<http://stuz.com/4Sep04/cul%20ley%20del%20TEJODISSSTE.htm>.

Hay que considerar, que como todos los programas informáticos, los resultados obtenidos por este método solo dan una estimación del monto a recibir, por lo que no se debe considerar como real.

Seleccione una opción:

1. Régimen Décimo Transitorio

2. Bono de Pensión

3. Sistema de Cuentas Individuales vs Decimo Transitorio

Salir

CALCULADORA PARA TRABAJADORES AFILIADOS AL ISSSTE
 Estimación del monto del bono de pensión

CAPTURE SU INFORMACION EN LOS ESPACIOS EN BLANCO

Edad Actual:	53
Años Cotizados al 31/marzo/2007:	13
* Sueldo Básico Mensual al 31/diciembre/2006 ó en su caso al 31/marzo/2007:	\$14,500.00

LOS RESULTADOS DE SU CASO SON LOS SIGUIENTES:

Bono de Pensión, expresado en pesos con base en el artículo noveno transitorio:	\$1,333,057.50
Valor inicial del Bono de Pensión, expresado en pesos al momento de la emisión, con base en el artículo vigésimo primero transitorio:	\$1,244,970.00

* Para los trabajadores que no hayan cotizado al Instituto durante el mes de diciembre de 2006, se tomará el sueldo que corresponda a su fecha de alta en el servicio hasta el 31 de marzo de 2007 (Artículo 6° del Reglamento de Elección).

Regresar

Aquí se debe dar clic sobre el número 2

Aparecerá la siguiente imagen, donde sólo se deben llenar las primeras celdas, y ahí y de inmediato, estará la respuesta

FUENTE: Página oficial del ISSSTE <http://www.issste.gob.mx>

PERSONAS QUE SE RIGEN BAJO EL ANTIGÜO SISTEMA DE PENSIÓN

El esquema de pensiones a que se refiere el artículo Décimo Transitorio de la Ley, se le conoce como sistema de reparto, sistema solidario o de beneficio definido, entre sus principales características se encuentran:

Ser un contrato entre generaciones, bajo el cual los jóvenes financian las pensiones de los trabajadores en retiro. Así, las cuotas y aportaciones de los trabajadores activos se 'reparten' entre los pensionados.

- Establecer de antemano las características y el monto de la pensión que recibirá el trabajador.
- La pensión se determina como un porcentaje aplicado al Sueldo Básico según el tiempo de cotización.
- Las pensiones se financian con contribuciones a un fondo colectivo.
- Las cuotas y aportaciones que se realizan respecto a un trabajador en particular no pueden distinguirse, ya que son entregadas a un fondo de administración colectiva. Por lo tanto, la devolución de cuotas y aportaciones en caso de separación es muy limitada.
- Las cuotas y aportaciones realizadas a favor de un trabajador no pueden trasladarse a otro sistema pensionario.

Los jubilados y pensionados actuales no sufrieron ningún cambio y se beneficiaron por la certidumbre jurídica y viabilidad financiera que aporta la reforma. Debido a que bajo el nuevo régimen las aportaciones de los trabajadores activos dejan de financiar a los jubilados y pensionados y pasan a sus cuentas individuales, el Gobierno Federal financia y garantiza cabalmente las pensiones actuales bajo los términos y condiciones vigentes.

En el sistema de reparto anterior y en el descrito en el artículo Décimo Transitorio de la nueva Ley se corre el riesgo de que si se deja de cotizar al ISSSTE antes de cumplir 15 años de servicio, no se obtendrá ningún beneficio pensionario, ni siquiera en los casos de invalidez y fallecimiento.

CUENTAS INDIVIDUALES DE TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DE REPARTO...NO TIENEN BONO

Los trabajadores que se encuentren en este régimen se pensionarán con recursos a cargo del Gobierno Federal. Se basa en el sistema anterior (pensiones pagadas por el gobierno), pero plantea modificaciones graduales en materia de edad para el retiro, como se mencionan a continuación:

A partir de la entrada en vigor de esta ley, y a hasta el 31 de diciembre de 2009 (art. Decimo Transitorio, LISSSTE):

- a) Los trabajadores y trabajadoras que hayan cotizado 30 y 28 años respectivamente, tuvieron derecho a pensión por Jubilación equivalente al 100 por ciento del promedio del SB de su último año de servicio y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;
- b) Los trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y 15 años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una pensión de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios equivalente a un porcentaje del promedio del SB de su último año de servicio que se define en la fracción IV, de conformidad con la siguiente tabla 1:

15 años de servicio.....	50 %
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %
19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5 %
21 años de servicio.....	65 %
22 años de servicio.....	67.5 %
23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5 %
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

- c) Los trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los 60 años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto, tendrán derecho a una pensión de CEA, equivalente a un porcentaje del promedio del SB de su último año de servicio, de conformidad con la siguiente tabla 2:

60 años de edad	10 años de servicios	40%
61 años de edad	10 años de servicios	42%
62 años de edad	10 años de servicios	44%
63 años de edad	10 años de servicios	46%
64 años de edad	10 años de servicios	48%
65 o más años de edad	10 años de servicios	50%

El otorgamiento de la pensión por CEA se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los 65 años, a partir de los cuales disfrutará del 55 por ciento fijado.

A partir del primero de enero de 2010:

- a) Los trabajadores que hubieren cotizado 30 años o más y las trabajadoras que hubieran cotizado 28 años o más, tendrán derecho a Pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla 3:

AÑOS	EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN TRABAJADORES	EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN TRABAJADORAS
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100 por ciento del sueldo que se define en la fracción IV y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;

b) Los trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y 15 años de cotización o más al Instituto, tendrán derecho a una pensión de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios.

El monto de la Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, de conformidad con los porcentajes de la tabla 4 siguiente:

15 años de servicio.....	50 %
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %
19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5 %
21 años de servicio.....	65 %
22 años de servicio.....	67.5 %
23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

La edad a que se refiere este inciso, se incrementará de manera gradual conforme a la tabla 5 siguiente:

AÑOS	EDAD PARA PENSIÓN POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

c) El otorgamiento de la pensión por CEA se determinará conforme a la tabla 2, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del 50 por ciento fijado.

La edad mínima para pensionarse por CEA se incrementará de manera gradual conforme a la tabla 6 siguiente:

AÑOS	EDAD PARA PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Las pensiones a que tengan derecho las personas a que se refiere la tabla anterior iniciarán en 10 por ciento en cada renglón y se incrementarán en 2 por ciento cada año de edad hasta llegar a la pensión máxima de 50 por ciento;

Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión, se tomará en cuenta el promedio del SB disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima en el mismo puesto y nivel de 3 años. Si el trabajador tuviere menos de 3 años ocupando el mismo puesto y nivel, se tomará en cuenta el sueldo inmediato anterior a dicho puesto que hubiere percibido, sin importar su antigüedad en el mismo.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de sufrir un riesgo del trabajo, y sus familiares derechohabientes, en caso de su fallecimiento a consecuencia de un riesgo del trabajo, tendrán derecho a una pensión en los términos de lo dispuesto por el seguro de riesgos del trabajo previsto en esta Ley. Para tal efecto, el Instituto, con cargo a los recursos que a tal efecto le transfiera el Gobierno Federal, contratará una Renta vitalicia a favor del trabajador, o en caso de fallecimiento, el Seguro de Sobrevivencia para sus familiares derechohabientes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de invalidez, estarán sujetos a un periodo mínimo de cotización de 15 años para tener derecho a pensión, misma que se otorgará por un porcentaje del promedio del SB disfrutado en el último año inmediato anterior, conforme a la tabla 4.

Las Cuotas y Aportaciones del seguro de RCV de los trabajadores que opten por el régimen previsto en el artículo anterior serán ingresados en la tesorería del Instituto, excepto la Aportación del 2 por ciento de retiro, la cual se destinará a la Subcuenta de ahorro para el retiro de las Cuentas Individuales de estos trabajadores que serán administradas exclusivamente por el *PENSIONISSSTE* (art. Décimo primero transitorio, LISSSTE).

LOS RECURSOS SAR-ISSSTE 92

Independientemente del régimen pensionario que elijan los trabajadores al servicio del Estado (reparto o cuenta individual), PENSIONISSSTE administrará los recursos acumulados en la Subcuenta de Ahorro para el Retiro (SAR 92) y las aportaciones de Retiro que se realicen a partir del 2008, así como la información correspondiente al Fondo de la Vivienda. La administración y el retiro de estos recursos dependerán del régimen pensionario que tenga el trabajador.

- Son los recursos que el trabajador acumuló entre mayo de 1992 hasta abril de 2008, los cuales, estaban administrados por los diferentes bancos autorizados para tal efecto.
- Dichos recursos permanecen en el Banco de México generando rendimientos.
- Lo anterior no influye en la elección que realice el trabajador sobre el régimen (Reparto o Cuentas Individuales).

De acuerdo a la *Ley del ISSSTE*, a partir de mayo *PENSIONISSSTE*, administrará los recursos de SAR- ISSSTE. (Artículo Vigésimo Sexto Transitorio, *LISSSTE* y Circular CONSAR 61 -5, PDOF el 28 de enero 2008).

Los trabajadores en este régimen se pensionarán con los recursos acumulados en la Cuenta Individual al obtener una concesión de pensión por parte del ISSSTE. A partir de los 65 años de edad, se podrá retirar de la AFORE o *PENSIONISSSTE* los siguientes recursos:

- SAR ISSSTE 1992
- SAR FOVISSSTE 1992 (si no tienen un crédito de vivienda)

Podrán cobrarse en la AFORE que administra la Cuenta Individual o *PENSIONISSSTE* (según sea el caso), al obtener una pensión o cumplir 65 años.

PRIVILEGIOS DE PENISONISSSTE: LA REINVERSIÓN DEL REMANENTE DE OPERACIÓN

El remanente de operación es el resultado de la eficiencia financiera y operativa del *PENSIONISSSTE*, una vez que ha cubierto los gastos de administración y operación inherentes a sus funciones, así como la constitución de sus reservas, es decir, las utilidades de la Institución.

Estos recursos provienen de los ingresos (comisiones) por la administración de las Cuentas Individuales. Y la distribución de esos recursos entre los cuentahabientes del *PENSIONISSSTE* es lo que se llama reinversión del remanente de operación, el cual generará más rendimientos dentro de las Cuentas Individuales.

Los beneficiarios de la reinversión serán los trabajadores con una Cuenta Individual RCV activa en el *PENSIONISSSTE* y que hayan registrado cotizaciones en al menos tres bimestres durante el año. El monto asignado será un porcentaje de las comisiones que se hayan cobrado durante dicho año en que se generó el Remanente de Operación. Dicho porcentaje dependerá del SB y del monto total del Remanente de Operación.

Esta acción le permite al *PENSIONISSSTE* diferenciarse claramente dentro del sector como un órgano con Objetivo Social, cuyos beneficios se ven reflejados en el incremento de los recursos de los trabajadores cuentahabientes de este Fondo Nacional de Pensiones. El objetivo general es recompensar a todos los trabajadores cuentahabientes, para incentivar su lealtad y permanencia en *PENSIONISSSTE* y promover el ahorro para el retiro, preservando la capacidad financiera del órgano desconcentrado que le permita operar y ofrecer a los trabajadores un nivel competitivo de servicios.

La manera de asignar los recursos, será cada año a partir del Remanente de Operación obtenido. El registro entre los cuentahabientes de cada nuevo remanente tendrá las siguientes características (ISSSTE, 2010):

%	COMO SE REGISTRA A NOMBRE DEL TRABAJADOR	CUANDO SE PUEDE RETIRAR
El 20%	Se registrará a nombre del trabajador en la “Subcuenta de Reinversión del Remanente de Operación” y después de 5 años se depositará en la subcuenta de Aportaciones Voluntarias	Aplicará en cualquiera de los supuestos abajo descritos
El 70%	Se registrará a nombre del trabajador en la Subcuenta de RRO” en la Reserva Operativa del <i>PENSIONISSSTE</i>	Cuando el trabajador y sus beneficiarios hayan obtenido una pensión por RCV o una Negativa de Pensión
El 10%	Se depositarán directamente en la Subcuenta de Aportaciones Voluntarias	Después de seis meses de haber sido depositados

Los recursos el Remanente de Operación que se hayan asignado obtendrán un rendimiento equivalente al de la SIEFORE en la que se encuentren invertidos los recursos de la Cuenta Individual.

Si el trabajador decide traspasar su cuenta individual a una AFORE los recursos provenientes de la reinversión del Remanente de Operación registrados en la subcuenta de ahorro voluntario se traspasan conforme a las reglas previstas por la CONSAR, pero los recursos registrados en la subcuenta de Reinversión del Remanente de Operación, se reintegran a la Reserva Operativa del PENSIONISSSTE.

RAZONES PARA CONSERVAR LOS RECURSOS EN CUENTAS DE PENSIONISSSTE SE BASA EN LOS SERVICIOS

Los principales elementos que conforman la estrategia de servicios de *PENSIONISSSTE* son:

- **Rendimientos**

Las inversiones estarán orientadas a maximizar el rendimiento del portafolio a mediano y largo plazo, sujeto al régimen de inversión establecido por CONSAR. Al cumplir esta tarea, se debe buscar que las inversiones de *PENSIONISSSTE* tiendan a incrementar el ahorro interno y promover el desarrollo de la actividad productiva nacional.

- **Comisiones**

El 27 de diciembre de 2011 la CONSAR autorizó la comisión aplicable para el año 2012, mediante el oficio D00/100/107/2011 de fecha 8 de diciembre de 2011, el Presidente de la CONSAR hizo constar la autorización a la comisión de Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 37 de la *LSAR*.

De acuerdo con lo dispuesto en el oficio antes referido, se publica, en tiempo y forma, en el Diario Oficial de la Federación, la comisión que el *PENSIONISSSTE* cobrará a los trabajadores a los que administre los fondos de su cuenta individual, que se encuentren invertidos en las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro básicas a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2012. En noviembre de 2012, se ratifica por esta misma instancia, la comisión para el año entrante. Con lo cual se revalida el compromiso de la Institución de ser la comisión más baja del mercado: Comisión sobre saldo **0.99%** anual sobre el saldo administrado.

Comisiones por cuota fija: NO se cobra comisión por la expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en la *LSAR*, por reposición de documentación de la cuenta individual de los trabajadores, consultas adicionales a las previstas en la *LSAR*,

pago de retiros programados, por depósitos o retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias de los trabajadores afiliados.

La comisión será aplicable a todos los trabajadores registrados o asignados a los que Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, administre los fondos de su cuenta individual a partir del 1 de enero de 2013, independientemente de la fecha en que se registre el trabajador.

- **Otros servicios**

Proporcionar atención y asesoría de calidad y cercanía con los trabajadores, promoviendo el desarrollo de una estrategia de ahorro para el retiro. Estos servicios varían de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, y para el total dominio de sus recursos de la Cuenta Individual, estos servicios pueden ser desde:

- ✓ Solicitud de retiros de excedentes de la Cuenta Individual,
- ✓ Designación o modificación de beneficiarios,
- ✓ Transferencia entre SIEFORES,
- ✓ Modificación de datos,
- ✓ Impresión de estados de cuenta,
- ✓ Resumen de saldos,
- ✓ Unificación de la cuentas SAR-ISSSTE y;
- ✓ Inicio de los trámites de retiro al cumplir con los requisitos que establece la *L/ISSSTE*.

Para solicitar cualquier servicio se debe acudir directamente en la oficina central o en cualquiera de las Oficinas de Atención al Público del *PENSIONISSSTE* o sucursales BANSEFI¹ más cercana al domicilio u oficina, llevando la documentación necesaria para cada trámite y firmando la solicitud correspondiente. La requisitos de cada trámite se pueden consultar en la página web de *PENSIONISSSTE*, www.pensionissste.gob.mx o llamando al 01800 400 1000 o 2000.

¹ BANSEFI fue la primera institución donde se depositaron los recursos del SAR de los trabajadores del Estado, después de finiquitar a la Aseguradora Hidalgo.

RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR) POR RETIROS EN UNA EXHIBICIÓN DE LA CUENTA

La retención del ISR se da en cualquiera de las AFORES y en *PENSIONISSSTE*, al momento de retirar recursos de la cuenta individual, ya sea en forma de pensión o en una exhibición, se deberá pagar el ISR por los ingresos generados. No obstante, están exentos en el pago de éste los siguientes supuestos:

Supuesto	Monto exento
1 Retiros en una exhibición (Recursos de SAR 92 y/o RCV)	Hasta 90 SMGV por cada año cotizado ▶ Máximo \$5,609.7 por año
2 El pago de la pensión	Hasta 15 SMGV ▶ Máximo \$28,048.5 al mes
3 El retiro de recursos de vivienda	100% del saldo retirado

El ISR sólo se paga por los recursos excedentes

FUENTE: CONSAR JUNIO 2012

Retiros en una exhibición (Aportaciones obligatorias)

Para el caso de los retiros en una exhibición, las AFORES tienen la obligación de retener y enterar al SAT, por concepto de ISR, un 20% de los recursos calculado sobre el monto excedente, es decir, sobre la parte que paga impuestos.



FUENTE: CONSAR JUNIO 2012

Como excepción, si el SAR 92 se retira por el solo hecho de cumplir los 65 años (retiro por edad), sin que al momento del retiro se dé el supuesto de separación laboral, las AFORES deberán retener el 20% sobre el total de los recursos retirados.

Al momento de acudir a retirar los recursos de la cuenta individual, para que la AFORE pueda calcular la parte de los recursos que no pagan ISR y, en su caso, el monto que deberá retener, se debe presentar la Resolución o Concesión de Pensión, o bien la Negativa de Pensión, que emita el IMSS o el ISSSTE, según corresponda, y dicho documento debe contar con el número de semanas o años cotizados.



FUENTE: CONSAR JUNIO 2012

El impuesto retenido por la AFORE es a cuenta del impuesto anual del trabajador, por lo que, al momento de presentar la declaración anual, se puede acreditar el monto retenido en la AFORE.

Las AFORE's, como personas morales que entregan recursos, están obligadas a retener y enterar al SAT los impuestos, así como de entregar a los trabajadores la constancia de retención de impuestos con la cual podrán acreditar el pago de ISR en su declaración anual.

De acuerdo con los artículos 2, 5 fracción X, y 117 de la *LSAR*, la CONSAR no es una autoridad fiscal ni las disposiciones de la *LSAR* se interpretan para efectos fiscales; por lo que la información que se proporciona es de carácter informativo y se encuentra sujeta a los señalado en las disposiciones fiscales aplicables.

Las referencias legales están en los artículos 109 fracciones III, VII y X y párrafos tercero y cuarto, 167 fracción XVIII, 170 y 177 de la *Ley del Impuesto Sobre la Renta*

vigentes para 2012; Reglas I.3.10.5 y I.3.10.10 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2012 (CONSAR, 2013).

DEL MUNDO SOÑADO A LA CRUDA REALIDAD.....CASOS DE TRABAJADORES CON CUENTA INDIVIDUAL EN PENSIONISSSTE

Si bien es cierto que la nueva Ley plantea la migración hacia el sistema de cuentas individuales con un profundo sentido social y absoluto respeto a los derechos laborales de los trabajadores y de los jubilados, y reconoce amplia y cabalmente los beneficios pensionarios de los trabajadores activos, sólo el individuo conoce su situación personal, familiar y profesional con el detalle necesario para poder tomar una decisión tan importante sobre su futuro.

A continuación se presentan diferentes casos de trabajadores o derechohabientes que por alguna razón no tienen en regla sus cuentas y necesitan realizar varias visitas a los módulos de PENSIONISSSTE.

CASO 1. Un seudónimo, enfrenta el duelo de perder a su pareja, quien en Enero del año pasado murió, un hombre de 44 años con una antigüedad de 15 años ininterrumpidos de cotización, por lo que es merecedor a una pensión por causa de muerte del 100% de su SB. Su elección a la entrada en vigor de la nueva ley, fue permanecer en el régimen anterior. El problema que complica la entrega o cobro de esa pensión, es que no existe una designación de beneficiarios, puesto que tampoco hay una acta de matrimonio ni hijos de por medio. Por lo cual buscará un litigio en un juicio ante las autoridades competentes (Seudónimo, 2012).

CASO 2. Una joven 22 años, a principios de mayo de 2010, decide ingresar a un trabajo eventual de la dependencia del INEGI, para realizar una de las encuestas a cargo de dicha Institución. Este trabajo sería por dos meses, como lo establece la ley, por este tiempo, se le dan todas las prestaciones que le corresponden conforme a derecho. En su contratación le entregan el formato de Ahorro Solidario, sólo le explican que se debe

llenar dicho documento si desea ahorrar parte del salario a recibir. Su respuesta es afirmativa, y decide marcar el 2%, pero no se le informó en dónde se depositarían esos recursos. Es hasta finales de ese mismo año, cuando ya no pertenecía a dicha Institución, cuando por primera vez le llega a su domicilio un estado de cuenta de *PENSIONISSSTE*, ante la poca información que esta joven tenía, no presta más atención, y lo considera lo que para muchos es su AFORE. Es al siguiente año, cuando se incorpora a un trabajo que le brinda las prestaciones del IMSS, que decide, traspasar su cuenta a otra AFORE, por lo cual inicia los trámites pertinentes para dicha acción. Solicitud que le fue negada por la AFORE elegida para traspasar pues no existían concordancia en sus datos, según la empresa operadora de la Base de Datos Nacional SAR (BDNSAR). Al llamar a las líneas de atención a clientes de *PENSIONISSSTE*, la respuesta fue que no puede realizar esa transferencia porque esos recursos deben permanecer tres años en esa AFORE porque así lo establece la ley.

El trámite sigue hasta estos días, aunque ya se permite la transferencia de recursos; porque en realidad existe un dato erróneo en la BDNSAR que no se puede aclarar o no existe un encargado de solicitar dicha modificación. Por lo pronto, esta joven tiene su cuenta de afore inactiva y cuenta con recursos en la cuenta concentradora del IMSS, en AFORE XXI, puesto que para el IMSS, no dispone con una cuenta individual en ninguna AFORE (Saavedra Torres, 2013).

CASO 3. El Sr. Arturo Mondragón, trabajador cotizante al ISSSTE, manifiesta que en su momento la información que se le brindó en el año 2007, a la dependencia donde labora fue deficiente, puesto que fue una sesión de capacitación para el área de recursos humanos, y estos serían los encargados de retransmitirla a casi más de 200 personas. Desde esa fecha, cada usuario ha tenido que acudir a los centros de atención para investigar por su cuenta y despejar sus dudas. Sin embargo, en su experiencia, expresa que el personal que lo ha atendido carece de capacitación en el tema e incluso afirma que algunos de los asesores trabajan de manera conjunta con aseguradoras, creando intereses particulares. Cabe mencionar que esta persona, está próxima a pensionarse (Mondragón, 2013)

Y los trámites más comunes ante instancias de PENSIONISSSTE, los que podrían pensarse los más sencillos y fáciles, como el cambio de domicilio, modificación de datos, designación o modificación de beneficiarios; sin embargo, no lo son. La peculiaridad de estos casos, es que, las personas que realizan estos procedimientos son los próximos a estar en derecho de una pensión por el régimen que sea. Y es aquí donde surgen los inconvenientes: que el monto no es suficiente y debe seguir laborando, que no está bien calculado el monto de la pensión, etc. Y empieza el ir y venir entre dependencias, vigencia de derechos, módulos de atención, expedición de documentos y, parecería el cuento de nunca acabar.

¿Y cómo están los que aún no se pensionarán? ¿Tendrán todos sus papeles en regla y al corriente o se preocuparán de ello hasta llegado el momento?

Exponer este tipo de casos, sólo deja ver que los servidores públicos de esta dependencia necesitan constante capacitación sobre el tema, y sobre todo, de cómo abordar los problemas e inquietudes de los trabajadores, si ellos que son los encargados de brindar la asesoría del funcionamiento y procedimientos que se deben llevar a cabo en este nuevo sistema, no lo asimilan, su trabajo complicaría y retrasaría trámites y pago de pensiones; así como también, los trabajadores deben mostrar más interés, involucrarse, informarse desde el inicio de su vida laboral en lo referente a cómo se dará su retiro. Porque a fin de cuentas, los únicos beneficiados serán ellos mismos.

Ahora bien, los jóvenes económicamente activos, entre 27 y 35 años, son quienes más desconfían del servicio de las AFOREs. En un sondeo en una de las redes sociales más usadas en este país, como facebook, surgieron opiniones muy dispares, que van desde desconocer absolutamente del tema, saben que existen pero no saben en cual están y otras como que es preferible guardar ese dinero debajo del colchón o en una alcancía. Que dio como resultado que 3 de cada 10 jóvenes, si tienen una cuenta de ahorro en una AFORE, sin embargo creen que de poco servirán y por lo tanto realizan aportaciones voluntarias. He aquí las respuestas más significativas.



Ileana Mtz 27 años, las AFORES se jinetean nuestro dinero, Afore SURA, espero que asi este bien Rachel Mayorga

25 de septiembre a la(s) 15:08 · Me gusta · 👍 1



Norma Valencia listo!!! suerte y saluditos bye

25 de septiembre a la(s) 15:13 a través de celular · Me gusta · 👍 1



Nalla Leif 30 añitos jejeje, opino que son un fraude y no tengo 😊

25 de septiembre a la(s) 15:16 · Me gusta · 👍 1



Ana Salcedo 28 años, las afores y nada es lo mismo pero nosotros debemos estar consientes de ahorrar para nuestro retiro, independientemente de estos sistemas mal diseñados, no tengo una

25 de septiembre a la(s) 16:04 · Me gusta · 👍 1



Arturo Leon 28 años, mi afore es la que te asigna el imss la "Afore XXI Banorte", creo que sirven de muy poco pero pueden ayudar ya que mucha gente no hace algo pensando en su vejez y se que no dan mucho pero de eso a nada mejor eso, creo que uno debe ser responsable para colocarte en la mas conveniente ya que no puedes esperar que tengas todo de un solo golpe y es que recuerdo por ejemplo que había una que te daba un rendimiento de 1% mensual lo cual realmente llega a ser muy atractivo.

25 de septiembre a la(s) 16:57 · Me gusta · 👍 1



Benja Aguilar Yo engo 28 años, estoy en la Afore de Banamex, es importante informarse de su afore, como bien dicen no es mucho pero es algo para el dia de tu retiro laboral. considero que si cuidas,, a futuro es una buena lana para tu bolsillo

25 de septiembre a la(s) 17:57 · Me gusta · 👍 1



Thania ÕH Hola Rachel, no creo que te sirva de mucho pero bueno. Tengo 30 años, y creo que las afores apestan porque hasta donde sé, les roban el dinero, aunque no tengo porque mi profesión no me lo permite jejeje. Saludos.

26 de septiembre a la(s) 17:12 · Editado · Me gusta

Me gusta · Comentar · Promocionar · Compartir



Hector Delgadillo 32 banorte pues es un ahorro jineteadado por otros.

25 de septiembre a la(s) 13:47 a través de celular · Ya no me gusta · 👍 1



Socorro De la Guerra 39 Bancomer, es como si no tuvieras nada, en cualquier momento desaparecen esa lanita y te dejan sin nada!!

25 de septiembre a la(s) 13:58 · Ya no me gusta · 👍 1



Jose Luis Gomez Hernandez 36 Invercap en un ahorro para el retiro y puedes disponer un porcentaje en caso de desempleo PERO es todo un largo tramite y en el momento de que solicitas tu retiro, te dan lo que ellos quieren y hasta que ellos quieren sin que te hagan la retención correspondiente a lo que es tuyo.

25 de septiembre a la(s) 15:28 a través de celular · Me gusta



Logan Spejel mmm yo no tengo nada de eso Laurita y la neta no se nada del tema.

25 de septiembre a la(s) 16:15 · Me gusta



Guadalupe Mayorga 33 bancomer, es la encargada de administrar tu fondo de ahorro para el retiro, en caso de desempleo dan un porcentaje De lo que ahorraron y se supone que al retirarse recibe lo que se ahorro (que de eso no estoy bien enterada pero me imagino que después de jinetear.el dinero x muchos años te hacen descuentos y mas descuentos), saludos!

25 de septiembre a la(s) 17:39 a través de celular · Ya no me gusta · 👍 1



Thania OH Ah! y AFORES pues ni hablar pero por lo que me dicen, la verdad es mejor ahorrar el dinero por mi cuenta a que "una empresa" lo maneje, total, en una devaluación en mi casa o en el banco lo ahorrado vale nada.

26 de septiembre a la(s) 17:19 · Me gusta · 1



Betty Fierros 26 año, creo q hay q tener mucho cuidado y estar muy al pendiente de tu ahorro, a veces la AFORE no te la información necesaria para saber si tu ahorro esta seguro, estoy en INVERCAP

26 de septiembre a la(s) 17:34 · Me gusta · 1



Áyax Tiberio Cerón Galindo · Suscribirse · Facultad de Contaduría y Administración (FCA-UNAM)

¿Y esto que? ¿Por eso lo invierten en la bolsa? ¿Por eso arriesgan y pierden lo que no es suyo? Desgraciados...

Responder · 3 · Me gusta · Seguir publicación · 26 de septiembre a la(s) 12:15



Jorge Pluma · Comentarista destacado · UVM

y con los faltantes de 8 a mas de 20% de un día para otro ya decidí ahorrar en el colchón.

Responder · 1 · Me gusta · Seguir publicación · 26 de septiembre a la(s) 7:59



Saul Campos Leon · Comentarista destacado · Orizaba

Lo malo es que te obliguen a ahorrar descontando de tu nómina, y cuando ves que tu ahorro decrece no puedes hacer nada. Un día vamos a desayunarnos la noticia que no tenemos ahorros, como sucedió en Argentina.

Responder · Me gusta · 26 de septiembre a la(s) 12:32



A Rubén Morales Blancas le gusta esto.

Visto por



Rubén Morales Blancas No tengo

25 de septiembre a la(s) 16:48 a través de celular · Me gusta



Aline Velazquez Yo tampoco

26 de septiembre a la(s) 13:25 a través de celular · Me gusta



Rocío Morales Yo kiero uno pero no entiendo muy bien como adkirir uno. Si m pudieras asesorar te lo agradeceria

27 de septiembre a la(s) 19:37 a través de celular · Me gusta



Christian Kjulian Mendoza Cortes 31años y mi afore es la de coppel

29 de septiembre a la(s) 14:07 · Me gusta



Yahir Franco 31 , debajo del colchon,,,,,

29 de septiembre a la(s) 14:27 · Me gusta · 1



Maryen Alarcon 31 años actualz afore invercap, anteior banamex

30 de septiembre a la(s) 10:12 · Me gusta

A continuación, se mostrará el caso de una profesora de nivel licenciatura que lleva 14 años cotizando para el ISSSTE, y se encuentra en el régimen anterior, esto es, en el artículo Décimo Transitorio de la actual *Ley del ISSSTE*. Se podrá hacer un comparativo de lo que será su pensión o pudo haber sido con el nuevo régimen. Cabe destacar, que para hacer este ejercicio se utilizó la calculadora del ISSSTE, por lo que las cifras reveladas serán sólo una aproximación.

Datos relevantes: Fecha de nacimiento, antigüedad en años, sexo, sueldo básico al 31 de marzo de 2006, sueldo básico mensual. Cómo pertenece al régimen anterior, no tiene derecho al ahorro solidario.

Con el uso de la calculadora, esta profesora deberá seguir trabajando por los próximos 21 años, para tener derecho a jubilarse en el año 2035.

INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR			
Los resultados se presentan sólo con fines ilustrativos ya que son estimaciones que pueden diferir de la realidad, por lo que no deben interpretarse como una recomendación en ningún sentido.			
Características del Trabajador			
	Día	Mes	Año
Fecha de Nacimiento	5	6	1970
*Antigüedad en años	7		
Sexo	Femenino		
**Sueldo Básico Mensual al 31/diciembre/2006	5,350		
*Sueldo Básico Mensual	5,350		
Seguro de Supervivencia			
Edad alcanzada 43 años			
Características del ahorro futuro que aplica en el sistema de Cuentas Individuales			
Ahorro Solidario	0.00%		
Cotiza al IMSS	no		
*Salario Base de cotización IMSS	\$0.00		
* Información al 31 de diciembre de 2007			
** Para los trabajadores que no hayan cotizado al Instituto durante el mes de diciembre de 2006, se tomará el sueldo que corresponda a su fecha de alta en el servicio hasta el 31 de marzo de 2007.			
*** Como límite máximo del sueldo básico, se emplea 10 veces el salario mínimo de 2008, ya que en dicho año comienza la proyección de ahorro.			
Ver Resultados	Ver Gráfico	Imprimir Resultados	Ver Supuestos

Pensión que podría recibir el trabajador

(trabajadora de edad 43 y antigüedad 7)

(todas las cifras se presentan en pesos de 2008)

[Regresar a opciones](#)
[Ver Gráfico](#)

Año	Edad al dejar de cotizar	Antigüedad al dejar de cotizar	Sistema de Cuentas Individuales												
			Décimo Transitorio			Saldo en la Cuenta Individual del Trabajador			Empleando el total de la Cuenta Individual para contratar una pensión			Monto a retirar conservando una Pensión de 1.3 veces la PG (\$4,093)		Monto a retirar conservando una Pensión igual al sueldo básico	
			Pensión Mensual	Pensión como % del último sueldo	Pensión con Servicio Médico	Pesos	Equivalente como Pensión Mensual	Pensión como % del último sueldo	Pensión Mensual	Pensión como % del último sueldo	Pensión con Servicio Médico	Pensión Mensual	Monto a Retirar	Pensión Mensual	Monto a Retirar
2008	38	8	0	0.0%	NO	153,278	498	9.2%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2009	39	9	0	0.0%	NO	166,232	546	10.0%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2010	40	10	0	0.0%	NO	180,052	598	10.8%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2011	41	11	0	0.0%	NO	194,776	654	11.7%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2012	42	12	0	0.0%	NO	210,444	715	12.7%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2013	43	13	0	0.0%	NO	226,732	780	13.7%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2014	44	14	0	0.0%	NO	243,664	849	14.8%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2015	45	15	0	0.0%	NO	261,263	922	15.9%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2016	46	16	0	0.0%	NO	279,552	1,000	17.1%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2017	47	17	0	0.0%	NO	298,556	1,083	18.3%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2018	48	18	0	0.0%	NO	318,302	1,172	19.6%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2019	49	19	0	0.0%	NO	338,814	1,266	21.0%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2020	50	20	0	0.0%	NO	360,122	1,367	22.5%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2021	51	21	0	0.0%	NO	382,253	1,475	24.0%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2022	52	22	0	0.0%	NO	405,236	1,591	25.6%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2023	53	23	0	0.0%	NO	429,102	1,714	27.3%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2024	54	24	0	0.0%	NO	453,883	1,847	29.1%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2025	55	25	0	0.0%	NO	479,611	1,989	31.1%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2026	56	26	0	0.0%	NO	506,320	2,142	33.1%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2027	57	27	0	0.0%	NO	534,045	2,306	35.3%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2028	58	28	6,593	100.0%	SI	562,822	2,482	37.6%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2029	59	29	6,659	100.0%	SI	592,688	2,672	40.1%	0	0.0%	NO	0	0	0	
2030	60	30	6,726	100.0%	SI	623,682	3,148	46.8%	3,148	46.8%	SI	3,148	0	3,148	
2031	61	31	6,793	100.0%	SI	655,844	3,148	46.3%	3,148	46.3%	SI	3,148	0	3,148	
2032	62	32	6,861	100.0%	SI	689,215	3,339	48.7%	3,339	48.7%	SI	3,339	0	3,339	
2033	63	33	6,930	100.0%	SI	723,839	3,598	51.9%	3,598	51.9%	SI	3,598	0	3,598	
2034	64	34	6,999	100.0%	SI	759,760	3,879	55.4%	3,879	55.4%	SI	3,879	0	3,879	
2035	65	35	7,069	100.0%	SI	797,024	4,184	59.2%	4,184	59.2%	SI	4,093	17,362	4,184	
2036	66	36	7,140	100.0%	SI	835,677	4,515	63.2%	4,515	63.2%	SI	4,093	78,159	4,515	
2037	67	37	7,211	100.0%	SI	875,771	4,875	67.6%	4,875	67.6%	SI	4,093	140,554	4,875	
2038	68	38	7,283	100.0%	SI	917,354	5,267	72.3%	5,267	72.3%	SI	4,093	204,573	5,267	
2039	69	39	7,356	100.0%	SI	960,481	5,695	77.4%	5,695	77.4%	SI	4,093	270,233	5,695	
2040	70	40	7,429	100.0%	SI	1,005,205	6,162	82.9%	6,162	82.9%	SI	4,093	337,555	6,162	
2041	71	41	7,504	100.0%	SI	1,051,584	6,672	88.9%	6,672	88.9%	SI	4,093	406,562	6,672	
2042	72	42	7,579	100.0%	SI	1,099,674	7,231	95.4%	7,231	95.4%	SI	4,093	477,277	7,231	
2043	73	43	7,655	100.0%	SI	1,149,538	7,844	102.5%	7,844	102.5%	SI	4,093	549,720	7,655	
2044	74	44	7,731	100.0%	SI	1,201,238	8,516	110.1%	8,516	110.1%	SI	4,093	623,920	7,731	
2045	75	45	7,808	100.0%	SI	1,254,837	9,254	118.5%	9,254	118.5%	SI	4,093	699,893	7,808	

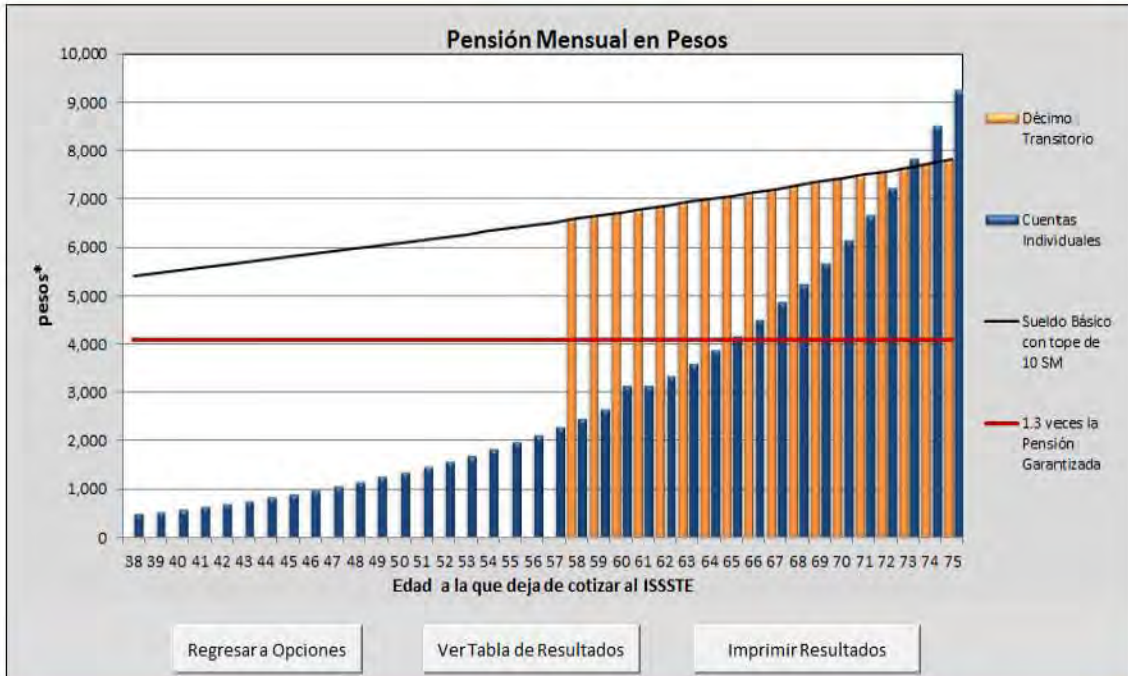
 El trabajador ya puede solicitar una pensión, u optar por seguir trabajando.

 Si el trabajador deja de cotizar, no tiene derecho a pensión ni a servicio médico.

 El trabajador no tiene derecho a pensión ni a servicio médico, pero el saldo acumulado en la cuenta individual es de su propiedad y puede retirarlo a partir de los 60 años

Los resultados se presentan sólo con fines ilustrativos ya que son estimaciones que pueden diferir de la realidad, por lo que no deben interpretarse como una recomendación en ningún sentido

Gráfico comparativo



Consideraciones particulares para una trabajadora con edad 43 y antigüedad 7

Tema	Sistema de Reparto	Cuentas Individuales
Propiedad y destino de los recursos	Los recursos forman parte de un fondo común, y son utilizados para pagar las pensiones de los actuales jubilados	Los recursos son propiedad del trabajador y sólo pueden ser utilizados en su beneficio para recibir una pensión y en algunos casos retirarlo en efectivo
Edad mínima de retiro con seguro médico	Puede pensionarse con seguro médico hasta que cumpla 58 años	Puede pensionarse con seguro médico a partir de los 60 años
Derechos pensionarios y flexibilidad laboral	Si deja de cotizar al ISSSTE antes de cumplir 58 años no recibe ninguna pensión Si cotiza de manera simultánea al IMSS no puede acumular los recursos cotizados	Si deja de cotizar al ISSSTE se lleva los recursos en su cuenta individual. Si cotiza de manera simultánea al IMSS puede acumular sus cotizaciones de ambos regímenes
Monto de pensión	Tiene una pensión del 100% de su sueldo básico hasta que cumpla 58 años y cotice al menos 28 años La pensión promedio entre los 55 y 61 años es de 3,824 pesos	El monto de su pensión crece junto con el saldo de su cuenta individual, pudiendo rebasar el 100% de su sueldo básico La pensión promedio entre los 55 y 61 años es de 2,555 pesos
Flexibilidad en el uso de recursos al retiro	Recibe una pensión mensual sin la posibilidad de retirar parte de sus beneficios en efectivo. La pensión máxima que podría obtener el trabajador ya está definida y no hay posibilidad de incrementarla con más años de cotización	Puede elegir que parte de sus recursos de la cuenta individual sean retirados en efectivo a partir de sus 60 años. A los 73 años el saldo de su cuenta individual asciende a aproximadamente \$1,149,538, y el trabajador puede optar por: *Contratar una pensión de 102.5% de su sueldo básico *Contratar una pensión mínima garantizada de \$4,093 y retirar en una sola exhibición una cantidad aproximada de \$549,720 *Continuar cotizando para incrementar su pensión al momento de retiro

*Todas las cifras se presentan en pesos de 2008

Los resultados se presentan sólo con fines ilustrativos ya que son estimaciones que pueden diferir de la realidad, por lo que no deben interpretarse como una recomendación en ningún sentido.

Como se puede observar, la pensión aproximada para esta profesora será de aproximadamente \$6, 600 pesos, si decidiera llegar al requisito por edad que sería de 58 años con 28 años de cotización. Si por el contrario, siguiera cotizando hasta los 65 años, con 35 de cotización su pensión aproximada sería de \$7,069 pesos. (valor en pesos de 2008).

Puesto que la población de 65 años crecerá significativamente en las siguientes décadas, para el 2030, que será la fecha aproximada de retiro de esta profesora, la población de esa edad será de casi 13.9 millones de personas; y la esperanza de vida para las mujeres será de 17.9 años (CONAPO, 2010), ¿con esa pensión podrá sobrevivir? No se puedo asegurar, dependerá del estilo de vida al que esté acostumbrada y del nivel de vida para las personas en edad de retiro que se viva en ese momento.

DIFUSIÓN DEL PENSIONISSSTE

PENSIONISSSTE difunde manera directa su propia publicidad en sus dependencias mediante folletos, trípticos, historietas, capsulas informativas, platicas de asesoría y consulta para aclarar las dudas que el trabajador tenga sobre su Cuenta Individual.





Las redes sociales también juegan un papel importante, pues es el medio donde se tiene un contacto más directo, sobre todo, con los jóvenes que empiezan a laborar para la Institución. Se otorga una explicación y asesoría más rápida y oportuna, y así agilizar y dinamizar la interacción con los cuentahabientes para efectuar los trámites que se deseen realizar. Sin embargo, siempre será necesario acudir a los centros de atención, para recibir una asesoría personalizada y directa.

A pesar de los esfuerzos realizados, es evidente que se necesitará más tiempo para que el trabajador así como sus beneficiarios, que estaban en activo al entrar en vigor la nueva Ley, puedan entender y sobre todo comprender como se maneja el nuevo sistema.

La dirección de las oficinas de atención aparece en la página web de *PENSIONISSSTE*. Las principales en la Ciudad de México son:

Avenida Parque Lira No. 156 – PB Col. Observatorio, C.P. 11860 en la Delegación Miguel Hidalgo

Eugenia No. 197 P.B. Col. Vertiz Narvarte, C.P. 03020 en la Delegación Benito Juárez, entre Zempoala y Eje Central

Avenida Jesús García No. 140 Ala “A” PB Col. Buenavista esquina con Carlos J. Meneses en la Delegación Cuauhtémoc.

Con horario de atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 17:00 hrs.



Foto: Laura Mayorga en la dirección ya citada en Delegación Cuauhtémoc,

CONCLUSIÓN

La principal discusión en relación a la seguridad social se centró en la creciente dificultad para hacer frente a las responsabilidades financieras bajo el sistema de reparto, dadas diferentes circunstancias como lo son la disminución del número de trabajadores en activo por cada jubilado, la transición demográfica que ha aumentado la esperanza de vida y, por lo tanto, el tiempo como jubilado, así como la transición epidemiológica que ha llevado al aumento de las enfermedades crónico degenerativas que son tratamientos más prolongados y con mayor costo de atención. Todo lo anterior, provocó el aumento del costo fiscal de la seguridad social y de las erogaciones extraordinarias del Gobierno Federal para cubrir el déficit de la nómina de pensiones del ISSSTE.

Ahora bien, todo lo que enmarca la reforma de individualizar la seguridad social está pensada en mejorar y estabilizar económicamente a la Institución y en consecuencia al país. Los noventa y en particular el año 1997, marcaron un hito en la administración del sistema pensionario de México. Al entrar en vigor la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, no sólo inició la transición de un sistema de reparto a uno de cuentas individualizadas, sino que también se sentaron las bases para involucrar y corresponsabilizar a cada afiliado en la planeación de su ahorro para el retiro.

En el sistema actual, cada pensión es personal y es resultado de las aportaciones que el propio trabajador, el patrón y el Gobierno Federal hacen durante la vida laboral del cuentahabiente. Por tratarse de un cambio cultural relevante respecto del sistema vigente antes de 1997, este esquema implica llevar a cabo una importante labor de concientización, información y finalmente culturización de todos los afiliados al sistema.

Con la reforma a la Ley del ISSSTE, también se da paso a las cuentas individuales, donde los beneficios están ligados a las aportaciones, para que la pensión de cada trabajador sea, en la mayoría de los casos, igual a sus aportaciones más los

intereses de toda su vida laboral. Lo que significaría una calidad de vida satisfactoria al inicio del retiro.

Evidentemente no se pueden considerar los cambios a corto plazo, porque implican modificaciones de valores y rasgos culturales arraigados y heredados de generación en generación. Los esfuerzos de CONSAR, AMAFORE, AFORES y PENSIONISSSTE van encaminados a mejorar la educación y cultura financiera. Una difusión de información clara y suficiente del Sistema de Ahorro actual, representaría una oportunidad de incrementar la valoración de los beneficios que se pueden obtener y reforzar un vínculo emocional y racional de las AFORES. Sin embargo, esto no existe o mejor dicho no se palpa, autoridades de CONSAR, ISSSTE y PENSIONISSSTE, quienes son el centro de este trabajo, se negaron a conceder las entrevistas que se necesitaban para obtener las distintas perspectivas y opiniones acerca del tema y poder explicar mucho mejor el funcionamiento del sistema. Por ello, me atrevo a decir, que entre menos información se tiene más expuestos se está a la manipulación. La información da “poder”, para cuestionar, decidir, comparar, elegir, etc.

En entrevista, con el Investigador en Economía, del Centro de Investigación Multidisciplinaria Aragón (CIMA), el Lic. J. Ricardo Ramírez Brun, expresa que no existe transparencia ni claridad en el funcionamiento de las AFORES. Y asegura que “la privatización del sistema no ha garantizado su futuro, lo único seguro es el ahorro propio”.

Según un estudio realizado por AMAFORE, casi el 56% de la población, cree que los recursos que se acumulen en su cuenta individual, sin hacer aportaciones complementarias, serán suficientes para enfrentar sus gastos cuando se retire. Y todavía, un 43% que el dinero acumulado le permitirá tener una buena calidad de vida. La suma de estos anhelos se traduce en la creencia de que el gobierno tiene la obligación de velar por sus intereses en la vejez. Si a esto le aunamos, que jóvenes universitarios entre 19 y 25 años, que representa el 1%, consideran el ahorro para su retiro como no importante, al considerarlo muy lejano para que suceda. Es necesario, involucrar más a los trabajadores

desde antes que inicien una vida laboral, puesto que los cambios son en beneficio de cada uno de ellos.

Lo único claro, es que en el actual sistema de ahorro para el retiro el único responsable de tener un fondo para ese momento de la vida es uno mismo. Es una realidad que para muchos es difícil ahorrar, ya no digamos para el retiro, sino sólo por tener un colchón ante emergencias o para comprar algo de contado en vez de endeudarse con créditos. Pero el que sea difícil no elimina el hecho de que sea necesario... tan solo hay que pensar si se quiere seguir viviendo al día cuando se llegue a una edad en la que sea más difícil encontrar trabajo.

La finalidad de este trabajo era presentar el funcionamiento del sistema de pensiones del ISSSTE, para un mayor entendimiento e incentivar la cultura del ahorro adicional. No me atrevo a asegurar que la reforma a la Ley del ISSSTE es inconstitucional al eliminar y limitar derechos que ya se tenían estipulados; o que se necesita una Secretaría de la Seguridad Social, como propone Ángel Ruiz Moreno, es su libro "El nuevo derecho de la Seguridad Social"; o decir que en cierto número de años, la seguridad social será inexistente, eso será tema para generaciones venideras. Tal vez lo primero lo hice muy elemental, ante los obstáculos presentados; pero espero dejar sobre el tintero la cosquilla del interés, la conciencia y el beneficio que trae consigo un ahorro adicional de cada uno de los trabajadores.

Recalcar que la importancia de la cultura del ahorro para el retiro radica en las implicaciones de cada persona, familia y, en consecuencia de la sociedad. En la medida que cada trabajador sea consciente de que sólo ahorrando lo suficiente durante su vida laboral podrá asegurar un retiro pleno, ya sea en su cuenta de AFORE, cajas de ahorro, fondos de inversión, cualquiera que sea el medio, aportará un granito de arena para la mejoría de este país.

Se debe considerar que el ahorro está destinado a acabarse algún día, por lo que es prioritario obtener un ingreso que represente una gota constante de la cual se pueda

beber durante el retiro; por eso, sin importar cuál sea la edad actual, hay que comenzar a ahorrar, y por más pequeño que sea el fondo que logre reunir, siempre será mejor que no tener nada.

La idea es que cuando se llegue a ser un adulto mayor se pueda mantener una independencia financiera, en lugar de depender de los hijos, del bienestar social, o de la caridad. No hay que esperar a estar cerca de la edad de jubilación para preocuparse por el futuro.

Esta es la realidad de hoy, el presente, no se sabe si este sistema dará los resultados deseados, habrá que esperar y tal vez enfrentar las secuelas de una mala decisión. Por lo pronto, planear y prevenir el futuro es una tarea de todos, o como dicen por ahí ocuparse hoy, para no preocuparse mañana. Finalmente, esta frase simboliza lo antes mencionado: *“Si nunca pensamos en el futuro, nunca lo tendremos”, John Galsworthy.*

ANEXO

La información que a continuación se presenta es la que proporciona directamente la Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro mediante su página de internet: www.consar.gob.mx

Registro y apertura de la cuenta

Por Ley, todos los trabajadores que cotizan en el IMSS tienen una cuenta individual de ahorro para el retiro. Esa cuenta es administrada por alguna de las Administradoras de Fondos para el Retiro. Cuando el trabajador ingresa a su primer empleo y se registra como trabajador ante el IMSS, obtiene una cuenta individual de ahorro para el retiro. Pero, ¿cómo funciona el sistema que administra la cuenta?

1. Selección de Afore. Para seleccionar a la Afore que más convenga, es conveniente primero informarse sobre los servicios que cada una de ellas ofrece, los rendimientos otorgados y las comisiones que cobran.

Si no se elige una Afore, por ley, la CONSAR asignará la cuenta individual a una de las Afores que ofrezca mayor índice de rendimiento neto, es decir, mayor rendimiento y menores comisiones. No obstante, aún cuando la cuenta haya sido asignada por la CONSAR, podrá el trabajador registrarse en la Afore de su preferencia cuando lo solicite.

Si no se cuenta con un empleo formal y es trabajador independiente, también puede abrir una cuenta individual de ahorro para el retiro en la Afore que más convenga. En este caso, sólo el trabajador hará las aportaciones. Para Pensionisste no aplica la información antes mencionada, ya que por el momento no ofrece estos servicios.

2. El registro en una AFORE. El registro de la cuenta individual SAR en la AFORE de libre elección es un derecho, ejercerlo es una decisión propia, el registrar la cuenta individual SAR en una AFORE significa que se está tomando una decisión sobre los recursos de retiro y quién los administrará para ayudar en el proceso de acumulación, por lo que es importante evaluar los siguientes aspectos:

Servicio: el servicio que da la AFORE implica atención a través de informes, comunicados, envío de Estados de Cuenta, atención directa en sucursal, por teléfono, asesoría para trámites de vivienda, asesoría para trámites de pensión, etc., en resumen es qué tan cerca y qué tanto informan sobre el estado y uso de la cuenta individual SAR.

Rendimientos: considerar que parte fundamental del dinero que tendrá para la pensión depende del monto de rendimientos que la AFORE produzca con base a las inversiones y estrategias que aplica, considerar mientras más rendimientos dé la estrategia de la AFORE, la cuenta individual acumulará más recursos.

Comisiones: la administración de la cuenta individual tiene un costo, ese costo se paga directamente del dinero ahorrado en la cuenta individual, este dato debe ser considerado porque impacta al dinero que esté ahorrado para la pensión.

Lo más importante para decidir en cuál AFORE registrar una Cuenta Individual es en el rendimiento neto, que es una resta de las ganancias que da la inversión en la AFORE menos la comisión que cobra por administrar la cuenta individual cada mes, porque la AFORE que mayor rendimiento neto da es la que hará crecer más la pensión.

Evaluando las tres características se podrá tomar una decisión sobre que AFORE administrará dicha Cuenta Individual.

El proceso de registro de la Cuenta Individual SAR en una AFORE implica que los recursos de la Cuenta Individual SAR serán administrados por ésta; ella será la encargada de recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como de aportaciones voluntarias y complementarias, teniendo un registro siempre actualizado del saldo de tus recursos.

La AFORE será la encargada de invertir los recursos de la Cuenta Individual, la que deberá enviar por correo un estado de cuenta por lo menos 3 veces por año, en el cual se informará cuántos recursos se han registrado en la Cuenta, los rendimientos que se han generado; así como las comisiones que se han cobrado por los servicios de administración que brinda.

Este proceso de registro puede durar hasta 10 días hábiles como máximo, una vez registrada la cuenta, la AFORE de su elección deberá enviar una constancia en la cual se indicará que el registro se ha llevado a cabo.

Para llevar a cabo el proceso de registro, se debe acudir a la sucursal de la Afore que haya elegido o solicitar que lo visite uno de sus agentes promotores. Se deberá presentar un documento original emitido por el IMSS, donde se detalle el Número de Seguridad Social (NSS), una copia del mismo y copia de la identificación oficial vigente (credencial del IFE, pasaporte o documento migratorio FM2 o FM3, en caso de ser extranjero), acta de nacimiento, comprobante de domicilio con una vigencia no mayor a tres meses y CURP (Clave Única de Registro de Población).

3. Información de su cuenta. La Afore enviará los estados de cuenta al último domicilio que el trabajador registre y pondrá a su disposición información útil sobre los servicios que ofrece y los canales o medios a través de los cuales podrá contactarla (red de sucursales, centro de atención telefónica y página de internet, entre otros). Es importante saber que si es un trabajador asignado (persona que no ha elegido una afore) no recibirá en su domicilio los estados de cuenta de su cuenta individual, hasta que se registre en alguna de las Afores autorizadas y le proporcione sus datos de contacto.

Para saber en qué Afore fue asignada, o si desconoce en qué Afore está su cuenta individual, se podrá consultar gratuitamente a través de SARTEL: 01-800-5000-747. Donde es necesario tener a la mano el Número de Seguridad Social (NSS). Una vez que ubique en qué Afore está su cuenta individual, es importante establecer comunicación con ella para registrar o actualizar sus datos.

La cuenta también se puede localizar mediante la página internet de la CONSAR. En este sitio se introducirá el NSS o CURP y una dirección de correo para recibir la información.

Las AFORE tienen la obligación por Ley de enviar un estado de cuenta, al menos 3 veces al año al domicilio que se tenga registrado.



Si la AFORE que administra la Cuenta Individual no está enviando este documento, lo más probable es que no se tenga el domicilio actualizado. Por lo que hay que verificar con la AFORE el motivo por el cual no llega el estado de cuenta y, de ser el caso, actualizar el domicilio.

El estado de cuenta es muy importante, porque es usado en trámites con los Institutos de Seguridad Social y para cambiar de AFORE, al igual que la constancia de

saldos y el detalle de movimientos. Es un documento con el que se puede acreditar como dueño de los recursos que se tienen invertidos en el Sistema de Ahorro para el Retiro en una Cuenta Individual.

Independientemente de que el estado de cuenta sea enviado al domicilio, se puede solicitar a la AFORE en cualquier momento uno adicional, una Constancia de Saldos o un Resumen de Movimientos, mismos que siempre deben contener el folio del último Estado de Cuenta cuatrimestral.

Una vez solicitado alguno de estos documentos, la AFORE tiene la obligación de entregarlo en 5 días hábiles a partir del día en que se solicitó, ya sea en sus módulos o sucursales, por correo electrónico, en el domicilio o a través de la página de internet. En caso de que no entreguen este documento se podrá presentar una queja ante la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).

Como ya se dijo, el estado de cuenta es el documento más importante en el SAR y muestra:

- Los datos.
- Los recursos (cuánto se tenía, las aportaciones, cuánto se ganó, cuánto se cobró de comisión y el saldo actual).
- La tabla comparativa de AFORE, donde se podrá ver a todas las AFORES desde la que más da hasta la que menos da a ganar. Se podrá ver claramente en ese cuadro a la AFORE en la que se encuentran depositados los recursos, a fin de que se tome la mejor decisión, por que a mayor Rendimiento Neto mayor Pensión.

Ejemplo de un estado de cuenta de PENSIONISSSTE



CUENTA INDIVIDUAL

ESTADO DE CUENTA
Generación de AFORE

Periodo que comprende este Estado de Cuenta: 01/SEP/2012 al 31/DIC/2012

Cuánto tengo en mi cuenta individual* \$ 4,299.25

Mis datos
CURP:
RFC:
NSS*:

Resumen general
Saldo anterior: 771.66 | Movilizaciones: 5.45 | Saldo final: 777.11

TOTAL DE MI AHORRO 4,299.25

Concepto	Saldo anterior	Aportaciones	Retiros	Movilizaciones	Comisiones	Saldo Final
MI Ahorro para el retiro	1,353.05	0.00	0.00	113.53	6.64	2,059.94
MI Ahorro voluntario	1,356.33	0.00	0.00	80.55	4.71	1,462.20
MI Ahorro para la vivienda*	771.66			5.45		777.11

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.
SB-4 para personas entre 35 años y menores

APORTE	RENDIMIENTO NETO	PORCENTAJE SOBRE SALDO	COMO POR CADA \$ 1,000 DE SALDO
Inveceap	13.39%	1.47%	14.70
SURA	14.14%	1.21%	12.10
Profuturo GNP	13.72%	1.27%	12.70
Banamex	13.72%	1.18%	11.80
MetLife	13.54%	1.29%	12.90
Principal	13.34%	1.26%	12.60
Bancamer	13.18%	1.14%	11.40
XXI Banorte	12.50%	1.24%	12.40
PensionISSSTE	12.40%	0.99%	9.90
Azteca	10.13%	1.42%	14.20
Adriana Egán	8.88%	1.48%	14.80
Coppel	6.81%	1.49%	14.90
Imbersa	6.50%	1.17%	11.70
Promotiva Simple	11.28%		
Promotiva Pensiónador*	13.07%		

Trabaja lo importante que viene que el rendimiento promedio del Sistema de Ahorro para el Retiro de los últimos 5 años es de:

9.42 %

PARA TU PENSIÓN, EL LARGO PLAZO ES LO QUE CUENTA.

DETALLE DE SALDO FINAL

Ahorro para el RETIRO	
• IMSS 1987	\$ 0.00
• ISSSTE 2008	\$ 2,059.94
• Banco Pasaña ISSSTE (prev)	\$ 0.00
SAR 82	
• SAR IMSS 1987	\$ 0.00
• SAR ISSSTE 1987	\$ 0.00
Ahorro voluntario	
• Aportaciones voluntarias	\$ 0.00
• Complementarias de Retiro	\$ 0.00
• Ahorro a largo plazo	\$ 0.00
• Ahorro adicional	\$ 1,462.20
Ahorro para la vivienda	
• SAR IPFONAVIT 1987	\$ 0.00
• SAR IPFONAVIT 1997	\$ 0.00
• IPFONAVIT 1997	\$ 0.00
• PENSIONISSSTE 2008	\$ 777.11
TOTAL	\$ 4,299.25

CUENTA INDIVIDUAL

DATOS DE REFERENCIA DE APORTACIONES RECIBIDAS EN EL ÚLTIMO CUATRIMESTRE

ISSSTE	IMSS
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00
Ahorro a Largo Plazo	Ahorro a Largo Plazo
0.00	0.00

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO

AFILIADO	RENDIMIENTO NETO
AFILI 1	
AFILI 2	
AFILI 3	
AFILI 4	
AFILI 5	
AFILI 6	
AFILI 7	
AFILI 8	
AFILI 9	
AFILI 10	
AFILI 11	
AFILI 12	

Promedio Individual
Promedio Nacional

Compara a las AFORES

Servicios a través de Internet										
Servicios	I. Servicios que ofrecen las AFORES en Ventanilla						II. Otros servicios			
	Número de ventanillas para:					Estados de la República en los que la AFORE tiene ventanilla **	Centro de Atención Telefónica	Tarjeta electrónica para consultar saldo en cajeros	Envío de estados de cuenta adicionales a los tres que marca la normatividad	
AFORES	Corregir datos personales	Depositar aportaciones voluntarias	Solicitud trámite de retiro *	Solicitar trámite de registro o traspaso de cuenta	Consultar último estado de cuenta					
AFORE con mayor cantidad de servicios ↑ AFORE con menor cantidad de servicios	Banamex	1,457	1,456	1,457	1,457	1,457	32	✓	✓	0
	Coppel	810	0	810	810	810	32	✓	—	0
	Pensionissste	539	0 ^(a)	539	539 ^(e)	539	32	✓	—	0
	XXI Banorte	139	1,069	140	140	141 ^(g)	32	✓	—	0
	Inbursa	310	304	306	222	296	32	✓	—	3
	Invercap	105	0	102	99	0	31	✓	—	0
	Profuturo GNP	51	51	51	51	51	32	✓	—	0
	Sura	61	0 ^(b)	61 ^(d)	60 ^(f)	62	31	✓	—	0
	Principal	19	19 ^(c)	19 ^(c)	19	19	14	✓	—	0
	Metlife	16	16	16	16	16	12	✓	✓	2
Afirme Bajío	4	4	4	4	4	4	✓	—	0	
Azteca	2	0	2	2	2	1	✓	—	0	

✓ Sí ofrece el servicio — No ofrece el servicio

Notas:

* Se refiere a los retiros totales y parciales por concepto de matrimonio y desempleo.

** La presencia en estados es el número de estados en donde la AFORE tiene ventanillas para atender corrección de datos personales, retiros, registro, traspasos o consultas del estado de cuenta.

(a) Se hacen a través de la RED de ventanillas Bancarias Santander.

(b) Se hacen a través de la RED de ventanillas Bancarias HSBC y Banamex

(c) Se hacen a través de la RED de ventanillas Bancarias Banamex

(d) En estos puntos sólo se ofrece atención al trámite, los recursos son entregados en las sucursales de los Bancos Banamex, HSBC y Scotia Bank Inverlat.

(e) Se puede contactar en cualquiera de las ventanillas de PENSIONISSSTE una cita con alguno de sus agentes promotores.

(f) Se puede contactar en cualquiera de las ventanillas de SURA una cita con alguno de sus agentes promotores.

(g) En AFORE XXI Banorte se tiene acceso al detalle de movimientos con fecha de corte del 1° de enero del año en curso al día hábil anterior a la consulta.

AFOREs	Consultar Saldo	Consultar último estado de cuenta	Tramitar solicitud de traspaso a través de medios electrónicos	Depositar aportaciones voluntarias vía transferencia electrónica	Retirar aportaciones voluntarias vía transferencia electrónica	Actualizar o corregir domicilio	Consultar el trámite de registro o traspaso	Recibir estado de cuenta vía correo electrónico	Conversar en línea con un representante de la AFORE (CHAT)
Azteca	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Banamex	✓ (a)	✓ (a)	✓ (a)	✓ (b)	✓ (h)	✓ (a)	✓ (a)	✓ (a)	✓ (a)
Sura	✓	✓	—	✓ (c)	✓	✓	✓	✓	✓ (l)
XXI Banorte	✓	✓	—	✓ *(d)	✓ (i)	✓ (k)	✓	✓	✓
Profuturo GNP	✓	✓	—	✓ (e)	✓	✓	—	✓	—
Inbursa	✓	✓	—	—	✓ (j)	✓	✓	—	—
Invercap	✓	—	—	✓ **	—	✓	—	✓ ***	✓ (m)
Coppel	✓	✓	—	—	—	—	✓	✓	—
Metlife	✓	✓	—	—	—	✓	—	—	—
Principal	✓	—	✓	✓ (f)	—	✓	—	✓	—
Pensionissste	✓	✓	—	✓ (g)	—	—	—	—	—
Afirme Bajío	✓	—	—	—	—	—	—	✓	—

AFORE con mayor cantidad de servicios

AFORE con



menor cantidad de servicios

✓ Sí ofrece el servicio

— No ofrece el servicio

Notas:

* El depósito de Aportaciones Voluntarias se puede realizar de manera directa en el portal.

** Siempre y cuando el cliente tenga el servicio de Supernet en Santander para realizarlas.

*** A petición del cliente.

- (a) Servicios disponibles a través de www.aforebanamex.com.mx o Banamex.com (Bancanet).
- (b) El depósito de aportaciones voluntarias se puede realizar desde cualquier cuenta de depósito de Banamex a la cuenta de AFORE Banamex (Banamex.com/ Bancanet/ Pago a terceros).
- (c) El depósito de aportaciones voluntarias en Sura se hace a través de HSBC o Banamex a la cuenta en Sura AFORE.
- (d) El depósito de aportaciones voluntarias se puede realizar a través de BBVA Bancomer a la cuenta de AFORE XXI Banorte.
- (e) El depósito de aportaciones voluntarias se hace a través de BBVA Bancomer, Banamex y HSBC a la cuenta AFORE Profuturo GNP.
- (f) El depósito de aportaciones voluntarias sólo se puede realizar a través de HSBC a la cuenta de Principal AFORE.
- (g) Para efectuar el depósito de Ahorro Voluntario, se debe ingresar a www.pensionissste.gob.mx y en la opción de "Aportaciones Voluntarias" se generará e imprimirá la línea de captura y se presentará en cualquier sucursal del Banco Santander, para proceder a realizar el depósito.
- (h) El retiro de aportaciones voluntarias se puede transferir a cualquiera de los siguientes bancos: BBVA Bancomer, Banamex, HSBC, Santander e Inverlat una vez que se ha depositado en la cuenta de cheques Banamex, a través de Banamex.com (Bancanet).
- (i) En AFORE XXI Banorte, el retiro de aportaciones voluntarias se puede transferir, si así lo indica el afiliado, a cualquier banco donde tenga cuenta de cheques.
- (j) En Inbursa, para el retiro de las aportaciones voluntarias de la cuenta individual se emite cheque a nombre del cliente; sólo en caso de que el cliente lo solicite se realiza la transferencia a la cuenta que el cliente indique.
- (k) Ofrece el servicio de actualización de datos o corrección de domicilio, así como de teléfono, correo electrónico, nombre, RFC, CURP, y lugar y fecha de nacimiento.
- (l) Horario de servicio SURA AFORE en línea: 9:00 a 18:00 horas.
- (m)
- (n) Horario de Lunes a Viernes de 9:00 a 21 hrs. y Sábados de 9:00 a 14:00.

Servicios para trabajadores independientes									
Servicios	I. Servicios en ventanilla				II. Servicios por internet				
	Número de ventanillas para:			Estados de la República en los que la AFORE tiene ventanilla	Consultar saldo y/o estado de cuenta	Depositar aportaciones voluntarias vía electrónica	Retirar aportaciones voluntarias vía transferencia electrónica	Recibir estado de cuenta vía correo electrónico	Conversas en línea con un representante de la AFORE (CHAT)
AFORES	Registrarse y realizar consultas	Realizar depósitos y retiros	Consultar último estado de cuenta						
Profuturo GNP	47	4,859	47	28	✓	✓ (a)	✓ (b)	✓	—
Banamex	1,471	1,470	1,471	32	✓	✓ (c)	✓ (d)	✓	—
Coppel	497	497	497	32	✓	—	—	✓	—
XXI Banorte	64	1,114	64	31	✓	✓	—	✓	—
Afirme Bajío	4	4	4	4	✓	—	—	✓	—
Metlife	1	1	1	1	✓	—	—	—	—
Azteca	Por el momento, no ofrecen el servicio para trabajadores independientes								
Inbursa									
Sura									
Invercap									
Principal									

AFORE con mayor cantidad



de servicios

AFORE con menor cantidad de servicios

✓ Sí ofrece el servicio — No ofrece el servicio

Nota:

- (a) El depósito de aportaciones voluntarias se hace a través de BBVA Bancomer, Banamex y HSBC a la cuenta AFORE Profuturo GNP.
- (b) El retiro de aportaciones voluntarias se puede transferir a cualquiera de los siguientes bancos: BBVA Bancomer, Banamex, HSBC, Santander e Inverlat.
- (c) El depósito de aportaciones voluntarias se puede realizar desde cualquier cuenta de depósito Banamex a la cuenta de AFORE Banamex que se designe como destino, a través de (Banamex.com/ Bancanet/ Pago a terceros).
- (d) El retiro de aportaciones voluntarias se puede transferir a cualquiera de los siguientes bancos: BBVA Bancomer, Banamex, HSBC, Santander e Inverlat una vez que se ha depositado en la cuenta de cheques Banamex, a través de Banamex.com/ Bancanet.

Comisiones vigentes durante 2014

- Es el promedio aritmético de las comisiones sobre saldo vigentes que se cobran a las SIEFORES básicas. 2. Es el promedio ponderado por los activos de cada AFORE, de las comisiones sobre saldos vigentes que se cobran a las SIEFORES básicas.

Comisiones vigentes en cada AFORE durante 2014	
AFORES	COMISIONES
PensionISSSTE	0.99 % ●
XXI Banorte	1.07 % ●
Banamex	1.09 % ●
Inbursa	1.14 % ●
Sura	1.15 % ●
Profuturo GNP	1.17 % ●
Principal	1.24 % ●
Metlife	1.25 % ●
Azteca	1.31 % ●
Afirme Bajío	1.32 % ●
Invercap	1.32 % ●
Coppel	1.34 % ●
Promedio Simple¹	1.20 %
Promedio Ponderado²	1.14 %

- Comisión baja
- Comisión media
- Comisión alta

Ejemplo de cobros de comisiones

Comisiones vigentes durante 2014

POR CADA \$ 1,000 DE LA CUENTA, ESTA ES LA COMISIÓN QUE COBRAN LAS AFORES		
AFORES	COMISIÓN (en porcentaje)	COMISIÓN (anual en pesos)
PensionISSSTE	0.99 %	\$ 9.90
XXI Banorte	1.07 %	\$ 10.70
Banamex	1.09 %	\$ 10.90
Inbursa	1.14 %	\$ 11.40
Sura	1.15 %	\$ 11.50
Profuturo GNP	1.17 %	\$ 11.70
Principal	1.24 %	\$ 12.40
Metlife	1.25 %	\$ 12.50
Azteca	1.31 %	\$ 13.10
Afirme Bajío	1.32 %	\$ 13.20
Invercap	1.32 %	\$ 13.20
Coppel	1.34 %	\$ 13.40

Última modificación:

Viernes 02 de enero 2014

Proceso para iniciar la solicitud de pensión en *PENSION/ISSSTE*

Verificar que los datos personales y laborales estén correctos. Se puede ingresar a la Oficina Virtual del ISSSTE en la página de internet del instituto: ***<http://www.issste.gon.mx>***

Antes de decidir por el retiro, es necesario informarse de las opciones que se tienen. Por eso, hay que pedir una cita en la Delegación y se solicita una “Consulta simple”, a través de la cual se calculará el monto de pensión que se puede alcanzar en ese momento, ya sea por Renta Vitalicia o Retiro Programado.

TRÁMITES PARA SOLICITAR LA PENSIÓN.

Cita en la delegación del ISSSTE. Puede ser vía telefónica o electrónica.

Cita telefónica. Consultar el Directorio telefónico en la página de internet del ISSSTE o llamar al ISSSTETEL a los teléfonos 54 48 89 03 o 01 800 710 46 66, ahí le darán el número telefónico del Departamento de Pensiones donde se atenderá con previa cita.

Cita electrónica. Ingresar a la liga:

http://www.issste.gob.mx/www/prestaciones/pensiones/pensiones_cita.html#cita

A. Primera visita: Solicitud de pensión y verificación de datos.

Solicitar la pensión en la Delegación del ISSSTE que corresponda. Presentar original y copia de tu identificación oficial vigente (IFE, pasaporte o cédula profesional).

Verificar la información que el ISSSTE tenga registrada en el “Documento de Aceptación de Datos”: datos personales, historial laboral, tiempo cotizado, régimen pensionario, sueldo básico y nombres de familiares derechohabientes. En caso de ser correctos, confirmar y firmar el documento. Si no se está de acuerdo, se deberá acudir a la Ventanilla de Afiliación y Vigencia del ISSSTE y presentar la documentación oficial que avale las correcciones.

- B. Segunda visita. Posteriormente se le entregará al trabajador un “Documento de Oferta” para que elija la modalidad de la pensión (Renta Vitalicia o Retiro Programado) y la aseguradora para contratar el seguro de sobrevivencia. El trabajador tendrá un plazo de 6 días hábiles para regresar el formato debidamente llenado y manifestando su elección.

- C. Tercera visita. Una vez entregado el “Documento de Oferta” se entregará al trabajador la concesión de pensión y la credencial que lo identificará como pensionado.

Finalmente, deberá acudir a la Aseguradora, si la elección fue por Renta Vitalicia, o a la AFORE o PENSIONISSSTE, si la opción fue Retiro Programado, para iniciar el proceso de pago y recibir la póliza del seguro de sobrevivencia para los familiares derechohabientes.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRÁFICA

- Anda Gutiérrez, C. (1998). *Introducción a las Ciencias Sociales*. México, D.F.: Limusa.
- Belmar, J. L. (2000). Pequeña guía para escribir un poquito menos mal. En J. L. Belmar, *Pequeña guía para escribir un poquito menos mal* (pág. 13). Ciudad de México: EDAMEX.
- CONAPO. (2010). *Proyección de la Población de México 2010-2050 e indicadores demográficos básicos 1990-2010*.
- IMSS. (2009). *El IMSS a través del tiempo, "60 años de servir a Mexico"*. Publicacion y Acervo Documental Secretaría General.
- ISSSTE. (2001). *Programa Institucional 2001-2006*.
- Mélendez, G. L. (2008). *La Unificación del Sistema de la Seguridad Social en México*. México: Porrúa.
- Meyer, R. M. (1975). *Instituciones de Seguridad Social*. INAH.
- Muriel, J. (1956). *Hospitales de la Nueva España*.
- Ramírez Chavero, I. (2009). *Nociones jurídicas de los Seguros Sociales en México*. México: Librero-editor Miguel Ángel Porrúa.
- Ruiz Gómez, R. (s/f). *El ISSSTE y la Seguridad Social en México*. Publicaciones del ISSSTE.
- Ruiz Moreno, Á. G. (2000). *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*. México: Porrúa.
- Ruiz, Á. G. (2006). *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*. México: Porrúa.
- Soberanes Fernández, J. L. *Regímenes de seguridad social en el derecho mexicano*. F.C.E.
- Torrero, D. L. (2000). *De la Dirección de Pensiones al actual ISSSTE*. México: ISSSTE.
- Wilkie, W. J. (1978). *La Revolución Mexicana (1910-1976). Gasto federal y cambio social*. México: FCE.
- Yañez, C. (2002). *Seguridad Social en México*.

HEMEROGRÁFICA

CONSAR. (2013). *Informe al Congreso-1er Trimestre 2013*. Ciudad de México.

Estrada, G. B. (3 de abril de 1995). (R. Época, Entrevistador)

IMSS. (2013). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2012-2013*. México: IMSS.

ISSSTE. *Programa Institucional 2007-2012*.

ISSSTE. (2010). Información Básica para el trabajador con cuenta individual. *Guía de ahorro y retiro para el trabajador con cuenta individual* .

Meade Kuribreña, J. A. (31 de mayo de 2012). Secretario de Hacienda. (S. I. Globalizado, Entrevistador)

LEGISLATURA

Art. 1º fracc. II y IV, L. (1984). *LISSSTE*.

Art. 220, L. (LISSSTE). *ARTICULO 220, LISSSTE*.

CONSAR. (1996). *Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro*.

Constitución Política, d. I. (09 de Agosto de 2012). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Última reforma.

LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR)

LEY DEL SEGURO SOCIAL . (1943). *Artículo 2o*.

LISSSTE. *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado*.

LSAR. (1996). *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*.

CIBERNÉTICA

AFORE, I. (s.f.). *AFORE*. Recuperado el 28 de Mayo de 2012, de sitio web de IMSS afore: <http://www.afore.com.mx>

AMAFORE. (ABRIL de 2011). Recuperado el 16 de MAYO de 2012, de <http://www.amafore.org/ahorro-y-futuro-c%C3%B3mo-piensan-los-mexicanos>

AMAFORE. (s.f.). *Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro A.C.* Recuperado el 29 de Junio de 2012, de <http://www.amafore.org.mx>

CESOP. (17 de Febrero de 2006). *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública: Antecedentes en Seguridad Social*. Recuperado el 11 de Junio de 2012, de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/cesop/>

CESOP. (2006). *Centro de Estudios y de Opinión Pública*. Recuperado el 11 de Junio de 2012, de la Cámara de Diputados: www.diputados.gob.mx/cesop/

CONDUSEF. (s.f.). Recuperado el 2012, de www.condusef.gob.mx

CONSAR. (s.f.). *Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de www.consar.gob.mx

Díaz Limón, J. (2000). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Recuperado el 11 de Junio de 2012, de Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla No. 2: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art2.pdf>

ISSSTE. (s.f.). *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado*. Recuperado el 11 de Junio de 2012, de www.issste.gob.mx

Moreno, P., Tamez, S., & Ortiz, C. (2006). *Universidades Autónoma Metropolitana Iztapalapa*. Recuperado el 30 de Julio de 2012, de La seguridad social en México: <http://docencia.izt.uam.mx>

OIT. (1 de Diciembre de 2009). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 02 de Julio de 2012, de Revista Trabajo: www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/word-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

Pública, C. d. (20 de Marzo de 2006). *Cámara de Diputados*. Recuperado el 26 de Junio de 2012, de <http://www.diputados.gob.mx/cesop>

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUÍA. (ENERO-ABRIL de 2012). *REVISTA DEBATES*. Recuperado el 2 de JULIO de 2012, de *REVISTA DEBATES*: almamater.udea.edu.co/debates/deb61-14.htm

Vallarta Plata, J. G. (Diciembre de 2006). *Revista Digital de Derecho No. 34*. Recuperado el 11 de Junio de 2012, de Colegio de Notarios de Jalisco: www.revistanotarios.com

VIVAS

Saavedra Torres, M. (23 de Enero de 2013). (L. M. Castro, Entrevistador)

Seudónimo. (12 de Febrero de 2012). (L. M. Castro, Entrevistador)

Mondragón, A. (Noviembre de 2013). (L. M. Castro, Entrevistador)

Ramirez Brun, J. R. (febrero de 2014). Investigador de Economía del Centro de Investigación Multidisciplinaria Aragón (CIMA) de la Facultad de Estudios Superiores Aragón. (L. M. Castro, Entrevistador).