



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ACATLÁN

**EL SEGURO DE VIDA: UNA ESTRATEGIA PARA EL RETIRO DE LAS NUEVAS
GENERACIONES QUE ESTÁN BAJO LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997.**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ACTUARÍA**

PRESENTA

SARAI OLVERA MARTÍNEZ

ASESOR

LIC. JUAN CARLOS LUNA DÍAZ



Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México, 2018.



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

A Dios por poder cerrar este ciclo de aprendizaje, que resultó una larga expedición para llegar a la cima de una gran montaña; en momentos, la ruta parecía no ser la correcta otras veces el terreno no fue fácil de atravesar, pero hoy que estoy en la cima contemplando el horizonte infinito, las maravillas de la creación, escribo estas palabras:

A mis padres Jesús y Maritza, por darme el empoderamiento, la fe, la seguridad y el impulso para no dejar el camino; papá estas en la expedición más lejana, sé que me acompañas en espíritu y estarás siempre en mi corazón, mamá gracias por cambiar tus sueños y darme vida.

A mi hermano Perseval Isaac, por estar ahí animándome con el *¡Viva el arroz con leche!*, y dando parte de él para poder seguir.

A mi esposo Fabián, por el apoyo para retomar y concluir esta expedición.

A mi asesor, el Profesor Juan Carlos Luna Díaz, por darme la guía, la confianza, su tiempo y paciencia para lograrlo.

A toda mi familia, amigos, compañeros, mascotas que me dieron lecciones de vida para recorrer esta ruta, juntos en algunos trayectos y tomando veredas que nos han llevado por senderos diferentes pero sé que todos nos reuniremos en un mismo destino y en una única cima, trascendiendo, dejando un legado y un camino para quien quiera seguir.

Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, por ser mi alma mater y darme no sólo una formación académica, sino también un espíritu guerrero, libre y comprometido con lo que me rodea.

“Por mi raza hablará el espíritu”

“Conocer a México es amarlo”

ÍNDICE

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICAS	4
CAPÍTULO UNO	8
1. RÉGIMEN DE PENSIONES ANTES DE LA REFORMA DE 1997.	8
1.1 ANTECEDENTES.....	8
1.2 CONCEPTOS.....	10
1.3 CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES BAJO LA LEY DE 1973.....	15
1.4 FACTORES QUE CONTRIBUYERON A REALIZAR UNA REFORMA EN EL SISTEMA DE PENSIONES.....	18
1.5 TRANSICIÓN DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE BENEFICIO DEFINIDO AL DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA.....	21
CAPÍTULO DOS.....	24
2. SISTEMA DE PENSIONES – 1997.....	24
2.1 ANTECEDENTES.....	24
2.2 CONCEPTOS.....	28
2.3 CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES BAJO LA LEY DE 1997.....	29
2.4 AFORES Y SIEFORES.....	34
2.4.1 AFORES.....	34
2.4.2 SIEFORES.....	38
2.4.3 EL AHORRO VOLUNTARIO.....	42
2.5 COMPARATIVO ENTRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE 1973 Y 1997.....	43
CAPÍTULO TRES.....	49
3. ANÁLISIS FODA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE 1997.....	49
3.1 ORIGEN.....	49
3.2 CONCEPTOS.....	51
3.3 ANÁLISIS FODA.....	54
3.4 AHORRO PARA EL RETIRO A PARTIR DEL GASTO HORMIGA (EJERCICIO).....	56
CAPÍTULO CUATRO.....	58
4. EL SEGURO DE VIDA UNA ESTRATEGIA EFICAZ PARA EL RETIRO.....	58
4.1 SEGURO DE VIDA.....	58
4.1.1 CONCEPTOS.....	59
4.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO.....	60
4.1.3 PLANES PARA EL RETIRO.....	61
4.2 IMPORTANCIA DEL SEGURO DE VIDA.....	66
4.3 UN APOYO PARA LOS TRABAJADORES AL MOMENTO DE SU RETIRO.....	66
4.4 SIMULADOR DE LA TASA DE RETORNO, CASOS PRÁCTICOS.....	69
CONCLUSIONES.....	71
ANEXO.....	74
REFERENCIAS	80

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICAS

CUADRO 1: APORTACIONES OBLIGATORIAS:	10
CUADRO 2: TRABAJADORES POR PENSIONADO.....	11
CUADRO 3: DEFINICIONES DE LOS SEGUROS DEL IMSS.....	15
CUADRO 4: APORTACIONES OBLIGATORIAS A LOS SEGUROS DEL IMSS.....	16
CUADRO 5: PORCENTAJE DE LA CUANTÍA DE ACUERDO A LA EDAD DEL TRABAJADOR.....	17
CUADRO 6: CÁLCULO MONTO DE PENSIÓN LEY 73	22
CUADRO 7: CÁLCULO MONTO DE PENSIÓN LEY 97.	22
CUADRO 8: PILARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	29
CUADRO 9: APORTACIONES AL ESQUEMA 1997.	30
CUADRO 10: ACUMULACIÓN DE RECURSOS. (ETAPA ACTIVA).....	31
CUADRO 11: UTILIZACIÓN DE RECURSOS (ETAPA PASIVA).....	32
CUADRO 12: CÁLCULO DEL FONDO DE LA PENSIÓN.....	33
CUADRO 13: CÁLCULO DEL MONTO DE LA PENSIÓN.....	33
CUADRO 14: COMISIONES DE LAS AFORES.....	35
CUADRO 15: COMISIONES AFORES 2017	35
CUADRO 16: COMISIONES AFORES 2007-2009	36
CUADRO 17: RENDIMIENTO NETO	36
CUADRO 18: CLASIFICACIÓN DE LAS SIEFORES	38
CUADRO 19: SIEFORES ADICIONALES.....	38
CUADRO 20: COMPOSICIÓN DE LAS INVERSIONES DE ACUERDO A LA SIEFORE.....	40
CUADRO 21: FINANCIAMIENTO DE LOS RECURSOS SIEFORE	41
CUADRO 22: LEY DE 1973.....	44
CUADRO 23: LEY DE 1997.....	44
CUADRO 24: CUANTÍA E INCREMENTO ANUAL	45
CUADRO 25: CUANTÍA E INCREMENTO ANUAL CASO PARTICULAR.....	47
CUADRO 26: SIMULADOR BANAMEX.....	48
CUADRO 27: LAS CUATRO ZONAS DE LA MATRIZ SWOT	50
CUADRO 28: CUADRANTES DEL ANÁLISIS FODA	51
CUADRO 29: TOMA DE DECISIONES A PARTIR DEL ANÁLISIS FODA	52
CUADRO 30: DIAGRAMA ANÁLISIS FODA	53
CUADRO 31: EL SEGURO DE VIDA: COBERTURAS.....	60
CUADRO 32: PÓLIZAS DE VIDA	60
CUADRO 33: LEY ISR	61

CUADRO 34: PLANES PARA EL RETIRO	63
CUADRO 35: DENSIDAD DE COTIZACIÓN.....	67
CUADRO 36: MONTO DE RETIRO.....	69
GRÁFICA 1: ESPERANZA DE VIDA AL NACER (1930-2015)	11
GRÁFICA 2: TASA DE CRECIMIENTO DE 1985 A 2010	12
GRÁFICA 3: PIRÁMIDE POBLACIONAL, 1930	12
GRÁFICA 4: PIRÁMIDE POBLACIONAL, 1970	13
GRÁFICA 5: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA DE MÉXICO, 1930-2050	18
GRÁFICA 6: CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TOTAL DE 1950- 2015, EN MILLONES.....	18
GRÁFICA 7: NÚMERO DE ASEGURADOS EN EL IMSS.....	19
GRÁFICA 8: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	19
GRÁFICA 9: HORAS DE TRABAJO VERSUS LA CAR	25
GRÁFICA 10: LA CAR VERSUS EL SALARIO MÍNIMO.....	26
GRÁFICA 11: INDICADORES DE POBREZA.....	27
GRÁFICA 12: ACTIVOS DE LAS AFORES.....	37
GRÁFICA 13: DIVERSIFICACIÓN DE LA CARTERA EN EL TIEMPO	39
GRÁFICA 14: DIVERSIFICACIÓN	41
GRÁFICA 15: PENSIÓN OTORGADA POR UNA AFORE CON Y SIN AHORRO VOLUNTARIO	43
GRÁFICA 16: AHORRO PARA EL RETIRO	57

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Pensiones Mexicano en 1997 tuvo una reforma muy importante en su manera de fondear las pensiones, ya que cambió de ser un esquema de Beneficio Definido a uno de Contribución Definida dejando a cada uno de los trabajadores la responsabilidad de ahorrar para su retiro.

En el Capítulo Uno se revisa el régimen de pensiones antes de la reforma de 1997 en donde la mala administración de Instituciones como Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aunado a los cambios demográficos, el incremento de la esperanza de vida, desequilibrios financieros, el trabajo informal... hacen que el modelo de Beneficio Definido no cuente con los recursos suficientes para pagar las pensiones de los trabajadores que se van retirando, ya que en este esquema los trabajadores activos que aportan en su conjunto para financiar las pensiones de los que se retiran del mercado laboral.

Al tener tantas variables en contra y cada vez menos trabajadores formales que aporten para el pago de las pensiones de los trabajadores retirados, fue necesario dar paso a una reforma que pudiera garantizar una pensión a los trabajadores es por ello que se adoptó el esquema de pensiones chileno y así transitar a un sistema de pensiones de Contribución Definida.

Por lo que en el Capítulo Dos se habla de la reforma a la Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1 de julio de 1997, hizo que los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comenzaran a registrarse por un sistema de Contribución Definida y su principal característica es tener una cuenta individual por cada trabajador; estas cuentas son administradas por instituciones privadas conocidas como Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) las cuales invierten los recursos de los trabajadores en fondos de Inversión (SIEFORES) y estas se encargan de informar al trabajador sobre su ahorro.

Al tener el trabajador la responsabilidad de su ahorro y en un país como México donde apenas el 21% de la población considera ahorrar para el retiro y de acuerdo a la experiencia del modelo chileno, más las cifras que muestra la Comisión Nacional para el Retiro (CONSAR) nos dictan que los trabajadores al retirarse tendrán una pensión de apenas el 26% de su último ingreso (Tasa de Retorno), la cual corre el riesgo de disminuir si durante su etapa laboral queda desempleado o

sufre de alguna contingencia o simplemente el trabajador dispone de los recursos disponibles en su AFORE y no los sustituye posteriormente, esta tasa de retorno se vuelve un foco rojo ya que se puede estar encubando una población de adultos mayores pobres que con su nuevo ingreso no podrán conservar su nivel de vida e incluso tener un retiro digno.

Es por ello que la CONSAR ha generado diferentes campañas para que los trabajadores hagan Aportaciones Voluntarias y estas ayuden a incrementar el monto de pensión al momento de retirarse.

En el Capítulo tres se realiza un Análisis FODA de la Ley de 1997 para determinar sus ventajas competitivas, desventajas, variables de control y las variables no controladas.

Por último en el Capítulo cuatro se describe el seguro de vida como una estrategia para el retiro y cómo puede ayudar a los trabajadores a tener un ingreso adicional al proporcionado por la AFORE y con ello incrementar su tasa de retorno.

Cabe mencionar que en el presente trabajo se utilizan gráficas, cuadros de diferentes autores y de elaboración propia con la intención de mostrar las variables o puntos de importancia de acuerdo a cada capítulo, para mayor referencia en la página 4 y 5 se encuentra el índice de cuadros y gráficas.

Por último, se presentan las conclusiones del análisis de la Ley del Seguro Social, bajo los dos esquemas que actualmente operan y la importancia de un Seguro de Vida con ahorro para el retiro.

EL SEGURO DE VIDA: UNA ESTRATEGIA PARA EL RETIRO DE LAS NUEVAS GENERACIONES QUE ESTÁN BAJO LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997.

CAPÍTULO UNO

1. RÉGIMEN DE PENSIONES ANTES DE LA REFORMA DE 1997.

En este capítulo se revisarán los principios de la seguridad social, los antecedentes históricos, las variables demográficas que dieron paso al nacimiento a la Ley del Seguro Social en México y a un sistema de pensiones para los trabajadores mexicanos y a los pilares que ayudan a reformar esta Ley.

1.1 ANTECEDENTES.

El concepto de Seguridad Social fue establecido con el “Canciller de Hierro” Otto Von Bismarck, alemán que entre 1883 y 1889, instauró el primer sistema de pensiones por vejez y prestaciones de enfermedad, estableciendo que la edad de retiro de los trabajadores sería a los 65 años, aunque la esperanza de vida fuera de 35 años, dicho sistema cambió la forma de ver a los trabajadores e influenció en la Seguridad Social mundial.

México, su historia se ha ido gestando por importantes acontecimientos políticos, sociales, económicos y culturales, en el siglo XX destaca La Revolución Mexicana (1910) una lucha armada que dentro de sus propósitos fue buscar mejores condiciones para los trabajadores mexicanos que en ese momento laboraban en situaciones de esclavitud, explotación, precariedad y una gran desigualdad.

Este propósito logra consumarse al firmarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y para ser precisos en su Artículo 123 que nos habla de Trabajo y la Previsión Social, donde se establecen las bases mínimas de derechos laborales que tiene un trabajador por estar sujeto a una relación subordinada... dentro de estos derechos se encuentra la protección a la seguridad social y en ésta lo relativo en materia pensionaria (Vázquez, 2012 p41).

En su fracción XXIX se hace referencia a la Seguridad social:

“Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social.”

Bajo esta declaratoria el tema de la Seguridad Social se fue fortaleciendo y en 1942 se expide la Ley del Seguro Social (LSS), iniciativa del Presidente Manuel Ávila Camacho, argumentando que así se cumpliría uno de los ideales más importantes de la Revolución Mexicana, que era proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, salario, su capacidad productiva y tranquilidad de su familia (García, 2004 p33), dicha legislación incluía beneficios de pensión por invalidez, vejez y retiro, dando paso a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cual comienza a operar en 1944 y para 1958 el IMSS cubría el 7% de la población y al 9% de la fuerza laboral (Fuentes,2014 p7).

En 1973 la Ley del Seguro Social tiene su primera Reforma, debido a los conflictos entre trabajadores y patrones, las insuficientes coberturas de las necesidades sociales, es por ello que se introdujeron tres grandes rubros en esta reforma: Seguro de Salud, Pensiones y Prestaciones Sociales (Moreno, 2013), sin dejar de lado los principios de la Seguridad Social: **Solidaridad**, el cual manifiesta concientizar a todo ser humano frente a otro que se encuentra en desventaja; es la definición en cuanto cada cual aporta al sistema de seguridad social según su capacidad contributiva y recibe prestaciones de acuerdo a sus necesidades, cuyo objetivo esencial es la redistribución de la riqueza con justicia social; **Universalidad** la cual que debe de cubrir todas las contingencias a las que está expuesta la población; **Integralidad** prestación plena y a tiempo de las contingencias que se presenten, por último la **Igualdad**, todas las personas deben ser amparadas bajo cualquier contingencia sin distinción.

1.2 CONCEPTOS.

El Artículo 123 de la Constitución de 1917, permitió que los trabajadores, hoy cuentan con tres mecanismos de protección social los cuales son: Asistencia Social, brindada por el Estado a población abierta y costeadada vía impuestos generales de los contribuyentes; Previsión Social que es de índole laboral y, por lo tanto, destinada a proteger a los empleados subordinados, esquema financiado por los patrones y en su caso por trabajadores además de la Seguridad Social, que es un sistema obligatorio, costeadada de manera tripartita por el Estado, los patronos y los propios asegurados (Ruiz, 2003 p11) en el siguiente cuadro vemos la contribución que actualmente hace cada una de estas figuras al Sistema de Pensiones:

Cuadro 1: Aportaciones Obligatorias:

Aportaciones al Sistema de Ahorro
(porcentajes del salario, excepto cuando se indica otra unidad)

Afiliados al IMSS ¹				
Concepto	Patrón	Trabajador	Gobierno Federal	Total
Retiro	2.000	--	--	2.000
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.150	1.125	0.225	4.500
Cuota social ²	--	--	\$4.08 - \$4.89 diarios	\$4.08 - \$4.89 diarios
Vivienda	5.000	--	--	5.000

¹ Porcentajes del salario base de cotización.

² Esta cantidad se aporta por cada día de salario cotizado y se actualiza trimestralmente conforme a la inflación. La cuota social (CS) vigente para el periodo mayo-junio 2015 (1 SM-\$4.89495, entre 1.01 a 4 SM-\$4.69099, entre 4.01 a 7 SM-\$4.48703, entre 7.01 a 10 SM-\$4.28308 entre 10.01 a 15 SM-\$4.07912, más de 15 SM sin CS).

Fuente: CONSAR, consulta 10 de junio 2016.

La Seguridad Social, se consolida con la creación de 4 instituciones: Instituto Nacional del Seguro Social (IMSS, 1943) el cual protege a los trabajadores y grupos sociales señalados en LSS, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, 1959) el cual cubre a los servidores públicos y a otros grupos sociales contemplados en su norma legal, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT, 1972) el cual administra el rubro de la vivienda de los trabajadores Ordinarios y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM,1925) que protege específicamente a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea, Fuerza Naval e Infantería de Marina, todos ellos militares (Ruiz, 2013 p12), el IMSS tuvo un desarrollo acelerado y su esquema se replicó en otros rubros y en diferentes

entidades federativas además de las negociaciones sindicales como las de los trabajadores de Petróleos Mexicanos (PEMEX) o los trabajadores Electricistas.

Como se ha mencionado La ley del Seguro Social se basa en los principios de la seguridad social y por ello el sistema de pensiones se rige bajo el esquema de beneficio definido este esquema va de la mano del principio de solidaridad y fue aplicado a todos los trabajadores afiliados al IMSS, que se encontraban laborando antes del primero de julio de 1997, en la cual se establecía que todos los trabajadores participan en el financiamiento de las pensiones, para que este esquema funcione es necesario que los ahorros de los trabajadores sean suficientes y correctamente administrados para que se realice el pago de las pensiones; otra variable a considerar es la demográfica la cual debe ser estable para poder contar con los trabajadores activos necesarios para poder solventar el pago a los trabajadores retirados, de acuerdo a la Comisión Nacional de Sistema del Ahorro para el Retiro (CONSAR) no habrá los suficientes trabajadores para cumplir las obligaciones del pago de pensiones a los trabajadores retirados, como se muestra en el siguiente cuadro:

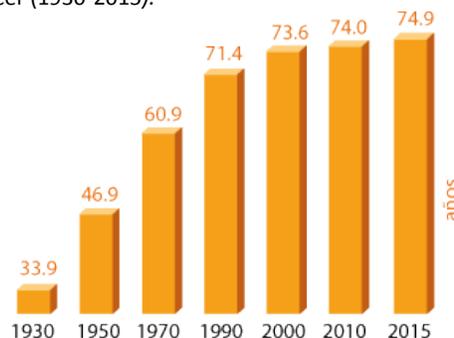
Cuadro 2: Trabajadores por Pensionado.

AÑO	1943	2011	2035
Trabajadores por pensionado	26	5	2

Fuente: CONSAR, consulta 10 de junio 2016.

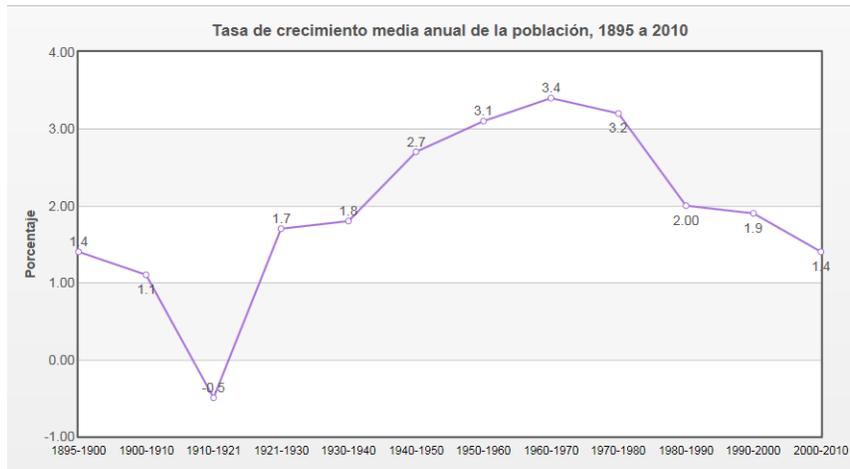
Esto debido al cambio demográfico que se dio durante el siglo XX, en el que la esperanza de vida aumentó en un 79% de 1930 a 1970, el crecimiento poblacional cambió de 2.7% en 1940 hasta el 3.1% en 1950 y a 3.4% en 1970 para disminuir al 1.9 en 2010 además que las tasas de fertilidad y mortalidad disminuyeron (Fuentes, 2014 p8), en las gráficas uno y dos podemos ver el cambio en la esperanza de vida de 1930 a 2015 junto con la tasa de crecimiento antes descritas:

Gráfica 1: Esperanza de Vida al Nacer (1930-2015).



Indicadores Sociodemográficos de México (1930-2000) Fuente: INEGI, consulta 30 de agosto 2016.

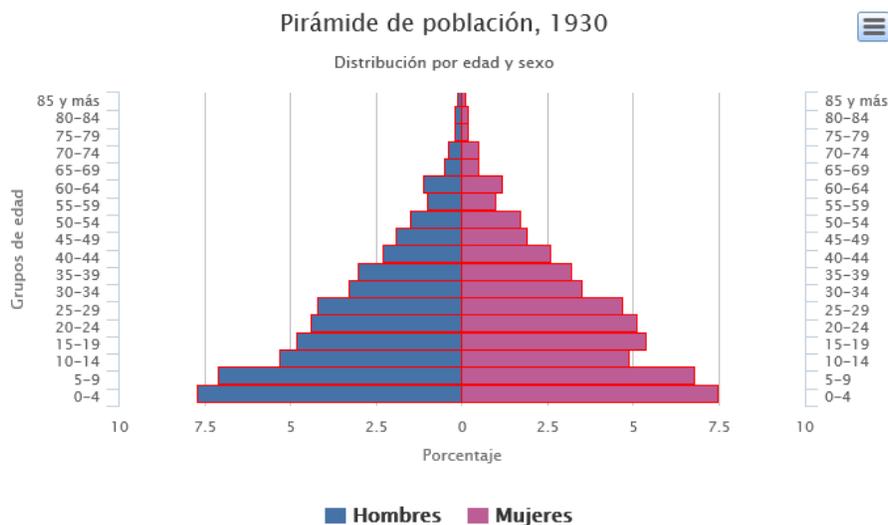
Gráfica 2: Tasa de crecimiento de 1895 a 2010



Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1895 a 2010. Fecha de actualización marzo 2011.

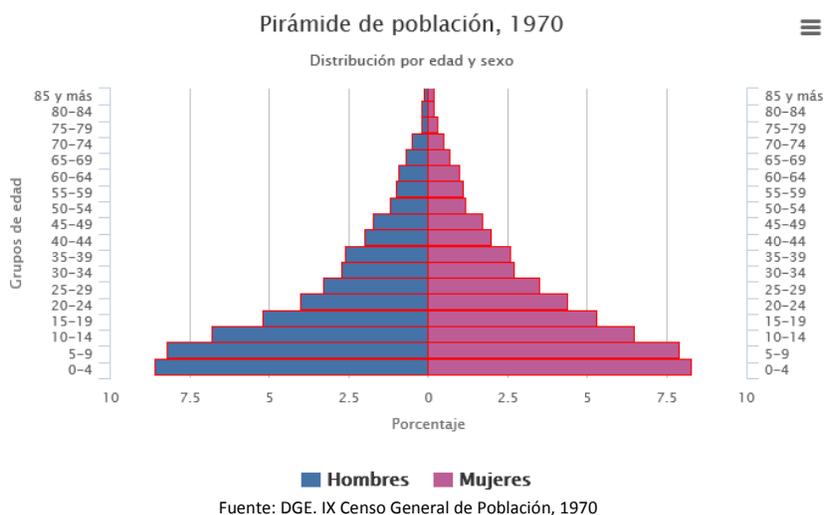
En las siguientes dos pirámides poblacionales, podemos ver que las base de las pirámides van creciendo y la parte central se va robusteciendo por lo que en el futuro la pirámide se invertirá concentrándose la población en la parte superior de la pirámide.

Gráfica 3: Pirámide Poblacional, 1930



Fuente: DGE. Quinto Censo de Población, 1930

Gráfica 4: Pirámide Poblacional, 1970.



Razón por la cual se sugiere una Reforma la Ley del Seguro Social, pero debemos entender que dentro del sistema de pensiones las reformas pueden ser diferentes, existe una clasificación hecha por el Banco Mundial la cual facilita el diseño de políticas y determinar el tipo o modalidad de Reformas que se pueden aplicar. Es una clasificación de cinco pilares que a continuación se detalla¹:

Pilar cero no contributivo y universal: Se financia con recursos públicos y proporciona un mínimo de protección.

Pilar uno obligatorio de beneficio definido: Contribuciones vinculadas al ingreso de los trabajadores que se agrupan en una gran bolsa colectiva de donde se extraen los recursos para financiar las pensiones de las personas en retiro.

Pilar dos obligatorio de contribución definida y fondeado, a través de una cuenta individual: establece derechos de propiedad sobre los recursos y vincula las contribuciones más los rendimientos de las inversiones con los beneficios.

Pilar tres Voluntario: Constituido por diversas modalidades de ahorro voluntario como cuentas individuales, planes privados de pensiones, planes ocupacionales financiados por los empleadores.

Pilar cuatro Voluntario: Apoyos Financieros y no financieros.

Estos pilares pueden estar inmersos en un mismo esquema de pensiones o en una reforma pensionaria, hablando de Reformas las podemos clasificar en dos de acuerdo a Fuentes:

Las Paramétricas, que modifican las salvedades o requisitos para gozar de los beneficios totales o parciales del esquema de pensiones y las *Estructurales* que no sólo cambian los requisitos o variables del sistema, sino que cambian el esquema abarcando más o menos pilares.

Por lo general los sistemas de pensiones tienen las siguientes características²:

Periodos mínimos de contribución: Para establecer el tiempo en el que se recibirán las primas, beneficio definido.

Ingresos pensionables: Definir el ingreso base para el cálculo de beneficios.

Elegibilidad: Es decir tener claras las condiciones en las que se realizan estos sistemas especificando la edad y años trabajados.

Edad de retiro: Especificar cuál será la edad de jubilación estipulada.

Beneficios: Aclarar todo tipo de disposiciones de invalidez y muerte.

Portabilidad: Especificar qué sucede con las aportaciones realizadas en caso de pérdida del empleo. Se debe tratar ante todo que el trabajador reciba un beneficio justo en relación con los años laborales trabajados.

Disponibilidad de recursos: Se hablará de disponibilidad de recursos del trabajador antes del retiro asegurándole un ingreso mínimo para su retiro.

Administración: Quién administrará sus recursos.

Financiamiento: Especificar el tipo de tasa que se recibirá.

Inversión: Dónde y quién se hará cargo de la inversión de los recursos.

Regulación: Criterios Generales.

Por lo que hablar del Sistema de Pensiones es mucho más complejo que una iniciativa de ley que busca garantizar los derechos de los trabajadores o el cumplimiento de sus principios en función de las diferentes variables como las demográficas, político - sociales en la que se encuentre una sociedad.

¹ Consar, Diagnóstico del Sistema de Pensiones, extraído de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67501/Diagnostico_del_Sistema_de_Pensiones.pdf, consulta el 10 de junio de 2016.

² UDLAP, Reforma al sistema de pensiones del IMSS, extraído de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/capitulo2.pdf, consulta el 10 de junio de 2016.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES BAJO LA LEY DE 1973.

La reforma a LSS de 1973, la hacen una ley más robusta protegiendo a los trabajadores en invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte del asegurado o pensionado y guarderías, los cuales se encuentran regulados del artículo 121 al 183, atendiendo las necesidades y demandas de los trabajadores, además de simplificar la reglamentación y dando congruencia entre lo normado y lo que realmente se aplicaba en el IMSS; en esta reforma los objetivos que la guiaron fueron la universalidad y la integralidad, para poder llevar servicios de salud y de seguridad social a los grupos que aún se encontraban marginados a pesar de los cambios económicos, políticos, sociales y demográfico que se venían viviendo desde 1940, México dejaba de ser rural para ser un México urbanizado, redistribuyendo la riqueza y fortaleciendo el tema de la seguridad social.

En el siguiente cuadro se enuncian los seguros que contempla el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuadro 3: Definiciones de los Seguros del IMSS.

SEGUROS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	
Enfermedades y Maternidad	Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.
Riesgos de Trabajo	Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.
Invalidez y Vida	Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y, por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.
Guarderías y Prestaciones Sociales	Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

Fuente: IMSS, http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_HIS/ramos/, consulta el 9 de junio de 2016.

Estos seguros se fondean a través de las aportaciones tripartitas del trabajador, empleador y el Gobierno, en el siguiente cuadro se detalla la participación de cada uno de ellos:

Cuadro 4: Aportaciones Obligatorias a los seguros del IMSS.

DISTRIBUCIÓN DE LAS CUOTAS AL IMSS			
Ramo de seguro	Cuota sobre el SBC	Sujeto obligado	Estructura de aportaciones (%)
Invalidez y Vida	2.5%	Patrón	1.75
		Trabajador	0.625
		Gobierno	0.125
(7.143% de las cuotas O-P)			
Reserva para gastos médicos de pensionados	1.5% (Prestaciones en especie)	Patrón	1.05
		Trabajador	0.375
		Gobierno	0.075
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	6.5%	Patrón	5.15
		(2.0% retiro y 3.150% CEA y V)	
		Trabajador	1.125
		Gobierno	0.225
Cuota social equivalente a 5.5 veces el SMGDF		Gobierno	cuota fija ¹
Especie			
Enfermedades y Maternidad	Cuota obrero-patronal por el excedente del SBC sobre 3 SMGDF ³ (para trabajadores que perciben más de 3 salarios mínimos)	Gobierno	13.9% de un SMGDF ¹
		Patrón	13.9% de un SMGDF ²
		Patrón	6.0
		Trabajador	2.0
		Dinero	
Riesgos de Trabajo	1% para prestaciones	Patrón	0.70
		Trabajador	0.25
		Gobierno	0.05
		Se determinan con relación al SBC y a los riesgos inherentes a la actividad de la empresa	
Guarderías y prestaciones sociales	1%	Patrón	80% a guarderías y hasta 20% a prestaciones sociales

Fuente: Ley del Seguro Social

SBC: Salario base de cotización

SMGDF: Salario mínimo general del distrito federal

1/ Se actualiza trimestralmente conforme a la variación del INPC.

2/ Se incrementará el 10. De julio de cada año 65 centésimas de punto porcentual a partir de 1998 hasta el año 2007.

3/ Se reducirá gradualmente hasta llegar a 1.5 por ciento del salario base de cotización en el año 2007.

Es importante mencionar que la pensión es la prestación económica que se paga en forma de renta mensual al asegurado o a sus beneficiarios, al acontecer algunos de los riesgos protegidos por la Ley y reunir los requisitos que la misma establece, las pensiones que cubre el IMSS son las derivadas de los Seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, y el de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez por lo que al referirse al término pensión se entenderá por Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez; este esquema de pensiones se rige bajo el beneficio definido es decir:

los recursos que aportan los trabajadores activos para su retiro, son administrados por el IMSS y se utilizan para el pago de las pensiones de los trabajadores retirados, en dicha ley se establece: que el pago de la pensión puede ser temporal o permanente de acuerdo a la condición del pensionado, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Para tener derecho al goce de las prestaciones es necesario que el trabajador haya cumplido sesenta años de edad, tenga reconocidas por el instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales y quede privado del trabajo remunerado, para el otorgamiento de la pensión.

La cuantía se calcula de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 5: Porcentaje de la cuantía de acuerdo a la edad del trabajador.

Años cumplidos en la fecha en el que se adquiere el derecho a recibir la pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años.
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

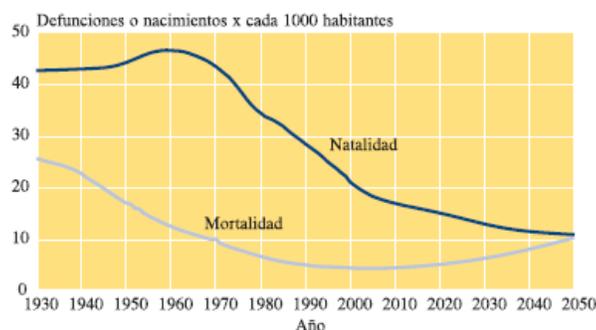
Fuente: Artículo 171 de la LSS de 1973.

Las pensiones se incrementarán de acuerdo a los aumentos salariales de los trabajadores activos.

1.4 FACTORES QUE CONTRIBUYERON A REALIZAR UNA REFORMA EN EL SISTEMA DE PENSIONES.

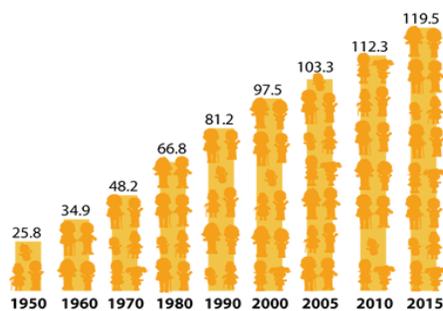
Como se ha mencionado, México desde 1940 había vivido muchos cambios; las nuevas ideas de cómo debía ser el sistema político, económico, social y cultural se habían sembrado en las nuevas generaciones de mexicanos, los sindicatos (Charrismo) habían logrado muchos beneficios para los trabajadores y, que en un futuro se encontrarán en grandes dificultades económicas para cumplir dichas garantías, así como también se experimentó la máxima expresión del autoritarismo y la represión con la masacre de jóvenes estudiantes en la plaza de las Tres Culturas en Tlatelolco, Ciudad de México, el 2 de Octubre de 1968 y de cómo vivir un evento de talla internacional como las Olimpiadas, sin importar la sangre derramada; inicia la década de 1970 la represión se vuelve hacer presente y Sistema Estabilizador está llegando a su fin, el desarrollo industrial, la apertura comercial y las nuevas fuentes de empleo hacen que el Sistema de Seguridad Social se reforme en 1973, para llegar a más personas y ser más congruente en su operación; el acceso a la Salud y los Proyectos de Asistencia Social, participan en la dinámica del cambio demográfico.

Gráfica 5: Transición Demográfica de México, 1930-2050.



Fuente: Estimaciones del CONAPO.

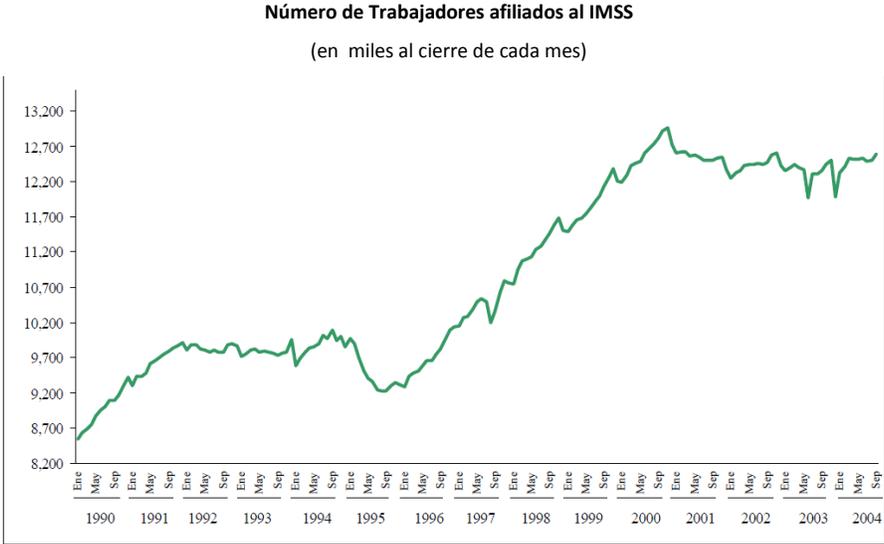
Gráfica 6: Crecimiento de la Población total de 1950- 2015, en millones.



Fuente: INEGI. Población total/Volumen de Crecimiento/Entidad

Como vemos en las gráficas anteriores la población de 1950 creció de 25.8 millones a 48.2 millones en 1970, esto representa un crecimiento del 86% y para 1990 seríamos 81.2 millones es decir de 1950 a 1990 la población casi se cuadruplica y el número de asegurados al IMSS iba en aumento, para 1958 cubría alrededor del 7% de la población, en 1990 llegaba a los 9.8 millones de asegurados, 1997 a 10.5 millones de asegurados y para 2014 a los 17 millones, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 7: Número de Asegurados en el IMSS.

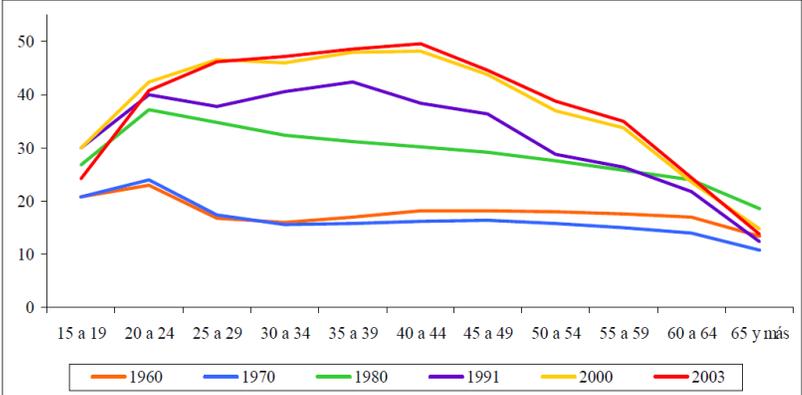


Fuente: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/ifa/ifa-2003.pdf>, IMSS. Consulta 9 de junio de 2016.

Cabe mencionar que las mujeres durante este tiempo se han ido incorporando al mercado laboral y de esta manera a participar en la LSS.

Gráfica 8: Participación de la Mujer en el Mercado Laboral.

Participación Femenina en el Mercado del Trabajo por Grupo de edad, 1960-2003 (Tasa por 100)



Fuente: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/ifa/ifa-2003.pdf>, CENSO Nacional de Población y Vivienda de 1960, 1970 y 1980; Encuesta Nacional de Empleo INEGI 1991 y 2003. Consulta 9 de junio de 2016.

La administración de los recursos de los trabajadores por parte del IMSS, no fue la correcta ya que los excedentes de los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (IVCM), fueron asignados al Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) con lo cual el Instituto tuvo la facultad de crecer y fortalecer el sistema de salud, al cual tienen derecho todos los trabajadores afiliados a esta institución, desafortunadamente se creó un problema económico para cumplir con las obligaciones definidas en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez además de que este seguro no contó con un mecanismo para administrar e incrementar la reserva financiera, para aprovechar todos los recursos financieros que aportaban trabajadores que se encontraban en su etapa productiva y poderlos utilizar en su etapa de retiro; únicamente funcionó como un mecanismo de apoyo y complementación a los seguros constituyentes, ya que la Ley del IMSS de 1973 en su capítulo sexto en el artículo 263 que habla sobre las reservas e indica:

“Las reservas se invertirán:

- I. Hasta un ochenta y cinco por ciento en la adquisición, construcción o financiamiento de hospitales, sanatorios, clínicas, guarderías infantiles, almacenes, farmacias, laboratorios, centros de convalecencia, centros de seguridad social y demás muebles e inmuebles propios para los fines de la Institución;
- II. Hasta un diez por ciento en bonos o títulos emitidos por el Gobierno Federal, Estados, Distrito o Territorios Federales, Municipios, instituciones nacionales de crédito o entidades encargados del manejo de servicios públicos, siempre que se sujete a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los remanentes disponibles para inversión, podrán destinarse a préstamos hipotecarios, que se sujetarán a los requisitos establecidos en el artículo 265, en anticipos de pensiones y en acciones, bonos o títulos de instituciones nacionales de crédito o sociedades mexicanas, en los términos del artículo 266 y sin que en ningún caso esta última inversión exceda del cinco por ciento del total de las reservas.”

Con lo cual se permite de designación de recursos a los demás seguros del IMSS, desprotegiendo la reserva y el futuro de los trabajadores, estas decisiones encaminaron a que el esquema de beneficio definido se volviera incosteable y es por ello que a finales de la década de los 90's entró en vigor una Reforma estructural a la Ley del Seguro Social.

1.5 TRANSICIÓN DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE BENEFICIO DEFINIDO AL DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA.

Es el primero de julio de 1997, la reforma a la Ley del Seguro Social ha entrado en vigor y los trabajadores ante el IMSS se dividen en tres:

Trabajadores Pensionados: Son todos los trabajadores que pensionaron bajo la LSS de 1973.

Generación de Transición: Son los trabajadores que aún no se pensionan pero que comenzaron a laborar antes del primero de julio de 1973.

Generación AFORE Todo trabajador que comenzó a laborar de manera formal a partir del primero de julio de 1997.

Cambiar de un esquema de beneficio definido a uno de contribución definida en donde cada uno de los trabajadores es responsable de su ahorro para el retiro y donde las aportaciones que se realizan a este ahorro son mínimas, tiene a una generación de trabajadores los cuales de acuerdo a los derechos adquiridos antes de la reforma a LSS en 1997, tienen la oportunidad de escoger entre un modelo de beneficio definido el cual les podrá dar como pensión hasta el promedio de su sueldo de las últimas 250 de cotización más la posibilidad de disponer del fondo de retiro y vivienda 92, cumpliendo los requisitos establecidos por la ley que es tener mínimo 60 años cumplidos y 500 semanas de cotización o en el de contribución definida donde el trabajador debe acumular 1250 semanas cotizando al IMSS y tener mínimo 60 años con lo cual recibirá lo obtenido en su cuenta de ahorro para el retiro a partir de julio de 1997, lo que significa que perderá todas sus aportaciones antes de 1997, los fondos acumulados podrán ser administrados por una aseguradora y proporcionar una Renta Vitalicia o en su caso Retiros programados a través de la Administradora de fondos para el Retiro, AFORE.

La nueva reforma a LSS del artículo 170 al 173 habla de una pensión garantizada que contribuye a proteger a los pensionados de caer en la pobreza el artículo 170 enuncia lo siguiente:

“Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión”

Ahora revisemos un caso de un trabajador de edad 65, casado, salario diario de \$150 y 1900 semanas cotizadas, se encuentra en la generación de transición y puede escoger entre la Ley del 73 y 97 estos son sus escenarios:

Cuadro 6: Cálculo monto de Pensión Ley 73.

Ley del Seguro Social 1973				
Salario Mínimo	73.04	Inc. Anual	1400	26.92
Fac. Actualización	1.11	Cuantía Básica	37.65	37.65
Pensión Diaria	127.395	Fac. Inc. Anual	1.756	47.28
Mensual	3,872.81	Esposa	15%	
Factor	4,298.82			
% Edad	100%	Pensión	4,943.64	

Fuente: Elaboración propia

Si consideramos que no tiene aportaciones voluntarias ni saldo en sus cuentas de vivienda de la AFORE de acuerdo al simulador de BANAMEX, tenemos que su pensión sería de \$2,765 que corresponde a la pensión mínima garantizada:

Cuadro 7: Cálculo monto de Pensión Ley 97.

Ley del Seguro Social 1997	
Saldo Acumulado por Aportaciones obligatorias	\$29,884
Pensión mínima garantizada	\$2,765
% de Tu Salario	61%
Saldo Acumulado por Aportaciones de vivienda sin usar crédito Infonavit	\$14,561
Renta Vitalicia Estimada	\$0
% de Tu Salario	0%
Con tus Aportaciones Voluntarias, tu Saldo se incrementa	\$0
Renta Vitalicia Estimada	0%
% de Tu Salario	0%
Tu Saldo para el Retiro	\$44,445
Renta Vitalicia Estimada	\$2,765

Fuente: Banamex, https://www.aforebanamex.com.mx/zonaAbierta/pages/simuladorPension/PORT007_simuladorPensionLey97.jsf

Consulta 2 de enero de 2017.

En este ejemplo podemos ver las diferencias de los dos esquemas de pensiones entre los que podrá elegir un trabajador de la generación de transición, la tendencia indica es que los trabajadores escogerán el régimen de pensiones de 1973, debido a que los montos son superiores, garantiza una renta vitalicia y además si tiene recursos en su Sistema de Ahorro para el Retiro 1992 (SAR 92), podrá recibirlos al pensionarse. Cabe destacar que el esquema de beneficio definido una vez que entró en vigor la ley de 1997, las aportaciones de esta generación de transición ya no fondean el esquema del 73 y que muy probablemente pagará su pensión, estos recursos se concentran en sus cuentas de ahorro para el retiro.

Se ha revisado como los cambios socio-económicos en México, dieron paso al nacimiento de la Seguridad Social, su legislación y la evolución de esta para cubrir las demandas de los trabajadores, sin embargo, México es un país en desarrollo por lo que la Seguridad Social seguirá demandando cambios y es por ello que en menos de 30 años nuevamente se hace una reforma la Ley del Seguro Social y la cual se revisará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO DOS

2. SISTEMA DE PENSIONES – 1997.

El esquema de pensiones en México durante 1997, sufrió un cambio radical en función de la administración y obtención de los recursos para generar el pago de pensiones a los trabajadores, estos cambios se estudiarán a lo largo de este capítulo para tener una referencia clara del nuevo esquema de pensiones.

2.1 ANTECEDENTES.

Está por terminar el siglo XX, la globalización comienza a ser tema de todos los días y el estado neoliberal se hace presente, la privatización de empresas públicas para subsanar el déficit público, la insostenibilidad del esquema de beneficio definido en el IMSS, da paso a la reforma estructural a la Ley del Seguro Social privatizando el sistema de pensiones y se crea el Sistema de Ahorro para el Retiro (AFORES) administradoras privadas donde cada trabajador que cotiza al IMSS, contará con una cuenta individual de ahorro para el retiro y sólo él será responsable de la pensión que recibirá al momento de retirarse.

Esta reforma en la Ley del Seguro Social es precedida nuevamente por cambios demográficos y político-económicos; México ha pasado por una serie de crisis económicas buscando el crecimiento y desarrollo económico (1982-2000) teniendo algunos momentos de estabilidad, pero el pago de la deuda externa, las grandes fluctuaciones en el tipo de cambio, la privatización de la banca y el rescate bancario, el desempleo, el enriquecimiento de una minoría, la pérdida de soberanía, no dejan muchas alternativas para la seguridad y el bienestar social.

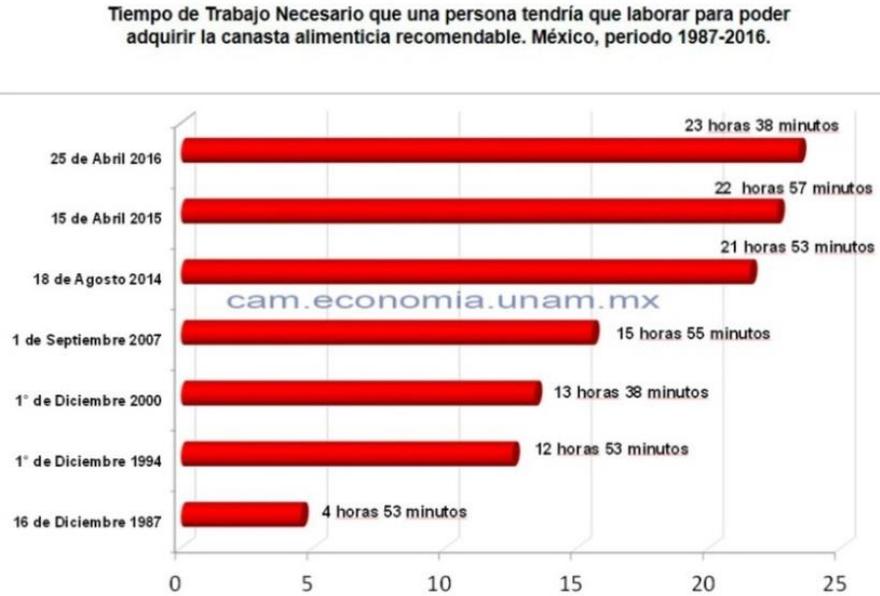
En el tema de pensiones bajo la LSS, nos enfrentamos a un nuevo esquema de contribución definida en donde el ahorro será responsabilidad directa del trabajador, pero las decisiones tomadas por nuestros representantes en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, han hecho que año con año el poder adquisitivo sea cada vez menor y con ello las posibilidades de ahorro sean mínimas.

Los trabajadores mexicanos para adquirir la **Canasta Alimenticia Recomendable (CAR)** que incluye 40 alimentos para la ingesta diaria de dos adultos y dos jóvenes, requieren de un ingreso mensual promedio de \$6,403.80, es decir de casi 3 salarios mínimos diarios, sin incluir otros gastos como transportación, vivienda, salud, educación...

De acuerdo al INEGI, 67% de la Población Económicamente Activa (PEA) que labora, tiene un ingreso diario de hasta 3 salarios mínimos. Hoy la PEA representa más de 53 millones de trabajadores de estos el 52 % gana entre 1 y 2 salarios mínimos y la población asciende a un poco más de los 119,530 mil millones de mexicanos.

En las siguientes gráficas se ilustran cómo el poder adquisitivo ha ido disminuyendo al pasar de los años y las horas que necesita un trabajador para adquirir la CAR y la variación de precio de la CAR versus el salario mínimo.

Gráfica 9: Horas de trabajo versus la CAR



Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Abril 2016 extraído de <http://cam.economia.unam.mx/reporte-investigacion-123-mexico-mas-miseria-precarizacion-del-trabajo/>, el 15 de junio de 2016.

Gráfica 10: La CAR versus el Salario Mínimo



Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Junio 2016.

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Junio 2016

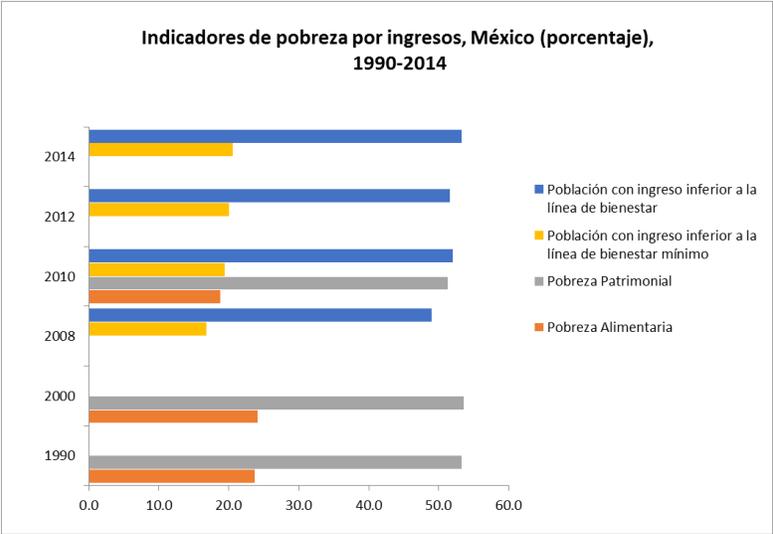
Si todos los años, los precios de los alimentos, servicios, salud, educación aumentan, el trabajador se ve obligado a buscar el flujo de efectivo que le permita tener una vida digna, trabajando horas extras, teniendo un segundo empleo, un negocio propio e incluso migrar a las grandes ciudades o a otros países, transformado el concepto de libertad a un tipo de esclavitud moderna.

Otro punto importante es la medición de la pobreza de acuerdo al CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social) establece dos categorías: **Línea de Bienestar** y la **Medición por Ingresos**, la primera la **Línea de Bienestar Mínimo** que identifica a la población que utiliza todo su ingreso en la compra de alimentos pero no puede adquirir lo necesario para tener una alimentación adecuada; seguida por la **Línea de Bienestar** que identifica a la población que no tiene recursos para adquirir bienes y servicios, para satisfacer sus necesidades básicas alimentarias y no alimentarias.

La medición de pobreza por ingresos se categoriza en **Pobreza Alimentaria** que consiste en la incapacidad para obtener una **Canasta Básica Alimentaria** y de poderla obtener utilizaría todo el ingreso disponible; **Pobreza de Capacidades** insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud y educación, incluso utilizando en ingreso total para estos fines, por último la **Pobreza de Patrimonio** además de la insuficiencia del ingreso para adquirir la canasta alimentaria, así como cubrir los gastos necesarios de salud,

vestido, vivienda, transporte y educación aunque la totalidad del ingreso se utilice para adquirir estos bienes y servicios.

Gráfica 11: Indicadores de Pobreza



Fuente: CONEVAL con base en las ENIGH de 2008-2014.

Es decir que más del 50% de la población se encuentra en Pobreza Patrimonial o en la Línea de Bienestar, lo cual deja imposibilitados a los trabajadores de generar un ahorro ya que su principal objetivo es poder cubrir sus necesidades de alimentación, salud y educación; en el último estudio de la AMAFORE (Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, A.C) indica que más del 60% de la población espera recibir ayuda de sus familiares o amigos para cubrir los gastos de su retiro y sólo el 35% de la población piensa vivir de sus ahorros para el retiro. Lo que lleva al trabajador a un círculo no virtuoso, el de la pobreza, donde las nuevas generaciones que se incorporen al mercado laboral tendrán que participar del gasto de retiro de sus familiares e incluso de sus amigos más cercanos en una o más generaciones de personas que estén viviendo o entrando a su edad de retiro y el futuro con las AFORES no es tan alentador ya que la tasa de retorno estimada es de un 26% del último salario y cuatro de cada diez trabajadores recibirá una pensión por su AFORE.

2.2 CONCEPTOS.

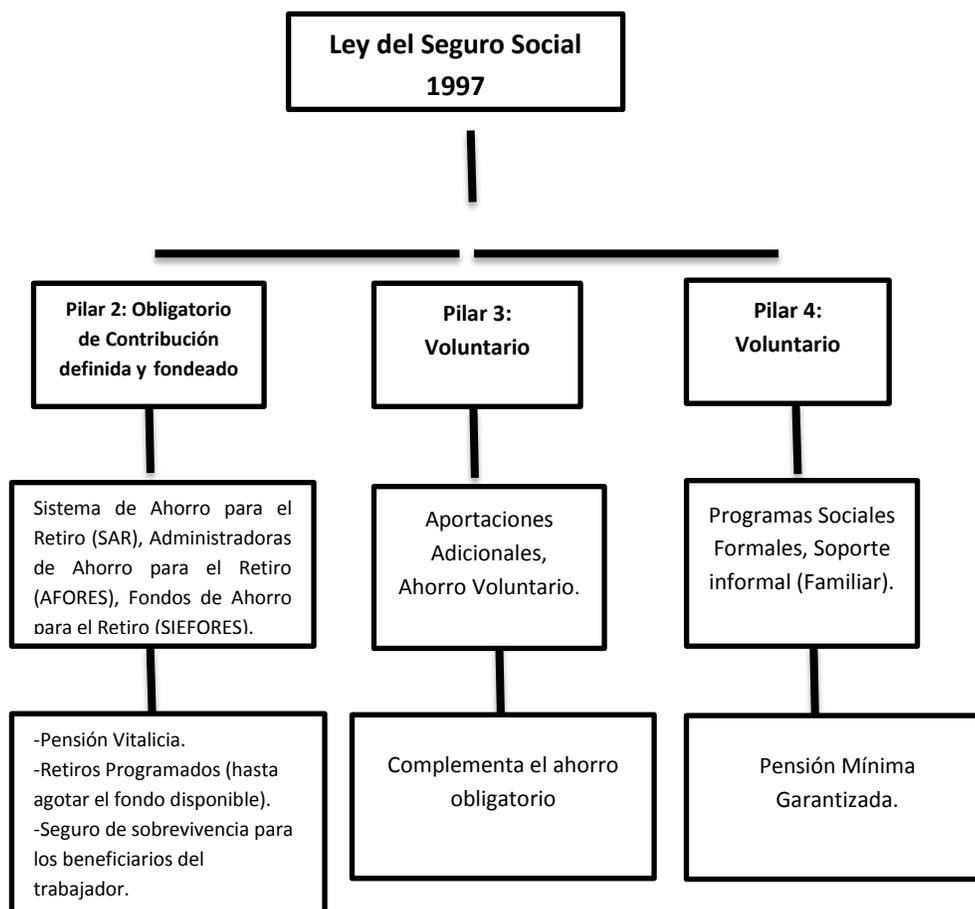
Los pasos que se siguieron para llegar a la Reforma inician desde la creación del Sistema del Ahorro para el Retiro (SAR) en mayo de 1992 como un seguro complementario a las pensiones otorgadas en el IMSS, el cual establece una contribución obligatoria patronal del 2% del salario que se registraban en un sistema de cuentas individuales (con las subcuentas de retiro y vivienda), los recursos se encontraban depositados en el Banco de México, en tanto que las cuentas eran administradas por los bancos y cuyo ahorro se entregaría íntegro a los trabajadores al momento de su retiro, para poder garantizar que se cumpliera lo estipulado por el SAR, en 1994 se crea la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) la cual está encargada de regular a las AFORES y a las SIEFORES.

El primero de julio entró en vigor la reforma a la Ley del Seguro Social de 1997 con un esquema de contribución definida, resultado de la privatización del sistema de pensiones hoy el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) está administrando 2.8 billones de pesos los cuales provienen de los 56.3 millones de cuentas que existen administradas por las AFORES, las Afores son instituciones privadas que administran a través de sus fondos de inversión denominados Sociedades de Inversión de Fondos de Ahorro para el Retiro (SIEFORES), los recursos de los trabajadores.

2.3 CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES BAJO LA LEY DE 1997.

De acuerdo a los cinco pilares de la seguridad social el nuevo esquema de pensiones se soporta en los siguientes pilares:

Cuadro 8: Pilares de la Seguridad Social.



Información: Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, Roberto Ham, 2008. Fuente: Elaboración Propia.

Este esquema de pensiones se fondea con las aportaciones obligatorias a cargo del patrón, el trabajador y el gobierno, el cual se conforma de tres subcuentas: Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Vivienda, además de la subcuenta de Vivienda es Administrada por el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT), si este fondo no fue utilizado por el trabajador se sumará al cálculo de su pensión.

En el siguiente cuadro podemos ver estas aportaciones.

Cuadro 9: Aportaciones al esquema 1997.

SUBCUENTA	RAMO	¿QUIÉN(ES) APORTAN?	PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN
Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) 	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CV)	Patrón + 3.150% Trabajador + 1.125% Gobierno Federal + 0.225%	6.5% del Salario base de cotización
	Retiro (R)	Patrón + 2% 6.5%	
	Cuota Social	Gobierno Federal	Depende del salario del trabajador y es adicional al 6.5% de RCV
Subcuenta de Aportaciones Voluntarias 	Aportaciones Voluntarias	Pueden aportar patrón y trabajador	Voluntario
Subcuenta de Vivienda 	Vivienda (Lo administra el INFONAVIT)	Patrón	5% del Salario base de cotización

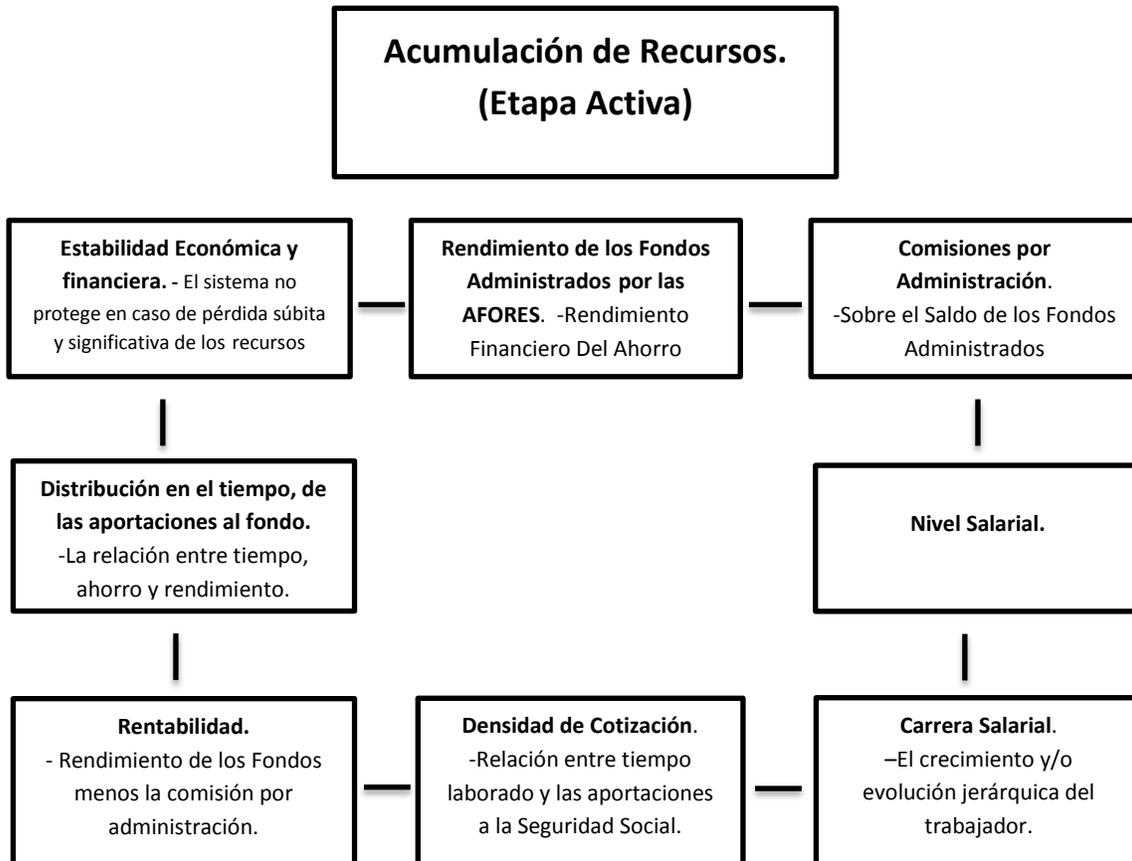
Fuente: CONSAR, <https://www.gob.mx/consar/articulos/como-funciona-la-recaudacion-en-el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro>, consulta 13 de abril 2017.

Adicionalmente el trabajador puede hacer Ahorro Voluntario y Aportaciones Voluntarias, la diferencia entre estas es el periodo en el que puede disponer de los recursos, aunque la recomendación es no hacerlo para tener una mejor tasa de retorno que es la relación entre el monto de pensión y el salario de último año.

La constitución del fondo de ahorro para el retiro de los trabajadores, no será de manera constante ya que las aportaciones obligatorias y voluntarias variarían de acuerdo al salario de los trabajadores y la capacidad de ahorro que cada uno tenga durante su carrera laboral, además de que los recursos invertidos (ahorro del trabajador) dependerán del comportamiento del mercado financiero, ya que los fondos de inversión están formados tanto de instrumentos de renta variable como de renta fija, además de las comisiones que cobre la AFORE las cuales se calculan del saldo del fondo.

El siguiente cuadro se enuncia el proceso de la Acumulación de Recursos:

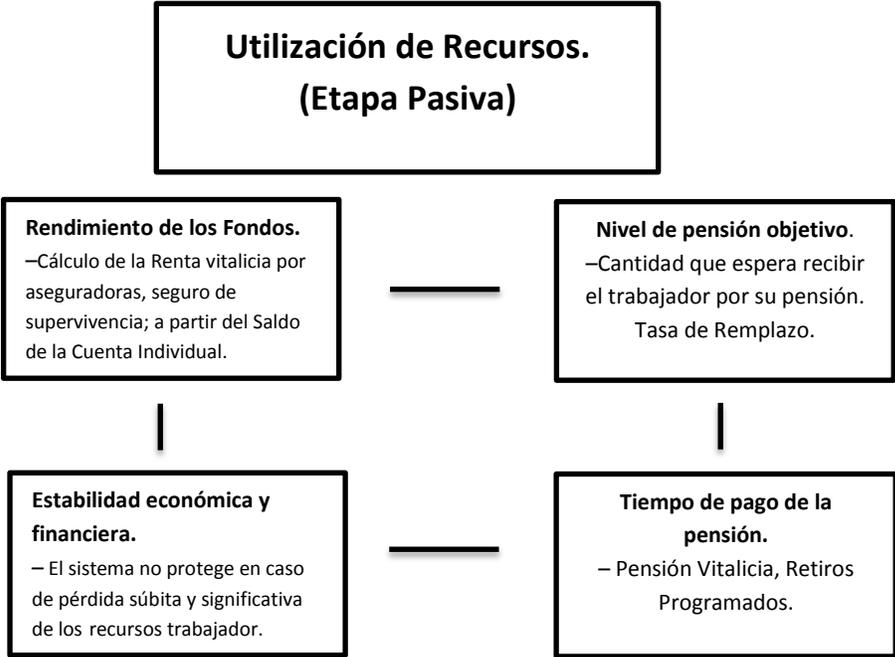
Cuadro 10: Acumulación de Recursos. (Etapa Activa).



Información: Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, Roberto Ham, 2008. Fuente: Elaboración Propia.

Al final de la carrera laboral, el trabajador podrá disponer del saldo del fondo del ahorro para el retiro, desafortunadamente durante todos esos años de aportación el trabajador será el único que estuvo pagando el costo de las variaciones de la inversión de su ahorro, mientras que las administradoras obtendrán grandes beneficios al concentrar y administrar los recursos sin participar del riesgo financiero de los fondos de inversión; el proceso de acumulación que se efectuó durante la etapa activa del trabajador se transforma en un proceso de utilización de los recursos:

Cuadro 11: Utilización de Recursos (Etapa Pasiva).

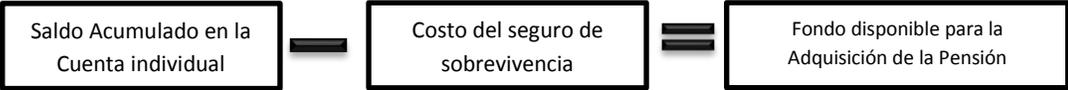


Fuente: Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, Roberto Ham, 2008. Elaboración Propia.

Para acceder a este beneficio el trabajador debe tener 65 años, 1250 semanas cotizadas en el IMSS (24 años); con su ahorro y los rendimientos adquiridos podrá adquirir ya sea una renta vitalicia con alguna de las aseguradoras autorizadas en la LSS o retiros programados con la AFORE en ambos casos deberá contratarse un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios y así poder realizar el pago de la pensión, ayudas asistenciales y demás beneficios económicos que existan después de su fallecimiento.

Si decide contratar con una aseguradora una renta vitalicia el trabajador, obtiene el derecho de recibir de manera mensual un monto, al cual será pagado mientras esté vivo, para saber cuáles serán los recursos destinados para obtener el cálculo de esta renta es necesario restar:

Cuadro 12: Cálculo del fondo de la pensión.



Elaboración Propia.

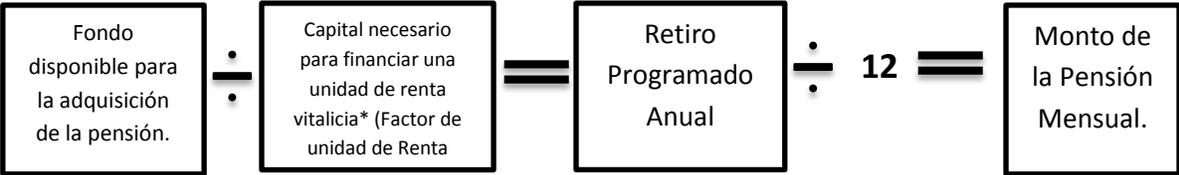
En caso de solicitar retiros programados, este beneficio se contrata directamente con la AFORE la pensión se obtiene fraccionando el saldo de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida del pensionado, así como los rendimientos previsibles de los saldos, a efecto de entregar con cargo a dicho saldo retiros programados, (artículos 159 y 164), la fórmula para los retiros anuales de acuerdo al artículo 194:

“Para efectos del retiro programado, se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta individual entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios, y, por lo menos, igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha anualidad.

Las tablas utilizadas para calcular la unidad de renta vitalicia a que se refiere este artículo se elaborarán anualmente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.”

En este caso el trabajador podrá tener acceso a su pensión antes de los 60 ó 65 años, siempre y cuando la pensión que se le calcule por la modalidad de renta vitalicia sea superior en más del 30% a la pensión mínima garantizada y una vez cubierto el seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

Cuadro 13: Cálculo del monto de la pensión.



*Una Unidad de Renta Vitalicia: Es el valor presente del total de pagos estimados. Para su cálculo se utilizan las tablas de mortalidad, así como la tasa de interés técnico que para tal efecto establezca la normatividad. Retiro Anticipado.

2.4 AFORES Y SIEFORES.

El esquema de contribución definida como lo he mencionado anteriormente su propósito nace con el ahorro de los trabajadores el cual será destinado al retiro, este ahorro lo administran empresas privadas denominadas AFORES a través de cuentas individuales, dichos los recursos son invertidos en fondos de inversión denominados SIEFORES.

2.4.1 AFORES.

Las Administradoras de Ahorro para el Retiro, nacen con la reforma a LSS de 1997 sus principales funciones son:

Administrar cuentas individuales, individualizar aportaciones, canalizar el ahorro a Sociedades de Inversión Especializadas en el manejo de Fondos de Retiro (SIEFORE), administrar los retiros programados y contratar rentas vitalicias.

En el artículo 159 fracción I, de la LSS, se define lo que se debe entender por una cuenta individual:

“Aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias. Respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia Ley.”

Sobre la Ley del INFONAVIT, establece en su artículo 40 que si el operario no hace uso de los recursos, fondo para la vivienda, los mismos serán destinados también para costear su pensión llegando en el evento de su retiro de la vida activa y productiva; por lo que la AFORE debe abrir la cuenta individual del asegurado y aceptar su traspaso, dicha cuenta se manejará de entrada con el número de seguridad social que se le asigne al momento de su afiliación en los Institutos de seguridad social participantes como es el IMSS, ISSSTE e INFONAVIT y utiliza la Clave Única de Registro de Población (CURP) para evitar homonimias y dar certeza al trabajador de dónde están depositados sus recursos (Ruiz,2013 p.113). Es importante mencionar que hay una subcuenta

adicional que es la de aportaciones complementarias de retiro que es diferente a la de las aportaciones voluntarias la cual detallaré más adelante.

Desde su creación las AFORES, han sido un negocio redondo para los inversionistas privados, ya que en sus primeros años de gestión la comisión cobrada sobre tres conceptos: sobre el flujo, el saldo y el rendimiento, dependiendo de la AFORE era uno o más de estos conceptos sobre los que se calculaba y cobraba la comisión; con la creación CONSAR se han ido disminuyendo el cobro de comisiones y únicamente se cobran del saldo final del ahorro del trabajador y aunque se ha disminuido, el porcentaje continúa siendo un negocio para las instituciones privadas ya que no participan del riesgo de la inversión o la variación del mercado financiero ya que el trabajador es quien asume el riesgo completamente.

Cuadro 14: Comisiones de las AFORES.

Comisiones sobre saldo (de AFORE con mayor a menor comisión)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Coppel	1.94	1.81	1.70	1.59	1.49	1.34
Invercap	1.93	1.73	1.72	1.59	1.47	1.32
Metlife	1.89	1.74	1.69	1.54	1.39	1.25
Principal	1.94	1.79	1.52	1.48	1.36	1.24
Profuturo GNP	1.92	1.70	1.53	1.39	1.27	1.17
Azteca	1.96	1.96	1.67	1.52	1.45	1.31
Banamex	1.75	1.58	1.45	1.28	1.16	1.09
SURA	1.74	1.61	1.48	1.31	1.21	1.15
XXI Banorte	1.45	1.42	1.40	1.33	1.10	1.07
Inbursa	1.18	1.18	1.17	1.17	1.17	1.14
PensionISSSTE	1.00	1.00	1.00	0.99	0.99	0.99

Fuente: CONSAR, Extraído de <http://www.gob.mx/consar/articulos/las-comisiones-que-cobran-las-afore-importan-y-mucho>, consulta 24 de enero 2017.

Para 2017 las comisiones que cobrarán la AFORES serán las siguientes:

Cuadro 15: Comisiones AFORES 2017.

Comisiones de las AFORE
(% sobre saldo administrado)

AFORE	Comisión 2016 (%)	Comisión autorizada 2017	Determinación de JG
Azteca	1.14	1.10	Aceptada
Principal	1.13	1.09	Aceptada
Coppel	1.13	1.10	Exhorto
Invercap	1.13	1.10	Exhorto
Metlife	1.14	1.10	Aceptada
SURA	1.07	1.03	Aceptada
Profuturo	1.07	1.03	Aceptada
XXI Banorte	1.01	1.00	Aceptada
Banamex	1.01	0.99	Aceptada
Inbursa	0.98	0.98	Aceptada
PensionISSSTE	0.89	0.86	Aceptada
Promedio Sistema	1.06	1.03	

Fuente: CONSAR. Extraído de http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/175560/presenta_comisiones_2017.pdf, consulta 24 de enero 2017.

Por ejemplo: en 2008 una AFORE que da un rendimiento bruto de 7.46% cobra una comisión de 2.11%, con rendimiento neto de 5.3%; otra que da un rendimiento de 8.22% cobra 3.30% y sólo le queda al trabajador un rendimiento neto de 4.92 (Ruiz, 2013 p.85), por lo que es importante que el trabajador esté informado de cuál es el rendimiento y la comisión que cobra cada AFORE ya que de restar estos conceptos tendrá el rendimiento real por su ahorro.

Cuadro 16: Comisiones AFORES 2007-2009.

AFORE	Comisión jun 2007 *	Comisión dic 2008	Comisión sep 2009
Actinver	2.33	-	-
Afirme Bajío	3.29	1.70	1.70
Ahorra Ahora	17.49	3.00	-
Argos	1.18	1.17	1.17
Azteca	1.96	1.96	1.96
Banamex	1.84	1.84	1.75
Bancomer	1.47	1.47	1.47
Banorte Generali	1.71	1.71	1.71
Coppel	5.14	3.30	1.94
De la Gente	27.07	-	-
HSBC	1.77	1.77	1.77
Inbursa	1.18	1.18	1.18
ING	1.82	1.74	1.74
Invercap	2.48	2.48	1.93
Ixe	2.19	1.83	-
Metlife	2.26	2.26	1.89
Principal	2.11	2.05	1.94
Profuturo GNP	1.96	1.96	1.92
Santander	1.74	-	-
Scotia	2.33	1.98	1.88
XXI	1.90	1.45	1.45
Promedio Simple	4.06	1.94	1.71

* Comisión sobre saldo que efectivamente cobraron las AFORES al momento de las reformas a la Ley del SAR.
 Nota:
 Las AFORES De la Gente, Actinver, Santander, Ixe y Ahorra Ahora dejaron de operar entre 2008 y agosto de 2009.

Cuadro 17: Rendimiento Neto.

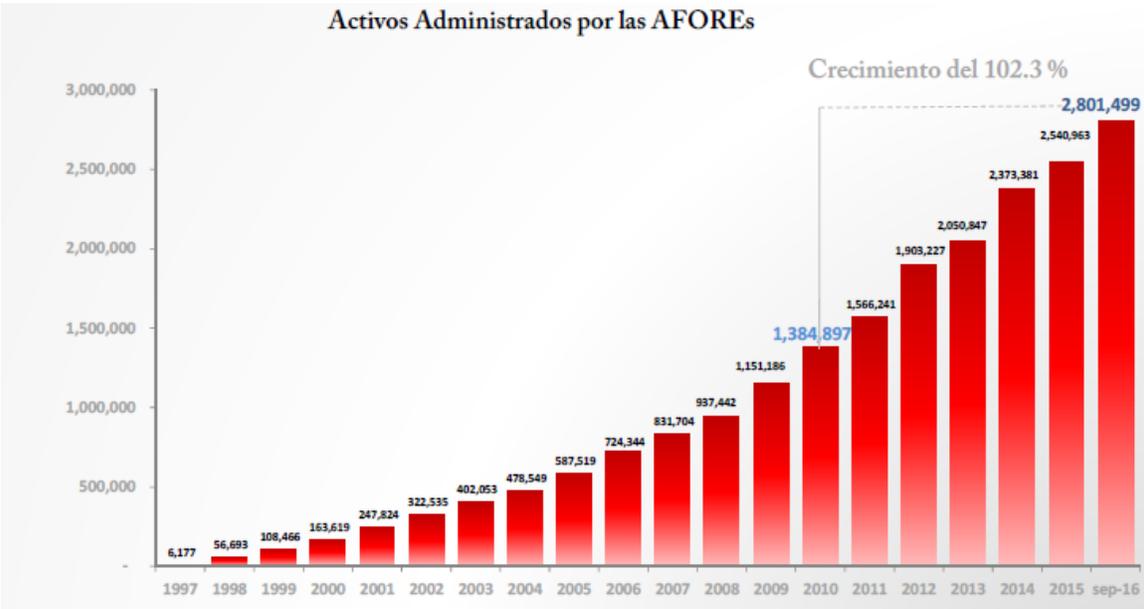
SB 5 para personas de 26 años y menores			
ÍNDICE DE RENDIMIENTO NETO			
AFORES	RENDIMIENTO ¹	COMISIÓN ²	RENDIMIENTO NETO ³
Scotia	8.09%	1.88%	6.21%
Argos	7.16%	1.17%	5.99%
Afirme Bajío	7.63%	1.70%	5.93%
Inbursa	6.80%	1.18%	5.62%
ING	7.33%	1.74%	5.59%
HSBC	7.17%	1.77%	5.40%
Coppel	6.92%	1.94%	4.98%
Banamex	6.66%	1.75%	4.91%
XXI	6.13%	1.45%	4.68%
Azteca	6.40%	1.96%	4.44%
Metlife	6.24%	1.89%	4.35%
Bancomer	5.42%	1.47%	3.95%
Principal	5.75%	1.94%	3.81%
Profuturo GNP	5.58%	1.92%	3.66%
Banorte Generali	5.25%	1.71%	3.54%
Invercap	4.49%	1.93%	2.56%

RENDIMIENTO - COMISIÓN = RENDIMIENTO NETO

Fuente: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/60583/2009_05_sar_rendimientos_competitivos.pdf, Consulta 24 de enero 2017.

Actualmente existen once AFORES y el trabajador puede elegir quién administrará su ahorro o cambiar de administradora, son más de 2.8 billones de pesos los que administran las AFORES cuando en 1997 se administraban 6,177 millones, representando un crecimiento de más del 400 por ciento, como se muestra en la siguiente gráfica, de acuerdo con la CONSAR.

Gráfica 12: Activos de las AFORES.

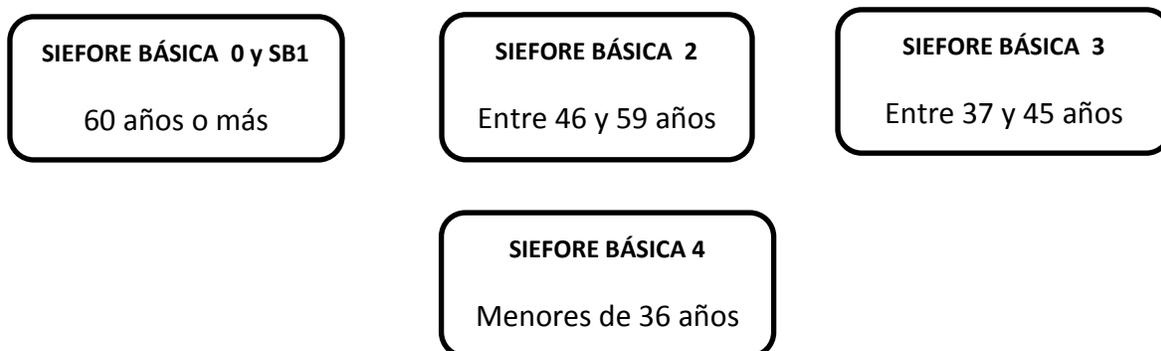


Fuente: CONSAR, http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/165373/Senado_CRF_Nov16.pdf, consulta 24 de enero 2017.

2.4.2 SIEFORES.

Las sociedades de inversión especializadas en el manejo de fondos de retiro conocidas como SIEFORES, se encargarán de la inversión de los recursos de los trabajadores provenientes de las cuentas individuales administradas por la AFORE, en 5 SIEFORES básicas, es decir: son las que reciben el ahorro obligatorio y/o voluntario, las cuales se clasifican de acuerdo a la edad del trabajador y el tiempo laborado de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 18: Clasificación de las SIEFORES



Fuente: CONSAR. Extraído de <http://www.gob.mx/consar/articulos/rendimientos-siefore-basica-y-adicional>. Elaboración propia, consulta 24 de enero 2017

Las SIEFORES Adicionales son las que reciben el ahorro voluntario, aunque no todas las AFORES cuentan con esta opción.

Cuadro 19: SIEFORES adicionales



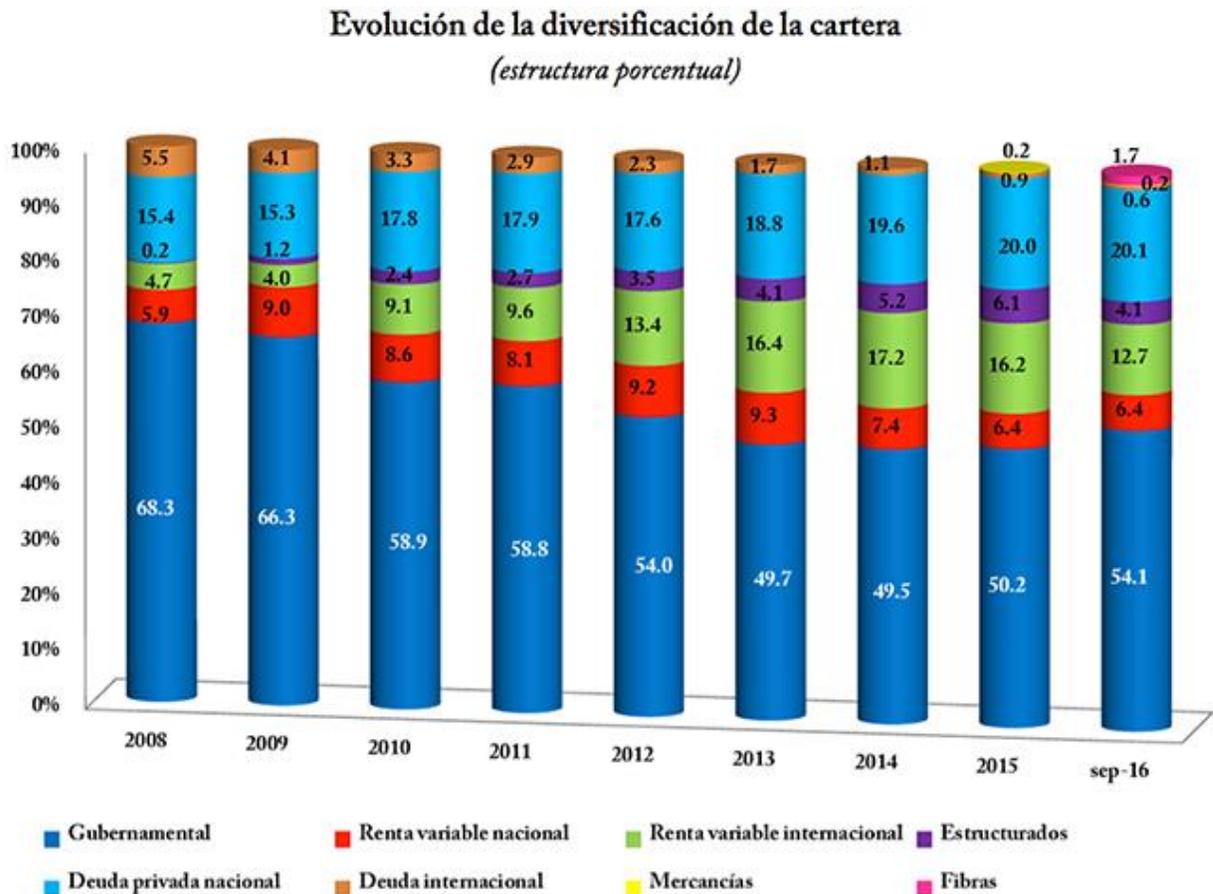
Fuente: CONSAR. Extraído de <http://www.gob.mx/consar/articulos/rendimientos-siefore-basica-y-adicional>. Elaboración propia, consulta 24 de enero 2017.

Este ahorro se invierte en instrumentos bursátiles, principalmente de Renta fija con más de 50% de los recursos, seguido de la renta variable nacional en un promedio del 7.8%, teniendo un cambio importante en la inversión de Renta variable internacional que de 2008 a 2016 ha tenido un incremento de más del 200 por ciento, es decir pasó del 4.7 de 2008 al 12.7 en septiembre de 2016, desafortunadamente aún hay muchas las restricciones de cómo invertir los recursos de los trabajadores y esto ocasiona que las posibilidades de tener un mayor rendimiento de los ahorros

de los trabajadores se limite, sin considerar el pago de comisión que deben hacer por el manejo de este, lo cual hace que el rendimiento de su inversión se vea disminuido.

En esta gráfica podemos ver cómo se ha ido diversificando y flexibilizando la estructura de los portafolios de inversión (SIEFORES).

Gráfica 13: Diversificación de la cartera en el tiempo



Fuente: CONSAR. Cifras al cierre de septiembre de 2016.

* Los porcentajes de cada tipo de instrumento son con respecto a la cartera.

** 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.

*** Previa al 2016 los instrumentos estructurados consideran también a las Fibras. A partir del 2016 las Fibras son consideradas una clase de activo independiente.

Fuente: CONSAR, extraído de <http://www.gob.mx/consar/prensa/diversificacion-de-las-carteras-de-las-afore>, consulta 25 de enero 2017.

En el cuadro siguiente se puede observar cómo los instrumentos de renta variable y renta fija van cambiando su porcentaje de participación de acuerdo a la edad del trabajador.

Cuadro 20: Composición de las Inversiones de Acuerdo a la SIEFORE

Composición de las Inversiones
(Cifras porcentuales al cierre de diciembre de 2016)

Tipo de Instrumento		Siefore Básica 0	Siefore Básica 1	Siefore Básica 2	Siefore Básica 3	Siefore Básica 4	Siefores Adicionales	Total
Renta Variable Nacional	Renta Variable Nacional	0.0	1.0	5.5	6.2	7.4	3.2	5.9
	Renta Variable Internacional	0.0	2.5	12.4	14.9	18.0	9.5	13.9
Mercancías	Mercancías	0.0		0.1	0.3	0.3	0.0	0.2
	Alimentos	0.0	0.6	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4
Automotriz	Automotriz	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	Banca de Desarrollo	0.0	2.4	2.0	1.9	1.9	1.8	1.9
Bancario	Bancario	0.0	1.9	1.5	1.2	1.1	1.3	1.3
	Bebidas	0.0	0.8	0.4	0.4	0.3	0.0	0.4
Cemento	Cemento	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
	Centros Comerciales	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
Consumo	Consumo	0.0	0.8	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3
	Deuda CP	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0
Empresas productivas del Es:	Empresas productivas del Es:	0.0	4.8	3.2	2.8	2.7	3.3	3.0
	Estados	0.0	1.6	0.7	0.7	0.7	1.9	0.7
Europesos	Europesos	0.0	3.3	3.5	3.4	3.2	0.9	3.3
	Grupos Industriales	0.0	0.9	0.6	0.7	0.6	0.1	0.6
Hoteles	Hoteles	0.0						
	Infraestructura	0.0	5.2	3.1	2.9	3.2	1.8	3.0
OTROS	OTROS	0.0	1.2	1.0	0.9	0.9	0.5	0.9
	Papel	0.0	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
Serv. Financieros	Serv. Financieros	0.0	0.4	0.3	0.3	0.4	0.1	0.3
	Siderurgica	0.0						
Telecom	Telecom	0.0	1.5	1.5	1.5	1.4	0.3	1.4
	Transporte	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3
Vivienda	Vivienda	0.0	3.5	2.0	1.8	1.6	2.1	1.8
	Estructurado	0.0		4.3	5.5	4.9	0.1	4.5
FIBRAS	FIBRAS	0.0	0.5	1.9	1.9	1.7	1.2	1.7
	Deuda Internacional	0.0	1.9	0.9	1.0	0.9	0.0	0.9
Deuda Gubernamental	BOND182	0.0						
	BONDESD	20.6	0.3	1.1	0.7	0.7	17.3	1.6
	BONOS	0.7	8.6	16.3	16.6	16.1	16.7	15.7
	BPA182	13.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4
	BPAS	1.8						0.1
	BPAT	0.8						0.0
	CBIC	0.0	4.3	4.0	3.7	3.1	0.1	3.5
	CETES	51.0	1.9	4.2	3.3	2.6	10.9	4.6
	DEPBMX	0.0						
	UDIBONO	0.9	43.1	23.9	22.7	21.0	20.8	22.9
	UMS	0.0	1.5	1.4	1.4	1.4	0.1	1.4
	REPORTOS	11.3	2.9	2.7	2.0	2.7	2.5	2.7
Total		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Los porcentajes de cada tipo de instrumento son con respecto a la cartera. Los límites del régimen de inversión se expresan en porcentajes de los activos netos de las Siefores. La suma de las cifras parciales puede no coincidir de manera exacta con el total por redondeo.

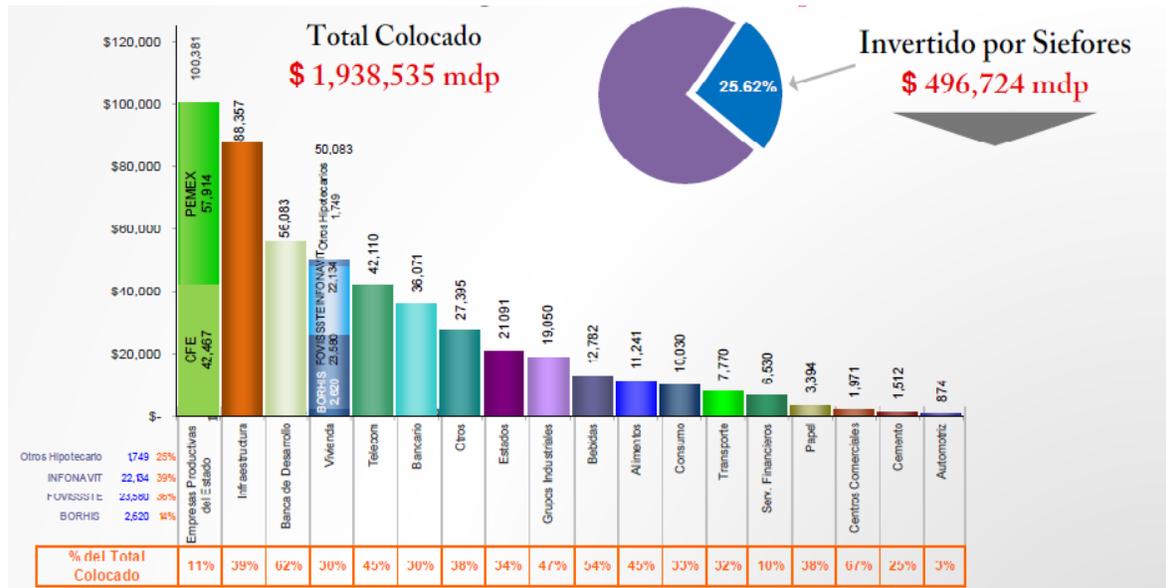
Estas cifras no corresponde a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFORES ya que consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificarlos riesgos financieros.

N/A. - No aplica debido a que la Afore no operaba en ese periodo, ya sea por fusión con otra administradora o por tratarse de una Afore de reciente creación.

Fuente: CONSAR, extraído de <http://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/siset/CuadroInicial.aspx?md>, consulta 25 de enero 2017.

Cabe destacar que las AFORES financian el 25.62 de total colocado en la deuda privada local de largo plazo esto representa 496,724 millones de pesos, el siguiente gráfico nos indica cómo se diversifica esta inversión:

Gráfica 14: Diversificación



El total invertido por las SIEFORES correspondiente a 496,724 mdp resulta de 572,146 mdp de deuda privada nacional, excluyendo 74,052 mdp de Instrumentos de Empresas Privadas Nacionales emitidos en el extranjero y 1,370 mdp de Organismos Multilaterales.
 Dado a cambios en la regulación, la inversión en instrumentos de Organismos Multilaterales se considera como Instrumentos Nacionales.
 1/ Incluye 8,006 y 1,305 millones de pesos correspondientes a colocaciones de PEMEX y CFE en mercados internacionales (EUROPESOS), además de 49,908 y 41,162 millones de pesos en el mercado nacional respectivamente.
 2/ Incluye emisiones de papel Bancario en poder de las SIEFORES.
 3/ Incluye emisiones de Banca de Desarrollo en poder de las SIEFORES.
 Cifras en millones de pesos al cierre de septiembre de 2016.

Fuente: CONSAR, http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/165373/Senado_CRF_Nov16.pdf, consulta 24 de enero 2017.

Así como el financiamiento al sector de infraestructura con 296,676 millones de pesos que representa un 23.29% del total disponible, vivienda con 50,083 millones de pesos y el sector energético por 100,381 millones de pesos.

Cuadro 21: Financiamiento de los Recursos SIEFORE

Sectores	Tenencia de Siefores	Total en Circulación	Porcentaje de Tenencia
Otros Hipotecario	1,749	6,874	25.45%
INFONAVIT	22,134	57,318	38.62%
FOVISSSTE	23,580	66,002	35.73%
BORHIS	2,620	18,923	13.85%
CFE 1/	42,467	159,937	26.55%
PEMEX 1/	57,914	741,703	7.81%
Autopistas, Estados y Municipios 2/	109,448	171,686	63.75%
ESTRUCTURADOS 3/	18,717	19,038	98.31%
BURSATILIZADOS 4/	18,047	32,206	56.04%
TOTAL	296,676	1,273,687	23.29%

1 \ Incluye emisiones de PEMEX y CFE en EUROPESOS.
 2 \ Incluye inversiones destinadas a Infraestructura, Estados y Municipios.
 3 \ Incluye solamente los instrumentos Estructurados cuya inversión se destina a un solo proyecto de Infraestructura.
 4 \ Incluye solamente certificados bursátiles vinculados a proyectos reales.
 Cifras en millones de pesos al cierre de septiembre de 2016.

De acuerdo con la CONSAR los rendimientos de estas inversiones superan el 40%, pero el riesgo se mantiene latente ya que el dinero invertido es el ahorro de los mexicanos, el cual está siendo utilizado para crecer la economía nacional o utilizado para ser utilizados en programas sociales, como sucedió en 2002 donde se emplearon 11 millones de pesos en la reactivación del campo dichos recursos provenían del SAR original de 1992 sin dueño aparente y con el decreto de las reformas de la Ley del SAR que entró en vigor el 25 de diciembre de 2002 (Ruiz,2013 p.105). Pero ¿qué sucederá cuando se tenga que hacer frente a las obligaciones y pago de las pensiones de los trabajadores?, ¿cuál será el verdadero beneficio de ahorrar para su retiro?, en la Ley de 1973 los excedentes que se tenían bajo el esquema de beneficio definido ayudaron a consolidar al IMSS generando un beneficio a los derechohabientes a un corto y mediano plazo, pero con un gran déficit en el fondo para el pago de las pensiones y creando una crisis financiera en la institución, ahora el déficit será en las finanzas públicas, ¿cuándo se tengan que cubrir total o parcialmente la pensión garantizada?

2.4.3 EL AHORRO VOLUNTARIO.

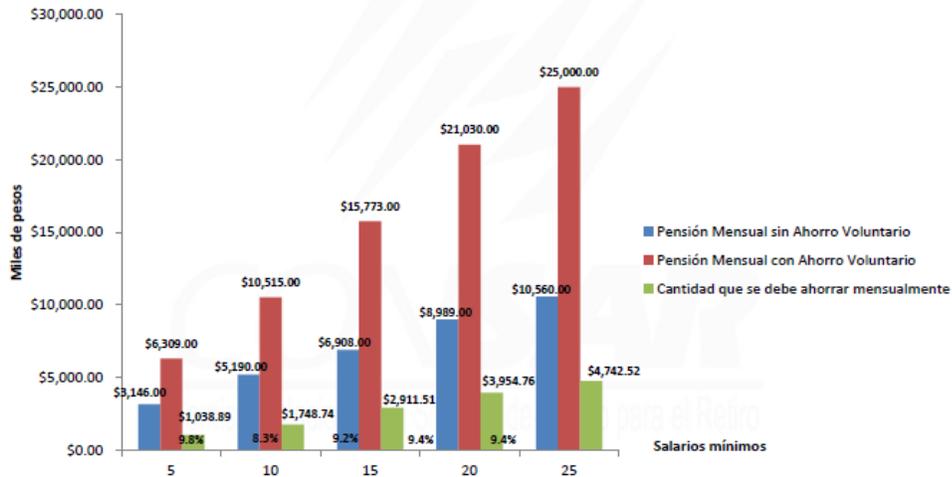
El ahorro Voluntario es la variable más importante en el esquema de Contribución Definida ya que es la única que podrá modificar el monto del ingreso de los trabajadores al momento de calcular su pensión como ya lo había mencionado tenemos dos opciones para generar el ahorro voluntario que son:

Aportaciones Complementarias de Retiro y Aportaciones Voluntarias, la diferencia entre estos dos tipos de aportaciones es la temporalidad en la que se pueden disponer de las aportaciones, las aportaciones voluntarias pueden ser retiradas cada dos o seis meses con sus respectivos rendimientos, mientras que las complementarias no podrán ser retiradas hasta que se adquiera el derecho de contar con una pensión o se encuentre en una etapa improductiva. (Ruíz, 2013 p.115).

A continuación, se revisará el caso de un trabajador que tiene un salario de \$21,030.00 pesos el cual realiza aportaciones voluntarias de \$1,748.74, con este ahorro lograría una tasa de retorno del 50% que sería igual a \$10,515 peso de no contar con aportaciones sólo recibirá \$5,190 pesos teniendo una tasa de retorno de 24.6%.

Gráfica 15: Pensión otorgada por una AFORE con y sin ahorro Voluntario

Supuestos: Trabajador de 25 años de edad, Tasa de interés de 4%, Periodo de inversión: 40 años



Fuente: Consar, 2015.

2.5 COMPARATIVO ENTRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE 1973 Y 1997.

Los esquemas de beneficio definido y contribución definida, determinarán el ingreso del trabajador al momento de retirarse de su etapa productiva, hoy hay un millón de personas que se encuentran bajo la generación de transición los cuales podrán decidir si se retiran bajo el esquema de Beneficio Definido o Contribución Definida.

A continuación, se enunciarán cuáles son las principales diferencias de estos esquemas:

Ley de 1973 (Beneficio Definido):

Tiene una tasa de remplazo para un trabajador que cotiza tres salarios mínimos oscila entre el 83% y el 100% de su último ingreso estas variaciones se pueden dar por la penalización que existe por retiro anticipado que son 5 puntos por año adicional a ello el trabajador puede retirar los recursos de la cuenta individual:

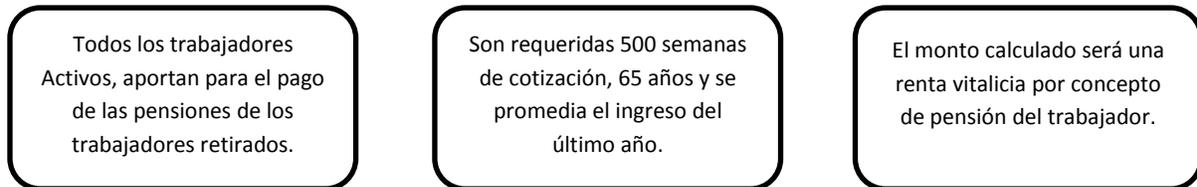
SAR IMSS (Retiro 92)

SAR INFONAVIT

SAR IMSS 97

Este esquema protege al trabajador de la pobreza garantizando una renta vitalicia, su principal desventaja es la mala administración de los recursos por parte de las instituciones.

Cuadro 22: Ley de 1973



Fuente: Ley de 1973. Elaboración Propia

Ley de 1997(Contribución Definida):

Tiene una tasa de remplazo para un trabajador que cotiza tres salarios mínimos, promedia un 26% de su último ingreso en este caso el trabajador también puede disponer de los siguientes recursos de la cuenta individual:

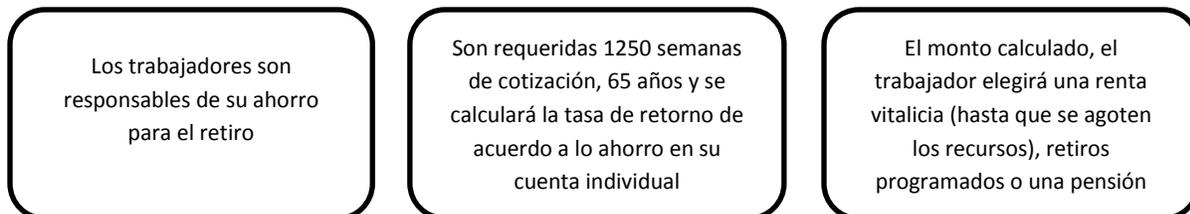
SAR IMSS (Retiro 92)

SAR INFONAVIT

En los casos de Retiro Programado, Renta Vitalicia, Retiro Anticipado.

El monto de la pensión depende del trabajador es necesario cotizar más semanas por un beneficio menor, aunque los rendimientos que dan las AFORES pueden ser atractivos, los cobros de comisión por parte de estas administradoras hacen que la tasa real de rendimiento ya no lo sea además de la manera en la que se invierten los recursos en el SIEFORES, ponen en desventaja el futuro de los trabajadores.

Cuadro 23: Ley de 1997



Fuente: Ley de 1997. Elaboración Propia

En el siguiente ejercicio veremos la diferencia entre retirarse por un esquema u otro y la ventaja que tiene la llamada generación de transición y la desventaja en la cual se encuentran todos los trabajadores que comenzaron a laborar a partir del primero de junio de 1997.

Es un trabajador de edad 60 que ha cotizado 1900 semanas, es casado y su salario promedio es de \$4,560.

El primer paso del cálculo es determinar cuántos salarios mínimos gana para obtener la cuantía y el incremento:

Salario promedio diario:

$$4560 / 30 \text{ (días)} = 152$$

Grupo de veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal en 2016:

$$152 / 73.04 = 2.08$$

Con este dato y de acuerdo a la tabla que establece la cuantía y el incremento anual de acuerdo al grupo veces el salario mínimo conforme a la Ley de 1973 en su artículo 167 tenemos:

Cuadro 24: Cuantía e incremento Anual

Grupo de salario en veces el salario mínimo general para DF. Hasta 1		Cuantía Básica	Incremento Anual
\$ 1.01	\$ 1.25	77.11%	0.81%
\$ 1.26	\$ 1.50	58.18%	1.18%
\$ 1.51	\$ 1.75	49.23%	1.43%
\$ 1.76	\$ 2.00	42.67%	1.62%
\$ 2.01	\$ 2.25	37.65%	1.76%
\$ 2.26	\$ 2.50	33.68%	1.87%
\$ 2.51	\$ 2.75	30.48%	1.96%
\$ 2.76	\$ 3.00	27.83%	2.03%
\$ 3.01	\$ 3.25	25.60%	2.10%
\$ 3.26	\$ 3.50	23.70%	2.15%
\$ 3.51	\$ 3.75	22.07%	2.20%
\$ 3.76	\$ 4.00	20.65%	2.24%
\$ 4.01	\$ 4.25	19.39%	2.27%
\$ 4.26	\$ 4.50	18.29%	2.30%
\$ 4.51	\$ 4.75	17.30%	2.33%
\$ 4.76	\$ 5.00	16.41%	2.36%
\$ 5.01	\$ 5.25	15.61%	2.38%
\$ 5.26	\$ 5.50	14.88%	2.40%
\$ 5.51	\$ 5.75	14.22%	2.42%
\$ 5.76	\$ 6.00	13.62%	2.43%
\$ 6.01 Límite superior establecido		13.00%	2.45%

Fuente: Ley de 1973.

Por lo que a este trabajador le correspondería una cuantía de 37.65% y un incremento de 1.756 por año.

Para determinar la cuantía básica, multiplicaremos el salario promedio por el porcentaje de la cuantía:

$$152 * 33.65\% = 57.228$$

Ahora calcularemos los Incrementos Anuales:

Incremento: 1.756%

El trabajador cotizó 1900 semanas y rastremos las 500 semanas que determina la ley y obtendremos las semanas excedentes para el cálculo:

$$1900 - 500 = 1400$$

Número de incrementos anuales:

$$1450 / 52 = 26.92$$

El incremento en pesos lo obtenemos:

(Incrementos anuales obtenidos) (Porcentaje de incremento anual) (Salario promedio diario)

$$26.92 * 1.756\% * 152 = \$71.852$$

El monto total de pensión lo calculamos:

Monto de la pensión = Cuantía básica + Incrementos anuales

$$= 57.228 + 71.852 = 129.084 \text{ (Pensión diaria)}$$

$$= 129.084 * 30$$

$$= \$3,872.54 \text{ (pensión mensual)}$$

Este trabajador es casado y no tiene hijos menores a 16 años, la Ley de 1973 en el artículo 164, le da un 15% adicional al cálculo de su pensión por concepto de asignaciones familiares por estar casado, y un 11% más de acuerdo a decreto emitido el 5 de enero de 2004, en correlación al artículo 14 transitorio de 2001; pero como el trabajador desea pensionarse a los 60 años y de acuerdo al artículo 171, el trabajador por cada año anticipado de retiro se le disminuirá un 5% del cálculo de su pensión, como lo indica la siguiente tabla:

Cuadro 25: Cuantía e incremento anual caso particular

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Fuente: Ley de 1973.

Se aumenta un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

Por lo que el cálculo del monto final de la pensión sería el siguiente:

Multiplicamos por el factor (1.11) el monto de la pensión:

$$= 3,872.54 * 1.11$$

$$= 4,298.52$$

Calculamos el monto de las asignaciones familiares que corresponde a un 15%:

$$= 4,298.52 * 15\%$$

$$= 4,943.30$$

Pero como se retira a los 60 años, solo le corresponde el 75% de su pensión por lo que cada mes recibirá:

$$= 4,943.30 * 75\%$$

$$= \$ 3,707.47$$

Es decir \$852.52 pesos menos de su último ingreso por su retiro anticipado.

Si este mismo trabajador optara retirarse por la Ley de 1997, tendría que retirarse a los 65 años y supongamos que tiene su cuenta individual en la AFORE- Banamex, no cuenta con aportaciones voluntarias, saldo en su cuenta de vivienda y tiene un ahorro de \$100,000 por concepto de Retiro, Cesantía y vejez, con esta información el simulador nos indica que su saldo para el retiro es de \$113,058 pesos con los cuales se obtendría una renta vitalicia de \$2,765 pesos, es decir su saldo para el retiro le alcanzará para 3 años de pensión y después este trabajador recibiría su pensión mínima garantizada que corresponde a un salario mínimo mensual, por lo que su ingreso una vez pensionado caería a menos del 50% de su último ingreso.

Cuadro 26: Simulador Banamex

SIMULADOR DE PENSIÓN

Simulador de Pensión Afore Banamex Régimen 1997

Dentro del Régimen de Pensiones 97

A los 65 años habrás acumulado:			
Saldo Acumulado por Aportaciones obligatorias \$110,288	Pensión mínima garantizada \$2,765	% de Tu Salario 61%	
Saldo Acumulado por Aportaciones de vivienda sin usar crédito Infonavit \$2,770	Renta Vitalicia Estimada \$0	% de Tu Salario 0%	
Con tus Aportaciones Voluntarias, tu Saldo se incrementa \$0		Renta Vitalicia Estimada \$0	
% de Tu Salario 0%	Tu Saldo para el Retiro sería de: \$113,058	Renta Vitalicia Estimada \$2,765	% de Tu Salario 61%

Nota: Es muy importante informarte que el cálculo que se realiza por medio de este Simulador, es sólo un ejercicio realizado a través de la aplicación de un programa de cómputo, con el fin de orientarte respecto al beneficio que podrás obtener a través del régimen de pensión que decidas elegir en el IMSS, así como de las aportaciones voluntarias que realices a tu cuenta individual, considerando para el cálculo una tasa de rendimiento estimada, más no garantizada. El uso del Simulador no asegura rendimientos y, por lo mismo, no representan un compromiso ni una recomendación por parte de Afore Banamex S.A. de C.V., integrante del Grupo Financiero Banamex, ni de las Siefores operadas por esta entidad, ni de los Consejeros y Directores de ambos, ya que solo tiene propósitos informativos, por lo que carecen de valor legal.

Fuente: Portal Banamex, extraído de www.aforebanamex.com.mx/zonaAbierta/pages/simuladorPension/PORT007_simuladorPensionLey97.jsf, consulta 2 de enero 2017.

Con este ejercicio podemos darnos cuenta que el esquema de Beneficio Definido, está dentro de los principios la seguridad social y el esquema de Contribución Definida ayuda a que las instituciones puedan cumplir con sus obligaciones de pago de pensiones de las generaciones ya pensionadas y de transición si eligen la Ley del 73, dejando a las AFORES el futuro de los nuevos trabajadores.

Teniendo claro cómo funcionan los dos esquemas de pensiones vigentes bajo la Ley de Seguro Social y evidenciando la diferencia en el monto de pensión que puede recibir un trabajador de la llamada generación de transición, es necesario evaluar las ventajas y desventajas de la Ley del Seguro Social de 1997 a partir del análisis FODA el cual se desarrollará en el capítulo tres.

CAPÍTULO TRES

3. ANÁLISIS FODA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE 1997.

Tener un sistema de pensiones donde el responsable del ahorro es el trabajador, el cual carece de una cultura del ahorro y de los ingresos necesarios para generarlo, hace que el esquema de contribución definida no sea la solución para que los trabajadores tengan un retiro digno, por ello es importante revisar las ventajas y beneficios que le puede dar al trabajador ahorrar de acuerdo al nuevo esquema de pensiones con base al análisis FODA en este capítulo.

3.1 ORIGEN.

La definición que nos da Rodríguez, sobre el Análisis estratégico basado en las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Oportunidades mejor conocido como análisis FODA: Un dispositivo para determinar los factores que pueden favorecer (Fortalezas y Oportunidades) y obstaculizar (debilidades y amenazas) el logro de objetivos organizacionales, en este caso el propósito de la Reforma de la ley de 1997 es garantizar el pago de las pensiones de los trabajadores que cumplan con los requisitos descritos en la ley y los obstáculos que tiene para garantizar una tasa de retorno adecuada para determinar la pensión del trabajador.

El Análisis FODA nace en Estados Unidos entre las décadas de 1960 y sus 1970 como una técnica de evaluación diseñada por un grupo de investigadores constituido por Marion Doshier, Dr. Otis Benepe, Albert Humphrey, Robert Stewart y Birger Lie, quienes realizaban una investigación para el instituto de la Universidad de Stanford, la cual tenía como objetivo descubrir por qué fallaba la planificación corporativa.

El principio que desarrollaron fue el de la Cadena Lógica de Eventos, los cuales estaban destinados a lograr el compromiso buscado, sobre diferentes variables creando un modelo de evaluación tanto interna como externa de la empresa; de este estudio se derivaron cuatro variables que podían ser modificadas las cuales se denominaron SOFT: Satisfactory, Opportunity, Fault, Threat es decir: "Lo bueno que es en el presente es Satisfactorio, lo bueno que es en el futuro es Oportunidad, lo que es malo en el presente es Falla y lo que es malo en el futuro es Amenaza. (Chiavetano p 17,2010).

Para 1964 estas siglas fueron modificadas a las que actualmente conocemos como SWOT que significan: Strengths=Fortalezas; Weaknesses=Debilidades; Opportunities=oportunidades y Threats=amenazas, (Garcke, p5-6, 2006); estas variables forman parte de la Matriz SWOT la cual fue creada como metodología para abordar el entorno interno y externo de la organización en términos de oportunidades y amenazas exógenas y fortalezas y debilidades endógenas, (Chiavenato, p162, 2010); a partir de ese momento ha sido aplicado en la evaluación de muchas empresas de manera exitosa.

En el siguiente cuadro se muestran las cuatro zonas de la Matriz SWOT, las cuales permiten a la organización manejar las tendencias, oportunidades, coacciones y amenazas de su entorno.

Cuadro 27: Las cuatro zonas de la Matriz SWOT

Diagnóstico de la Organización			
Diagnóstico Externo	Fortalezas (+)	Debilidades (-)	
Oportunidades	Enfoque agresivo: Aprovecha el campo que domina la empresa	1 2	Enfoque defensivo: y para mantener su STATU QUO
Amenazas	Enfoque de segmentación (Campo que se podría aprovechar)	3 4	Enfoque para deshacerse, desactivar o desinvertir: campo de riesgo acentuado.

Fuente: Chiavenato, Idalberto. Planeación Estratégica, P163

Otra forma de realizar el análisis FODA es sobre cuatro cuadrantes como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 28: Cuadrantes del Análisis FODA



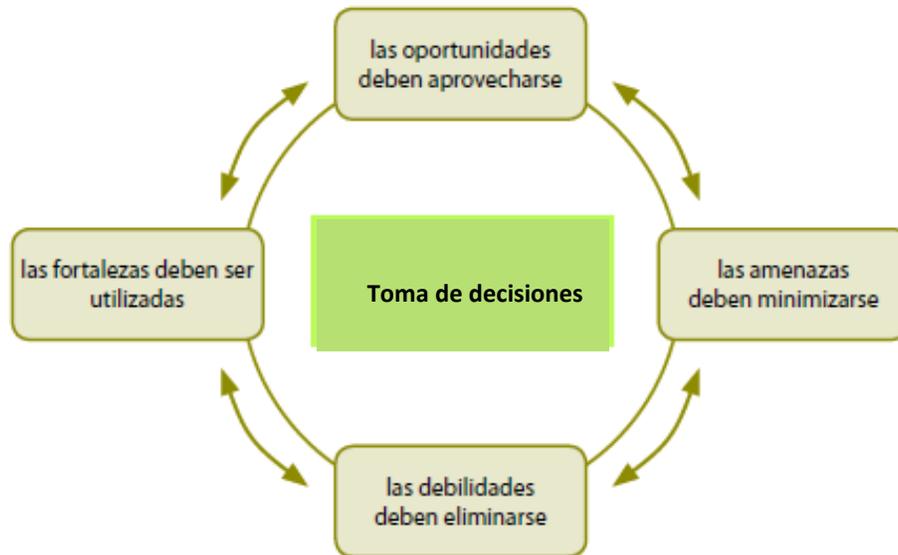
Fuente: http://www.ferrol.es:8080/activateenelcentro/fotos/biblioteca/CPX_ComoelaborarAnalisisDAFO_cas.pdf. Consulta 9 de febrero 2017

3.2 CONCEPTOS.

El Análisis FODA permitirá analizar las Ventajas Competitivas (Fortalezas – Oportunidades) de la Ley de 1997 determinando los elementos internos y positivos que brinda el nuevo esquema de pensiones, por otra parte se revisará la Desventaja Competitiva (Debilidades - Amenazas) es decir las ventajas que hay en el exterior o situaciones negativas externas al esquema de Contribución Definida que pueden atentar a su propósito, que es garantizar una pensión a los trabajadores al momento de su retiro y por lo tanto es necesario generar una estrategia adecuada para sostener dicho propósito como tener un seguro de vida.

En el siguiente cuadro se detalla el proceso de toma de decisiones, para idear una estrategia que capitalice los recursos, se dirija a aprovechar las oportunidades y proteja de las amenazas en función de las cuatro variables del análisis FODA:

Cuadro 29: Toma de Decisiones a partir del Análisis FODA



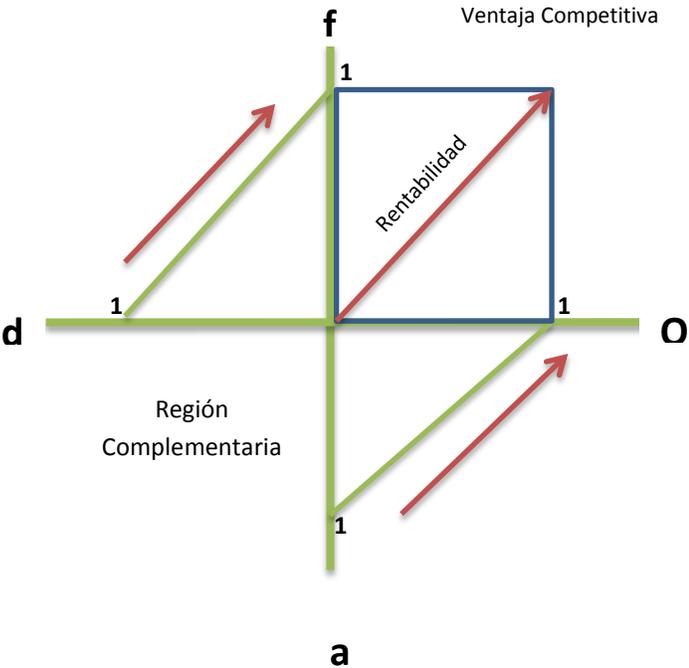
Fuente:http://www.ferrol.es:8080/activateenelcentro/fotos/biblioteca/CPX_ComoelaborarAnalisisDAFO_cas.pdf. Consulta 9 de febrero 2017.

Hay dos variables más a considerar dentro del análisis FODA que son la Variable de Control que nace de las fortalezas y debilidades, las cuales pueden ser el punto de control para generar cambios como las campañas para incentivar el ahorro voluntario y mejorar la tasa de retorno de los trabajadores o contar con un seguro de vida con el cual el trabajador puede obtener un ingreso adicional al proporcionado por su AFORE y las Variables no Controladas que son las oportunidades y amenazas las cuales permiten evaluar la condición de agresividad del entorno por ejemplo: el incremento en la esperanza de vida versus la oportunidad de tener más tiempo para ahorrar.

De acuerdo a Gache, la forma de representar el análisis FODA con los valores $\{(f,d); (o,a)\}$, los cuales están sobre una recta de 45 grados; donde ubica la Variable de Ventaja Competitiva en el cuadrante superior derecho y el cuadrante inferior izquierdo como el complemento de la ventaja Competitiva, es decir que cualquier empresa, proyecto o persona puede ser representada por sus habilidades y estas a su vez agrupadas en Fortalezas y Debilidades, las que a su vez definen en el conjunto de Oportunidades y Amenazas, las cuales se desarrollarán en mayor o menor proporción de acuerdo a la consolidación de la empresa, proyecto o persona.

Cuadro 30: Diagrama Análisis FODA

Diagrama FODA



Fuente: http://infomipyme.tmp.vis-hosting.com/Docs/NI/Offline/uam/Analisis_FODA%20_UAM_IADE.pdf consulta 9 de febrero 2017.

3.3 ANÁLISIS FODA.

Para iniciar el análisis FODA debemos hacer las siguientes preguntas:

¿Cuál es la situación actual?, ¿Cuáles son las prioridades hacia el futuro?, ¿Qué opciones de desarrollo o cambios se tiene que realizar para que suceda el cambio?

Respondiendo a estas interrogantes, la Ley del Seguro Social de 1997 se está pronosticando que las tasas de retorno para los trabajadores que se pensionen por el esquema de contribución definida estén por debajo del 30% de su último salario, por lo que la prioridad es fomentar el ahorro voluntario para mejorar el monto de pensión que recibirá el trabajador y por ello la CONSAR está llevando a cabo diversas campañas para incrementar el ahorro voluntario, estrategias para la deducción de impuestos, incluso que el trabajador pueda decidir en qué SIEFORE se deben de invertir sus recursos.

A veinte años de que entró en vigor la Reforma a la Ley del Seguro Social de 1997, el panorama no es muy alentador para los trabajadores que aportan a su cuenta de ahorro para el retiro; el análisis FODA nos permite revisar cuáles son las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del esquema de Contribución Definida.

En la siguiente matriz del análisis FODA, encontraremos en cada uno de los cuadrantes la relación entre Fortalezas - Oportunidades, Oportunidades – Debilidades, Fortalezas - Amenazas y Debilidades- Amenazas, estas variables ayudan a determinar las estrategias para que el modelo de contribución definida sea realmente el instrumento que garantice que el trabajador va a tener el ingreso suficiente para vivir su retiro.

Matriz SWOT

Internas		Fortalezas (+)	Debilidades (-)
Externas	Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores formales, informales e independientes pueden tener su Cuenta Individual para el Retiro, participando del Ahorro Voluntario. • Pensión Mínima Garantizada, el monto destinado sea suficiente para cubrir las necesidades básicas del pensionado. • Ahorro Voluntario, las Afores podrían participar junto con el trabajador del riesgo del mercado financiero, incrementar los beneficios fiscales por el ahorro. • SIEFORES, mayor flexibilidad en la composición de los mercados financieros. • Aportaciones Obligatorias, los porcentajes deben incrementarse para obtener mejores tasas de retorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobro de comisión por administrar el ahorro para el retiro, ofrecer un rendimiento garantizado por el ahorro. • No participar del riesgo del mercado, mejorar la composición de los portafolios de inversión. • Tasas de Retorno Bajas, generar beneficios por el ahorro a los trabajadores. • Retiros al fondo de pensión por matrimonio, desempleo, generar un fondo de sustitución.

3.4 AHORRO PARA EL RETIRO A PARTIR DEL GASTO HORMIGA (EJERCICIO).

Hoy para alcanzar un 60% y/o 70% de la tasa de remplazo el trabajador necesita hacer aportaciones voluntarias entre el 21.5 % y el 25.4% con lo que pueden garantizar una parte de su retiro, debido a que si vive más lo estimado en el cálculo que se realizó para determinar el pago de su pensión y de agotarse el ahorro del trabajador, solamente podrá aspirar a la pensión mínima garantizada que ya se ha mencionado, en cambio un Seguro de vida puede garantizar una renta vitalicia y el trabajador no tendría de qué preocuparse.

Adicionalmente tener unas finanzas personales sanas y detectar los gastos hormiga pueden ayudar al trabajador a tener el ingreso suficiente para generar un ahorro y poder acceder a un seguro de vida o incluso obtener una mejor tasa de retorno con sus Aportaciones Voluntarias.

Por ejemplo:

Comprar diariamente un café de \$40 pesos equivale a gastar en un mes \$1,200.

Comprar una cajetilla de cigarrillos a la semana \$48 pesos, dejar de fumar representaría un ahorro de \$192 al mes.

Comprar diariamente dulces y refrescos al día \$20 pesos equivale a gastar en un mes \$600.

Si sólo consideramos estos 3 gastos como ahorro mensualmente se tendría disponible la cantidad de \$ 1,992 pesos, si invirtiéramos este ahorro en las aportaciones voluntarias podríamos obtener una mejor tasa de retorno.

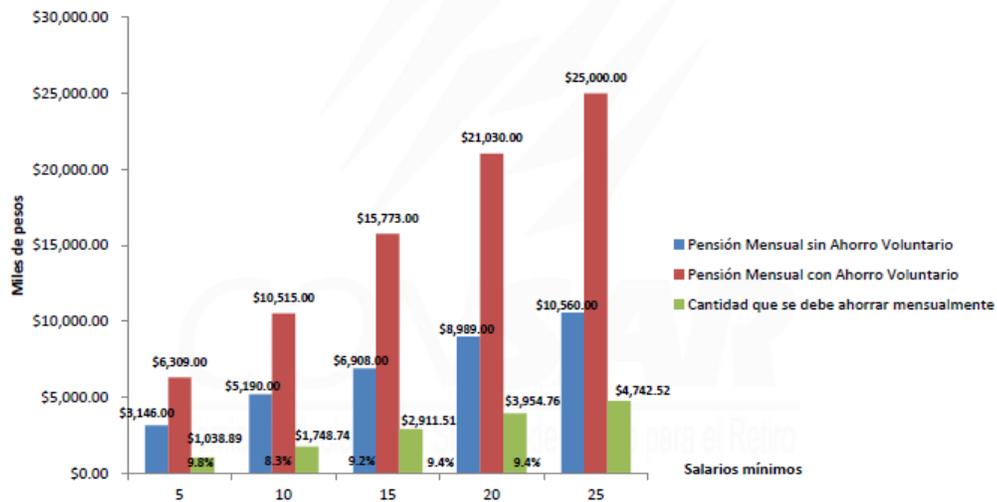
Caso 1: El salario de un trabajador A es de \$10,515 pesos con aportaciones voluntarias de \$1,038.89 lograría una tasa de retorno del 60% que representa una pensión de \$6,309 pesos ya que de lo contrario únicamente recibirá \$3,146 pesos que representa una tasa de retorno de 29.9%.

Caso 2: El salario de un trabajador B es de \$21,030.00 pesos con las aportaciones voluntarias de \$1,748.74 lograría una tasa de retorno del 50% que sería igual a \$10,515 pesos de no contar con aportaciones solo recibirán \$5,190 pesos teniendo una tasa de retorno de 24.6%.

Estos casos se ilustran con la siguiente gráfica:

Gráfica 16: Ahorro para el retiro.

Supuestos: Trabajador de 25 años de edad, Tasa de interés de 4%, Periodo de inversión: 40 años



Fuente: Consar, 2015.

Grandes retos existen para este modelo de pensiones además del desafío para el trabajador crear una cultura para el ahorro, como se mostró en este capítulo es base del éxito del esquema de Contribución Definida; ya que el manejo del riesgo en los portafolios de inversión es alto y no hay una garantía de rendimiento para el trabajador, es por ello que en el siguiente capítulo se revisará el tema del Seguro de Vida y las ventajas que puede dar a los trabajadores para su retiro encontrando una estrategia que garantice un mejor retiro.

CAPÍTULO CUATRO

4. EL SEGURO DE VIDA UNA ESTRATEGIA EFICAZ PARA EL RETIRO.

Hoy en día los trabajadores de la generación AFORE, no visualizan que para su retiro no hay una pensión garantizada como la recibieron sus padres o sus abuelos y de la importancia del ahorro; la tendencia de las nuevas generaciones es tener más trabajadores independientes e informales los cuales incrementan día con día, estos dos tipos de trabajadores no generarán aportaciones obligatorias a su AFORE o en su defecto contar con una, por lo tanto un futuro incierto al momento de su retiro y es esta la oportunidad para el Seguro de Vida de ser parte de la estrategia de retiro de los trabajadores incluyendo a los formales, en este capítulo se mostrará su importancia.

4.1 SEGURO DE VIDA.

Hay muchas definiciones sobre el Seguro de Vida, pero la siguiente definición que da Jhon H. Magee es la más precisa al contexto al que se situará al Seguro de Vida:

“El Seguro de Vida busca reducir la incertidumbre financiera que se origina de contingencias naturales - vejez y muerte - y da lugar a una certidumbre comparable, en caso de posibles desgracias –lesión y enfermedad - ... por lo que la función fundamental del Seguro de Vida es entonces, la de proveer protección contra demandas financieras ocasionadas por incapacidad, vejez y muerte.”

Por lo que el Seguro de Vida no solo es un contrato en el que el asegurado cede su riesgo a una Aseguradora con la premisa que en el momento en el que ocurra la contingencia, su impacto económico para el cedente del riesgo será mínimo, sino que también puede llevar seguridad sin restricción social o económica.

4.1.1 CONCEPTOS.

El Seguro de Vida es un contrato de buena fe en donde el Asegurado cede su riesgo al Asegurador quien resarcirá el daño en caso de suceder un siniestro.

La certidumbre de saber cuándo ocurrirán los eventos, es una variable que el hombre no ha podido predecir y tener un control absoluto sobre ella; ha creado modelos matemáticos para tener un pronóstico muy confiable, pero aun así no logra tener la certeza de dónde, cómo y cuándo sucederán.

El Seguro de Vida es una herramienta financiera la cual brinda la seguridad de que al ocurrir algún evento fortuito descrito dentro de las condiciones de la póliza (Contrato) resarcirá el daño de manera económica al asegurado quién es la persona que cede su riesgo, en caso de un Seguro de Vida la muerte, la invalidez o vejez, a la Aseguradora que es la institución que toma el riesgo y por tomar esta responsabilidad, pide el pago de una Prima (Costo del seguro) en un plazo determinado que puede durar hasta el término de la vigencia de la póliza o cuando ocurre el siniestro.

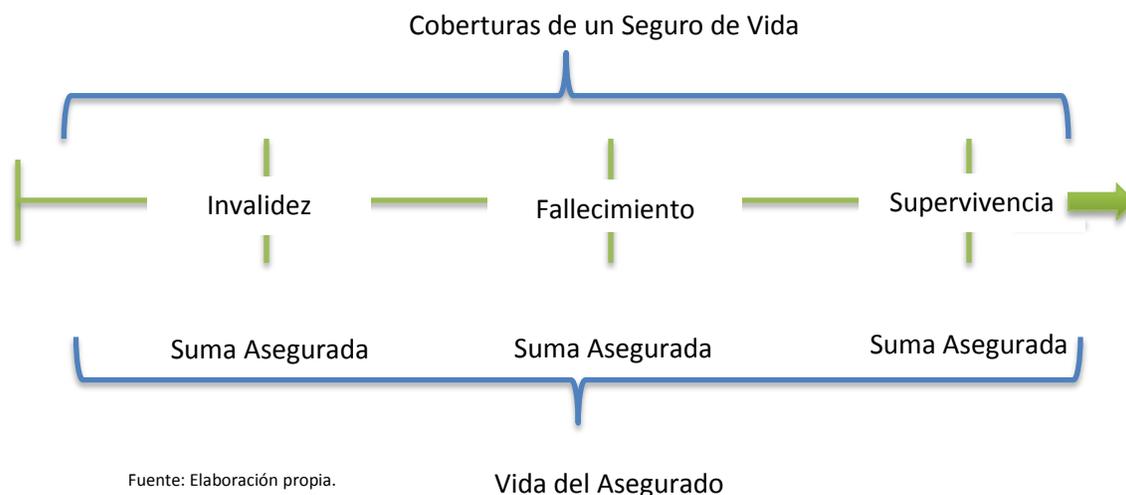
Una vez ocurrido el Siniestro (riesgo que se cedió) la Aseguradora paga la Suma Asegurada (S.A.) es decir el costo para cubrir el riesgo, acordada de acuerdo a las condiciones contratadas en la Póliza.

4.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO.

Actualmente existen diferentes pólizas de seguros de vida que no solo cubren el tema de fallecimiento sino también el de supervivencia e invalidez, estas tres coberturas pueden o no estar dentro de un contrato de seguros.

El siguiente cuadro se muestra tres de las coberturas más importantes en el Seguro de vida y la presencia de ellas en la vida del asegurado.

Cuadro 31: El Seguro de Vida: Coberturas



Las pólizas de vida se dividen en tres: Vida Entera, Dotales y Temporales, en el siguiente cuadro se describen cada una de estas pólizas:

Cuadro 32: Pólizas de Vida

Características de las Pólizas de Vida

Póliza	Planes	Características
Vida Entera	Ordinarios de Vida, Vida pagos Limitados, Prima Única, Vida Mancomunada.	Fallecimiento por toda la vida. Vence al momento del Fallecimiento o Falta de pago. Rescate de su Valor en Efectivo.
Dotales	Dotales	Muera o Sobreviva el Asegurado paga la S.A.
Temporales	Temporales, 1, 5 ,10 y 15 años	Cubren una sola contingencia: Fallecimiento.

Fuente: "El Seguro de Vida" Joseph B: Aaclean, 1976, elaboración propia.

Los planes de Retiro los ubicaremos en las pólizas dotales, en donde el trabajador pagará una prima de acuerdo a su edad y al plazo que defina para recibir su suma Asegurada ya sea en una sola exhibición o en rentas vitalicias, además de estar protegido en caso de fallecimiento o incapacidad, beneficios que no le va a brindar ninguna AFORE.

4.1.3 PLANES PARA EL RETIRO.

En la actualidad existe una amplia gama de planes para el retiro que ofrecen las aseguradoras, las cuales además de contar con el beneficio de protección dan la confianza a los Asegurados que podrán contar con el ahorro que ellos determinen necesario o suficiente para su retiro, independientemente de lo ahorrado en su cuenta individual para el retiro administrada por la AFORE, estos planes para el retiro además de brindar a los asegurados una nueva opción de invertir su ahorro con tasas de interés más altas que las ofrecidas en los bancos y en algunos casos garantizadas, adicionalmente los Seguros de Vida cuentan con beneficios fiscales de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), algunos de estos beneficios se describirán en el siguiente cuadro:

Cuadro 33: Ley ISR

Artículo	Descripción
93 Fracción XXI	Si el Asegurado retira su ahorro antes de los 60 años o antes de 5 años de vigencia del plan, aplica una Art. 133 y 210 de la Ley Impuesto sobre la Renta y en caso de que el contratante no sea igual al Asegurado, aplica una retención del 20% sobre el monto total de acuerdo al art. 278 y 15 párrafo 3 de la Ley Impuesto sobre la Renta.
151 Fracción V Relacionado s: Artículo 54 fracción I y Artículo 93 fracción IV y V	<p>“Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente... a las cuentas de planes personales de retiro, así como las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias.... El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales. ...se consideran planes personales de retiro, aquellas cuentas o canales de inversión, que se establezcan con el único fin de recibir y administrar recursos destinados exclusivamente para ser utilizados cuando el titular llegue a la edad de 65 años o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social..., siempre que sean administrados en cuentas individualizadas por instituciones de seguros... y siempre que obtengan autorización previa del Servicio de Administración Tributaria (SAT).</p> <p>Retención de Impuestos:</p> <p>Cuando el Asegurado retira el ahorro del plan personal de retiro (PPR) antes de cumplir 65 años de edad, aplica una retención del 20% sobre el monto total (Art.12 Fracción XII y Art. 145 párrafo 3 de la LISR).</p> <p>Cuando el Asegurado retira las aportaciones del fondo de protección distintas al PPR, antes de cumplir 60 años de edad más 5 de vigencia con el plan, aplica una retención del 20% sobre el interés real (Art.12 Fracción XII y Art. 145 párrafo 3 de la LISR y Art. 133 de LISR y Art. 210 del reglamento del ISR).</p>

185	<p>“Los contribuyentes a que se refiere el Título IV de esta Ley, que efectúen depósitos en las cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro ... podrán restar el importe de dichos depósitos, pagos o adquisiciones, de la cantidad a la que se le aplicaría la tarifa del Artículo 152 de esta Ley de no haber efectuado las operaciones mencionadas, correspondiente al ejercicio en que éstos se efectuaron o al ejercicio inmediato anterior, cuando se efectúen antes de que se presente la declaración respectiva ...”.</p> <p>“I. El importe de los depósitos, pagos o adquisiciones a que se refiere este artículo no podrán exceder en el año de calendario de que se trate, del equivalente a \$152,000.00, considerando todos los conceptos”.</p> <p>“II. Las cantidades que se depositen en las cuentas personales ... a que se refiere este artículo, así como los intereses, reservas, sumas... que deriven de esas cuentas...deberán considerarse, como ingresos acumulables del contribuyente en su declaración correspondiente al año de calendario en que sean recibidas o retiradas de su cuenta personal especial para el ahorro... En ningún caso la tasa aplicable a las cantidades acumulables en los términos de esta fracción será mayor que la tasa de impuesto que hubiera correspondido al contribuyente en el año en que se efectuó los depósitos, los pagos de la prima o la adquisición de las acciones, de no haberlos recibido”.</p> <p>Retención de Impuestos: En caso de retiro parcial o total, se aplica la tasa impositiva máxima correspondiente al año en curso (Art. 133 y 210 del reglamento de la LISR).</p> <p>La retención de impuestos es obligatoria, ya que para los planes afectos al Artículo 185 de la LISR, no aplica ningún otro beneficio fiscal, ni el Art. 93 fracción IV, V y XXI, ni el Art. 151 Fracción V, ni otro.</p>
------------	--

Fuente: Ley del Impuesto Sobre la Renta http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf, consulta 13 de mayo de 2017. Elaboración Propia

Por lo que el asegurado tiene un mayor control de la estrategia que desea construir para garantizarse un mejor ingreso y protección para su retiro.

El cuadro siguiente presenta las opciones para el retiro por cada una de las aseguradoras:

Cuadro 34: Planes para el Retiro

Compañía	Plan	Descripción
	ACE Ahorro y ACE Retiro	En proceso de desarrollo.
	Optimaxx Fiscal (176)	Plan cuyo objetivo es otorgar protección para la Jubilación, a través de un esquema de aportaciones flexibles para la constitución de una cuenta denominada Plan Personal de Retiro. Allianz pagará el fondo constituido cuando el asegurado llegue a la fecha de jubilación o bien en caso de invalidez o incapacidad. En caso de fallecimiento del asegurado antes de la fecha de jubilación, Allianz pagará a los beneficiarios designados el saldo constituido en el Plan Personal de Retiro.
	Optimaxx Plus (176)	Plan cuyo objetivo es otorgar protección para la Jubilación, a través de un esquema de aportaciones comprometidas para la constitución de una cuenta denominada Plan Personal de Retiro. Allianz pagará el fondo constituido cuando el asegurado llegue a la fecha de jubilación o bien en caso de invalidez o incapacidad. En caso de fallecimiento del asegurado antes de la fecha de jubilación, Allianz pagará a los beneficiarios designados el saldo que le corresponda del Plan Personal de Retiro.
	PASE RETIRO	Es un plan de acumulación de fondos que ofrece una pensión garantizada a edad de jubilación.
	PASE 176	El mejor producto que permite realizar un ahorro para el retiro, pagando menos impuestos.
	Prever Vivir Retiro	Es un plan diseñado para formar un ahorro con atractivos beneficios fiscales, que le permite maximizar el patrimonio para el retiro.
	Dotal de Retiro	Vida Dotal de Retiro permite asegurar un ahorro para el retiro en caso que sobreviva el asegurado al término del plazo de seguro seleccionado; contando con protección para sus beneficiarios por si llegara a fallecer durante el plazo contratado. Además, cuenta con beneficios fiscales. Tiene la opción de complementarse con las coberturas de invalidez y muerte accidental.
	Plan Personal de Retiro	Es un producto de inversión a largo plazo con atractivos beneficios fiscales, que permite maximizar el patrimonio de asegurado para el retiro.
	Plan Personal de Retiro	Es un plan de ahorro a largo plazo, el cual mediante aportaciones programadas y adicionales permite al cliente alcanzar un ahorro meta a la edad de retiro (65 años). Además incluye un seguro de vida por una suma asegurada igual al ahorro meta contratado por el cliente y cuenta con un beneficio fiscal.
	Plan de Jubilación	Es un plan de ahorro a largo plazo, el cual mediante aportaciones programadas y adicionales permite al cliente alcanzar un ahorro meta a la edad de jubilación (55, 60, 65 ó 70 años). Además incluye un seguro de vida por una suma asegurada igual al ahorro meta contratado por el cliente y cuenta con beneficios fiscales.
	Patrimonio Vida Banorte	Es un plan de ahorro individual que permite construir desde hoy un patrimonio para el futuro, aprovechando los beneficios fiscales disponibles, la tranquilidad de un seguro de vida, el respaldo de un socio confiable como Grupo Financiero Banorte. Para que al momento que se retire el asegurado pueda seguir disfrutando de su estilo de vida actual.
	Visión Retiro	Es un Seguro de Vida Individual que tiene por objeto ahorrar para el momento de la jubilación, se cuenta con productos a Edad Alcanzada 55,60 y 65 años.

 <p>GNP Grupo Nacional Provincial</p>	Proyecta	<p>Es un programa integral de retiro que permite formar un ahorro garantizado a largo plazo brindándole al cliente diversos beneficios durante el periodo de ahorro como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poder hacer deducible de impuestos las aportaciones en la declaración anual - Estar protegido con una suma asegurada en caso de fallecimiento o invalidez, de tal forma que podrá cumplir su meta de ahorro ante cualquier eventualidad que se presente. <p>Adicionalmente tiene la ventaja de que no se aplican cargos por administración del ahorro y que el producto cuenta con un enfoque integral hacia el cliente, ofreciéndole opciones que se adaptan a sus necesidades según su etapa de vida, de modo que a la edad de retiro puede elegir entre recibir su fondo acumulado en una sola exhibición o bien, optar por el pago de rentas garantizadas durante toda la vida.</p>
	Consolida	<p>Consolida es un programa enfocado a la jubilación que además de otorgar beneficios fiscales permite al cliente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar un ahorro garantizado para el retiro, - Contar con una amplia gama de beneficios enfocados a ofrecerle una protección integral durante todo el periodo de ahorro y diferentes opciones para disponer del ahorro, así como con amplias facilidades de pago durante el periodo de acumulación Al basarse en los incentivos que otorga el Art. 151 Fracción 5 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) a los planes personales de retiro permite a los clientes deducir hasta el 10% de sus ingresos anuales en las aportaciones que hagan a este plan, generando un ahorro en impuestos. Adicionalmente constituye un rendimiento mayor en su inversión, ya que al final del plazo de ahorro la LISR permite al titular, exentar hasta 9 salarios mínimos anuales y diferir el pago de impuestos durante 10 años.
	Elige	<p>Es un plan para el retiro que ofrece gran flexibilidad, ya que el cliente tiene la opción de elegir libremente la cantidad que desea destinar a los fondos de ahorro, así como el beneficio fiscal que quiera aprovechar. Este plan no cuenta con una prima fija para el retiro y ofrece tres diferentes alternativas de fondos de ahorro afectos a un beneficio específico de la LISR: Fondo del Plan Personal de Retiro afecto al Art. 151 , Cuenta Individualizada para el Retiro afecta al Art. 185 y Fondo de Protección afecto al Art. 93.</p> <p>La diferencia entre cada uno de estos artículos radica en los límites de aportaciones que se pueden realizar y condiciones de exención y deducibilidad. Como beneficios adicionales, el cliente cuenta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El apoyo, en todo momento, de un asesor profesional que le explicará el funcionamiento y las ventajas de cada uno de estos fondos, para que juntos diseñen una estrategia fiscal personalizada - Un portal en Internet en el cual puede realizar todos sus movimientos financieros y un centro de atención telefónica en donde puede realizar consulta de saldos, aportaciones, retiros y transferencias entre fondos desde la comodidad de su hogar u oficina.
	Seguro de Retiro	<p>Este seguro funciona durante los años productivos del trabajador. Durante esta etapa, se realizan aportaciones periódicas a un Fondo para su jubilación, así cuando el trabajador llegue a edad de retiro, cuenta con el respaldo económico que le permita mantener su nivel de vida.</p>
	Seguro de Retiro	<p>El Seguro de Retiro de Insignia Life, S.A. de C.V. ofrece la formación de capital en el plazo contratado para que el Asegurado tenga recursos económicos para su retiro. Nuestro Seguro de Retiro cumple con los requisitos que marca la Ley del Impuesto Sobre La Renta (LISR) permitiendo su deducibilidad en la declaración de impuestos.</p>
	Retiro Activo	<p>Ahorro programado que incluye protección por fallecimiento y garantiza a la supervivencia del asegurado un pago único o una renta mensual vitalicia. Plazos 5, 10, 20 y Edad Alcanzada 65. Disponible en moneda Nacional Ajustable y Dólares.</p>

	Lideres	Es un seguro de vida flexible en el cual La Latino pagará al fallecimiento del Asegurado la Suma Asegurada más el Valor en Efectivo y el Saldo en el Fondo de Retiro a los beneficiarios, solo si esta ocurre dentro de la vigencia del seguro. Así como el ahorro para que el Asegurado cuente con un Fondo de Retiro cuando decida jubilarse aprovechando los beneficios fiscales del ISR. El pago de primas será por todo el plazo del seguro.
	Plan Sistemático de Jubilación	Es un seguro que garantiza un capital de ahorro que se pagará a la edad de retiro del asegurado y brinda protección en caso de fallecimiento.
	Horizonte	Dirigido a cualquier persona que piense en su futuro, en un retiro digno, en el bienestar presente y futuro de sus seres queridos, y para quienes desean contar con la garantía y tranquilidad que brinda Horizonte MetLife, que además cuenta con la opción de acceder a ventajas fiscales. Los plazos con que se cuenta son a edad alcanzada 50, 55, 60 y 65 años.
	Imagina Ser	Da el respaldo de un seguro de vida y al mismo tiempo, permite ahorrar para el retiro del asegurado de acuerdo a sus posibilidades y obtener atractivos rendimientos para que a partir del momento en que decide retirarse cuente con un ingreso mensual de por vida que podrá heredar a quien quiera.
	Imagina Ser +	Es el plan personal de retiro que da el respaldo de un seguro de vida y al mismo tiempo, permite ahorrar deduciendo de impuestos las aportaciones del cliente y obteniendo atractivos rendimientos para que al llegar a la edad de 65 años, reciba su ahorro en un sólo pago o en ingresos mensuales de por vida con importantes beneficios fiscales.
	Nuevo Plenitud	Es el seguro de vida para el retiro que garantiza un patrimonio gracias a un monto que define el cliente cuando lo contrata y que recibirá al llegar a su retiro en un solo pago o en ingresos mensuales de por vida que podrá heredar a quien decida. En caso de que llegara a faltar antes de retirarse, sus seres queridos recibirán dicho monto en un sólo pago.
	Ingreso al Retiro	Este seguro prepara los fondos para el retiro ya que el asegurado recibirá la suma asegurada como una pensión vitalicia, contando con un plazo garantizado de 10 años; o bien, en un pago único equivalente al valor presente de estas rentas, si así lo desea. Asimismo, esta cobertura le ofrece protección en caso de fallecimiento o invalidez del asegurado pagando 100 veces la suma asegurada contratada o el valor de rescate, lo que resulte mayor. Además, con esta cobertura, el contratante puede aprovechar los beneficios fiscales que la Ley del Impuestos sobre la Renta ofrece a través del Art. 151 fracción V o del Art. 185.
	Plan Personal de Retiro	Este producto es para personas que desean pagar menos impuestos y asegurar su calidad de vida por siempre. Skandia le ofrece una alternativa de inversión patrimonial, y al mismo tiempo aprovechar los beneficios fiscales que la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) establece. Además recibirás consejo financiero personalizado para que tomes la mejor decisión en lo que a tu planeación financiera y fiscal se refieren.

Fuente: Seguros de Jubilación, AMIS <http://www.amis.com.mx/InformaWeb/Documentos/Archivos/Jubilacion.pdf>, consulta 16 de abril de 2017.

Cada uno de estos planes se adapta a las necesidades de cada persona de ahorro e inversión además de las ventajas propias del Seguro de Vida.

4.2 IMPORTANCIA DEL SEGURO DE VIDA.

Como se ha mencionado la naturaleza del seguro de vida, es poder ayudar a resarcir el daño que se sufre por una eventualidad, de esta forma el impacto de la pérdida se minimiza económicamente y se vuelve un medio importante en la economía ya que tiene la facultad de evitar que las familias disminuyan su estilo de vida o en un caso radical terminen perdiendo todo su patrimonio al no contar con el respaldo financiero para afrontar la pérdida; en caso de una familia la pérdida de la persona que representa el sostén económico y la falta de una provisión económica conlleva a un cambio en el estilo de vida familiar.

Contar con un seguro de vida no es solo tener un ahorro para una contingencia es crear el patrimonio para tener un mejor futuro.

Como se ha mencionado en la vida del asegurado hay tres momentos en los que el Seguro de Vida brinda, el respaldo económico que es en una invalidez, retiro y fallecimiento. Es por ello que el Seguro de Vida es el instrumento financiero con el cual el trabajador puede tener un futuro más prometedor.

4.3 UN APOYO PARA LOS TRABAJADORES AL MOMENTO DE SU RETIRO.

Las tasas de retorno garantizan un 26% del último salario del trabajador, el gobierno podrá brindar una pensión mínima garantizada de apenas un salario mínimo vigente, bajo ciertas condiciones o quizá contar con un apoyo de asistencia social por \$1,160.00 bimestrales o continuar trabajando después de los 65 años; estos son algunos de los caminos que puede tener un trabajador retirado bajo el nuevo esquema de Beneficio Definido, el panorama no es muy alentador sino se comienza a ahorrar de manera temprana en un instrumento financiero confiable que garantice un ingreso más prometedor al momento del retiro como ya se ha mencionado.

En el futuro del trabajador y de su pensión, hay una variable que puede jugar a su favor o no y es la Densidad de Cotización, de acuerdo a la definición de la CONSAR:

Es el tiempo que el trabajador, durante su vida laboral, cotiza al sistema de pensiones. La siguiente fórmula muestra cómo se calcula la Densidad de Cotización en porcentaje:

$$DC = \frac{\text{Tiempo cotizado al SAR}}{\text{Tiempo total en el mercado laboral}} * 100$$

Es decir, si un trabajador trabajó 30 años y cotizó 30 años al SAR su densidad de cotización será del 100%

$$DC = 25 / 25 * 100 = 100\%$$

Por otra parte, si este trabajador, trabajó 30 años y sólo cotizó 15 al SAR su densidad de cotización será de 50%

$$DC = 15/30*100=50\%$$

El impacto en su pensión se reflejará en el monto que recibirá porque a mayor tiempo cotizando mayor ahorro en la cuenta individual y el monto de la pensión será, más alto.

Adicionalmente la Ley del Seguro Social, establece que para obtener una pensión por vejez se deben de cubrir los requisitos de tener 65 años y 1250 semanas de cotización (24 años), por lo que la densidad de cotización determinará si puede acceder o no a una pensión por vejez y cuánto será el porcentaje que le corresponda, este cuadro se muestra el porcentaje de densidad de cotización para obtener la pensión.

Cuadro 35: Densidad de Cotización.

Densidad de cotización requerida para alcanzar derecho a pensión IMSS

Edad de ingreso al mercado laboral formal	Edad de Retiro (años)	Periodo laboral supuesto	Periodo de contribución requerido para derecho a pensión (años)	Densidad de cotización mínima requerida para alcanzar pensión
20	65	45	24	53%
25	65	40	24	60%
30	65	35	24	69%
35	65	30	24	80%

Fuente: Densidad de Cotización, CONSAR, <http://www.gob.mx/consar/articulos/la-densidad-de-cotizacion-elemento-fundamental-de-las-pensiones>, consulta 20 de mayo de 2017.

Por lo que el trabajador que tenga menos del 80% de densidad de cotización no podrá contar con una pensión por vejez; los estudios realizados por la CONSAR indican que en promedio la densidad de cotización de los trabajadores de la generación de transición es de un 42.9% por ciento y es aún más baja para mujeres, trabajadores de mayor edad, aquellos que ingresaron tardíamente al mercado laboral y los trabajadores de menos ingresos.

Esta es una razón más para que el nuevo modelo de pensiones sea revisado a profundidad, hoy se tiene la experiencia del modelo chileno y la crisis que sobrevino a las primeras generaciones en pensionarse bajo este modelo, y de no existir alguna reforma al modelo o de que las condiciones económicas del país cambien para que los trabajadores incrementen su poder adquisitivo y con ello generar un ahorro; el futuro que se vislumbra es el de mayores problemas sociales y una población vieja, empobrecida en busca de una fuente de ingresos.

Esta es la ventaja que tiene el Seguro de Vida que no sólo garantizar un ahorro (para el retiro), sino que acompaña al trabajador en toda su vida laboral (formal o informal, según sea el caso) y da el soporte económico en el momento de alguna contingencia o llegado su retiro.

4.4 SIMULADOR DE LA TASA DE RETORNO, CASOS PRÁCTICOS.

Ya hemos revisado las diferentes variables del modelo de contribución definida que participan en la determinación del cálculo de la pensión del trabajador y se ha mencionado que el Seguro de Vida puede dar mayor certeza al trabajador ya que desde la contratación, él conoce el monto de ahorro que obtendrá al momento de retirarse.

A continuación, se revisarán algunos casos de cuál sería la pensión de algunos trabajadores bajo diferentes escenarios, con una tasa de retorno del 100 por ciento y cuál sería su pensión de acuerdo al esquema de Beneficio Definido.

Cuadro 36: Monto de Retiro

Caso	Características Trabajador	Calculadora- CONSAR	GNP	Ley 73	Comentarios
1	Mujer Edad:33 años Cotiza desde el 2000 Edad de Retiro: 65 años Saldo en su AFORE: \$100,000 Salario Actual: \$24,000 Rendimiento anual: 4% Comisión: 1.03% Ley: 1997	Retiro programado de \$4,992 Ahorro de \$1,072,237 Tasa de remplazo de 20% Para obtener una tasa de remplazo del 100% es necesario un ahorro de \$8,383.12 Tiempo estimado de pensión: 17 años	Retiro programado por 20 años: \$24,000 pesos Ahorro mensual \$4,738.50 Protección por Fallecimiento e Invalidez por \$4,738,281 Plan deducible de impuestos (74% de la prima)	Si se pensionara por vejez por el esquema de la Ley de 1973 le correspondería una pensión mensual de \$33,307.79, considerando 2500 como semanas cotizadas.	No puede Retirarse por el esquema de beneficio definido ya que comenzó a cotizar en el año 2000
2	Hombre Edad: 38 años Cotiza desde: 97 Edad de Retiro: 65 años Saldo en su AFORE: \$150,000 Salario Actual: 24,000 Rendimiento anual: 4% Comisión: 1.03% Ley: 73 y 97	Retiro programado de \$4,970 Ahorro de 996,150 Tasa de remplazo de 20.7% Para obtener una tasa de remplazo del 100% es necesario un ahorro de \$9,678.62 Tiempo estimado de pensión: 16 años.	Retiro programado por 20 años: \$24,000 pesos Ahorro mensual \$4,978 Protección por Fallecimiento e Invalidez por \$4,718,281 Plan deducible de impuestos (70 % de la prima)	Si se pensionara por vejez por el esquema de la Ley de 1973 le correspondería una pensión mensual de \$31,844.01 considerando 2400 semanas cotizadas y tiene esposa.	Forma parte de la generación de transición y puede escoger entre el beneficio definido (1973) o Contribución definida (1997)
3	Hombre Edad: 54 años Cotiza desde: 1980 Edad de Retiro: 65 años Saldo en su AFORE: \$100,000 Salario Actual: 24,000 Rendimiento anual: 4% Comisión: 1.03% Ley: 73	Puede generar un Ahorro Voluntario en su AFORE de hasta el 5 por ciento de su salario lo cual representaría recibir al momento de su retiro \$152,980 pesos adicionales. De la pensión calculada por la ley del 73	Retiro programado por 20 años: \$24,000 pesos Ahorro mensual \$4,978 Protección por Fallecimiento e Invalidez por \$4,718,281 Plan deducible de impuestos (70 % de la prima)	Si se pensionara por vejez por el esquema de la Ley de 1973 le correspondería una pensión mensual de \$32,575.75 considerando 2450 semanas cotizadas y no tiene esposa	Este trabajador se pensionará por el esquema de Beneficio Definido.

El esquema de Beneficio Definido tiene montos más altos al momento de pensionarse, esto debido a el excedente de semanas cotizadas, efecto que no es tan atractivo con el de Contribución Definida.

Cumplir con las 1250 del nuevo esquema nos llevaría a tener tasas de retorno del 60% bajo la Ley de 1973, un 40% más de lo que hoy puede aspirar un trabajador bajo la Ley de 1997, y para poder alcanzar esta tasa de retorno para los casos 1 y 2 tendrían que ahorrar en promedio \$4,500 pesos mensuales hasta su edad de retiro, pero si el trabajador en lugar de hacer estas aportaciones voluntarias lo hace a un seguro de vida no solo podrá tener un ingreso adicional vitalicio (en algunos casos) si no también estará protegido en caso de invalidez y/o fallecimiento antes de su retiro. En la simulación de la columna GNP se simuló un Plan Personal de Retiro (Consolida), considerando que el trabajador lo contrata justo cuando comienza su vida laboral y hace aportaciones mensuales de aproximadamente de \$4,900 por 47 años para obtener una pensión mensual de \$ 24,000 por 20 años una vez alcanzada su edad de retiro de 65 años, es decir ahorrando un 20% de su salario puede obtener una tasa de retorno del 100% y si además participa de los beneficios fiscales; la aportación del trabajador a su ahorro sería menos por el mismo beneficio, además tiene una protección por más de 4 millones de pesos en caso de invalidez y fallecimiento y en caso de contingencia este trabajador y/o sus dependientes económicos no estarían condenados a la pobreza.

El tema del retiro es un foco rojo y el tiempo se está acabando para contar con política en la que se pueda ayudar a los trabajadores a mejorar su tasa de retorno y llegue al 70% de acuerdo al estándar Internacional, es por ello que todas las personas deben comenzar a formar el hábito del ahorro, por ejemplo detectando el gasto hormiga y prescindir o disminuir parte de este consumo innecesario o de lujo (para algunos sectores de la población) y comenzar el ahorro para el retiro sin importar el monto. La recomendación es contar con un Plan Personal de Retiro (Seguro de Vida) que acompañe al trabajador en todas las etapas de su vida, protegiéndolo y garantizándole su ahorro; el mejor escenario es contratarlo a partir de que se inicia la vida laboral, ya que el costo del seguro es menor, debido a la edad del trabajador, el tiempo de ahorro es más largo, se puede actualizar la Suma Asegurada de acuerdo al crecimiento económico del trabajador y tener beneficios fiscales, con la garantía de que sabrá exactamente cuánto recibirá al momento de su retiro al firmar su contrato de buena fe (póliza).

CONCLUSIONES

Para México aún hay un camino largo que recorrer en el tema de pensiones y en la reforma a la Ley del Seguro Social de 1997, la cual dio un giro de ciento ochenta grados al tema de pensiones, pero sin las condiciones económicas en el país para que los trabajadores puedan conformar un ahorro y destinarlo al retiro, resulta un tanto desalentador el resultado de esta Reforma sin embargo da una solución temporal al IMSS para que pueda cumplir con sus obligación para con los trabajadores que se pensionan bajo la Ley de 1973, transfiriendo la responsabilidad de las pensiones tanto al trabajador como a las Fianzas Públicas, ya que se pronostica un futuro de pobreza para los trabajadores que no generen algún ahorro adicional a las aportaciones de las AFORES si es que cuentan con una, pero prometedor a las AFORES para las cuales es un gran negocio y el sector privado es privilegiado y hasta cierto punto intocable, la CONSAR hace esfuerzos para la regularización de estas administradoras sin embargo no son suficientes para generar un beneficio mayor a los trabajadores y una garantía de su ahorro.

Es necesaria una reforma a este modelo de pensiones que pueda garantizar un rendimiento mínimo por SIEFORE a los trabajadores, que las Administradoras participen del riesgo de inversión y no sólo los trabajadores participen de él, dar una garantía de que todas las inversiones hechas en instrumentos del gobierno tendrán la liquidez necesaria al momento que comiencen a pensionarse las primeras generaciones de trabajadores bajo el esquema de Contribución Definida.

Es importante que se impulse la revisión a este esquema de pensiones y que el gobierno federal participe de ello, ya que de lo contrario las Finanzas Públicas tendrán que destinar un mayor presupuesto a los programas sociales para los adultos mayores, que no perciban una pensión o estén por debajo del monto mínimo para participar de ellos, adicional a la pensión mínima garantizada que en algún momento la mayor parte de los pensionados por las AFORES, participaran de este recurso.

El Seguro de Vida es una estrategia importante para poder subsanar el futuro de los trabajadores, para evitar que sus ingresos en su retiro caigan abruptamente y se encuentren en una situación económica desfavorable, esta estrategia tomará fuerza a medida que la cultura del ahorro forme parte del día a día y no se vea como una obligación o un gasto en el presente además de que se deben incrementar los beneficios fiscales para el ahorro de los trabajadores, es decir un ganar - ganar para los trabajadores, las empresas y el gobierno, las propuestas de incrementar la edad de retiro o el incremento del porcentaje de ahorro obligatorio, bajo las condiciones del país será

nuevamente una solución temporal ya que los salarios, los precios de los servicios y productos que ofrecen las empresas se incrementarían, adicional a la demanda de creación de empleos para los nuevos trabajadores como para la generación AFORE; es por ello que en el presente trabajo se mencionan algunas de las fortalezas y debilidades de los esquemas de pensiones vigentes además de la gran alternativa de ahorro que es el Seguro de Vida para el Retiro, el cual da certeza al futuro de los trabajadores y estabilidad económica que realmente aspiran en su retiro.

Muchas son las opiniones y recomendaciones de los expertos, pero el tiempo se agota en 2021 los primeros pensionados de la generación AFORE, despertarán en la cruda realidad de que su ingreso por pensión será apenas del 26% de su último ingreso, si se mantuvieron toda su vida laboral de manera formal, de lo contrario existirán más trabajadores de edad avanzada en el supermercado, o como vendedores ambulantes, taxistas, ... en un país colapsado por las múltiples manifestaciones de estos primeros pensionados por las AFORES, pidiendo mejores condiciones para su realidad “ El Retiro”.

Son cuatro años los que tienen estos trabajadores para poder incrementar su tasa de retorno, sus opciones para hacerlo se vuelven limitadas, ya que tendrían que realizar un ahorro extraordinario de por lo menos el 30 por ciento de su sueldo y en el caso de un Seguro para el Retiro el tiempo mínimo son 5 años para ahorrar y acceder a los beneficios fiscales cuyo requisito es tener edad 65 y 5 años con el Seguro para el Retiro y la prima tendría un costo considerable por la edad del trabajador; en una situación similar están los trabajadores que se encuentran bajo la ley 73 si desean contratar un seguro adicionalmente ellos tienen la ventaja de poder decidir bajo que esquema pueden pensionarse, el camino más prometedor es bajo el esquema de beneficio definido y garantizar su pensión de manera vitalicia equivalente por lo menos al 80 por ciento de su último salario y de elegir la Ley 97 será una solvencia inmediata en caso de contar con saldo en su cuenta de INFONAVIT y SAR 92 pero nada prometedora para su futuro.

Es por ello que la recomendación es que todas las personas que comienzan a tener una remuneración por algún trabajo realizado deberían contratar un Seguro de Vida para el Retiro el cual tendrá un costo accesible por la edad del trabajador el tiempo de ahorro es a largo plazo y se pueden obtener los beneficios fiscales por ahorrar para el retiro además esta póliza lo acompañará en su carrera laboral y en su crecimiento profesional con la posibilidad de ajustar la suma asegurada para que el trabajador pueda obtener la renta vitalicia (pensión) que desea para su retiro.

Para los trabajadores que aún les faltan más de cinco años para pensionarse, la posibilidad de contratar un Seguro de Vida para el retiro es viable, y el Seguro probablemente no les dará el monto de pensión que necesitan para su retiro pero será parte de la estrategia para mejorar la pensión que obtendrá por su ahorro en la AFORE, además el Seguro de Vida le garantiza al trabajador de garantizar su ahorro, la protección por invalidez, fallecimiento y/o supervivencia, algo que no le brinda en su totalidad las AFORES.

Hoy las pensiones de los trabajadores “Generación AFORE”, está en sus manos a través del máximo ahorro que puedan generar y en el gobierno en la estrategia o reforma para brindar mejores condiciones para el retiro y garantizar que se cumpla el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

ANEXO

Cotizaciones GNP: Plan Personal de Retiro- Seguro de Vida, suponiendo que adquieren su seguro de vida al momento de comenzar su vida laboral y que al retirarse su último salario es de \$24,000, se muestra el ahorro que necesitarían para garantizar una tasa de retorno del 100% de su último salario.

Caso: Mujer Edad: 18

Fecha de expedición: 26 / Junio / 2017



Agradable: **Solicitante**

En GNP agradecemos tu preferencia y te felicitamos porque hoy, estás dando el primer paso para garantizar el mejor retiro, con el apoyo de:

Consolida

Tu plan personal de retiro®

DATOS DE COTIZACIÓN

Especificaciones del plan

Protección: **\$4,718,281** Moneda: **Nacional** Plazo: **Edad 65 años** Inflación: **0.00%**
Cobertura: **II** Edad del solicitante: **18 años**

Solicitante 1

Edad: **18 años** Hábito: **No Fumador** Sexo: **Mujer** Riesgo: **Estándar**

Con **Consolida, Tu Plan Personal de Retiro**, realizando una aportación de **\$56,862 pesos anuales**, durante **47 años** obtienes...

PROTECCIÓN CONTRATADA

Coberturas Contratadas	Suma Asegurada	Aportación
Protección por Fallecimiento/Supervivencia	\$4,718,281	\$49,058
Exención de Pago de Primas por Invalidez Total y Permanente	Amparada	\$727
Invalidez Sin Espera	\$4,718,281	\$7,077
Seguridad en Vida*	\$636,318	Sin Costo
Cláusula de Últimos Gastos*	\$144,072	Sin Costo
	Aportación Total de Protección:	\$56,862

¡Tu protección no pierde valor con el tiempo, ya que se actualiza en moneda nacional con base en la inflación!



PROYECCIÓN

Las tasas de interés utilizadas únicamente son ilustrativas. Las tasas que se acrediten efectivamente a la póliza dependerán de las condiciones reales del plan al final del plazo.

Año	Edad	Prima Anual	Aportación Total Acumulada	Protección Total Garantizada	Recuperación Proyectada	% Recuperación proyectada sobre Aportación Total
1	18	\$56,862	\$56,862	\$4,723,832	\$1,022	2%
2	19	\$56,862	\$113,724	\$4,767,699	\$1,858	2%
3	20	\$56,862	\$170,587	\$4,813,101	\$47,260	26%
4	21	\$56,862	\$227,449	\$4,860,093	\$84,107	37%
5	22	\$56,862	\$284,311	\$4,908,729	\$123,967	44%
6	23	\$56,862	\$341,173	\$4,959,067	\$181,991	47%
7	24	\$56,862	\$398,035	\$5,011,167	\$203,758	51%
8	25	\$56,862	\$454,898	\$5,065,091	\$249,283	55%
9	26	\$56,862	\$511,760	\$5,120,902	\$298,913	58%
10	27	\$56,862	\$568,622	\$5,178,666	\$352,667	62%
11	28	\$56,862	\$625,484	\$5,238,452	\$410,801	66%
12	29	\$56,862	\$682,346	\$5,300,331	\$473,388	69%
13	30	\$56,862	\$739,209	\$5,364,375	\$540,782	73%
14	31	\$56,862	\$796,071	\$5,430,661	\$612,966	77%
15	32	\$56,862	\$852,933	\$5,499,267	\$690,395	81%
16	33	\$56,862	\$909,795	\$5,570,274	\$773,056	85%
17	34	\$56,862	\$966,657	\$5,643,767	\$861,459	89%
18	35	\$56,862	\$1,023,520	\$5,719,831	\$955,453	93%
19	36	\$56,862	\$1,080,382	\$5,798,558	\$1,055,553	98%
20	37	\$56,862	\$1,137,244	\$5,880,041	\$1,161,760	102%
21	38	\$56,862	\$1,194,106	\$5,964,375	\$1,246,094	104%
22	39	\$56,862	\$1,250,968	\$6,051,661	\$1,333,380	107%
23	40	\$56,862	\$1,307,831	\$6,142,002	\$1,423,721	109%
24	41	\$56,862	\$1,364,693	\$6,235,504	\$1,517,223	111%
25	42	\$56,862	\$1,421,555	\$6,332,280	\$1,613,999	114%
26	43	\$56,862	\$1,478,417	\$6,432,442	\$1,714,161	116%

Tasa de Interés* 1.00% / Tasa de Inflación 6.00%
*Sólo aplica para aportaciones adicionales

Observaciones

- Las cantidades del presente estudio están expresadas de forma anual, en pesos.
- Este estudio es una simulación basada en expectativas de interés de los instrumentos financieros que estamos autorizados a emplear. De tal manera que las tasas utilizadas pueden variar (Art. 34 frac. II y IV, cap. II No. V L.O.I.S.M.S.).
- En caso de retro o vencimiento del plan, aplicará la retención de impuestos correspondiente conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente.
- La presente cotización tiene una vigencia de 15 días naturales a partir de la fecha de expedición, salvo en caso de que los documentos que la acompañan y conforman la oferta del seguro, mencionen explícitamente una fecha de vigencia.
- En ningún caso se entenderá que esta cotización es una póliza de seguro por lo que puede haber variaciones por redondeo.
- GNP requerirá al solicitante las pruebas necesarias para la valoración del riesgo, conforme a sus políticas vigentes de suscripción al momento de la solicitud. Las cuales varían de acuerdo a la edad y suma asegurada solicitada.



PROYECCIÓN

Las tasas de interés utilizadas únicamente son ilustrativas. Las tasas que se acrediten efectivamente a la póliza dependerán de las condiciones reales del plan al final del plazo.

Año	Edad	Prima Anual	Aportación Total Acumulada	Protección Total Garantizada	Recuperación Proyectada	% Recuperación proyectada sobre Aportación Total
27	44	\$56,862	\$1,535,279	\$6,536,111	\$1,817,830	118%
28	45	\$56,862	\$1,592,142	\$6,643,407	\$1,925,126	121%
29	46	\$56,862	\$1,649,004	\$6,754,460	\$2,036,179	123%
30	47	\$56,862	\$1,705,866	\$6,869,398	\$2,151,117	126%
31	48	\$56,862	\$1,762,728	\$6,988,360	\$2,270,079	129%
32	49	\$56,862	\$1,819,590	\$7,111,486	\$2,393,205	132%
33	50	\$56,862	\$1,876,453	\$7,238,920	\$2,520,639	134%
34	51	\$56,862	\$1,933,315	\$7,370,815	\$2,652,534	137%
35	52	\$56,862	\$1,990,177	\$7,507,327	\$2,789,046	140%
36	53	\$56,862	\$2,047,039	\$7,648,616	\$2,930,335	143%
37	54	\$56,862	\$2,103,901	\$7,794,850	\$3,076,569	146%
38	55	\$56,862	\$2,160,764	\$7,946,203	\$3,227,922	149%
39	56	\$56,862	\$2,217,626	\$8,102,853	\$3,384,572	153%
40	57	\$56,862	\$2,274,488	\$8,264,985	\$3,546,704	156%
41	58	\$56,862	\$2,331,350	\$8,432,793	\$3,714,512	159%
42	59	\$56,862	\$2,388,212	\$8,606,473	\$3,888,192	163%
43	60	\$56,862	\$2,445,075	\$8,786,233	\$4,067,952	166%
44	61	\$56,862	\$2,501,937	\$8,972,284	\$4,254,003	170%
45	62	\$56,862	\$2,558,799	\$9,164,846	\$4,446,565	174%
46	63	\$56,862	\$2,615,661	\$9,364,149	\$4,645,868	178%
47	64	\$56,862	\$2,672,523	\$9,570,427	\$4,852,146	182%



Ahorro acumulado durante 47 años, es el tiempo que duraría su vida laboral.

Tasa de Interés* 1.00% / Tasa de Inflación 0.00%
*Sólo aplica para aportaciones adicionales

Observaciones

- Las cantidades del presente estudio están expresadas de forma anual, en pesos.
- Este estudio es una simulación basada en expectativas de interés de los instrumentos financieros que estamos autorizados a emplear. De tal manera que las tasas utilizadas pueden variar (Art. 34 frac. II y IV, cap. II No. V L.G.I.S.M.S.).
- En caso de retiro o vencimiento del plan, aplicará la retención de impuestos correspondiente conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) vigente.
- La presente cotización tiene una vigencia de 15 días naturales a partir de la fecha de expedición, salvo en caso de que los documentos que la acompañen y conforman la oferta del seguro, mencionen explícitamente una fecha de vigencia.
- En ningún caso se entenderá que esta cotización es una póliza de seguro por lo que puede haber variaciones por redondeo.
- GNP requerirá al solicitante las pruebas necesarias para la valoración del riesgo, conforme a sus políticas vigentes de suscripción al momento de la solicitud. Las cuales varían de acuerdo a la edad y suma asegurada solicitada.

Caso: Hombre Edad: 18

Fecha de expedición: 26 / Junio / 2017



Apreciable: **Solicitante**

En GNP agradecemos tu preferencia y te felicitamos porque hoy, estás dando el primer paso: para garantizar el mejor retiro, con el apoyo de:

Consolida

Tu plan personal de retiro*

DATOS DE COTIZACIÓN

Especificaciones del plan

Protección:	\$4,718,281	Moneda:	Nacional	Plazo:	Edad 65 años	Inflación:	0.00%
Coberturas:	II	Edad del solicitante:	18 años				

Solicitante 1

Edad:	18 años	Hábito:	No Fumador	Sexo:	Hombre	Riesgo:	Estándar
-------	---------	---------	------------	-------	--------	---------	----------

Con **Consolida, Tu Plan Personal de Retiro**, realizando una aportación de **\$59,740 pesos anuales**, durante **47 años** obtienes...

PROTECCIÓN CONTRATADA

Coberturas Contratadas	Suma Asegurada	Aportación
Protección por Fallecimiento/Supervivencia	\$4,718,281	\$51,936
Exención de Pago de Primas por Invalidez Total y Permanente	Amparada	\$727
Invalidez Sin Espera	\$4,718,281	\$7,077
Seguridad en Vida*	\$636,318	Sin Costo
Clausula de Últimos Gastos*	\$144,072	Sin Costo
Aportación Total de Protección:		\$59,740

¡Tu protección no pierde valor con el tiempo, ya que se actualiza en moneda nacional con base en la inflación!



PROYECCIÓN

Las tasas de interés utilizadas únicamente son ilustrativas. Las tasas que se acrediten efectivamente a la póliza dependerán de las condiciones reales del plan al final del plazo.

Año	Edad	Prima Anual	Prima Total Acumulada	Protección Total Garantizada	Recuperación Proyectada	% Recuperación proyectada sobre Aportación Total
1	18	\$59,740	\$59,740	\$4,726,955	\$1,219	2%
2	19	\$59,740	\$119,480	\$4,770,834	\$4,992	4%
3	20	\$59,740	\$179,220	\$4,818,248	\$50,407	28%
4	21	\$59,740	\$238,960	\$4,863,252	\$87,266	37%
5	22	\$59,740	\$298,700	\$4,911,901	\$127,139	43%
6	23	\$59,740	\$358,440	\$4,962,252	\$165,176	46%
7	24	\$59,740	\$418,180	\$5,014,366	\$206,957	49%
8	25	\$59,740	\$477,920	\$5,068,304	\$252,496	53%
9	26	\$59,740	\$537,660	\$5,124,130	\$302,141	56%
10	27	\$59,740	\$597,400	\$5,181,909	\$355,910	60%
11	28	\$59,740	\$657,140	\$5,241,711	\$414,080	63%
12	29	\$59,740	\$716,880	\$5,303,606	\$476,663	66%
13	30	\$59,740	\$776,620	\$5,367,667	\$544,074	70%
14	31	\$59,740	\$836,360	\$5,433,971	\$616,275	74%
15	32	\$59,740	\$896,100	\$5,502,595	\$693,723	77%
16	33	\$59,740	\$955,840	\$5,573,621	\$776,403	81%
17	34	\$59,740	\$1,015,580	\$5,647,132	\$864,824	85%
18	35	\$59,740	\$1,075,320	\$5,723,217	\$958,838	89%
19	36	\$59,740	\$1,135,060	\$5,801,965	\$1,058,960	93%
20	37	\$59,740	\$1,194,800	\$5,883,468	\$1,165,187	98%
21	38	\$59,740	\$1,254,540	\$5,967,825	\$1,249,544	100%
22	39	\$59,740	\$1,314,280	\$6,055,134	\$1,336,853	102%
23	40	\$59,740	\$1,374,020	\$6,145,499	\$1,427,218	104%
24	41	\$59,740	\$1,433,760	\$6,239,026	\$1,520,745	106%
25	42	\$59,740	\$1,493,500	\$6,335,827	\$1,617,546	108%
26	43	\$59,740	\$1,553,240	\$6,436,016	\$1,717,735	111%

Tasa de Interés* 1.00% / Tasa de Inflación 0.00%
*Sólo aplica para aportaciones adicionales

Observaciones

- Las cantidades del presente estudio están expresadas de forma anual, en pesos.
- Este estudio es una simulación basada en expectativas de interés de los instrumentos financieros que estemos autorizados a emplear. De tal manera que las tasas utilizadas pueden variar (Art. 34 frac. II y IV, cap. II No. V L.O.U.S.M.S.).
- En caso de retiro o vencimiento del plan, aplicará la retención de impuestos correspondiente conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente.
- La presente cotización tiene una vigencia de 15 días naturales a partir de la fecha de expedición, salvo en caso de que los documentos que la acompañen y conforman la oferta del seguro, mencionen explícitamente una fecha de vigencia.
- En ningún caso se entenderá que esta cotización es una póliza de seguro por lo que puede haber variaciones por redondeo.
- CNP requerirá al solicitante las pruebas necesarias para la valoración del riesgo, conforme a sus pólizas vigentes de suscripción al momento de la solicitud. Las cuales serán de acuerdo a la edad y suma asegurada solicitada.



PROYECCIÓN

Las tasas de interés utilizadas únicamente son ilustrativas. Las tasas que se acrediten efectivamente a la póliza dependerán de las condiciones reales del plan al final del plazo.

Año	Edad	Prima Anual	Prima Total Acumulada	Protección Total Garantizada	Recuperación Proyectada	% Recuperación proyectada sobre Aportación Total
27	44	\$59,740	\$1,612,980	\$6,539,712	\$1,821,431	113%
28	45	\$59,740	\$1,672,720	\$6,647,037	\$1,928,756	115%
29	46	\$59,740	\$1,732,460	\$6,758,118	\$2,039,837	118%
30	47	\$59,740	\$1,792,200	\$6,873,087	\$2,154,806	120%
31	48	\$59,740	\$1,851,940	\$6,992,080	\$2,273,799	123%
32	49	\$59,740	\$1,911,680	\$7,115,238	\$2,396,957	125%
33	50	\$59,740	\$1,971,420	\$7,242,707	\$2,524,426	128%
34	51	\$59,740	\$2,031,160	\$7,374,636	\$2,656,355	131%
35	52	\$59,740	\$2,090,900	\$7,511,184	\$2,792,903	134%
36	53	\$59,740	\$2,150,640	\$7,652,510	\$2,934,229	136%
37	54	\$59,740	\$2,210,380	\$7,798,783	\$3,080,502	139%
38	55	\$59,740	\$2,270,120	\$7,950,176	\$3,231,895	142%
39	56	\$59,740	\$2,329,860	\$8,106,867	\$3,388,586	145%
40	57	\$59,740	\$2,389,600	\$8,269,042	\$3,550,761	149%
41	58	\$59,740	\$2,449,340	\$8,436,894	\$3,718,613	152%
42	59	\$59,740	\$2,509,080	\$8,610,620	\$3,892,339	155%
43	60	\$59,740	\$2,568,820	\$8,790,427	\$4,072,146	159%
44	61	\$59,740	\$2,628,560	\$8,976,527	\$4,258,246	162%
45	62	\$59,740	\$2,688,300	\$9,169,140	\$4,450,859	166%
46	63	\$59,740	\$2,748,040	\$9,368,495	\$4,650,214	169%
47	64	\$59,740	\$2,807,780	\$9,574,828	\$4,856,547	173%



Ahorro acumulado durante 47 años, es el tiempo que duraría su vida laboral.

Tasa de Interés* 1.00% / Tasa de Inflación 0.00%
*Sólo aplica para aportaciones adicionales

Observaciones

- Las cantidades del presente estudio están expresadas de forma anual, en pesos.
- Este estudio es una simulación basada en expectativas de interés de los instrumentos financieros que estamos autorizados a emplear. De tal manera que las tasas utilizadas pueden variar (Art. 34 frac. II y IV, cap. II No. V L.O.I.S.M.S.).
- En caso de retiro o vencimiento del plan, aplicará la retención de impuestos correspondiente conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente.
- La presente cotización tiene una vigencia de 15 días naturales a partir de la fecha de expedición, salvo en caso de que los documentos que la acompañan y conforman la oferta del seguro, mencionen explícitamente una fecha de vigencia.
- En ningún caso se entenderá que esta cotización es una póliza de seguro por lo que puede haber variaciones por redondeo.
- GNP requerirá al solicitante las pruebas necesarias para la valoración del riesgo, conforme a sus pólizas vigentes de suscripción al momento de la solicitud. Las cuales varían de acuerdo a la edad y suma asegurada solicitada.

REFERENCIAS

Bibliografía

1. Baena, Guillermina. (2008), *El análisis, técnicas para enseñar a pensar e investigar*, México: Editores Mexicanos Unidos S.A.
2. Chiavenato, Idalberto. (2010), *Planeación Estratégica: Fundamentos y Aplicaciones*, México: Mc Graw-Hill Interamericana de México.
3. Gracia Nieto, Héctor Ulises. (2004), *El Instituto Mexicano del Seguro Social y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones de sus trabajadores*. México: Fundación Friedrich Ebert.
4. Ham Chande, Roberto. (2008), *Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones en México*, México: Colegio de la Frontera Norte.
5. Hernández Sampieri, Roberto. (1991), *Metodología de la investigación*, México: Mc Graw-Hill Interamericana de México.
6. Ibarra Zabala, Darío. (2012), *El mercado de AFORES: Propuestas para reducir los riesgos de los sistemas de pensiones de México*. México: Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C.
7. Rodríguez Valencia, Joaquín. (2005), *Cómo aplicar la Planeación Estratégica a la pequeña y mediana empresa*, México: International Thomson Editores.
8. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. (2013), *Las AFORES: El sistema de ahorro y pensiones mexicano*, México: Porrúa.
9. Thompson, Arthur. (2012), *Administración estratégica*, México: Mc Graw-Hill Interamericana de México.
10. Vásquez Colmenares, Pedro. (2012), *Pensiones en México: La próxima Crisis*, México: Siglo XXI.

Cybergrafía

1. AMAFORE, Reporte del sistema de Ahorro para el Retiro en México, extraído el 1 de julio de 2016, obtenido de http://www.amafore.org/documentos/Amefore_BoletinSARMexico_Vol1_No4_Diciembre2014.pdf
2. AMAFORE, AHORRO Y FUTURO ¿Cómo se preparan los mexicanos para el Retiro?, extraído el 15 de julio de 2016, obtenido de http://amafore.org/documentos/Indice_de_Preparacion_para_el_Retiro.pdf
3. Análisis FODA, extraído el 9 de Febrero de 2017, obtenido de
4. Análisis FODA, extraído el 9 de Febrero de 2017, obtenido de claroline.ucaribe.edu.mx/claroline/claroline/backends/download.php?url...
5. Análisis FODA, Revista electrónica vol. 6 2006, extraído el 9 de Febrero de 2017, obtenido de
6. Banamex, Simulador AFORE, extraído el 2 de Enero de 2017, obtenido de: [//www.aforebanamex.com.mx/zonaAbierta/pages/simuladorPension/PORT007_simuladorPensionLey97.jsf](http://www.aforebanamex.com.mx/zonaAbierta/pages/simuladorPension/PORT007_simuladorPensionLey97.jsf)
7. Cámara de Diputados, El Presupuesto Público Federal para la FUNCIÓN PROTECCIÓN SOCIAL, 2015-2016, extraído el 12 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/se/SAE-ISS-25-15.pdf>
8. Cámara de Diputados, Seguridad Social, extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/3_ssocial.htm
9. Cámara de Diputados, comisiones, extraído el 24 de Enero de 2017, obtenido de <http://www.cefp.gob.mx/intr/boletin/boletin2008/bolcefp0922008.pdf>
10. CIM, Sistema de pensiones, extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de <http://www.cirm.org.mx/sites/default/files/files/SISTEMA%20DE%20PENSIONES%20IMSS%20ABRIL%202016.pdf>
11. CONAPO, Proyecciones Estatales, extraído el 30 de agosto de 2016, obtenido de http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/proyecciones_estatales/Proy05-50
12. CONEVAL, Indicadores de pobreza por ingreso, extraído el 18 de junio de 2016, obtenido de http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/EstadodeMexico/Paginas/pob_ingresos.aspx
13. CONSAR, Impacto macroeconómico de la reforma pensionaria en México, extraído el 2 de Junio de 2016, obtenido de http://www.consar.gob.mx/acerca_consar/pdf/impacto.pdf
14. CONSAR, Estudio de la OCDE Sobre el Sistema de Pensiones, extraído el 7 de Junio de 2016, obtenido de http://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/SISTEMAS_DE_PENSIONES_esp.pdf

15. CONSAR, Boletín de Prensa extraído el 10 de junio de 2016, obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/94591/Ahorro Voluntario Crece en Primer Cuatrimestr e.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/94591/Ahorro_Voluntario_Crece_en_Primer_Cuatrimestr_e.pdf)
16. CONSAR, Diagnóstico del Sistema de Pensiones, IMSS extraído el 10 de junio de 2016, obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67501/Diagnostico del Sistema de Pensiones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67501/Diagnostico_del_Sistema_de_Pensiones.pdf)
17. CONSAR, Diagnóstico del Sistema de Pensiones, extraído el 23 de Diciembre de 2016, obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67501/Diagnostico del Sistema de Pensiones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67501/Diagnostico_del_Sistema_de_Pensiones.pdf)
18. CONSAR, Circulares, extraído el 5 de Enero de 2017, obtenido de http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/MarcoJuridico/documentosDOF/archivos_shcp_dof/circulares/cc52_1.html
19. CONSAR, SIEFORES, extraído el 21 de Enero de 2017 obtenido de <http://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/siset/CuadroInicial.aspx?md=21>
20. CONSAR, Presentaciones, extraído el 24 de Enero de 2017, obtenido de http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/60583/2009_05_sar_rendimientos_competitivos.pdf
21. CONSAR, Presentaciones, extraído el 24 de Enero de 2017, obtenido de [http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/175560/presenta comisiones 2017.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/175560/presenta_comisiones_2017.pdf)
22. CONSAR, Presentaciones, extraído el 24 de Enero de 2017, obtenido de http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/165373/Senado_CRF_Nov16.pdf
23. Diario Oficial de la Federación, Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para Adultos Mayores, para el ejercicio fiscal 2016, extraído el 5 de agosto de 2016, obtenido de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5421758&fecha=30/12/2015
24. Diario Oficial de la Federación, Pensión para adultos, Extraído el 20 de mayo de 2017, obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178748/ROP_PENSION PARA ADULTOS 2017.p df](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178748/ROP_PENSION_PARA_ADULTOS_2017.p df)
25. Diputados, Constitución 1917, extraído el 9 de junio de 2016, obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf
26. Diputados, Ley de 1973 extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/archivo/SAD-03-07.pdf>
27. Diputados, Seguridad Social, obtenido el 9 de junio de 2016, extraído de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssosocial.htm
28. Diputados, Artículo 14 transitorio, extraído el 26 de Enero de 2017, obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref04

29. Economía Hoy, Saldo en el Sistema de Ahorro para el Retiro llega a récord de 2.8 billones de pesos, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.economiahoy.mx/economia-eAm-mexico/noticias/7873078/10/16/Saldo-en-el-Sistema-de-Ahorro-para-el-Retiro-llega-a-record-de-28-billones-de-pesos.html>
30. El Economista, Dinks " La nueva clase de parejas mexicanas, extraído el 12 de agosto de 2016, obtenido de <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/07/16/dinks-nueva-clase-parejas-mexicanas>
31. El Economista, Ahorrar sólo en la Afore limitaría su pensión, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2016/09/01/ahorrar-solo-afore-limitaria-su-pension>
32. El Economista, Bajas aportaciones, el lastre de México y Chile, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://eleconomista.com.mx/sistema-financiero/2016/07/27/bajas-aportaciones-lastre-mexico-chile>
33. El Economista, Los mexicanos elevan sus ahorros para el retiro, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://eleconomista.com.mx/sistema-financiero/2016/09/19/mexicanos-elevan-sus-ahorros-retiro>
34. El Economista, México, con la cobertura más baja en el sistema de pensiones de la OCDE, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2016/10/13/mexico-cobertura-mas-baja-pensiones-ocde>
35. El Financiero, Chile reforma su sistema de pensiones, ¿Sigue México?, extraído el 26 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/chile-reforma-su-sistema-de-pensiones-sigue-mexico.html>
36. El Financiero, ¿Qué tanto urge revisar el sistema de Ahorro para el Retiro? extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/que-tanto-urge-revisar-el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro.html>
37. El Financiero, Sistema de pensiones en México, extraído el 29 de Diciembre de 2016, obtenido de <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/sistema-de-pensiones-en-mexico-por-parte-del-seguro-social.html>
38. El Informador, Corta gasto "hormiga" para una mejor vejez extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.informador.com.mx/economia/2016/667809/6/corta-gasto-hormiga-para-una-mejor-vejez.htm>
39. EXPANSIÓN, 10 rasgos que distinguen a un millennial, extraído el 12 de agosto de 2016, obtenido de <http://expansion.mx/mi-carrera/2014/08/20/10-rasgos-que-distinguen-a-un-millennial>

40. FORBES, 6 rasgos clave de los millennials, los nuevos consumidores, extraído el 14 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.forbes.com.mx/6-rasgos-clave-de-los-millennials-los-nuevos-consumidores/#gs.mZ1jNGg>
41. FORBES, El problema de las pensiones ya está aquí, extraído el 26 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.forbes.com.mx/el-problema-de-las-pensiones-ya-esta-aqui/#gs.neJMPqE>
[ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3317 Bienvenidaloque todapersona/materiales/
version imprimible acfsp002.pdf](ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3317_Bienvenidaloque todapersona/materiales/version imprimible acfsp002.pdf)
42. Gobernación, Estadísticas, extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html
http://infomipyme.tmp.vis-hosting.com/Docs/NI/Offline/uam/Analisis_FODA%20_UAM_IADE.pdf
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5421758&fecha=30/12/2015
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/21-InformeCompleto.pdf>
<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/envejecimiento.pdf>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000300002
http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PAM_2013.pdf
43. IMSS, Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS extraído el 9 de junio de 2016, obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20122013/anexoA.pdf>
44. IMSS, Informe Al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2014-2015 extraído el 24 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/21-InformeCompleto.pdf>
45. IMSS, 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, extraído el 24 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/informe-2012-2013>
46. IMSS, Informe Financiero y Actuarial 2004, extraído el 24 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/ifa/ifa-2004.pdf>
47. IMSS, Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social 2014-2018, extraído el 24 de agosto de 2016, obtenido de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/PIIMSS_2014-2018_FINAL_230414.pdf
48. IMSS, Informe Al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013-2014, extraído el 30 de agosto de 2016, obtenido de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/20_Anexos.pdf

49. IMSS, Estadísticas 2013, extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/ifa/ifa-2003.pdf>
50. INEGI, Población de México, extraído el 30 de agosto de 2016, obtenido de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/default.aspx?tema=P>
51. ITAM, Afores, extraído el 26 de Enero de 2017, obtenido de http://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3317_Bienvenidaloque todapersona/materiales/versi on_imprimible_acfsp002.pdf
52. Jurídicas-UNAM, Ley de 1925, extraído el 9 de junio de 2016, obtenido de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/6/2791/15.pdf ley 1925>
53. La Jornada, Ahorro para el retiro: protección necesaria, extraído el 27 de Octubre de 2016, obtenido de <http://www.jornada.unam.mx/2016/01/15/opinion/002a1edi>
54. Luis Rubio, Las Afores – Ahorro o Explotación extraído el 2 de Noviembre de 2016, obtenido de <http://luisrubio.mx/wp/?p=1114>
55. MERCA2.0, ¿Quiénes son los millenias y qué los hace tan importantes? extraído el 19 de agosto de 2016, obtenido de <http://www.merca20.com/que-son-los-millenials-y-por-que-hay-que-entenderlos/2/>
56. NILSEN, Estilos de vida Geracionales extraído el 19 de agosto de 2016, obtenido de <https://www.nielsen.com/content/dam/nielsen-global/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>
57. Oficina Internacional del Trabajo, Pensiones en América Latina: Dos décadas de Reforma, extraído el 18 de junio de 2016, obtenido de https://books.google.com.mx/books?id=H37jAMY_avcC&pg=PA55&lpq=PA55&dq=participacion+tripartita++e n+las+pensiones&source=bl&ots=HOGww1AKsY&sig=UBKeP0ELyfJoNtKgOYOEixP-TIE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiLht6ci-30AhVS32MKHbRQCvkQ6AEIGjAA#v=onepage&q=participacion%20tripartita%20%20en%20las%20pensiones &f=false
revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_docman&task... Analisis Foda
58. Secretaria de Salud, Programa de Acción: Atención al Envejecimiento, extraído el 15 de julio de 2016, obtenido de <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/envejecimiento.pdf>
59. SEDESOL, Diagnóstico del Programa Pensión para Adultos Mayores, extraído el 27 de julio de 2016, obtenido de http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PAM_2013.pdf
60. SEDESOL, Programa Pensión para Adultos Mayores, extraído el 12 de agosto de 2016, obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/28096/Adultos_mayores.pdf

61. SLIDESHARE, Canasta básica alimentaria vs alimentación adecuada, extraído el 19 de agosto de 2016, obtenido de <http://es.slideshare.net/profesionistas/canasta-bsica-alimentaria-vs-alimentacin-adeuada>
62. STUNAM, LA LEY DE PENSIONES CIVILES DE RETIRO extraído el 9 de junio de 2016, obtenido de <http://www.stunam.org.mx/8prensa/legadosindical/legado5/legado5-4.htm>
63. TELEVISA, Ahorro Voluntario aporta 1.5% del saldo en el sistema para el retiro, extraído el 26 de Octubre de 2016, obtenido de <http://noticieros.televisa.com/economia/2016-10-24/ahorro-voluntario-aporta-1-5-saldo-sistema-retiro/>
Transición Demográfica, extraído el 13 de Abril de 2017, obtenido de www.marista.edu.mx/documents/download/36/transicion-demografica-de-mexico
Transición Demográfica, extraído el 13 de Abril de 2017, obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000300002
64. UDLA, Reforma al Sistema de pensiones del IMSS, extraído el 30 de Diciembre de 2016, obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/capitulo2.pdf
www.marista.edu.mx/documents/download/36/transicion-demografica-de-mexico

Normatividad

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, 2016 y 2017.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2016.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2017.

Ley del INFONAVIT, 2016.

LEY SAR, 1996.

Ley del Seguro Social, 1973.

Ley del Seguro Social, 1997.