

Modificaciones de las Pensiones por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y de Vejez, en Materia de Seguridad Social

H E A L T H



El envejecimiento poblacional es un fenómeno que tendrá un gran impacto para todas las economías en el mundo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el tercer trimestre de 2023, el porcentaje de población mexicana de 15 años o más que contaba con empleos de carácter informal alcanzó la cifra de 55%. Este indicador permite conocer el porcentaje de ocupados que carecen de la protección de la seguridad social básica gracias a su trabajo, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad a la hora de hacer valer las garantías laborales elementales.

En materia de seguridad social, se incrementará la demanda por servicios de salud pública asociados a enfermedades relacionadas con la vejez y por pensiones.

En México, el gasto en pensiones se ha incrementado de forma importante; durante el 2010, representó el 2.6% del Producto Interno Bruto (PIB), en 2016, la cifra fue del 3.3 por ciento y para el año 2022 se erogó el 5.3% del PIB.

Antecedentes de las pensiones

El seguro de pensiones en el año de 1942, surgió con la finalidad de que los trabajadores ahorraran para su vejez a través de un fondo; es decir, el trabajador aportaba en su juventud para que en su vejez tuviera una pensión.

En 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; mismos que fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en marzo de 1973. La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

Dentro de las ramas del Seguro Social, resaltaba la del seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM) que fue implementado en 1944, y operaba como un sistema de beneficios definidos, mismos que de no estar debidamente fondeados, podría llegar a comprometer la estabilidad de las finanzas públicas y representar una alta carga fiscal.



Beneficio definido

Las pensiones bajo el esquema de beneficio definido se fondean con parte de los salarios de los trabajadores que están activos y el monto de la pensión mediante una fórmula, que toma en cuenta dos variables, Semanas cotizadas (vida laboral) y el Salario Base de Cotización (SBC) promedio de las últimas 250 semanas (5 años).

Debido a que los fondos se fueron agotando, se optó por un esquema de ahorro individualizado. Se crea el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) aportado por las empresas.

En 1992 se creó un nuevo seguro, el del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), como un complemento a la pensión para los trabajadores, para el cual los patrones empezaron a aportar un 2% sobre el SBC (limitado a 25 salarios mínimos del Distrito Federal).

Para estos efectos, los bancos abrieron cuentas individuales de los trabajadores, donde los patrones depositaban el 2% y además el 5% de vivienda.

Las crisis económicas afectaron la situación financiera y operativa del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Durante todo el año 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar la solución a los problemas de fondo.

De este proceso, surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial en diciembre del mismo año 1996. La Nueva Ley, entre otras cosas, modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

Reforma al sistema de pensiones Ley de 1997

Se crean las Afores para administrar los recursos de la cuenta individual y desconoce el monto de su pensión; el esquema de pensiones pasó de "beneficio definido" a "contribución definida".

Con la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997 el 1 de julio de 1997, se incrementó el tiempo en que un trabajador cotiza en el seguro social para tener derecho a



una pensión, de 500 cotizaciones semanales (aproximadamente 9.6 años) se incrementa a 1,250 cotizaciones semanales (aproximadamente 24 años).

Reforma a la Ley de 1997, publicada en el DOF el 16 de diciembre de 2020

Esta reforma que entró en vigor el 1 de enero de 2021, no tuvo cambios estructurales, toda vez que no cambió o modificó el sistema actual de contribución definida (ahorro individual), el objetivo fue mejorarla y reconfigurarla adecuadamente.

Aspectos relevantes de la reforma:

1. Se reconfiguró la pensión garantizada.

Dejó de ser fija y se reconfiguró su cálculo con base en una tabla que considera tres variables:

- ▶ SBC promedio del trabajador
- ▶ Edad (mínimo 60)
- ▶ Semanas cotizadas. Aplica la gradualidad de las semanas, a partir de 750.

2. Disminución de semanas de cotización requeridas para Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV).

La ley de 1997 establecía 1,250 semanas (24 años), con la reforma que entró en vigor el 1° de enero de 2021, se disminuyeron a 1,000 semanas (19 años); sin embargo, **el artículo 4 transitorio** establece una gradualidad, iniciando con 750 semanas a partir del año 2021, incrementándose 25 semanas cada año, hasta alcanzar las **1,000 semanas en el año 2031**.

3. Incremento de la aportación obligatoria a cuentas de retiro, con cargo al patrón.

Se reconfiguró la aportación patronal en los seguros de CEAV, actualmente el patrón paga el 3.150% y el trabajador paga el 1.125% sobre el SBC. Con la reforma los patrones cubrirán una cuota calculada sobre una tabla de rangos de salarios que se pagan a los trabajadores, de 3.150% [1 Unidad de Medida y Actualización (UMA)] hasta 11.88% (4.01 UMA en adelante).



4. Reconfiguración de la cuota social, hasta cuatro UMAs.

Dentro de lo que se paga por concepto de retiro, cesantía y vejez el Gobierno Federal paga mensualmente una cuota social a los trabajadores que ganan hasta 15 Salario Mínimo General (SMG).

Con la reforma se acota el pago de la cuota social para los trabajadores que ganen hasta 4 UMAs, los que excedan de esta cantidad ya no recibirán la cuota social.

La reforma pretende que el gobierno federal, por cada día de salario cotizado, siga aportando una cuota social para los trabajadores que ganen hasta 4 UMAs a partir del 1º de enero de 2023.

Simultaneidad de renta vitalicia y retiros programados

Con la ley de 1997, las personas se pueden pensionar bajo una de las tres modalidades de pensión:

- ▶ Renta vitalicia que es la pensión mensual que paga una aseguradora de por vida
- ▶ Retiro programado que la paga la AFORE hasta que el saldo de la cuenta individual se agote y
- ▶ Pensión Mínima Garantizada que la paga el Gobierno Federal.

El cambio con la reforma consistió en la obtención tanto de la renta vitalicia como del retiro programado; sin embargo, su otorgamiento es poco probable, ya que se pagan del mismo dinero ahorrado en las cuentas individuales y sólo podría ser viable para trabajadores con salarios altos o topados y con muchas semanas de cotización.

Reforma del Fondo de Pensiones para el Bienestar

El Fondo de Pensiones para el Bienestar, parte de un paquete de reformas al sistema de pensiones de México impulsado por el Gobierno Federal, el cual entró en vigor el pasado 1º de mayo de 2024.

Es un fideicomiso público que administrará el Banco de México y que el Gobierno utilizará para complementar las pensiones de aquellos trabajadores cuyo monto de jubilación sea



menor o igual al salario promedio mensual de los empleados afiliados al IMSS y que les aplica el régimen de Ley de 1997.

Este fondo complementa económicamente la pensión de una o un trabajador(a) para que cuente con hasta: \$16,777.68 mensuales, monto que equivale al salario mensual promedio registrado en el año 2023 por el IMSS, mismo que deberá actualizarse el 1º de enero de cada año, de acuerdo con la inflación estimada para el año correspondiente.

En el portal del INFONAVIT, encontramos las siguientes preguntas y respuestas que dan mayor claridad al tema:

¿A quiénes beneficia el Fondo de Pensión para el Bienestar?

A trabajadores que lleguen a la edad de 65 años y soliciten su pensión.

En el caso del IMSS: quienes empezaron a trabajar después de junio de 1997 y se pensionen a partir de la entrada en vigor de esta ley.

¿Sustituye el Fondo de Pensiones para el Bienestar a las Afores?

NO, el Fondo de Pensiones para el Bienestar se crea para administrar los recursos que se le transfieran de personas de 70 años o más en el caso del IMSS y 75 para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que no tengan una relación laboral vigente y que no hayan cotizado en el último año.

Si la persona no está en ese supuesto, su saldo NO pasará al Fondo de Pensiones para el Bienestar y sus recursos permanecerán en su Afore.

¿Pierde el trabajador el derecho a reclamar los recursos de la Afore?

Los recursos de la Afore son el patrimonio de las y los trabajadores(as); el derecho a reclamarlos nunca se pierde. El dinero de la cuenta de ahorro para el retiro está seguro y podrá ser solicitado por el titular o sus beneficiarios en cualquier momento.

¿Qué recursos serán transferidos al Fondo de Pensiones para el Bienestar?

El Fondo de Pensiones para el Bienestar administrará los recursos que se transfieran de la



subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), así como los de la subcuenta de vivienda, de las y los trabajadores(as) que tengan 70 años o más, en el caso del IMSS, o 75 si es persona trabajadora cotizante al Issste que no tengan una relación laboral vigente y que no hayan cotizado en el último año. Estos fondos permitirán costear dicho complemento.

Aspectos a considerar

No hay que perder de vista que, es la tasa de reemplazo en México, que es el porcentaje de ingresos mensual que recibirán los trabajadores pensionados en proporción a su último salario, es de apenas el 26.4%, en comparación con el promedio mundial que se ubica en 63%, según el estudio de la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) OCDE. Con esta tasa de reemplazo, el sistema de pensiones mexicano, es el país que pagará las peores pensiones en el mundo.

De seguir así, la contingencia no será la propia vejez, sino el problema financiero que puede llegarle a ocurrir a un adulto mayor al no contar con los recursos económicos suficientes para afrontar sus gastos en la vejez.

Respecto al Fondo de Pensiones del Bienestar, es incierto el tema de su financiamiento, toda vez que las fuentes podrían ser insuficiente, debido a que en algunos casos dependería de factores variables e indeterminados.



Autor:

L.C.C. Moisés Velázquez Ortega

Socio de Seguridad Social

BDO México

Para mayor información:

mkt@bdomexico.com



Nuestra Organización

BDO Global:

INGRESOS GLOBALES
 **\$14**
 MIL MILLONES DE DÓLARES
 + 10.2%*
 (Tipo de cambio constante)*

Países y Territorios
 **166**

 **1,776**
 Oficinas

SEDE GLOBAL
 **115,661**

+3.9% Incremento anual

PROMEDIO GLOBAL
 PROPORCIÓN SOCIOS A
 STAFF **1 a 10**



BDO México:

Unidades de negocio



Auditoría
 BSO
 Control Financiero
 Consultoría



+ 950
 STAFF

Número de oficinas



9

Localización oficinas




- Ciudad de México (2)
- Ciudad Juárez
- Guadalajara
- Hermosillo
- Monterrey
- Mazatlán
- Tijuana
- Querétaro

Líderes por Nuestro Servicio Excepcional al Cliente

BDO México (Castillo Miranda) es una firma de contadores públicos y consultores a nivel mundial. Ponemos a su alcance soluciones de negocio en las áreas de Auditoría, Control Financiero (BSO), Consultoría Fiscal, Gobierno Corporativo y Riesgos, Investigaciones Forenses, Ciberseguridad, Finanzas Corporativas, Tecnologías de la Información, Consultoría en Hotelería y Turismo, Desarrollo Organizacional y Comercio Exterior y Aduanas.

Contáctenos hoy mismo o visite nuestro sitio web para obtener asesoría personalizada.

 [bdomexicocareers](#)

 [BDOMexico](#)

 [bdo-castillo-miranda](#)

 www.bdomexico.com

