

© DRA. NORA
GAVIRA DURÓN

• Profesora de tiempo completo del Departamento de Banca e Inversiones de la UDLAP.

• Doctora en Ciencias Económicas con especialidad en Finanzas por el Instituto Politécnico Nacional. Licenciada en Actuaría por la Universidad Nacional Autónoma de México.

• Ha trabajado como consultora independiente en temas de riesgos, en compañías del sector financiero como bancos, aseguradoras y reafanzadoras, así como en la implementación de gobierno corporativo y documentación de los procesos.

• Ha impartido cursos a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) en temas como administración de riesgos de crédito y productos financieros derivados.

• Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel 1).

La nueva ley del sistema de pensiones

EN MÉXICO, INCOMPLETA E INSOSTENIBLE

Después de más de 20 años de la entrada en vigor de la Ley 97 del sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS), tras la polémica de que los trabajadores no reunían el monto suficiente para contratar una pensión vitalicia por medio de una Afore, el 16 de diciembre de 2020 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el decreto por el que se reformó la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. De acuerdo con la Comisión Nacional del Sistema para el Retiro (Consar), se busca mejorar la calidad de vida de los adultos mayores sujetos a dicha ley; además, la nueva ley será retroactiva, si así les conviene, a los trabajadores que cotizaron en la Ley 97.

La base de la reforma es disminuir las semanas cotizadas, el aumento de las aportaciones patronales, garantizar una pensión mínima y regular las comisiones que cobran las Afores. Los principales cambios en la ley para trabajadores del IMSS son:

Número de semanas cotizadas: de 1,250 que exigía la Ley 97, a partir de 2021 se reducen a 750 e irán incrementándose hasta llegar a 1,000 semanas como se muestra en la tabla 1.



TABLA 1.

SEMANAS COTIZADAS REQUERIDAS PARA TENER DERECHO A UNA PENSIÓN 2021-2030

2021

AÑO	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
SEMANAS DE COTIZACIÓN	750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1000

7

Fuente. DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Todos los trabajadores que hasta 2020 no pudieron acceder a una pensión por no cumplir con el número de semanas cotizadas pueden realizar nuevamente su solicitud bajo este esquema; aquellos que optaron por recibir los recursos de su Afore, no podrán revertir el efecto. Cabe destacar que el monto de la pensión a obtener dependerá de las semanas cotizadas, la edad del retiro y el salario promedio.

OPCIONES DE PLAN DE RETIRO

Para que los trabajadores puedan tener derecho a una pensión, se conserva la edad de retiro de 60 años por cesantía y 65 por vejez; si además cumplen con las semanas cotizadas, podrán elegir entre una pensión mensual vitalicia (pensión) o retiros programados de su ahorro en la Afore (hasta el total de su ahorro), también pueden optar por una combinación de ambos.

APORTACIÓN TOTAL

La nueva ley modifica el porcentaje de aportación con respecto al salario base de cotización de los trabajadores, que actualmente y hasta finales de 2022 es del 6.5%, y considera la aportación del patrón, gobierno

y trabajador, misma que estará vigente hasta finales de 2022 y se incrementará de forma paulatina hasta llegar a un 15% en 2030.

APORTACIÓN OBLIGATORIA PATRONAL

En lo que corresponde a las aportaciones patronales, se incrementarán de forma paulatina a partir de 2022 de 3.15% hasta un 13.87% en 2030.

APORTACIÓN OBLIGATORIA GUBERNAMENTAL

La cuota gubernamental se incrementa, a partir de 2023, de acuerdo al salario base de cotización de los trabajadores, de tal forma que los que tengan menores salarios se vean mayormente beneficiados.

APORTACIÓN DEL TRABAJADOR

Sin cambios; sin embargo, en la nueva ley se considera la unidad de medida y actualización (UMA) en lugar del salario mínimo general.

En la tabla 2 se muestran los porcentajes de aportación que estarán vigentes en 2030.

TABLA 2. CUOTAS PATRONALES, GUBERNAMENTALES Y DEL TRABAJADOR EN 2030

cxn

8

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR (SBC)	CUOTA PATRONAL	CUOTA GUBERNAMENTAL	CUOTA DEL TRABAJADOR	APORTACIÓN TOTAL
1.00 SM*	5.150%	8.720%	1.125%	15%
1.01 SM A 1.50 UMA**	6.200%	7.670%	1.125%	15%
1.51 A 2.00 UMA	8.550%	5.320%	1.125%	15%
2.01 A 2.50 UMA	9.960%	3.910%	1.125%	15%
2.51 A 3.00 UMA	10.900%	2.970%	1.125%	15%
3.01 A 3.50 UMA	11.570%	2.300%	1.125%	15%
3.51 A 4.00 UMA	12.080%	2.000%	1.125%	15%
4.01 UMA EN ADELANTE	13.870%	0.000%	1.125%	15%

Fuente. DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

REGULACIÓN Y REDUCCIÓN DE LAS COMISIONES DE LAS AFORES

A partir de su creación en 1997, las Afores cobraban comisiones sobre el flujo de las cuotas obrero-patronales (por cada aportación), sobre el monto de los activos administrados y podía ser una combinación de ambas. En 2007, se eliminaron las comisiones sobre flujo y a partir de 2008 sólo se cobran comisiones sobre el monto acumulado.

Un ejercicio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 2014, mostró que México es uno de los países que cobra las comisiones más altas (doceavo lugar de 34 miembros). Desde entonces, las comisiones disminuyeron de forma gradual y a partir de 2019 se encuentran por debajo del uno por ciento; sin embargo, siguen siendo altas.

Con la nueva reforma se pretende una reducción significativa, por medio de la entrada en vigor de un límite en el porcentaje del cobro de las comisiones. Se implementará a partir de 2022 y su cálculo dependerá del promedio de las comisiones cobradas en los sistemas de pensiones de Estados Unidos, Chile y Colombia.

De acuerdo a datos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), el límite de las comisiones representará un ahorro a los trabajadores de aproximadamente 11,000 millones de pesos en 2022 y de hasta 300,000 millones de pesos en el periodo 2022-2040.

INCREMENTO EN LA PENSIÓN MÍNIMA

Con los cambios anteriores se espera que un mayor número de trabajadores reciban una pensión y que el monto sea superior a lo que actualmente reciben y se incrementa el monto de la pensión mínima garantizada de 3,289 pesos a 4,345 pesos, aproximadamente.

CON ESTA REFORMA QUEDAN PENDIENTES LOS SIGUIENTES PUNTOS

Se pierde la oportunidad de tomar medidas para incluir a los trabajadores informales e incrementar las aportaciones de los trabajadores; así como incentivar el ahorro voluntario. Materia aún pendiente para lograr la solidez del sistema de pensiones mexicano.

Se generan estímulos para que los empleadores contraten a los trabajadores fuera del esquema de sueldos y salarios, como son los honorarios asimilados; con lo que pueden contratarlos sin tener la obligación de darlos de alta en el IMSS. Lo que implica que los trabajadores serán los más afectados.

De acuerdo con datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) la reducción de semanas cotizadas puede incrementar la cobertura de trabajadores pensionados de 34% a 82%, sin embargo, considerando que la esperanza de vida en el país es de 75.1 años en 2019 y que de acuerdo al Consejo Nacional de Población (CONAPO) en 2030 será de 76.7 años; más aún, considerando el incremento en la pensión mínima garantizada de los trabajadores, (en 2021 el Gobierno destinó 5,000 millones de pesos), el costo de las pensiones se incrementará de forma significativa para el Gobierno mexicano y el pago de las pensiones será insostenible en el mediano y largo plazo. **C**

2021

9

