



CASA ABIERTA AL TIEMPO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD: IZTAPALAPA

✓ **DIVISIÓN:** CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

✓ **CARRERA:** LIC.
ADMINISTRACIÓN

MATERIA: SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

✓ **TÍTULO:** LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS
PARA EL RETIRO EN MÉXICO.

✓ **FECHA:** NOVIEMBRE DE 1997.

✓ **ALUMNO:** ISMAEL ANDRADE GRANADOS.

MATRÍCULA: 93323254

ASESOR: ROSA MARÍA MAGAÑA.

R. Magaña
2-X11-97

Agradecimientos

A mis padres y hermano, por su apoyo y ayuda a lo largo de mi carrera, por su amor y comprensión que me alienta a seguir adelante.

A la profesora Rosa María Magaña, por sus consejos y guías para que logrará la terminación de este trabajo.

A todas las personas, familiares y amigos que estuvieron conmigo en todo momento.

ÍNDICE

Agradecimientos	I
Índice	II
Introducción	1
Capítulo I	
LA SEGURIDAD SOCIAL	3
1.1 Concepto de seguridad social	3
1.2 Antecedentes históricos de la seguridad social	4
1.3 Origen y evolución del sistema de seguridad social de México	9
1.4 Organismos del sistema de seguridad social en México	12
1.4.1 Instituto Mexicano del Seguro (IMSS)	13
1.4.2 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	17
1.4.3 Otros organismos de seguridad social en México	19
1.5 Razones para la reforma en el Sistema de Seguridad Social	21
1.5.1 Reforma del sistema de seguridad social en México: el sistema de pensiones	22
Capítulo II	
SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL VIGENTES EN LATINOAMÉRICA: CHILE Y ARGENTINA	28
II.1 El caso chileno	32
II.1.1 El sistema de previsión social chileno antes de la reforma	32
II.1.2 La reforma al sistema de pensiones en Chile	35
II.1.3 El papel del Estado chileno en la reforma	43
II.1.4 Los empresarios y sindicatos: su participación en las Administradoras de Fondos de Pensiones	45
II.2 El caso argentino	47
II.2.1 El sistema de previsión social argentino antes de la reforma	48
II.2.2 La reforma al sistema de pensiones en Argentina	50
II.2.3 El papel del Estado argentino en la reforma	53
II.3 La experiencia de Chile y Argentina en el manejo de fondos de pensiones	55
II.3.1 Chile	55
II.3.2 Argentina	58

Capítulo III

LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO, EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES MEXICANO	61
III.1 La nueva Ley del Seguro Social	63
III.1.1 Seguros que comprende la nueva Ley del Seguro Social	65
III.1.2 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez: el sistema de las AFORES	69
III.2 Las Administradoras de Fondos para el Retiro	76
III.2.1 Requisitos para organizar y operar una AFORE	78
III.2.2 Estructura de las AFORE	79
III.2.3 Constitución del capital social de las AFORES	80
III.2.4 Responsabilidades y prohibiciones de la AFORE	81
III.2.5 Comisiones que podrán cobrar las AFORES	83
III.2.6 Publicidad de las AFORES	84
III.2.7 Revocación de la autorización a las AFORES	85
III.3 Empresas operadoras de la base de datos del SAR	84
III.4 Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES)	85
III.4.1 Estructura orgánica de las SIEFORES	89
III.4.2 Régimen de inversión de las SIEFORES	90
III.5 Marco Institucional de las AFORES	91
III.5.1 Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro	93

CAPÍTULO IV

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN MÉXICO	96
CONCLUSIONES	125
Anexo 1 Contrato de registro a una AFORE	131
Bibliografía	132

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito el de mostrar un panorama del funcionamiento del nuevo sistema de seguridad social de México resultado de la reforma a la Ley del Seguro Social, enfocando su atención a un aspecto muy controvertido de la reforma a dicho sistema, la aparición de un ramo de seguro obligatorio para los trabajadores asalariados que no están al servicio del Estado, el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. La aparición de este seguro significa a su vez el surgimiento de una nueva forma de intermediario financiero, las Administradoras de Fondos para el Retiro, cuya entrada en funcionamiento entraña una modificación inmensa no sólo en el aspecto de la separación del control que ejercía el Estado mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social en la asignación y monto de las pensiones, sino que la reforma a la Ley del Seguro Social implica una transformación que va mucho más allá de una pensión, significa la modificación del sistema financiero mexicano mediante la aparición de los intermediarios financiero señalados y en consecuencia el surgimiento de un enorme flujo de capital que tendrá una gran repercusión en el país.

Este trabajo esta formado por cinco capítulos, en el primero de ellos se desarrolla lo que es la Seguridad Social, marco de referencia que sirve para situar la magnitud de la reforma a la Ley del Seguro Social, en este capítulo además de señalar los principales conceptos de seguridad social desarrollados por diversos autores se muestran los puntos en los que dichos conceptos coinciden además de presentar a los organismos encargados de llevar la seguridad social a la población en general, se hace hincapié en el Instituto Mexicano del Seguro Social puesto que es el principal afectado de dicha reforma.

El capítulo segundo esta dedicado a mostrar los modelos de reformas a la previsión social más representativos en América Latina, para ello son presentados los modelos chileno y argentino, siendo el primero de ellos el modelo que retoman otros países latinoamericanos para emprender sus propias reformas, puesto que Chile es considerado por los expertos en seguridad social como el país cuyo modelo es el más refinado en algunos aspectos, razón por la cuál

países como Argentina y México buscan obtener los beneficios de un cambio de esta magnitud.

El capítulo tercero busca explicar tanto el funcionamiento como el marco institucional de las AFORES, instituciones que personifican la reforma a la Ley del Seguro Social emprendida en 1995, persigue desarrollar cuales son las obligaciones y reglas de funcionamiento de las administradoras y los demás participantes del nuevo sistema previsional.

En el capítulo IV se agrupan las Administradoras de Fondos para el Retiro que fueron autorizadas para funcionar en México, en el se desarrollan los aspectos más relevantes relacionados con ellas, aspectos tales como las comisiones que cobran a los trabajadores por administrar sus recursos, los servicios que ofrecen a quienes se registren en ellas, etc. Así mismo proporciona información referente al proceso que deberán seguir los trabajadores para registrarse en una AFORE y demás información que permite lograr una adecuada selección.

Finalmente se presentan las conclusiones obtenidas a lo largo del desarrollo de este trabajo, que si bien es necesario aclarar no busca proponer algo nuevo si pretende proporcionar un panorama general de la situación de la seguridad social en México, poniendo mayor énfasis en lo referente a las Administradoras de Fondos para el Retiro.

CAPÍTULO I

LA SEGURIDAD SOCIAL

I.1 Concepto de Seguridad Social

No existe un concepto único de la seguridad social puesto que cada sociedad tiene rasgos que la diferencian de las demás, sin embargo todos los conceptos que es posible encontrar en los textos de la materia señalan características que resultan comunes en ellos.

Para Renaldo Guzmán Orozco la seguridad social significa el “conjuntar esfuerzos, sustituyendo la responsabilidad individual por la colectiva, para garantizar la vida y los bienes de subsistencia, siendo las estructuras gubernamentales las encargadas de coordinar dicha acción colectiva. La seguridad social representa el camino para librar al hombre de un futuro incierto otorgándole protección contra riesgos de incapacidad que lo colocarían en una situación de total vulnerabilidad” ¹.

Por su parte, Rafael Uzcategui define a la seguridad social como “el conjunto de esfuerzos encaminados a proteger la vida y los bienes de subsistencia, sustituyendo conscientemente la responsabilidad individual por la responsabilidad colectiva, mediante las acciones de toda la ciudadanía coordinadas a través de sus estructuras gubernamentales” ².

A su vez la Oficina Internacional del Trabajo considera a la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y

¹Renaldo Guzmán Orozco: “La Seguridad Social en México”, **Seguridad Social**, Secretaría de la Presidencia, México, págs. 37-48.

²Rafael Uzcategui D. **Seguro Social Obligatorio**, Caracas, Instituto de Investigaciones, Facultad de Economía, págs. 5-9.

muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”³.

Los tres conceptos resumen en forma sencilla y clara el móvil de la acción humana de todos los tiempos y de todas las partes del mundo, es decir la prevención ante la incertidumbre del futuro, que en una sociedad indiferente a contar con un sistema de seguridad social es sumamente obscuro, al mismo tiempo se plantea la imperiosa necesidad de la participación del estado en la prevención de las contingencias que amenazan el futuro de la clase trabajadora mediante la sustitución de la responsabilidad individual por la responsabilidad colectiva, dándole un carácter público a las necesidades particulares. La expresión tiene un significado diferente entre dos países, pero en esencia se interpreta como la protección que la sociedad esta obligada a proporcionar a sus miembros empleando una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que puedan sufrir y que sean resultado de la pérdida del total o de una parte de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez, vejez o muerte.

1.2 Antecedentes Históricos de la Seguridad Social

En épocas remotas el alivio de las carencias que aquejaban a la población en cuanto a enfermedades, pérdida del trabajo, indigencia, etc. recaía en instituciones privadas tales como ordenes religiosas y asociaciones civiles, en ese entonces se consideraba como una obligación de los particulares el alivio de la pobreza: algunas organizaciones religiosas proporcionaban refugio temporal a los pobres y les procuraban el sustento, en la época medieval los gremios ayudaban a sus miembros cuando se enfrentaban a alguna adversidad como las señaladas anteriormente; esos primeros intentos de ayuda fueron la base de sistemas más elaborados y de carácter estatal dedicados a remediar esta situación.

³Oficina Internacional del Trabajo: **Introducción a la Seguridad Social**, Ginebra, OIT, 3a. Ed. págs. 1-11.

En algunos países se comenzó a preparar una legislación de beneficencia cuyo objetivo era aliviar el sufrimiento de los pobres con un carácter universal sufragándolo con gastos públicos, legislación que reconocía la obligación del estado en este campo. Desgraciadamente, en los inicios de estos sistemas de seguridad social lo que esencialmente se buscaba era reducir al mínimo la posibilidad de estallidos sociales.

Para ser candidato a la ayuda del estado debía demostrarse que no se contaba con ningún medio de subsistencia, razón por la cual era demasiado humillante recurrir a ella puesto que en ocasiones la aceptación suponía la pérdida de derechos civiles y la separación de los miembros de la familia para ser trasladados a asilos distintos, de modo que antes de pedir esta ayuda se buscaba la manera de evitarla como en el caso de las economías no monetarias en las que la solidaridad familiar, de la tribu o del clan constituía la defensa tradicional contra la pobreza.

El abandono gradual de la economía pastoral y de la agricultura, y la consecuente llegada de la industrialización originaron nuevas condiciones sociales y económicas que provocaron una mayor incertidumbre de la clase trabajadora respecto al riesgo que se corre de caer en la miseria una vez que se ha concluido la vida laboral, miseria en aspectos tales como salud, recursos económicos, vivienda, educación, etc. La industrialización dio origen a una nueva y numerosa categoría de trabajadores, la clase obrera, que con su dependencia total del cobro regular de su salario es la más desprotegida en los aspectos señalados, dado que el no cobrar su salario por razones de desempleo, enfermedad o accidente de trabajo implicaba en la gran mayoría de los casos la caída en la indigencia.

Un grave error de la época fue el suponer que cada trabajador debería prever el modo en que enfrentaría una situación como las planteadas sin tomar en cuenta que los trabajadores luchaban por sobrevivir día a día, de modo que difícilmente podían ahorrar para protegerse contra contingencias futuras. Con el paso del tiempo la lucha por la protección a los trabajadores fue

ganando terreno, de manera que en los países más avanzados se organizaron regímenes de prestaciones que cubrían a grandes grupos de población de las contingencias que amenazaban su estabilidad, la expresión que se escogió para describir esta nueva situación fue la de Seguridad Social.

Como se ha señalado, Europa fue la cuna de la seguridad social al sentar sus bases más elementales desde la época medieval, sin embargo dado que nos interesa el desarrollo de este concepto en América podemos señalar que la expresión "seguridad social" fue empleada por primera vez en una ley de los Estados Unidos, la Ley del Seguro Social de 1935. A partir de entonces este término tomo fuerza, siendo durante la Segunda Guerra Mundial que se elaboró la Carta del Atlántico en la que se consignaba la importancia de la seguridad social, los países participantes en la guerra fueron los primeros interesados en la creación de las instituciones necesarias para garantizar el bienestar de la población, es en este momento en que tanto gobernantes como los gobernados consideraron que la paz y la justicia deben sustentarse en organizaciones más humanas que buscaran el progreso de todos los hombres.

En todo el mundo, la política social de los diferentes países ha sido dinámica dado que muestra una tendencia evolutiva y un incesante proceso de cambio, siendo diferente dicho cambio según el grado de desarrollo y la forma de gobierno de los países, razones que implican que los problemas a los que se enfrentan varían de uno a otro⁴.

Los países que son catalogados como del Tercer Mundo se encuentran en la fase de desarrollar y modificar las antiguas estructuras económicas y sociales que sustentan a sus sistemas de seguridad social buscando construir un sistema capaz de solucionar los problemas a los que se enfrentan en cuestiones de esta materia y que no se han podido remediar ajustando los sistemas que tradicionalmente han empleado. El principal problema al que se enfrentan dichos países es buscar un sistema que no proteja únicamente a los sectores

⁴Bernd Von Maydell "El porvenir de la seguridad social", *Revista internacional del Trabajo*, Vol.113, núm. 4, México, 1994, pág.571.

privilegiados como los trabajadores organizados o los asalariados, sino que integren a toda la población del país tomando en cuenta a sectores como los trabajadores independientes o los campesinos.

Los países socialistas no están exentos de estos problemas, siendo más visibles en aquellos que dejaron de serlo en los últimos años, en dichos países la seguridad social era consecuencia natural de la relación de empleo⁵, sin embargo la pérdida de la calidad de asalariado y el desequilibrio que ello implica ocasiona la aparición de contingencias que ponen en peligro la supervivencia a largo plazo, tales como la invalidez o muerte de quién proporciona seguridad a otros individuos, como resultaría de la muerte del jefe de familia; con el abandono del sistema económico socialista la relación de trabajador y empleador responsable de proporcionar la seguridad social se rompe, lo que hace imperativo contar con organismos independientes a la empresa encargados de proteger al trabajador.

En los países que mantienen una economía de mercado y son considerados como desarrollados, los sistemas de seguridad social son cuestionados debido a que implican altos costos que lesionan la economía del país, sin embargo los problemas que enfrentan no son meramente financieros, en la mayoría de los países desarrollados el crecimiento demográfico representa fuertes presiones a los sistemas de seguridad, presiones que se incrementan con el envejecimiento de la población resultante del aumento en la esperanza de vida de los habitantes; aunado a ello en la mayoría de los países la seguridad social depende de contar con una relación de empleo formal, lo que restringe el derecho a dicha protección.

En todos los países, sean desarrollados o en vía de serlo, capitalistas o socialistas, los sistemas de seguridad social tienden a ampliar su cobertura a toda la población del país como medio de solución a sus problemas, dejándose a un lado el esquema que sólo protegía a determinados grupos de personas, con ello se busca ofrecer una cobertura universal.

⁵Bernd Von Maydell op.cit. pág.572

El cambio de un sistema de seguridad social a otro implica además la ampliación del número de prestaciones que otorga, pasándose de un antiguo sistema que protegía de las contingencias y riesgos clásicos tales como la vejez, enfermedad, accidentes y muerte del asegurado a otro que amplía su alcance comprendiendo nuevas prestaciones tales como la protección por desempleo, subsidios durante período de incapacidad motivada por enfermedades, ayudas financieras para gastos de vivienda, matrimonio, etc.

Con la modificación a su sistema de seguridad social un país busca que la responsabilidad de la seguridad social sea compartida tanto por la población asegurada como por el Estado, teniendo en cuenta que no sólo se trata de la responsabilidad de cada individuo para consigo mismo, sino también como miembro de la sociedad, para lograr esta doble responsabilidad el más importante modelo es el desarrollado por Bismarck⁶, modelo que ha sufrido diversas modificaciones en virtud de que fue desarrollado a fines del siglo pasado, dicho modelo basa su funcionamiento en un mecanismo de previsión individual obligatorio cuyo monto es administrado por instituciones autónomas regidas por el derecho público e independientes del Estado.

Lo anterior pone de manifiesto otro aspecto que debe solucionarse cuando se considera necesario el cambio de un sistema de seguridad social a otro, este es si la organización de la seguridad social permanecerá en manos del Estado siendo financiada con recursos públicos o será administrada por un organismo de seguridad social que sea financiado mediante el pago de cotizaciones por parte de la población protegida, desgraciadamente no es posible señalar con precisión cuál de las dos formas de organización de la seguridad social conviene a cada país, dado que ello depende de sus circunstancias particulares, la tendencia actual es la de implantar el sistema de contribución individual, sin embargo esto sólo es posible cuando existen las circunstancias adecuadas. Para ello debe determinarse en que medida es aceptable que la seguridad social sea confiada a compañías privadas, en la mayoría de los países la tendencia es de autorizar a

⁶Bernd Von Maydell op.cit. pág. 575.

dichas compañías el manejo de seguros complementarios, como lo es un seguro de vejez, de retiro, etc., es decir que no administrarán el sistema en su totalidad.

I.3 Origen y Evolución del Sistema de Seguridad Social de México

En México se emplea tradicionalmente una política social cuya finalidad es lograr el bienestar económico, de salud y cultural de la población, un rasgo muy importante de la política señalada es su dinamismo puesto que debe ajustarse a las necesidades más imperantes de la sociedad ⁷. Los programas de seguridad social no deben de dejar fuera la protección que las familias necesitan ante la eventualidad de las contingencias que impliquen una amenaza de desamparo e indigencia de manera que las políticas sociales de un gobierno deben de encaminarse hacia la protección de la salud, las prestaciones económicas y los servicios sociales que le permitan al hombre librarse del miedo derivado de la incertidumbre ante el futuro y le proporcionen una vida más digna y con oportunidades de desarrollarse dentro de la sociedad.

Para el estado mexicano la política social ha sido un instrumento muy importante para evitar la inestabilidad social y mejorar las condiciones de vida de la población en aspectos sanitarios, económicos, sociales y culturales, por estas importantes razones se consideró necesario reformar la Constitución para dotar de carácter de obligatoriedad a dicha política social. El sistema de seguridad social de México tiene su origen legal en la Constitución de 1917 al otorgar facultades a cada estado para legislar sobre la materia, elevando así las garantías sociales a un rango constitucional en su artículo 123, posteriores modificaciones llevan a dicho artículo a los términos que actualmente conocemos, el artículo 123 dice en su fracción XXIX:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los

⁷Renaldo Guzmán Orozco “La Seguridad Social en México”, Seguridad Social, Secretaría de la Presidencia, México, págs. 37-48.

trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Cabe señalar que la fracción XXIX del art.123 otorga protección a todos los trabajadores y sectores sociales que sean considerados como pertenecientes a la sección A de dicho artículo, es decir que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo que se establezca entre particulares, en la sección B se considera que los trabajadores al servicio del estado también tienen derecho a la seguridad social, siendo la fracción XI de dicha sección la que señala las bases mínimas de la seguridad social para los trabajadores del Estado, textualmente la fracción XI señala que:

“La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos”.

Como puede observarse en ambas secciones del artículo 123 constitucional se otorga a los trabajadores tanto privados como al servicio del estado el derecho a la seguridad social, no obstante que la fracción XI de la sección B establece más claramente cuales deben ser las bases que sustentan el sistema de seguridad de lo trabajadores del estado la esencia de las dos secciones es la misma. Para que exista un manejo más claro de la seguridad social se expidieron la Ley del Seguro Social, que agrupa todos los lineamientos que rigen a la seguridad social de los trabajadores señalados en la sección A del artículo señalado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que norma el funcionamiento del organismo encargado

de la protección de los trabajadores considerados en la sección B de dicho artículo.

No es sino hasta el año de 1943 que surge la Ley del Seguro Social protegiendo en un principio a los trabajadores y extendiendo posteriormente su cobertura a otros grupos sociales como los servidores públicos, los campesinos, los estudiantes, etcétera.

Este instrumento de seguridad social abarcaba prestaciones tanto en especie (medicina integral, obstétrica y lactancia) como económicas, tales como subsidios por incapacidad temporal y maternidad así como pensiones e indemnizaciones por riesgos de trabajo. En años siguientes, la Ley del Seguro Social ha sido objeto de cambios y modificaciones, sin embargo los cambios coinciden en extender la protección del trabajador a su núcleo familiar, de modo que las prestaciones sobre riesgo de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte repercuten directamente en la estabilidad económica de la familia; y las prestaciones en especie no sólo protegen al asegurado sino que se hacen extensivas a sus familiares.

I.4 Organismos del Sistema de Seguridad Social en México.

El sistema de seguridad social mexicano está formado por un conjunto de instituciones que responden a las transformaciones económicas, sociales y culturales de los últimos años con una rápida dinámica de cambio con el fin de ajustarse al contexto en el que se encuentra sumergido, de este modo la seguridad social mexicana constituye un esquema de seguridad social integral⁸.

Las principales instituciones que forman parte del sistema de seguridad social son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), otros grupos sociales cuentan con sus propios institutos de seguridad social, tal es el caso de las fuerzas armadas y los diferentes institutos establecidos en los estados que forman al país, sin embargo la cobertura de estos organismos es muy

⁸Roberto Gallaga García: **La Seguridad Social en México**, IMSS, pág, 114

limitada tanto por cuestiones geográficas como por los servicios que pueden ofrecer a sus asegurados y que no pueden ser tan extensos como los que tienen la capacidad de brindar el IMSS o el ISSSTE con su presencia nacional y lo numeroso de sus beneficiarios.

1.4.1 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tiene sus bases en la Ley del Seguro Social, este Instituto es el encargado de proteger a los trabajadores contemplados en la fracción A del artículo 123 constitucional encaminando sus esfuerzos a la protección tanto del trabajador como de su familia contra los riesgos a los que se enfrenta en el trabajo y en su vida cotidiana.

El IMSS cumple su papel en el sistema de seguridad social integral desde hace 54 años, siendo la principal institución de la materia en México; hasta 1997 su funcionamiento descansa en cuatro principios básicos que son:

- **Carácter integral:** se expresa como la complementariedad y confluencia de los diferentes ámbitos que componen a la seguridad social tales como las pensiones, guarderías, prestaciones sociales (recreo y cultura), los servicios de salud y los seguros de riesgos de trabajo, ámbitos que pretenden desarrollar y aumentar las potencialidades tanto individuales como colectivas así como proteger a los trabajadores de adversidades como accidentes, enfermedades, vejez, etc.
- **Carácter solidario:** se refiere al apoyo que existe de parte de los trabajadores activos con los que se han jubilado o se encuentran incapacitados por accidentes de trabajo, enfermedad o maternidad, así como al financiamiento de los servicios de salud mediante una cuota proporcional al salario para recaudar los fondos necesarios para que todos los derechohabientes tengan acceso a los mismos servicios de salud independientemente de la cuota aportada.
- **Carácter público y obligatorio:** es resultado del derecho otorgado por el art. 123

constitucional a la seguridad social, derecho que es reconocido socialmente y es prioritario, siendo este último aspecto el que obliga a la sociedad a garantizar el acceso a la seguridad social mediante la acción pública.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores el Seguro Social se organizabahasta el 30 de junio de 1997 mediante cinco ramas de seguro, cada una de las cuales es financiada mediante la aportación de determinados porcentajes por parte del trabajador, el patrón y el Estado, dichas ramas de aseguramiento son las siguientes:

1. ***Enfermedades y Maternidad (E)***: este seguro da derecho al trabajador afiliado y su familia a recibir servicios de salud, además otorga prestaciones en especie y en dinero, tales como subsidios por incapacidades temporales.
2. ***Riesgos de Trabajo (RT)***: protege al trabajador de los accidentes y enfermedades a los que esta expuesto en el ejercicio de sus labores, brinda tanto atención médica como el pago de una pensión durante el periodo de incapacidad para laborar, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento.
3. ***Guarderías (G)***: este seguro permite a las mujeres incorporarse a la vida productiva al contar con lugares especializados en los que se atiende a sus hijos en edad preescolar mientras ellas trabajan.
4. ***Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVC y M)***:
 - ***Invalidez***: otorga una pensión al trabajador cuando sufre un accidente o enfermedad no laboral que sea un impedimento para el desempeño de su trabajo.
 - ***Vejez***: cuando el trabajador llega a la edad de 65 años se le otorga una pensión si así lo solicita, esta pensión contribuye al sostenimiento económico del trabajador y su familia.
 - ***Cesantía en edad avanzada***: a petición del trabajador se le otorga una pensión al llegar a los 60 años y no cuenta con un empleo.

- **Muerte:** este seguro protege a la familia del trabajador en caso de muerte accidental o natural.

5. **Retiro (SAR):** el trabajador es propietario de una cuenta individual de ahorro para el retiro, este ramo de seguro resulta de una modificación sufrida por la Ley del Seguro Social en 1992, mediante la cual se introdujo el Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las aportaciones del trabajador, el patrón y el Estado en este sistema de seguridad social son:

Seguro	Contribución	Prima (%)	Aportación (%)			Régimen	Institución que lo administra
			Patrón	Trabajador	Estado		
E y M	Tripartita	12.5	8.75	3.125	0.62	Reparto	IMSS
IVC y M	Tripartita	8.5	5.95	2.125	0.42	Reparto	IMSS
RT	Patronal	2.5 (1)	2.5 (1)	0		Reparto	IMSS
G	Patronal	1.0	1.0	0		Reparto	IMSS
SAR	Patronal	2.0	2.0	Voluntaria		Capitalización individual	Bancos
Total		26.5	20.20	5.250	1.04		

(1) promedio.

Los porcentajes señalados se aplican al salario base de cotización (SBC)

El SBC se calcula sumando el sueldo y demás percepciones del trabajador.

En el seguro de IVC y M se límite superior de cotización es de 10 SMGDF

El límite superior en los demás seguros es de 25 SMGDF

SMGDF es el salario mínimo general del Distrito Federal

Los trabajadores que perciban más del límite señalado en el seguro de IVC y M y en los demás pagará la cuota correspondiente a dicho límite.

El IMSS fue creado en un periodo de crecimiento y estabilidad que duró aproximadamente 20 años por lo que el instituto pudo financiar sin problemas su operación e incrementar su cobertura contando con el apoyo del Estado, dado que se buscaba la estabilidad social y el fortalecimiento de las instituciones de seguridad social.

Sin embargo, en los años setentas y ochentas el efecto generalizado de la crisis económica afectó a la seguridad social, generando el encarecimiento del costo de los servicios que brindaba el IMSS a los asegurados, no obstante la crisis

el Instituto siguió ampliando su cobertura pero sin modificar significativamente la estructura de cotización establecida desde su fundación.

La crisis económica, al golpear severamente a la planta productiva impide la generación de empleos y el aumento en los salarios repercutiendo directamente en las finanzas del Instituto puesto que a pesar de que aumenta el número de afiliados los que tienen una mayor capacidad de aportación representan un porcentaje menor, en tanto que los afiliados de bajos ingresos corresponden a un mayor porcentaje, todo lo cual afecta al equilibrio financiero del Instituto.

En resumen, Agustín Barbosa⁹ considera que los problemas financieros que el IMSS enfrenta resultan de:

- el otorgamiento de prestaciones socialmente útiles, pero para las cuales no existe una fuente de financiamiento.
- disminución de las aportaciones estatales a la seguridad social, y los procesos inflacionarios que enfrentan los sistemas.
- los cambios demográficos y sociales que no son equilibrados con una mayor afiliación de individuos que realicen aportaciones al sistema.
- falta de crecimiento real de la economía de los países.

Todos los problemas señalados y las condiciones que Barbosa Kubli señala como origen de las dificultades que enfrentan los sistemas de seguridad social se presentan en México, y por consecuencia en el IMSS, razones por las cuales el IMSS ha sido el blanco de modificaciones en las leyes que sustentan su funcionamiento, modificaciones que serán tratadas en capítulos posteriores.

⁹Agustín Kubli Barbosa: "Perspectivas de la seguridad social mexicana", *Cuestión Social*, Núm. 34, México, 1994, págs. 37-39

I.4.2 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Por su parte, en el año de 1925 los trabajadores al servicios del estado ya estaban parcialmente protegidos por la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro, esta ley únicamente los amparaba en el aspecto económico (retiro y pensiones), no es sino hasta 1959 que surge el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE), incorporándose prestaciones similares a las que protegían a los trabajadores afiliados al IMSS.

El ISSSTE otorga protección a cerca de 9 millones 183 mil derechohabientes, de los cuales 2 millones 162 mil son trabajadores activos y casi 285 mil 800 son pensionados, para otorgar los servicios que dichos afiliados le demandan el ISSSTE cuenta con una infraestructura compuesta por 1,192 unidades médicas¹⁰.

El Instituto ofrece a sus derechohabientes 21 seguros, prestaciones y servicios, el siguiente cuadro muestra los seguros que ofrece el ISSSTE a sus afiliados.

Seguros, prestaciones y servicios que otorga el ISSSTE	
I	Medicina preventiva
II	Seguro de enfermedades y maternidad
III	Servicios de rehabilitación física y mental
IV	Seguros de riesgo de trabajo
V	Seguro de jubilación
VI	Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios
VII	Seguro de invalidez
VIII	Seguro por causa de muerte
IX	Seguro de cesantía en edad avanzada
X	Indemnización global
XI	Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil
XII	Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados
XII	Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto

¹⁰Carlos López Ángel: "ISSSTE: la reforma pendiente", **El Cotidiano**, Núm. 78, México, Edit. UAM Azcapotzalco, Septiembre de 1996, pág. 64

XIV	Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
XV	Préstamos a mediano plazo
XVI	Préstamos a corto plazo
XVII	Servicios que contribuyan a mejora la calidad de vida del servicio público y familiares derechohabientes.
XVIII	Servicios turísticos
XIX	Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación
XX	Servicios funerarios
XXI	Sistema de Ahorro para el Retiro

No obstante que el ISSSTE cuenta con el apoyo gubernamental y atiende a una población más reducida que la del IMSS también enfrenta problemas en su funcionamiento, para ello ha planteado la conveniencia de emprender un proceso de modernización, el director general del Instituto¹¹ señala las siguientes líneas de acción para la modernización del ISSSTE:

1. Otorgamiento de pensiones justas a los trabajadores logrando la eficiencia en la administración del sistema de pensiones y jubilaciones.
2. Mejora de los servicios médicos y de asistencia.
3. Optimización del gasto y la recaudación de servicios como medio para fortalecer las finanzas del Instituto.
4. Ampliar la participación de los trabajadores en las decisiones que afecten al Instituto.

Lo anterior es el reconocimiento de la dificultad de financiar la autosuficiencia del ISSSTE, como se mencionó en párrafos anteriores, el ISSSTE enfrenta problemas similares a los del IMSS, pues las más altas autoridades del Instituto consideran como causas de su situación financiera el crecimiento de la

¹¹Desplegado publicado en diferentes diarios de circulación nacional, 14, 15 y 18 de marzo de 1996, firmado por Manuel Aguilera Gómez, director general del ISSSTE y otros funcionarios.

población así como la estructura de edades, la falta de movilidad en los montos de las cotizaciones y el estancamiento del número de cotizantes¹².

Si la reforma al sistema de seguridad social se apega a la más pura ortodoxia no será aceptado el mantener un sistema paralelo como el representado por el ISSSTE y cuyo pilar básico es la administración pública de fondos colectivos, esto hace pensar en una posible reforma a la Ley del ISSSTE similar a la sufrida por la del IMSS, teniendo esto en cuenta puede pensarse en que se esperan los resultados que arroje el nuevo sistema del IMSS para contar con elementos suficientemente convincentes para iniciar el cambio en el ISSSTE, pues tal vez no son las dificultades técnicas, sino la resistencia de los sectores afectados las que aplazan este cambio.

1.4.3 Otros Organismos de Seguridad Social en México.

Existen otros regímenes de seguridad en el país que otorgan prestaciones similares a las del IMSS o el ISSSTE, como el Seguro Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM) basado en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas de 1976.

Así mismo cada estado de la federación tienen la capacidad de implantar sus propios esquemas de seguridad social, un ejemplo de esto es el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), que es el instituto encargado de aplicar la ley que establece un régimen que protege a los servidores públicos y sus dependientes económicos brindando prestaciones de salud, económicas, sociales y culturales.

1.5 Razones para la reforma en el Sistema de Seguridad Social.

Debido a que los sistemas de seguridad social vigentes en gran parte del mundo fueron concebidos bajo otras circunstancias (algunos datan de hace dos siglos), han perdido la capacidad de mejorar las condiciones de vida de la

¹²ISSSTE, Informe anual de Actividades, 1995, Programa de Trabajo 1996

población, razón por la cual estas naciones se han visto en la necesidad de poner en marcha nuevos sistemas de seguridad social sustentables a largo plazo que se adapten al cambiante entorno socioeconómico y que garanticen tanto su viabilidad financiera como su eficacia para cumplir su fin primordial ,otorgar seguridad a la población ¹³.

Como se ha señalado anteriormente entre los aspectos más importantes que un sistema de seguridad social contempla se encuentra la jubilación de los trabajadores; los actuales sistemas implican cada vez más presiones a las finanzas públicas dado que las contribuciones de los afiliados no son suficientes para cubrir los gastos de jubilación por lo que se recurre a subsidios estatales que finalmente recaen en contribuciones tributarias más pesadas para el grueso de la población.

Otro aspecto que origina la decadencia de los sistemas de seguridad social es la composición de la sociedad pues actualmente existe una esperanza de vida mucho mayor que cuando dichos sistemas fueron creados, lo que origina una diferencia más marcada entre contribuyentes activos y pasivos.

La coyuntura económica adversa a la que se enfrenta la economía mundial es otro factor que daña a los sistemas de seguridad social al disminuir la creación de empleos y consecuentemente la masa salarial que son la base de la cotización para los servicios de salud y jubilación, también provoca un aumento de la economía informal, situación que dificulta el acceso de grandes masas de población a la seguridad social, puesto que no contribuyen al sistema formal de seguridad pero que si requieren de los servicios ¹⁴.

Los sistemas mencionados de diferentes países han requerido de reformas dada la crítica situación financiera a la que se enfrentan, muchos de estos planes públicos demandan cuantiosos recursos estatales motivados por su ineficiencia; en otros casos los sistemas de pensiones se encuentran en dificultades puesto

¹³Homero Urías Brambila: "La Reforma Previsional en América Latina", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9, págs. 679-682.

¹⁴Homero Urías Brambila op.cit. pág.680

que los recursos que originalmente eran destinados a ellos son desviados a otros servicios de seguridad social como el de salud o sirven para financiar al gobierno mediante instrumentos de bajo rendimiento.

Por otra parte, en la mayoría de los sistemas las pensiones son financiadas con los impuestos que muy probablemente son pagados por la población pobre, que no tiene acceso a esas prestaciones; los problemas de estos sistemas están ligados con situaciones tales como la evasión del pago de seguro social durante gran parte de la vida laboral y la inscripción en dichos programas en la última fase de dicho periodo con lo que obtiene una pensión basada en los últimos sueldos percibidos; al mismo tiempo los aumentos en las contribuciones que deben hacerse para el funcionamiento de los sistemas de pensiones generan distorsiones en el mercado laboral pues ocasionan el aumento en el costo de la fuerza de trabajo ¹⁵.

Las reformas a las que se han sometido los programas de seguridad social de diferentes países generan beneficios tanto a la población civil como al país en su conjunto, se pueden esperar algunos beneficios potenciales, algunos de ellos son:

- 1.- reducción de las distorsiones en el mercado laboral. Esto se debe a que deberán bajar los impuestos al trabajo reduciendo el costo de la fuerza de trabajo y aumentando el salario real del trabajador, a la vez de que disminuye la economía informal mediante la generación de empleos.
- 2.- aumentan los beneficios obtenidos por el trabajador al existir una cuenta individual, permitiéndole aportar una mayor cantidad a ella.
- 3.- se impulsa el sistema financiero de los países reformistas al inyectar enormes cantidades de capital en sus bolsas de valores y otros mercados financieros.
- 4.- se invierten en infraestructura mucho más que con los sistemas anteriores.

¹⁵ Robert Lacey: "La Reforma de la jubilación en América Latina: los retos y el papel del Banco Mundial", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9, págs. 683-691.

Para que una reforma cumpla con su cometido debe de enfrentar algunos retos, los principales a los que hacen frente son la búsqueda de equidad y cobertura, los relacionados con la industria de los seguros, las regulaciones de carteras y competencia y los costos administrativos de los nuevos sistemas.

En cuanto a la equidad y cobertura los nuevos programas deben de buscar hacer frente a las necesidades básicas de la población, así como el aumento de la masa social que tiene acceso a un seguro. Una reforma al sistema de retiro de un país implica la necesidad de contar con una industria de seguros con manejos claros y transparentes en cuanto a opciones disponibles para los afiliados, costos que deberán cubrir y los riesgos a los que se someten, desgraciadamente en la gran mayoría de los países que están llevando a cabo reformas este es un problema muy grande pues la industria de los seguros esta llena de deficiencias y malos manejos.

La cartera que maneja una aseguradora debe ser limitada en cuanto a los instrumentos en que puede invertir los fondos y la tasa de ganancia que deberá reportar a sus clientes para que este en posibilidades de garantizar una pensión mínima al momento del retiro, por último, los diferentes planes de jubilación se enfrentan a altos costos por su funcionamiento, los cuales debe de mantener lo más bajos posible sin descuidar la calidad del servicio para poder obtener rendimientos atractivos ¹⁶.

1.5.1 Reforma del sistema de Seguridad Social en México: el sistema de pensiones.

El sistema de seguridad social de México, al igual que muchos sistemas de otros países enfrenta problemas que ponen en cuestión su capacidad para cumplir el fin por el que fue creado dado que trabaja con déficit, la población activa es menor a la pasiva y la economía atraviesa por malos momentos; el Instituto con mayor participación en el sistema de seguridad social de México, como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto que a pesar de sus realizaciones enfrenta severos problemas.

El IMSS se enfrenta a tres problemas principales que hacen necesaria la reforma a la Ley que lo sustenta, a continuación se señala cada uno de ellos.

El primer problema es el de la cobertura, pues para ser sujeto de aseguramiento es necesario tener un empleo formal, razón por la cual sólo el 38% de la población económicamente activa de México (52% de la población total) cuenta con algún tipo de seguro social¹⁷, esta circunstancia limita el objetivo de expansión pues en la situación actual de creciente desempleo y bajo poder adquisitivo no existen las condiciones para lograr la afiliación de trabajadores que aporten mayores cantidades para el sostenimiento del sistema de seguridad social. El sistema vigente hasta el 30 de junio de 1997 sostiene la premisa de que el crecimiento de la economía implica el aumento del número de empleos disponibles y consecuentemente el incremento de los salarios, sin tomar en cuenta que solamente se están desarrollando sectores que utilizan tecnologías avanzadas que no implican el uso masivo de mano de obra, pero si la capacitación y actualización de la ya contratada, en términos generales la ampliación de la cobertura se ve obstaculizada por la situación imperante en el país en la que es muy difícil crear empleos y mucho más lo es incrementar los salarios de los trabajadores.

El segundo problema es el grave desfinanciamiento del sistema de pensiones, este fenómeno es causado principalmente por las siguientes razones¹⁸:

- la disminución en las aportaciones estatales, que pasaron del 11% de los ingresos del IMSS en 1980 a tan sólo el 5% en 1994;- la falta de ajustes reales a las contribuciones patronales y de los trabajadores como resultado de políticas proteccionistas en el primero de los casos y por los bajos niveles salariales en el segundo;

¹⁶Robert Lacey op. cit.

¹⁷Ma. de Lourdes Fournier y Pedro Moreno: "Saldos y Perspectivas de la Reforma de la Seguridad Social en México", *El Cotidiano*, México, septiembre de 1996, No. 78, págs. 5-11.

¹⁸ Ma. de Lourdes Fournier op.cit. pág.8.

- el aumento en la esperanza de vida de los mexicanos como resultado de las mejoras en materia de salud, lo que ocasiona que se paguen pensiones durante más tiempo aumentando las cargas financieras y el desequilibrio del IMSS;
- las diversas crisis recurrentes y sus efectos negativos en el empleo.

Otras razones que han llevado a una situación de desfinanciamiento del sistema de seguridad social son más particulares y al interior del IMSS, entre las que se pueden mencionar las inadecuadas estrategias de inversión de las reservas que posee puesto que se favoreció la inversión en activos fijos dejando a un lado otros instrumentos que pudieran haber resultado más rentables, al exceso de gastos de administración resultado de la enorme máquina burocrática que mantiene y a actos de corrupción en que han incurrido un gran número de funcionarios, y que van desde grandes fraudes hasta pequeños pero constantes robos de materiales, medicinas, etc.

El tercer problema al que se enfrenta el Instituto es tal vez el más visible, es el referente a la mala calidad del servicio que brinda sobre todo en atención médica, pérdida de calidad que puede imputarse al aumento en la demanda de los servicios como resultado de la crisis por la que atraviesa el país y que ocasiona la intensificación de la jornada de trabajo del personal médico y la carencia de suministros necesarios para la prestación de los servicios, así como la obsolescencia de gran parte del equipo empleado por el Instituto¹⁹.

Debido a lo señalado una de las acciones más importantes es la transformación del sistema de seguridad social a través de una nueva legislación que busca fortalecer al IMSS para que continúe garantizando el derecho a la salud, la asistencia médica, las prestaciones sociales y los medios de subsistencia mediante el fortalecimiento de sus finanzas recuperando así su estabilidad.

Para el logro de lo anterior en diciembre de 1995 el Congreso de la Unión aprobó la Nueva Ley del Seguro Social, estando encaminadas las principales reformas a la modificación del seguro de pensiones. Esta última es la razón

¹⁹Ma. de Lourdes Fournier op. cit. Pág.9.

principal de emprender este trabajo, enfocándolo concretamente al nuevo sistema de pensiones en México y que tiene repercusiones tanto para los trabajadores como para las empresas, la importancia de este trabajo radica en la separación de los fondos de retiro de la administración pública puesto que los recursos de los trabajadores serán administrados por compañías privadas con el consecuente fortalecimiento del sistema financiero mexicano mediante el inmenso flujo de recursos provenientes de las aportaciones de los trabajadores.

Si se toma en cuenta las expectativas de crecimiento de la población pasiva entre 1995 y el año 2010 serán mayores a las de la población en edad de trabajar, al mismo tiempo la economía informal crece a un ritmo desmesurado dejando fuera de la protección a todos los sujetos que participan en ella, lo que implica que la presión sobre la seguridad social aumentará significativamente si no se corrige el actual modelo ²⁰. Como se ha mencionado con anterioridad la seguridad social en México ha sido testigo de la considerable transformación de la planta productiva al igual que de los cambios de la población, cambios que no pudieron ser previstos en toda su magnitud cuando el sistema fue creado, del mismo modo que no se previó la necesidad de ampliar el abanico de servicios en la misma proporción de los ingresos que se requerirían para el funcionamiento del sistema.

El sistema de previsión social actual de México, al igual que la mayoría de los del mundo además de ser obligatorio tiene dos características fundamentales: la pensión se fija de antemano como una proporción de lo que obtiene la persona como salario en su vida activa, y como segunda característica el que las pensiones de los jubilados se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos en ese momento; este sistema es

²⁰Homero Urías Brambila: "La Reforma Previsional en América Latina", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9, págs. 679-682.

conocido como de reparto de beneficio definido y es administrado por dos organismos: el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ambos institutos se complementan con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo para la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) respectivamente ²¹.

Al igual que en los demás países, en México no se cuestiona la necesidad de contar con un sistema que tenga el carácter de obligatorio, esto en virtud de que se carece por parte de la población de visión para prever el financiamiento de su vejez (no existe un ahorro personal y voluntario), lo que si es cuestionado es, como anteriormente se anota, la inviabilidad y falta de transparencia del antiguo sistema, así como su inequitatividad.

La reforma al sistema de pensiones de México busca preservar a éstas de la inflación al mismo tiempo que se mejora la distribución de los beneficios y se manejan transparentemente los recursos, se encamina a incluir a los sectores de la población que se encontraban fuera de la protección de la seguridad social al mismo tiempo que se respeta a los trabajadores que ya formaban parte del sistema evitando incrementar la carga a la nómina, siendo uno de los objetivos más importantes el de garantizar la viabilidad financiera del sistema ²².

El siguiente capítulo tiene la finalidad de presentar una visión de las consecuencias de la reforma a los sistemas de seguridad social en otros países, concretamente Chile y Argentina, ambos considerados como los ejemplos en los que se ha basado México para emprender su propia reforma, de los dos países que se presentan Chile es el más importante dado que es señalado como el mejor modelo de lo que puede suceder en México con la reforma a la Ley del Seguro Social.

²¹Sergio Kurczyn Bañuelos: "Reforma del Sistema de Pensiones Mexicano: Principales Aspectos Macroeconómicos", *Comercio Exterior*, México, septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9, págs. 741-754.

²²Gabriel Martínez: "Ahorro y Seguridad Social en México", *Comercio Exterior*, México, septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9, págs. 730-740.

El siguiente capítulo tiene como finalidad el mostrar algunos aspectos relacionados con los sistemas de pensiones de Chile y Argentina, siendo ambos países considerados como los ejemplos observados por México al momento de emprender su propia reforma, reforma que se aproxima enormemente a la emprendida por Chile, razón esta por la cual es de gran importancia conocer el sistema chileno antes de revisar las modificaciones hechas al sistema de seguridad social de México.

CAPÍTULO II

SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL VIGENTES EN LATINOAMÉRICA: CHILE Y ARGENTINA.

En algunos países de América Latina se han puesto en marcha sistemas de previsión social en respuesta a los problemas que los sistemas de seguridad social tradicionales han presentado; con el cambio de sistema se busca la implementación de una previsión social sustentable a largo plazo que realmente mejore las condiciones de vida de la población.

Los modelos que caducaron cooperaron en la mejora de las condiciones de vida de la población durante bastante tiempo, sin embargo el cambio en las condiciones socioeconómicas originado por el transcurso del tiempo los llevaron a un gradual agotamiento acompañado de una franca inviabilidad que se manifestó desde diversos puntos de vista, como lo son la cobertura y la calidad del servicio, sin embargo su rezago es más patente en el aspecto financiero en cuanto a su eficacia para asegurar un retiro digno a los trabajadores.

Generalmente la base empleada por los países en desarrollo contra los riesgos de vejez, invalidez y muerte es un régimen público¹, este tipo de régimen se apoya en disposiciones enunciadas en una ley o reglamento que norman su aplicación. En ellas se precisan los derechos y obligaciones de las personas que serán protegidas por dicho régimen, así como las cotizaciones que deberán pagar y las prestaciones que han de recibir. En la mayoría de los casos al menos para ciertas partes de la población el régimen público es obligatorio y es administrado por el Estado o por un organismo paraestatal autónomo que es fiscalizado por los poderes públicos por medio de un consejo de administración.

En los países señalados existen predominantemente dos tipos de regímenes públicos: el seguro social y el sistema de la caja nacional de previsión, existe una variante de la segunda opción, que es el régimen de ahorro obligatorio que da derecho a una renta vitalicia, como el instituido en Chile en 1981 y que más adelante será descrito.

¹ Subramaniam N. Iyer: "La reforma de los regimenes de pensiones en los países en desarrollo", *Revista Internacional del Trabajo*, México, 1993, Vol.112, Núm. 3, págs. 395-417.

En el modelo del seguro social se establecen de antemano la cuantía de las prestaciones, en base a las cuales se calculan las cotizaciones que deberán hacerse a él. Generalmente las prestaciones son proporcionales a los ingresos del trabajador afiliado, al momento en que recibe su pensión esta es calculada tomando en cuenta los ingresos del interesado y su periodo de cotización siendo abonada en forma periódica en el transcurso del tiempo que dura el derecho a recibirla, en este régimen se enuncia normalmente en su legislación un principio de reajuste del valor de las pensiones, sin embargo no siempre es definido exactamente tal mecanismo, sus costos suelen quedar repartidos entre los asalariados y los empleadores existiendo una aportación por parte del Estado, este modelo es considerado de redistribución pues supone implícitamente una compensación y repartición de los gastos y de los recursos.

En cuanto al modelo de la caja nacional de previsión se puede señalar que en él las cotizaciones son definidas previamente, es decir que se determina una tasa de cotización, dependiendo las prestaciones de la cuantía de las cotizaciones acumuladas y de los intereses que producen dichas aportaciones. A diferencia del modelo anterior en el de la caja nacional de previsión se contabilizan las cotizaciones por separado para cada trabajador asegurado contando este con una cuenta individual, al momento en que decide pensionarse recibe una suma fija, o en su caso sus herederos de una de las eventualidades previstas (vejez, invalidez o muerte), en ese momento el afiliado puede optar por contratar una renta vitalicia, los recursos que se aportan a la caja nacional de previsión son pagados en parte por el trabajador y en parte por el empleador, sin contar con aportaciones estatales. La variante de este modelo es el plan obligatorio de ahorro, en él la suma que se acumula en la cuenta individual del trabajador es convertida en una renta vitalicia de valor reajutable y que no puede ser menor a una suma mínima dada, esta conversión en una renta vitalicia es forzosa a diferencia del modelo anterior².

Las ventajas de contar con un modelo de seguro social son las siguientes:

² Subramaniam N. Iyer op. cit. Pág. 398

- proporciona prestaciones periódicas que protegen al asegurado durante toda la contingencia;
- proporciona a los afiliados prestaciones a las que no podrían tener acceso si se tomará en cuenta el monto de sus aportaciones;
- protege a los asegurados contra los riesgos de una inflación.

No obstante los beneficios señalados también existen problemas derivados del modelo de seguro social, entre ellos se encuentra el que no existe claridad en el manejo de los recursos acumulados pues no se asignan las aportaciones a cuentas individuales, además se observa que al no existir una correspondencia entre las aportaciones hechas y los beneficios recibidos los asegurados tienden a sustraerse de la obligación de cotizar declarando parcialmente los ingresos laborales de los que surge su aportación.

Las ventajas de la caja nacional de previsión están representadas por su mayor transparencia lo que implica menor intervención estatal y un efecto más verosímil en el ahorro nacional, sin embargo el implementar este modelo también presenta inconvenientes: proporciona al afiliado un flujo de recursos importantes que pueden gastarse irreflexivamente (recuérdese que al momento del retiro del trabajador se le entrega el monto acumulado en su cuenta individual) llevando a los asegurados a la miseria al llegar la vejez, además en este modelo los afiliados deben afrontar los riesgos de inflación y deben establecer altos niveles de cotización para asegurarse prestaciones suficientes en el futuro. En cuanto al plan obligatorio de jubilación con derecho a una renta vitalicia se considera que presenta una ventaja sobre la caja nacional de previsión pues proporciona una renta en lugar de una suma fija y liga más directamente las prestaciones a las necesidades del asegurado al establecer una pensión mínima y protegerlos de la inflación.

Los sistemas previsionales de muchos países latinoamericanos, son considerados por la Nueva Ortodoxia Previsional (NOP)³ como económicamente

³NOP: para poder tener acceso a los créditos del Banco Mundial este organismo publicó un manual de análisis y procedimiento de las reformas a los sistemas de previsión social, a estos requisitos se les ha denominado la Nueva ortodoxia previsional. Banco Mundial, "Envejecimiento sin crisis", Washington, 1994.

ineficientes e injustos socialmente en función a tres áreas: sus efectos inequitativos, una administración ineficiente y las distorsiones económicas que provocan.

La NOP considera que la inequidad es explicada en base a tres argumentos: la caída del valor de los beneficios, la falta de vinculación entre la cuantía de los beneficios y la de los aportes y la exclusión de los trabajadores más pobres, lo anterior se traduce en que sólo algunos de los trabajadores obtienen beneficios mientras que todos se ven obligados a contribuir, así como el hecho de que las primeras generaciones de jubilados obtuvieron mayores beneficios que las posteriores.

La administración deficiente resulta de los elevados costos administrativos del sistema, en cuanto a las distorsiones económicas que se señalan anteriormente estas se manifiestan en una alta tasa de rendimiento inicial que es insostenible a largo plazo, las contribuciones a que se obliga a los trabajadores fomentan la evasión fiscal y se permite la jubilación antes de llegar a la edad adecuada, con lo que se desperdicia parte de la época activa del trabajador.

La NOP propone el remplazo de los sistemas vigentes por fondos de pensiones de capitalización individual administrados por empresas privadas pero manteniendo la participación estatal en el aspecto de que el Estado garantice una pensión mínima, la NOP considera que este sistema implica un círculo virtuoso compuesto por el ahorro-crecimiento-mejores salarios-mayores beneficios siendo capaz de adecuarse a los cambios demográficos del país y es más equitativo en virtud de que los beneficios se vinculan con las aportaciones dejando los subsidios para los trabajadores que no lograron acumular el capital mínimo, además de que son más baratos como resultado de la competencia que necesariamente se presenta entre las diferentes empresas administradoras⁴.

El primer país latinoamericano que reformó su sistema es Chile, país que a partir de 1981 incorporó un segundo nivel obligatorio de cuentas individuales de retiro con pleno financiamiento, a raíz de la experiencia chilena se emprendieron

⁴Rubén M. Lo Vuolo: "Reformas previsionales en América Latina: el caso argentino", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, págs.692-702.

reformas en los sistemas de jubilación de otros países, dichos cambios pueden clasificarse de la siguiente manera:

- 1) Chile, que es el país pionero en la reforma previsional y que es considerado como el país de primera generación;
- 2) la segunda generación esta integrada por los países en los que la reforma ha sido aprobada por los órganos legislativos correspondientes, dichos países son: Argentina, Colombia, Perú, Uruguay, y México;
- 3) se clasifica como países de tercer generación a aquellos en donde el poder legislativo ya considero adecuada la reforma y el poder legislativo estudia la legislación correspondiente;
- 4) los países que integran la cuarta generación son aquellos en los que la posibilidad de una reforma es muy alta y es estudiada seriamente, algunos países de cuarta generación son: Brasil, El Salvador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Ecuador;
- 5) finalmente se ubica una quinta generación, los países que se encuentran en ella son aquellos en los que la reforma apenas es visible en la agenda política, tal es el caso de Guatemala, Panamá y Paraguay.

Se considera que la crítica situación financiera de los sistemas públicos de retiro son una de las principales razones para su reforma, de modo que la mayoría de los sistemas registran déficit implicando una cuantiosa deuda pública, es por eso que en algunos países como Chile y Argentina se realizaron las reformas pertinentes para corregir la declinación de los sistemas, en las siguientes páginas se describe la situación de Chile que como se ha mencionado anteriormente es el país latinoamericano pionero en las reformas previsionales, y posteriormente la de Argentina considerado como un país de segunda generación.

II.1-El caso chileno

II.1.1 El sistema de previsión social chileno antes de la reforma.

Como ya se mencionó con anterioridad Chile es el país latinoamericano que es considerado como el pionero al emprender una reforma total de su sistema de seguridad social, siendo más marcada en el aspecto de la seguridad

previsional o sistema de pensiones, en la actualidad Chile tiene una población económicamente activa de alrededor de 5'500,000 personas, población que genera los recursos empleados en los sistemas de seguridad social.

La previsión social chilena comenzó a desarrollarse rápidamente a partir de 1925, hasta esos momentos no se contaba con un sistema integral puesto que la legislación de previsión social fue dictada de manera dispersa resultando diferentes regímenes para los diversos grupos de asalariados, obteniéndose una cobertura deficiente y una precaria estructura de seguridad social puesto que en la mayoría de los países donde se inicia un sistema de seguridad social los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte se consideran aisladamente y no se toman en cuenta otro tipo de prestaciones (educación, guarderías, cultura, etc.), posteriores análisis hacen visible su interdependencia, además de que conducen a un resultado común, la capacidad de conservar el trabajo.

En Chile no es sino hasta 1939⁵ que la Dirección General de Previsión Social presenta al Supremo Gobierno un anteproyecto que plantea un sistema unitario de previsión social, sin embargo a pesar de que les otorgaba beneficios algunos sectores de la población no lo comprendían.

A pesar de las dificultades a las que se enfrentaba, Chile siguió adelante en su intento de dotar de seguridad a su población, esto motivo que retomará aspectos aprobados en la Conferencia de Filadelfia de 1944, conferencia que tuvo por objeto preparar los planes que debían implementarse en los países que participaron en la Segunda Guerra Mundial y de cuya experiencia se nutren diversos países⁶, uno de los puntos más importantes de dicha declaración indica que la colectividad debe responder de los riesgos individuales a los que se enfrentan sus miembros.

Al comienzo de la década de los setentas Chile contaba con uno de los sistemas más avanzados de la región pues protegía a prácticamente toda la población de todas las contingencias, y otorgaba prestaciones muy generosas. No obstante sus avances implicaba una gran complejidad legal y se hallaba muy

⁵ Julio Bustos Acevedo: **La previsión social en Chile**, Universidad de Chile, 1975, págs. 131-150.

⁶ Julio Bustos op. cit. pág. 142

fragmentado⁷ pues existían más de cien programas independientes de pensiones, no era coordinado efectivamente y se prestaba al otorgamiento de privilegios además de que representaba una enorme carga económica (los gastos totales del sistema equivalían a 17% del PIB) al requerir de grandes subvenciones estatales.

El sistema chileno de retiro sufrió diversas modificaciones, presentándose una de ellas en 1979, año en el que se emite el decreto-ley 2448 que establece un sistema uniforme de pensiones sustituyendo a un sistema que permitía a los trabajadores públicos o privados jubilarse al cumplir 30 o 35 años de servicios sin tomar en cuenta la edad del trabajador, este decreto eliminó la jubilación por antigüedad sustituyéndolo por un límite parejo de edad para alcanzar la jubilación, siendo de 65 años para los hombres ya fueran empleados u obreros y de 60 años para las mujeres, esta modificación de los límites de edades para la jubilación beneficiaron al sistema al representar un incremento en el tiempo de cotización y una etapa de pasividad del trabajador menor a la del anterior sistema.

La última modificación sufrida por el sistema de previsión social chileno fue respaldada por el decreto-ley 3500 de mayo de 1981⁸, mediante el cual el gobierno chileno introduce una reforma radical en el régimen público de pensiones y vejez administrado hasta entonces por el Instituto de Normalización Previsional, esta legislación establece la instalación del sistema de capitalización individual administrado por entidades privadas que implica menores costos para los trabajadores de nuevo ingreso al sistema, sin embargo los trabajadores que permanecen en el antiguo sistema no recibieron este beneficio, señalando este último aspecto como una medida discriminatoria para los trabajadores de mayor antigüedad.

Como ya se mencionó el nuevo sistema de pensiones chileno transfirió la responsabilidad a un sistema de fondos de pensiones que será administrado por entidades privadas. La adopción de esta medida por parte del Estado chileno se

⁷ Colín Gillion y Alejandro Bonilla: " La privatización de un régimen nacional de pensiones: El caso chileno", *Revista Internacional del Trabajo*, México, 1992, Vol.111 , Núm.2, pág. 201

⁸ Jaime Ruiz Tagle: "El nuevo sistema de pensiones en Chile: una evaluación preliminar", *Revista Internacional del Trabajo*, México, septiembre de 1996 pág. 703.

debió a que el antiguo régimen previsional no consiguió hacer realidad los planes sobre la cuantía de las prestaciones que debía otorgarse a los trabajadores ni extender su cobertura a todo el territorio nacional, además del creciente descrédito del dispositivo institucional encargado hasta 1981 de la administración de esos fondos.

II.1.2 La Reforma al Sistema de Pensiones de Chile

En noviembre de 1980 Chile inicia la reforma en su sistema de jubilación mediante el decreto-ley 3500, decreto que entró en vigor en mayo de 1981 creándose un sistema de pensiones basado en el establecimiento de un dispositivo de cuentas de capitalización individual para la creación de un fondo que será administrado por instituciones privadas que buscan obtener beneficios de dicha administración, este nuevo sistema esta destinado a servir a los trabajadores de la sociedad civil, quedando fuera de él las fuerzas armadas y del orden público en virtud de que cuentan con sus propios sistemas de reparto. Para la administración de los fondos generados por las aportaciones de los trabajadores se crearon las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en el año de arranque del sistema se contó con 12 instituciones de este tipo, sin embargo con el transcurso del tiempo su número aumento, cabe destacar que las AFP son supervisadas y reguladas en su funcionamiento por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

A pesar de que la reforma al sistema de pensiones chileno es la más antigua en Latinoamérica aún es prematuro emitir juicio sobre su desempeño, sobre todo porqué los sistemas de pensiones en su arranque cuentan con gran número de contribuyentes y no tienen grandes pasivos, aún cuando el sistema de pensiones de Chile es el más antiguo y completo de Latinoamérica este se ajusta y modifica constantemente⁹, por ejemplo, en los últimos siete años el sistema ha sufrido una infinidad de adecuaciones para ajustar a las AFP así como cerca de

⁹Robert Lacey: "La reforma de la jubilación en América Latina: los retos y el papel del Banco Mundial", Comercio Exterior, México, Septiembre de 1996, págs. 683-691.

20 cambios importantes¹⁰ entre los que destacan los referentes a la liberación de las comisiones que las AFP cobran a los trabajadores para que puedan lograr mejores condiciones de precio, de manera que es necesario esperar su madurez después de dos o tres generaciones para estar en condiciones de analizar su actuación.

No obstante lo anterior la experiencia chilena permite identificar los siguientes beneficios reales obtenidos a partir de ella en diferentes aspectos tanto en la macroeconomía como en el caso de las pensiones que reciben los trabajadores chilenos al alcanzar la edad necesaria:

1. El mercado laboral sufre menores distorsiones puesto que se disminuyó el impuesto al empleo, lo que redundó en niveles más altos de empleo y de salarios netos aún cuando los salarios brutos no cambien, al mismo tiempo se eleva la proporción de empleo del mercado formal más que del informal, en el siguiente cuadro se muestran los cotizantes por año en el nuevo sistema chileno de retiro:

Año	Cotizantes*
1982	1,060,000
1984	1,360,000
1986	1,774,057
1988	2,167,568
1990	2,289,254
1992	2,695,580
1994	2,879,637
1996	3,121,139

Cuadro elaborado por El Universal en base a datos de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones al 30 de abril de 1997.

* cifras en millones de personas.

2. Se eleva la relación beneficios-contribuciones debido a la capitalización individual de las cuentas, en promedio, cada uno de los tres millones de afiliados a las AFP tienen fondos en sus cuentas por aproximadamente 80,000 pesos

¹⁰Ignacio Catalán: "Despolitizar los sistemas de pensiones, plantea la autoridad de las AFP de Chile", *El Universal*, Secc. Finanzas, Miércoles 11 de junio de 1997, pág.1.

mexicanos¹¹. Los 300,000 chilenos que a la fecha se han retirado con el nuevo esquema reciben mayores recursos que los que se retiraron en el antiguo sistema estatal de retiro, la diferencia entre ambos sistemas es de aproximadamente el 50%.

3. Los recursos provenientes de las cuentas individuales manejadas por la AFP sirven para ampliar y profundizar los mercados de capital en una proporción muy grande, en Chile dichas cuentas representaron el 43% del Producto Interno Bruto en el año de 1994, gracias a ello Chile es considerado como el país latinoamericano con mayores tasas de ahorro e inversión, los recursos manejados por las AFP's son tantos (cerca de 30,000 millones de dólares) que actualmente se considera la posibilidad de permitir a las AFP's invertir en valores extranjeros.

4. La industria de la administración de fondos ha crecido considerablemente en Chile, actualmente existen 13 AFP encargadas de administrar e invertir los recursos de sus afiliados, al mismo tiempo se han convertido en importantes instituciones de peritaje técnico y de apoyo para entidades de otros países en los que se intenta la implantación de un sistema de pensiones con cuentas de capitalización individual. El siguiente cuadro muestra los activos administrados por cada AFP.

Administradoras de Fondos de Pensiones	Activos Administrados*
Provida	6,606
Cuprum	5,430
Hábitat	5,143
Santa María	3,741
Protección	2,918
Summa	2,366
Basander	1,680
Unión	1,326
Planvital	812
Magister	384
Qualitas	254
Aporta	239
Fomenta	174
Total	30,473

Cuadro elaborado por El Universal en base a datos de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones al 30 de abril de 1997. * cifras en millones de dólares.

¹¹Ignacio Catalán: "Señales" El Universal, Secc. Finanzas, Miércoles 11 de junio de 1997, pág. 4.

5. La inversión de recursos por parte de las AFP en bonos del gobierno ha permitido un incremento de la infraestructura mucho mayor que si no se contara con dichas inversiones. El siguiente cuadro muestra la estructura de la cartera de inversiones de las AFP's.

Instrumentos de Inversión	1990*	1996*
Estatales	44.0	42.1
Depósitos y pagarés	16.3	4.2
Letras hipotecarias	16.1	17.9
Bonos y acciones	1.1	2.5
Acciones de empresas	11.3	25.1
Bonos de empresas	11.1	4.7
Fondos de inversión	0	3.0
Instrumentos extranjeros	0	0.5
Activos disponibles	0.1	0
Total	100	100

Cuadro elaborado por El Universal en base a datos de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones a diciembre de cada año. * cifras en por ciento.

Al presentarse el nuevo sistema hubo cambios masivos a él motivados por la disminución de las aportaciones que el trabajador debe realizar de su salario, lo que implica un aumento en el salario en aproximadamente un 11%¹², esto se debe a que los trabajadores que se afilian bajo el nuevo sistema pagan aproximadamente 20.1% de sus remuneraciones brutas, mientras que los trabajadores que se mantienen en el antiguo sistema pagan aportaciones de alrededor del 30.9% de sus ingresos¹³, el Estado chileno autorizó a los trabajadores afiliados al anterior régimen a permanecer en el si así convenía a sus intereses concediéndoles un plazo de 5 años, es decir hasta 1986, para decidir su cambio de sistema previsional, siendo obligatorio el registro a partir de ese año para todos aquellos trabajadores que ingresaban por primera vez a la vida laboral.

Para 1995 se habían afiliado a las Administradoras de Fondos de Pensiones poco más de 2.8 millones de chilenos, sin embargo aún se encontraban inscritas unas 300,000 personas en el antiguo sistema, lo que entraña un grave problema de multiplicidad de cuentas, por otra parte en 1995

¹² Jaime Ruiz Tagle: "El nuevo sistema de pensiones en Chile: una evaluación preliminar", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, págs. 703-709.

¹³ Jaime Ruiz Tagle op.cit. pág, 706

sólo el 56% de los afiliados eran trabajadores activos contra el 75% existente en 1970, lo que implicó que la población ha envejecido y la carga del pago de pensiones se concentra en un número más reducido de trabajadores.

Las pensiones que se entregarán dependen de diversas variables, como la cuantía y evolución de la remuneración que declara en trabajador, el comportamiento de las tasas de rendimiento de las AFP a la que se está afiliado, la duración de la vida laboral, las comisiones cobradas por la AFP, la esperanza de vida de consumo, los beneficiarios potenciales y sus expectativas de vida.

El nuevo sistema no ha logrado ampliar la cobertura de la población trabajadora, pues se ha observado que los asalariados son prácticamente los únicos que cotizan en él, mientras que los trabajadores independientes no han sido atraídos y prefieren otras opciones de ahorro, al mismo tiempo se presenta un gran índice de evasión fiscal en virtud de que los ingresos declarados son inferiores a los reales.

El sistema chileno tiene ciertas características que buscan garantizar su transparencia, algunas de ellas son las siguientes¹⁴:

- los afiliados pueden conocer el estado de su cuenta en cualquier momento, así como las comisiones que cobran las AFP.
- cada trabajador puede transferir su cuenta de una AFP a otra si así lo desea.

En cuanto a lo que se refiere a las comisiones en el sistema chileno existen dos tipos principales de ellas; de tasa fija y las comisiones porcentuales sobre las cotizaciones; cada administradora establece el monto que aplicará por concepto de cada una de ellas.

Se considera que los costos de administración del sistema de capitalización individual son mayores a los del antiguo sistema en cerca de un 40%¹⁵, este incremento en los costos son resultado de la competencia entre las 13 AFP por obtener una parte significativa del mercado para lo cual tuvieron que emplear una gran fuerza de ventas y enfrentan altos costos de mercadotecnia, dichos costos

¹⁴ Gillion, Colin et. al. op.cit. pág. 200.

¹⁵ J.P. Arellano: "Una mirada crítica a la reforma previsional de 1981", **Sistema privado de pensiones en Chile**, Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile, 1988, pág. 117

representaron en 1990 el 9% de los ingresos operacionales de las AFP's mientras que en la actualidad se elevaron a un 46%.

Para afiliar a los trabajadores las AFP's contrataron al principio de su funcionamiento a cerca de 14,000 promotores, lo que genero gastos en ventas de 100 millones de dólares, actualmente el número de promotores se elevo a 20,000, a estos costos debe añadirse una alta rotación de los promotores, pues mensualmente es de un 7%.

Aunado a lo anterior la feroz competencia entre las AFP originó un porcentaje de cambio del 66% anual , razón que impulso al gobierno a enviar un proyecto de ley al Congreso que premia mediante la disminución de las comisiones a quién se mantenga afiliado a una AFP o que realice únicamente un cambio al año (en lugar de cuatro en la actualidad), esto con el fin de disminuir los costos administrativos de traslado de cuentas y que finalmente recaen en los trabajadores, además de disminuir los costos a las empresas, pues estas deben llenar formularios y realizar los pagos a las AFP seleccionadas por sus trabajadores, el Estado chileno no considera la aplicación de cuotas de salida, es decir el cobro por cada cambio de AFP, en lugar de ello considera la posibilidad de ofrecer comisiones diferenciadas para premiar la estadía y el registro grupal en una AFP, con esta medida se liberaría el cobro de las comisiones permitiéndose a los grupos y las personas negociar las comisiones y premios a la permanencia en una AFP.

En el sistema previsional chileno todos los trabajadores asalariados del sector civil deben afiliarse a él, con la excepción que se ha señalado anteriormente en cuanto a que los trabajadores que así lo decidan podrán seguir cotizando en las antiguas cajas de previsión. Cada trabajador cotiza el 10% de su salario hasta un máximo determinado previamente de 60 unidades de fomento (UF)¹⁶, dichos recursos son entregados a la Administradora de Fondos de Pensiones que el trabajador elija; el monto de su aportación puede ser aumentado

¹⁶ Las Unidades de Fomento son una unidad contable o de referencia cuyo valor se ajusta a diario en función del índice de precios al consumo (IPC).

de manera voluntaria con un límite máximo de 60 UF mensuales. Las AFP, después de deducir la comisión pertinente originada por costos de administración invierte los recursos del asegurado y abona los intereses obtenidos de dicha inversión a la cuenta de capitalización individual propiedad del trabajador. Cuando el trabajador cumple los requisitos para merecer una pensión el capital acumulado en la cuenta señalada anteriormente puede emplearse en constituir una renta vitalicia indexada o en otorgar una pensión, antes de que ello suceda el trabajador no puede disponer de los recursos acumulados, ni solicitar préstamos con cargo a su cuenta.

Si no existe ninguna dificultad durante el tiempo en el que el trabajador cotiza, los recursos acumulados por ese flujo de ahorro forzoso deben ser suficientes para proporcionar un ingreso al trabajador cuando se jubile, llegado ese momento el cotizante tiene tres opciones¹⁷:

- contratar una renta vitalicia con una compañía de seguros de vida. En este caso la AFP debe transferir a dicha compañía el saldo de la cuenta de capitalización individual del afiliado. La aseguradora se obliga al pago de una pensión mensual y a liquidar pensiones de sobrevivencia a los beneficiarios que señale el asegurado, esta compañía recibe una comisión por el pago y administración de dichos recursos, una vez que el trabajador ha decidido contratar una renta vitalicia no puede rescindir el contrato de seguro. El cálculo de la renta se hace en base a tablas de esperanza de vida que están formuladas en base al sexo, edad y eventuales beneficiarios del cotizante, y en el rendimiento que la aseguradora espera obtener de sus inversiones.
- elegir una pensión de retiro programado. Este retiro programado es pagado directamente por la Administradora con cargo al saldo que mantiene el asegurado en su cuenta de capitalización individual. El monto de la pensión se calcula según una fórmula establecida por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que toma en consideración la

¹⁷ Colin Gillion y Alejandro Bonilla: " La privatización de un régimen nacional de pensiones: El caso chileno", *Revista Internacional del Trabajo*, México, 1992, Vol.111 , Núm.2, pág. 197

expectativa de vida del individuo, las tasas actuales de rentabilidad de la inversión y la cuantía del fondo distribuyendo el saldo y los intereses acumulados en función de la esperanza de vida. Al comienzo de cada año se repite este cálculo y se ajusta la cuantía de la pensión atendiendo a la evolución de las tasas de interés y los cambios en las circunstancias personales de los beneficiarios.

- contratar un retiro programado con su Administradora durante un cierto número de años, y contratar a la vez una renta vitalicia diferida con una compañía de seguros que empezará a ser pagada al vencimiento del contrato hecho con la Administradora.

En el momento de su jubilación, el afiliado puede retirar de sus ahorros una parte del capital siempre y cuando haya cotizado durante un mínimo de diez años y mantenga suficientes recursos en su cuenta de capitalización individual para constituir un retiro programado o una renta vitalicia que sea por lo menos de un 120% de la pensión mínima reglamentaria, y que a la vez represente el 70% de la media de los salarios con los que cotizo en los diez últimos años; el asegurado también podrá optar por un retiro anticipado (antes de la edad de jubilación) sólo si la cuantía de los fondos depositados en la cuenta individual es suficiente para constituir una pensión equivalente a por lo menos el 50% de la media de los salarios con los que cotizo en los últimos diez años.

No obstante todo lo que se ha mencionado acerca del régimen de pensiones de jubilación no debe dejarse a un lado las restantes prestaciones que la previsión social chilena otorga a los trabajadores afiliados al sistema, el sistema total de previsión social esta formado por cinco prestaciones diferentes¹⁸:

Pensiones de invalidez y de sobrevivientes. Los trabajadores chilenos deben pagar entre 2.5 y 3.7 al seguro de invalidez para la constitución de una pensión para las personas a cargo del asegurado que fueran declaradas inválidas.

Prestaciones de enfermedad y maternidad. Los trabajadores firman un contrato de al menos un año con una entidad privada de seguros de enfermedad, las

¹⁸Colin Gillion y Alejandro Bonilla: " La privatización de un régimen nacional de pensiones: El caso chileno", *Revista Internacional del Trabajo*, México, 1992, Vol.111 , Núm.2, pág. 207

prestaciones que reciben pueden variar según lo estipulado en el contrato, pero no pueden ser menores a las que otorgan las entidades estatales.

Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Este seguro otorga las siguientes prestaciones a los trabajadores que sufren algún accidente de trabajo:

- prestación de invalidez temporal;
- pensión por invalidez permanente, y
- prestaciones médicas.

Las dos primeras prestaciones cubren la pérdida del ingreso temporal o permanente por parte del trabajador derivada de accidentes de trabajo, en el tercer caso se cubren los servicios médicos, hospitalización, artículos farmacéuticos, etc. que sean necesarios en el tratamiento de enfermedades y lesiones ocasionadas en el trabajo.

Asignaciones familiares. Este seguro otorga prestaciones de tipo financiero a los familiares de los afiliados, el trabajador aporta el 0.6% de su salario, además son financiadas con una subvención estatal.

Atención a la salud. Todos los trabajadores están obligados a cotizar el 7% de sus salario para obtener esta prestación, para los trabajadores de bajos ingresos los servicios de salud son proporcionados por el Servicio Nacional de Salud Pública (SNSP) que es financiado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA), en tanto que los trabajadores de más altos ingresos pueden optar, ya sea por la asistencia ofrecida por el SNSP o por los servicios de salud privados.

Prestaciones de desempleo. Los trabajadores que hayan cotizado durante al menos seis meses y se encuentren desempleados tienen derecho a una pensión mínima durante un año a partir de la fecha de despido.

II.1.3 El papel del Estado chileno en la reforma.

En la transición de un sistema de pensiones a otro el Estado chileno ha asumido diversos costos; se ha visto obligado a financiar a los trabajadores que quedan en el antiguo sistema, al mismo tiempo otorga los bonos de reconocimiento a los trabajadores adscritos al sistema de capitalización, todo lo

cual implica el desembolso de fuertes cantidades que anteriormente habrían sido entregadas paulatinamente.

Se calcula que el costo que asumirá el Estado por otorgar los Bonos de Reconocimiento hasta el último de los trabajadores que se mantuvieron en el anterior sistema asciende a 15,000 millones de dólares, cantidad que se estima equivale a un tercio del Producto Interno Bruto del país¹⁹. Por otra parte el gobierno se compromete a pagar una pensión mínima a quién haya cotizado durante por lo menos 20 años y no haya logrado reunir el capital suficiente para hacerse acreedor a ella, y a financiar las pensiones que otorga a las personas indigentes que por obvias razones no pueden autogarantizarse el futuro.

Las circunstancias descritas han originado el aumento en el déficit previsional que en el anterior sistema equivalía a aproximadamente al 3% del Producto Interno Bruto y que en 1991, es decir diez años después de la reforma, se incremento hasta llegar a 6.6%, se considera que este aumento es debido al compromiso adquirido por el gobierno de otorgar pensiones a las fuerzas armadas, del orden público y a los indigentes , a pesar de la crítica que se puede hacer a la intervención del gobierno en la formación de los fondos de pensiones también es posible señalar que al hacerse cargo de las pensiones asistenciales su intervención esta mejor enfocada pues beneficia a los más necesitados y suspende los apoyos a los sectores medios y altos que sí están en posibilidades de formar su propio fondo de pensión ²⁰.

En lo referente a la reglamentación impuesta por el Estado a las AFP, como se ha señalado, el gobierno controla a las Administradoras de Fondos de Pensiones mediante la Superintendencia de AFP's, para lograrlo el Estado ha establecido normas de supervisión, fiscalización y auditoría que garanticen el manejo transparente de las cuentas individuales, para asegurar el pago de las pensiones la Superintendencia obliga a las AFP a establecer resguardos especiales con el fin de minimizar los riesgos de invertir en el exterior del país.

¹⁹ Jaime Ruiz Tagle op.cit. pág. 706

²⁰ Jaime Ruiz Tagle op. cit. Pág. 705

De acuerdo con la legislación vigente, las AFP deben constituirse como sociedades de responsabilidad limitada con el fin exclusivo de gestionar los fondos de pensiones, sus activos deben mantenerse por separado diferenciado de las cuentas de sus afiliados y deben obtener una rentabilidad mínima establecida por la superintendencia de AFP's.

Para ello, el organismo mencionado exige que constituyan una reserva de fluctuación de rentabilidad, esta reserva es parte del fondo de los afiliados. Al mismo tiempo, y para garantizar la rentabilidad de las inversiones que realice, cada AFP debe mantener un activo o reserva de garantía llamado "encaje". En caso de que la reserva de fluctuación y el encaje no sean suficientes para cubrir la diferencia entre la rentabilidad real y la mínima el Estado cubre la diferencia resultante implicando esta intervención la disolución de la AFP.

En referente a la propiedad de las AFP no existen restricciones lo que motiva el hecho de que algunas de las más importantes son propiedad de sociedades extranjeras; un aspecto que si es controlado por la Superintendencia es lo referente a las limitaciones a la cartera de inversiones que puede manejar cada AFP, la proporción de recursos del fondo que pueden colocarse en acciones y obligaciones es limitada y una buena parte de los recursos debe invertirse en títulos emitidos por el Estado o el Banco Central de Chile, este último emite bonos que garantizan la obtención de al menos una tasa equivalente a la inflación, sin embargo el uso de estos instrumentos no implica la obtención de las tasa de rentabilidad mínimas exigidas, por lo que las AFP invierten en otros instrumentos como los emitidos por las empresas, en los principios del sistema no se permitía la inversión de recursos de las AFP en el extranjero sin embargo esa restricción ha sido parcialmente eliminada hasta llegar a la estructura de inversiones permitida que se muestra en páginas anteriores.

II.1.4 Los empresarios y sindicatos: su participación en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Por su parte, las empresas juegan un papel muy importante en el funcionamiento del sistema de pensiones en virtud de que descuentan las

aportaciones al sistema de las remuneraciones brutas de los trabajadores. La participación de los empresarios no se limita a entregar las aportaciones de sus trabajadores, sino que en algunos casos mantienen una relación más estrecha con el sistema nacida de su papel en la creación de las AFP, dado que estas fueron formadas por los grupos económicos nacionales más importantes; a partir de 1986 se permitió la entrada de capitales extranjeros, quedando en manos de estadounidenses cerca del 60% del total de fondos previsionales chilenos, motivado por el atractivo que representan las altas utilidades que se obtienen una vez que se ha superado la etapa de puesta en marcha.

El nuevo sistema chileno de pensiones encontró la oposición de los grupos sindicales, sin embargo la resistencia disminuyó debido a que la mayoría de los trabajadores se veía obligada a afiliarse a una AFP por necesidad cuando se trata de trabajadores que ingresan por primera vez al mercado laboral o atraídos por la posibilidad de obtener un ingreso bruto mayor.

Cuando en 1988 Chile pasa a ser una nación democrática la oposición sindical disminuye en el aspecto de ya no buscar regresar al sistema antiguo, sino que aumenta en el sentido de requerir una cierta representación por parte de los trabajadores con el fin de disminuir el poder de los grandes grupos económicos; sin embargo, la dificultad para nombrar un representante en los directorios de las AFP radica en la enorme dispersión de los trabajadores, es decir, los trabajadores de una misma empresa difícilmente encuentran todos afiliados en una misma Administradora, por lo que no se han registrado avances en esa dirección, para 1996 a la fecha las organizaciones de trabajadores con participación en alguna de las AFP absorbían en conjunto únicamente el 1.8% de los registrados y el 3.9% de los recursos que genera el sistema, lo que las coloca en gran desventaja respecto de las grandes administradoras que cuentan con grandes fuerzas de ventas y enormes recursos financieros²¹, algunos ejemplos de AFP's controladas por organizaciones laborales son la AFP Magister que administra los recursos de los profesores chilenos pertenecientes al Colegio de Profesores, esta AFP contaba en 1995 con 63,114 afiliados; otro ejemplo importante es el de la AFP

²¹Ruiz-Tagle, Jaime op. cit. Pág.707

Futuro, dependiente de los sindicatos de la banca privada que para 1995 mantenía a 7,381 afiliados.

Resumiendo, el interés de las grandes empresas en participar en el sistema previsional chileno radica en las cuantiosas utilidades de las AFP, utilidades que resultan sumamente atractivas a pesar de los enormes costos de administración; por su parte los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores buscan incrementar su participación en el sistema con el fin de garantizar a sus agremiados la adecuada administración de sus recursos y restar poder a los fuertes grupos económicos dominantes, al mismo tiempo se reduciría la individualidad del sistema implementado buscándose lograr una mezcla en la que los trabajadores compartieran la responsabilidad de dotarse mutuamente de recursos y demás prestaciones al llegar al momento del retiro.

II.2 El caso argentino

Al igual que en otros países de Latinoamérica, Argentina se vio en la necesidad de cambiar su sistema de previsión social, sin embargo no realizó una mera modificación al sistema anterior, sino que implantó un nuevo paradigma con la capitalización en cuentas individuales administradas por instituciones privadas, del mismo modo que en el caso chileno los efectos de este cambio serán observables a largo plazo y no existen experiencias anteriores que permitan prever los efectos de dichas rupturas.

En la actualidad Argentina puede ser considerada como un ejemplo de éxito en cuanto a la imposición de un nuevo paradigma previsional, sin embargo existe gran diferencia entre el éxito de implantación y el éxito de la reforma en cuanto a la solución de los problemas que la motivaron, lo anterior hace referencia a que si bien en Argentina se tuvo éxito en la imposición de un nuevo paradigma previsional también es un ejemplo de los problemas que genera la nueva situación, y que en algunos casos son mayores a los que se presentaban en el sistema previsional anterior.

II.2.1 El sistema de previsión social argentino antes de la reforma.

El sistema previsional argentino empieza su desarrollo a mediados de los años cuarentas, época en la que el gobierno de Perón impulsa la expansión de su cobertura. En la siguiente década casi la totalidad de la población activa era protegida por el sistema de previsión, lo que implica un gran logro en comparación con otros países, a mediados de esta década los beneficios se desvinculan de los aportes, estableciéndose que equivaldrían a un porcentaje de las últimas remuneraciones recibidas.

Desde 1967 funcionó el sistema de seguridad social que fue reformado en 1994, el sistema de previsión de 1967, y que perduró hasta la reforma de 1994, estaba formado por tres cajas nacionales: la de trabajadores autónomos, la de los trabajadores del estado y la de los trabajadores de la iniciativa privada; mientras que al igual que en otros países las fuerzas armadas mantenían un sistema autónomo, los trabajadores de las administraciones provinciales y municipales también desarrollaron sus propios sistemas; para la supervisión del sistema de las tres cajas nacionales se creó la Secretaría de Seguridad Social (SSS), y como órgano de recaudación la Dirección Nacional de Recaudación Previsional (DNRP).

En 1971 el Estado argentino desarrollo un sistema de protección social para los afiliados pasivos representado por el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados cuya función era la de proteger tanto a los beneficiarios del Sistema Nacional de Previsión Social (SNPS) como a su grupo familiar²².

En la década de los ochenta el sistema de seguridad social experimento una severa caída en su autofinanciamiento, lo que obligó al Estado argentino a recurrir a los fondos de la Tesorería General y del Banco Central, esta situación se mantuvo hasta que en 1986 se declaró el "estado de emergencia previsional", en el que se suspendió el método tradicional de cálculo del pago de pensiones sustituyéndolo por una estimación basada en el salario mínimo vigente más un porcentaje en función a las contribuciones hechas; para poner en funcionamiento

²²Rubén M. Lo Vuolo: "Reformas previsionales en América Latina: el caso argentino", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, págs.692-702.

de nuevo al sistema se aumento la contribución patronal que había sido eliminada en 1980 así como las aportaciones de los trabajadores, los trabajadores autónomos fueron obligados a pagar una aportación mínima.

1987 fue el año en que se derogó la emergencia previsional regresando al sistema de cálculo anterior, se continuo con la imposición a los trabajadores autónomos de contribuir con una cantidad mínima, se incrementó el tope máximo de jubilación además de que se gravaron los combustibles con un impuesto destinado a financiar las cajas de previsión.

Los inicios de la década de los noventas fueron el marco de la crisis del sistema previsional y de la economía argentina en todo su conjunto ocasionada por la hiperinflación del periodo 1989-1990, lo que motivo al presidente en turno, Carlos Menem a imponer cambios profundos en el funcionamiento del sistema social mediante la Ley de Reforma del Estado y la Ley de Emergencia Económica ambas aprobadas en agosto de 1989, mediante las cuales se declaraba en emergencia administrativa a los organismos estatales y propensas a privatización todas las empresas y dependencias estatales, bajo esta situación el sistema previsional se vio afectado con la suspensión de las aportaciones del Estado, así como la modificación de la legislación laboral facultando a los organismos pertinentes a castigar incluso con la prisión a quienes evadieran el pago de las contribuciones fiscales y previsionales.

Bajo estas condiciones se inició en 1991 la reforma del sistema previsional argentino, en el mes de octubre se decreto la creación del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) otorgando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las funciones que habían llevado a cabo hasta ese momento las cajas de asignaciones familiares mismas que fueron disueltas, instituyéndose la Contribución Única de Seguridad Social (CUSS) que englobaba las cotizaciones para el sistema²³.

²³M. Lo Vuolo, Rubén op. cit. Pág.694

II.2.2 La reforma al sistema de pensiones de Argentina.

En junio de 1992 es enviado al Congreso Argentino el anteproyecto de reforma del sistema previsional, que incluía la transferencia al Sistema Nacional de Previsión Social de una mayor parte del Impuesto al Valor Agregado, la reducción a las aportaciones de los patronos, la transferencia al SNPS del 20% del impuesto a las ganancias, así como la totalidad de lo obtenido en la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, todo esto con el fin de dotar al SNPS de recursos que le permitieran reducir sus deudas.

En 1993 el Congreso modifica el proyecto que recibió en 1992 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) o Ley 24241. La modificación de la ley 24241 fue adoptada al término de un largo e intenso debate parlamentario y popular, el proyecto inicial del Estado era la implantación de un modelo semejante al chileno, sin embargo la Confederación General de Trabajadores (CGT) junto con los diputados y la opinión pública consiguieron modificarlo fundamentalmente en dos aspectos. El plan presentado originalmente por el Estado argentino contemplaba la afiliación obligatoria a los fondos de pensiones privados de todos los asegurados de más de cuarenta y cinco años confiando la administración de los recursos generados a sociedades anónimas, debido a la resistencia encontrada por parte de los sectores mencionados el gobierno optó por un sistema obligatorio mixto.

Es así como mediante la ley 24241 se implantó en Argentina el sistema integrado de jubilaciones y pensiones que arrancó en 1994 y que contempla las contingencias ocasionadas por vejez, invalidez y muerte, en este sistema se contemplan dos regímenes²⁴:

- un régimen previsional público, basado en el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado financiadas por medio de un sistema de reparto;
- Un régimen de capitalización individual, que es escogido por los trabajadores que así lo deseen y que es operado por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP).

²⁴ "Perspectivas", *Revista Internacional del Trabajo*, México, 1994, Vol. 113, Núm.1, págs. 154-156.

Las aportaciones que se realizan son bipartitas, los empleadores cotizan el 16% de la remuneración de sus trabajadores al régimen público de reparto, mientras que los trabajadores entregan un 11% de sus remuneraciones al régimen que prefieran, sea al público o al privado, dado que el régimen de capitalización individual se nutre con la cuota señalada para el trabajador esta es dividida en una prima de seguro de invalidez y muerte, así como la comisión cobrada por la AFPJ, por lo que sólo se acumula en su cuenta individual alrededor de un 8%.

En el régimen público se prevé una “prestación adicional por permanencia” que es otorgada a los trabajadores que decidan continuar en dicho régimen, sin embargo este mismo régimen proporciona una pensión básica universal a la que tienen derecho los trabajadores afiliados con treinta años de servicio; dicha pensión equivaldrá a dos y media veces el llamado “aporte medio previsional obligatorio”, que es obtenido al dividir el promedio mensual de las aportaciones hechas entre el número de cotizantes promedio del periodo. El régimen público se caracteriza por un grado bastante alto de solidaridad puesto que implica una división más equitativa de las sumas recaudadas por él.

En su inicio las AFJP eran 25 formadas primordialmente por bancos nacionales y extranjeros, compañías de seguros, agrupaciones de sindicatos, etc., sin embargo sólo tres años después siete de ellas tuvieron que fusionarse ante la baja cuota de mercado que registraron quedando su número reducido a 18 Administradoras que actualmente administran recursos por 7,000 millones de dólares con 5.5 millones de trabajadores afiliados, el hecho de que se fusionarán no implicó ningún daño a los trabajadores que estaban afiliados a ellas pues sus recursos fueron transferidos a otra cuenta administrada por una AFJP diferente²⁵.

En Argentina las AFJP se enfrentan a problemas similares a las de sus similares chilenas, problemas tales como los altos costos que representan los traslados de los trabajadores puesto que anualmente se registra una rotación de 900,000 empleados lo que representa cerca del 20% del total, a diferencia de Chile el sistema argentino únicamente permite dos cambios al año de AFJP con la

²⁵Ignacio Catalán: “Pronostican compras y fusiones de Afores en menos de un año”, *El Universal*, Secc. Finanzas, México, Jueves 12 de junio de 1997, pág. 1.

condición de haber registrado por lo menos cuatro pagos antes de ejercer este derecho de cambio²⁶.

Las principales características del sistema integrado de jubilaciones y pensiones argentino son las siguientes:

1. La pensión que recibe el asegurado esta integrada como se señala a continuación:
 - en el régimen público: una suma igual para todos los beneficiarios (prestación básica uniforme) más una suma adicional acorde con los años de aportaciones al sistema antiguo (prestación compensatoria) y una prestación por permanencia consistente en el otorgamiento de un beneficio relacionado con los años que cotice en el nuevo sistema.
 - en el régimen de capitalización: una prestación básica uniforme más una suma adicional dependiendo del tiempo que cotizo en el antiguo sistema y el resultado de su cuenta de capitalización.
2. La edad para jubilarse es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres con un mínimo de 30 años de servicio.
3. Las prestaciones básica uniforme, compensatoria y de permanencia son financiadas por el Estado, el resultado de la cuenta de capitalización es responsabilidad de la AFJP.
4. Se garantiza una rentabilidad mínima del fondo de capitalización mediante la instrumentación de un fondo de fluctuación.
5. El asegurado puede optar por un retiro programado, un retiro fraccionario o una renta vitalicia.
6. Las AFJP pueden ser constituidas por el Banco de la Nación Argentina, por el sector privado, asociaciones profesionales de trabajadores o cualquier entidad con o sin fines de lucro.
7. El organismo encargado de recaudar los recursos que deberán entregar los patrones y los trabajadores es la Administración Nacional del Seguro Social (ANSES), quién a su vez los entrega a las AFJP.

²⁶Catalán, Ignacio: "Señales", *El Universal*, Secc. Finanzas, México, Jueves 12 de junio de 1997.

8. El Estado Argentino se compromete a garantizar la rentabilidad de los fondos, el pago de las pensiones en caso de quiebra de una administradora y el pago de una pensión a quienes no hayan acumulado los recursos suficientes para obtenerla.

II.2.3 El papel del Estado argentino en la reforma

El gobierno argentino encabezado por Carlos Menem en 1990, al percatarse de la crisis patrimonial bajo la cual estaban la mayoría de las instituciones de seguridad social y que amenazaba la integración del sistema social decide implementar instrumentos formales que resultarán necesarios para lograr los cambios que demandaba el sistema social, para ello se aprobaron en agosto de 1989 las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica.

El papel de la Ley de Reforma del Estado en la reforma al sistema de previsión social descansa en el hecho de declarar en emergencia administrativa a las dependencias de gobierno y normar las privatizaciones y permisos de participación de capital privado en ellas, de modo que prácticamente establecía una metodología de privatización de todas las empresas estatales; por su parte la Ley de Emergencia Económica suspendía los subsidios y subvenciones que de manera directa o indirecta afectaban al Tesoro Nacional.

Para garantizar el funcionamiento del nuevo sistema de seguridad social se incrementaron las tasas de cotización en agosto de 1991, al mismo tiempo se transfirió al Sistema Nacional de Previsión Social la recaudación del impuesto sobre el salario destinado a financiar el programa de viviendas, todos estos cambios fueron esgrimidos por el Estado como medidas necesarias en la situación de emergencia económica por la que atravesaba el país, mediante un decreto publicado en octubre de 1991 el gobierno da un paso más hacia la reforma del sistema previsional con la creación del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), según el cual sería el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quién cumpliría con las funciones de las cajas de asignaciones familiares, de este modo se instituyó la Contribución Única de Seguridad Social (CUSS), esta

contribución engloba todos los pagos sobre su salario a los que el trabajador estaba obligado.

Una vez que en octubre de 1993 entro en vigor la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones el papel del estado se reduce a sostener el régimen previsional público para los trabajadores que deseen mantenerse en él, así como a sustentar el funcionamiento del organismo público denominado Administración Nacional del Seguro Social (ANSES) que será el encargado de recaudar los impuestos sobre la nómina y transferir esos recursos a las Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensiones.

Lo anterior fue logrado mediante la presión política de grupos opositores a la privatización del sistema de pensiones por lo que el gobierno se vio obligado a mantener el sistema de reparto anterior para que conviviera con el nuevo régimen de capitalización individual. Para ello el gobierno acepto que el banco de la Nación que es propiedad del Estado manejara su propia AFJP para concentrar las cuentas de los trabajadores que no escogieran afiliarse a una de las Administradoras del sector privado.

En los inicios del sistema de capitalización individual la AFJP del Banco de la Nación capto las dos terceras partes de los trabajadores pues no escogieron a cuál de las AFJP deseaban afiliarse debido a la desconfianza que se generó con el cambio de sistema, sin embargo una vez que se conoció más acerca de su funcionamiento la AFJP estatal perdió la participación del mercado obtenida en el primer año de vida del sistema cediendo su lugar a las demás AFJP, el cuadro presentado a continuación muestra los porcentajes de participación de las 3 AFJP más representativas en el mercado de jubilación argentino²⁷:

²⁷Ignacio Catalán op.cit.

Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones	participación del mercado*
Orígenes	16.44
Consolidar	15.49
Máxima	14.98
Otras	53.09

Cuadro elaborado por El Universal en base a información de la Superintendencia de las AFJP, 30 de abril de 1997. * cifras en porcentaje.

Al igual que en el caso chileno el Estado argentino deberá garantizar la rentabilidad de las administradoras, el pago de las pensiones en caso de quiebra de las mismas así como las pensiones mínimas a quienes no logren garantizar su futuro, para ello el Estado proporciona diversas garantías tanto para el buen funcionamiento del sistema general como para procurar que los fondos de capitalización obtengan una rentabilidad mínima, estos objetivos serán perseguidos empleando, además de la Superintendencia de las AFJP al Consejo Nacional de Previsión Social, que reunirá a trabajadores, beneficiarios y empresarios para que vigilen y velen por el buen funcionamiento de todo el sistema²⁸.

Un problema que se presenta en Argentina es la escasez de instrumentos financieros que permitan a las AFJP invertir los recursos obtenidos de los trabajadores, para ejemplificar lo anterior se puede mencionar que de 130 empresas que cotizan en la Bolsa de Valores solamente 31 han sido certificadas por una empresa calificadora de valores, situación que reduce la capacidad de las Administradoras de ofrecer rendimientos reales atractivos a los trabajadores.

II.3 La experiencia de Chile y Argentina en el manejo de Fondos de Pensiones.

II.3.1 CHILE

Chile es el país pionero en la reforma del sistema de pensiones, dio inicio a dicho cambio en 1981 logrando que las Administradoras de Fondos de Pensiones

²⁸ Perspectivas, op. cit.

manejen actualmente cerca de 30,500 millones de dólares equivalente a 40% de su producto interno bruto. Este país latinoamericano ha servido como ejemplo a otros países que consideran necesario realizar un cambio de su sistema de pensiones, entre ellos se encuentran Argentina, Uruguay y México.

Chile implantó un sistema obligatorio de administración privada, según el cual todos los trabajadores asalariados del sector civil deben registrarse en una de las Administradoras de Fondos de Pensiones a excepción de quienes comenzaron a cotizar en el sistema anterior, sin embargo se busca que después de determinado tiempo todos los trabajadores se encuentren registrados en una Administradora, es decir que paulatinamente desaparecerá el sistema administrado exclusivamente por el Estado llegándose en algún momento a la total privatización del sistema.

El principal reto al que se enfrenta Chile es el de reducir los altos costos en que incurren las administradoras del sistema, costos generados primordialmente por los frecuentes traspasos de una AFP a otra por parte de los trabajadores, para ello se han implementado normas que regulen aspectos relacionados con el manejo de información confidencial. La mayor distorsión que presenta el sistema de pensiones chileno es la referente a la fuerte competencia existente entre las administradoras en cuanto a que para contar con un gran número de trabajadores registrados deben contratar una enorme cantidad de representantes en virtud de que la competencia mediante la disminución de comisiones no es posible dada la rigurosa regulación que en este aspecto existe en el sistema, esto ha aumentado enormemente los costos de comercialización y en consecuencia hace demasiado caro el sistema tanto para las AFP's como para los trabajadores.

Otro aspecto negativo del sistema chileno es el referente a la medición de la rentabilidad ofrecida por cada AFP pues se mide anualmente con lo que se genera una avalancha de cambios de trabajadores de una AFP a otra, al mismo tiempo que se observa que las AFP buscan imitar a las que han obtenido los mejores rendimientos persiguiendo con ello homogenizar el sistema cuando lo adecuado sería que existieran mecanismos que las obligaran a diferenciarse.

Aunado a lo anterior y no obstante que el sistema chileno es relativamente joven existen algunos aspectos que los expertos consideran como pequeñas grietas que en el futuro generarán hendiduras más profundas²⁹, se cree que si bien las AFP's han impulsado enormemente los mercados financieros y la economía chilena además de otorgar un rendimiento promedio anual del 15% , durante 1995 el rendimiento generado fue negativo debido a algunas inversiones hechas en instrumentos gubernamentales, situación que se vivió con menor intensidad en 1996 al otorgarse un rendimiento positivo pero bastante bajo (3.5%), para remediar esos problemas es necesario que se eliminen los candados existente en los instrumentos de inversión en virtud de que actualmente la mayor parte de los fondos son invertidos en instrumentos gubernamentales prohibiéndose el uso de otros instrumentos, candados que fundamentalmente buscan ofrecer seguridad y transparencia, sin embargo estas restricciones supeditan los rendimientos a los vaivenes de la economía chilena y son contrarios a las políticas de diversificación esgrimidas por los países reformadores.

Los críticos del sistema chileno consideran altamente incoherente el que un sistema de seguridad social se base exclusivamente en el ahorro personal, al mismo tiempo que señalan que los altos rendimientos obtenidos al inicio del funcionamiento del sistema no garantiza que después de tres o cuatro decenios se seguirán obteniendo iguales porcentajes. Un aspecto que genera polémicas el referente a la pérdida de la solidaridad y la distribución del riesgo, aspectos que son básicos en un sistema de seguridad social tradicional y que en el nuevo modelo corresponde a cada trabajador el obtenerlos para si mismo, al mismo tiempo es altamente criticado el hecho de que el Estado chileno otorgue recursos para facilitar la transacción de un sistema a otro, gasto que afecta negativamente los presupuestos básicos, tales como el de prestaciones sanitarias, educación y otros rubros de bienestar social.

Un asunto muy importante , y que los críticos del sistema consideran un punto débil de este es el referente a la existencia de dos sistemas paralelos, por

²⁹ Antonio Minzoni Consorti: "Los especialistas", *El Universal* , Sección Finanzas, México, Jueves 25 de septiembre de 1997

una parte las AFP acumulaban 15,500 millones de dólares en 1993 y otorgaban alrededor de 100,000 pensiones teniendo registrados en ese mismo año a 4'553,988 asegurados al mismo tiempo el antiguo sistema mantenía únicamente a 345,000 trabajadores al tiempo que pagaba cerca de 1'300,000 pensiones, situación que pone de manifiesto el enorme costo que implica para la economía chilena el mantener este sistema mixto, pues en el caso de las pensiones otorgadas por las AFP son financiadas por los bonos de reconocimiento que paga el Estado, mientras que en las pensiones pagadas por el antiguo sistema la intervención financiera del Estado es aún mayor.

Por último los expertos consideran altamente necesario que existan mecanismos para evitar la evasión del pago de cuotas en virtud de que se observa que aproximadamente el 43% de los afiliados no abonan a sus cuentas, este fenómeno tiene un enorme potencial para desequilibrar al sistema puesto que de continuar así durante un periodo largo de tiempo existirán repentinamente cientos de miles de trabajadores que no obtendrán una pensión mínima obligando al Estado a remediar temporalmente la situación de dichos trabajadores pero arriesgando nuevamente a la economía nacional.

II.3.2 ARGENTINA

Argentina es otro país que modificó su sistema de seguridad social poniendo en funcionamiento el nuevo sistema en 1994, este país sigue los lineamientos establecidos por la reforma chilena al incorporar a su sistema financiero a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y pensiones que son sociedades privadas, en la actualidad estas administran cerca de 6,500 millones de dólares propiedad de aproximadamente 6 millones de trabajadores registrados.

El caso argentino aporta algunas enseñanzas que pueden ser aprovechadas por los países que intentan reformar su sistema de previsión, el círculo virtuoso del que se hace mención en párrafos anteriores no ha podido ser comprobado en la realidad, en la actualidad la tasa de evasión es mayor (40% de los afiliados teóricos) que en el anterior sistema, lo que pone de manifiesto la

dificultad a la que se enfrentan para lograr dicho círculo; un aspecto que si puede medirse después de unos cuantos años es que la cobertura real no aumento tal como se había previsto, la disminución de las aportaciones realizadas por los patrones no implicaron, como se esperaba, la mejora del mercado laboral; en el aspecto del aumento de la inversión a largo plazo proyectada, la mayor parte de los fondos de pensiones estaban invertidos en instrumentos financieros del Estado y depósitos a largo plazo, mientras que una parte mucho menor se encontraba invertida en acciones de sociedades anónimas y otros instrumentos de mayor rendimiento y riesgos, bajo estas circunstancias no se han manifestado los supuestos eslabonamientos positivos para la economía.

El sistema argentino, al igual que el chileno recibe importantes críticas, para mediados de 1997 existían alrededor de 9,300 beneficiarios de los cuales 7,000 eran pensiones de muerte mientras que las pensiones por vejez no sobrepasaban de 400, estas cifras demuestran la juventud del sistema, no obstante ello existen problemas que las autoridades correspondientes deben remediar para evitar regresar a los enormes problemas financieros que enfrentó el país en años pasados.

Uno de los principales problemas que enfrenta el sistema es el desconocimiento por parte de la población trabajadora, falta de información que origino una cifra de 10,000 personas indecisas sobre a que AFJP afiliarse, estos trabajadores serán canalizados a las AFJP mediante un procedimiento de sorteo tomando en cuenta la cuota de mercado alcanzada por las administradoras.

Argentina se enfrentó ya a una crisis en su flamante sistema de jubilaciones al perder 600 millones de dólares pertenecientes a los fondos de los trabajadores, dicho monto equivale al 7% de sus inversiones y fue resultado de la crisis bursátil mundial vivida a mediados de 1997, para remediar en lo posible esta pérdida las AFJP transfirieron los recursos de los trabajadores a carteras formadas por bonos emitidos por el Estado, esta situación ejemplifica los grandes riesgos que sufren los fondos de pensiones en un sistema de este tipo, si bien un gran número de críticas son formuladas en el sentido de requerirse una mayor apertura en cuanto a las carteras de inversión que pueden ser usadas por las administradoras debe

medirse correctamente el riesgo que corren los trabajadores al emplear un esquema de inversiones más abierto, puesto que en caso de permitirse el uso de cualquier instrumento financiero puede conducirse a un gran número de afiliados a la pérdida de sus recursos.

La principal diferencia entre estos dos países se encuentra en la intervención estatal en la administración de los recursos de las cuentas de los trabajadores, puesto que Chile busca la total separación en Argentina la sociedad no permitió la total separación en este aspecto.

El siguiente cuadro resume los aspectos más importantes de los sistemas de fondos de ahorro para el retiro de ambos países:

Principales características		
	Chile	Argentina
Año de arranque del sistema	1981	1994
No. de Administradoras	13	21
Trabajadores afiliados	3 millones	5.6 millones
Recursos que administran	\$30,500 millones*	\$6593 millones*
Recursos administrados en relación al PIB	40%	2.2%
Cambios de administradora	Libre	2 veces al año
Tasa de rotación anual	66%	20%
Obligatoriedad	Sí	No
Administradora Estatal	No	Sí

Cuadro elaborado por El Universal en base a información de las superintendencias de AFP y AFJP. * cifras en dólares.

El siguiente capítulo tiene el objetivo de plantear el funcionamiento de las AFORES y SIEFORES, que son las equivalentes mexicanas a las AFP chilenas y las AFJP argentinas, en el se explica su funcionamiento y demás aspectos importantes derivados de la reforma a la Ley del Seguro Social de México.

CAPÍTULO III

LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO, EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES MEXICANO.

México inició la modificación de su sistema de seguridad social al poner en marcha el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en 1992 con el fin de preparar el escenario para la reforma plena a partir de 1997¹.

El SAR funciona en base a cuentas individuales cuyos fondos se entregan al trabajador cuando tiene derecho a recibir una pensión por parte del IMSS o del ISSSTE, este sistema sufre una modificación en abril de 1996 mediante la aprobación de la Ley de Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, esta modificación afecta exclusivamente a los trabajadores considerados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional pues a pesar de que el 27 de marzo de 1992 mediante decreto presidencial se creó un sistema de ahorro para el retiro de los trabajadores al servicio de la administración pública federal y en enero de 1993 se reforma la Ley del ISSSTE incorporándole un capítulo que otorga un rango legal al Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores al Servicio del Estado los trabajadores considerados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional no están obligados a participar en el nuevo esquema de seguridad social mexicano pues este sólo afecta a los trabajadores afiliados al IMSS.

Para lograr el cambio del sistema de seguridad social el primer día de julio de 1997 entró en vigor la Nueva Ley del Seguro Social, ley que es la base para el funcionamiento de estructuras privadas que administren e inviertan los fondos para el retiro de los trabajadores y garanticen el pago de pensiones a millones de personas buscando con ello remediar los problemas que enfrenta el sistema de seguridad social mexicano.

El nuevo sistema busca que cada trabajador financie su retiro durante su época activa a diferencia del sistema antiguo en el que los trabajadores activos financiaban las pensiones pagadas a los jubilados, ahora cada trabajador contará

¹ Homero Urías Brambila: "La Reforma Previsional en América Latina", Comercio Exterior, México, septiembre de 1996, Vol.46 No.9, págs. 679-682.

con su propia cuenta en la institución que el mismo elija en base a los servicios y rendimientos que considere más atractivos. Se busca que exista un ambiente de competencia entre dichas instituciones que serán llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) para proporcionar a los trabajadores una gran diversidad de opciones en cuanto a los beneficios que obtendrá y los gastos que le ocasionen.

Mediante el cambio de un sistema de reparto a uno de capitalización individual se espera que se promueva la inversión productiva para la generación de empleos, lo que ayudaría a disminuir algunos de los principales problemas del sistema de reparto, con dicho cambio se espera reducir el déficit existente en el seguro de jubilaciones, aumentar la población activa y cotizante, y disminuir la economía informal.

En este capítulo se presentan los cambios realizados a la Ley del Seguro Social, mediante los cuales se introduce un nuevo elemento al sistema financiero mexicano, las AFORES, también se explica el funcionamiento de dichos intermediarios financieros y demás instituciones participantes en el nuevo esquema de seguridad social de México.

III.1 La Nueva Ley del Seguro Social

En diciembre de 1995 fue aprobada la nueva Ley del Seguro Social (LSS) que norma el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ley que entró en vigor en julio de 1997, con este ordenamiento se busca solucionar la inviabilidad financiera del sistema de seguridad social vigente hasta la fecha señalada causada por el desequilibrio entre las contribuciones y los beneficios, situación que se ha visto agravada por la transformación demográfica del país reflejada en una mayor esperanza de vida así como por la evolución de los salarios reales y del empleo.

El siguiente esquema muestra las principales diferencias entre la Ley del Seguro Social vigente hasta julio de 1997 y la vigente a partir del 1 de agosto del mismo año.



La reforma se orienta a mejorar la asignación de recursos de la economía al canalizar el ahorro para el retiro de los trabajadores a la inversión productiva que aliente la acumulación de capital y mejore el desempeño del empleo y los salarios reales, con el fin de contar con el marco normativo necesario para la

operación del nuevo sistema de pensiones en abril de 1996 se aprobó la iniciativa de la Ley de Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En la Nueva Ley del Seguro Social el concepto de seguridad social se encuentra consignado en su artículo 2 y otorga el derecho a los trabajadores de recibir asistencia médica que preserve su salud y responsabiliza al Estado a proteger los medios de subsistencia de los trabajadores y los servicios sociales que requiere garantizando la obtención de una pensión al trabajador cuando este cumpla con ciertos requisitos.

La LSS considera al Seguro Social como instrumento básico del sistema de seguridad social, señalando en su artículo 5 que:

“La organización y administración del Seguro Social...están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social”.

En cuanto a quienes son sujetos de aseguramiento por parte del IMSS la LSS señala en su artículo 12 como tales a todas las personas que mantengan un vínculo temporal o permanente con otras derivado de una relación de trabajo, así como a quienes laboren en sociedades cooperativas de producción y todas aquellas personas que sean señaladas por el poder ejecutivo federal como sujetos de aseguramiento.

En base a lo anterior puede señalarse que las personas que se encuentren en alguno de los grupos señalados deberán ser asegurados de manera obligatoria e irrenunciable, es decir que todos los trabajadores asalariados que laboren en la iniciativa privada deberán estar afiliados al IMSS; no obstante lo anterior la LSS también permite la afiliación de otros grupos de trabajadores mediante el aseguramiento voluntario, dichos grupos son: los trabajadores en industrias familiares y los independientes tales como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y todos los trabajadores que no mantengan un vínculo basado en una relación de trabajo como la de los trabajadores señalados en el seguro obligatorio, también pueden asegurarse voluntariamente los trabajadores domésticos, los ejidatarios, y los trabajadores al servicio de las administraciones

públicas que no estén considerados en otras leyes, tales como la Ley del ISSSTE.

Tomando en cuenta lo anterior, y recalcando lo señalado en la introducción de este capítulo, se puede señalar que la LSS otorga protección a los trabajadores al servicio de la iniciativa privada y demás trabajadores independientes, motivo por el cual las modificaciones hechas a dicha ley afectan exclusivamente a los trabajadores señalados en la fracción A de la Constitución Mexicana y los artículos 12 y 13 de la ley mencionada, mientras que los trabajadores al servicio del Estado no son sujetos a los cambios sufridos por la LSS; en otras palabras, los trabajadores al servicio del Estado no son afectados por la aparición de las Administradoras de Fondos de Retiro, pues estos intermediarios financieros únicamente recibirán y administrarán los recursos de los trabajadores del sector privado, en tanto que los trabajadores del Estado seguirán regidos por la Ley del ISSSTE o del sistema de seguridad social al que pertenezcan dado que no se realizó ninguna modificación a los seguros que componen su sistema de seguridad.

III.1.1 Seguros que comprende la Nueva Ley del Seguro Social

En el nuevo esquema de La ley del Seguro Social se tienen cinco ramos de seguro a los que tienen derecho los trabajadores afiliados obligatoria o voluntariamente; los ramos de seguro de la nueva Ley del Seguro Social son los siguientes:

1. Enfermedades y Maternidad (EM)

Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y a su familia.

En lo que respecta a las cuotas de este ramo se diseñó una nueva estructura tomando en consideración que los costos de los servicios médicos no dependen del nivel de ingresos del derechohabiente, por lo que se estableció una cuota fija.

El artículo 106 de la LSS señala que las prestaciones en especie (atención médica) del seguro de enfermedades y maternidad serán financiadas mediante el pago mensual por parte del patrón de una cuota diaria equivalente al 13.9% de un salario mínimo general para el Distrito Federal (SMGDF)², en el caso de los trabajadores cuyo salario de cotización sea superior a 3 SMGDF el patrón pagará, adicionalmente a la cuota de 13.9% el 6% de la diferencia entre los 3 SMGDF y el salario de cotización del empleado mientras que este último aportará el 2% de dicha diferencia; el gobierno federal complementará las aportaciones obrero-patronal a las prestaciones en especie cubriendo mensualmente una cuota diaria por cada asegurado del 13.9% de un SMGDF que será ajustada trimestralmente conforme al INPC³. En cuanto a las prestaciones en dinero la cuota será tripartita, es decir que será pagada por el Estado, el patrón y el trabajador y será equivalente al 1% del salario base de cotización dividida de la siguiente manera: 75% patrón, 25% el trabajador y 5% el gobierno federal, el siguiente cuadro resume el régimen de financiamiento del seguro de Enfermedades y Maternidad:

Régimen financiero del seguro de EM

Concepto	Contribución (%)		
	Patrón	Trabajador	Estado
Prestaciones en especie	13.9	0	13.9
Salario superior a 3 SMGDF	6.0 de la diferencia entre SBC y 3 SMGDF	2.0 de la diferencia entre SBC y 3 SMGDF	0
Prestaciones en dinero 1% SBC	0.70	0.25	0.05

SBC: Salario base de cotización según el artículo 27 de la nueva LSS dicho salario "esta integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria al trabajador, así como por las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios",

²SMGDF: es el salario mínimo vigente en la Ciudad de México, es la cantidad mínima pagada a los trabajadores que desarrollan labores de tipo general, es decir que no están contemplados en los listados de salarios profesionales

³Indice Nacional de Precios al Consumidor

2. Riesgos de Trabajo (RT)

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 el pago de una pensión en tanto este inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado, la nueva Ley del Seguro Social dispone que en el caso de que un trabajador quede incapacitado temporal o permanentemente, y dicha incapacidad sea total o parcial derivada de un accidente de trabajo, se contrate un seguro de renta vitalicia y otro de sobrevivencia para el trabajador y sus beneficiarios respectivamente, para su entendimiento los conceptos de renta vitalicia y de seguro de sobrevivencia son explicados en párrafos posteriores, la cuota que se paga por concepto de este seguro es cubierta por el patrón, y se calcula tomando en cuenta la siniestralidad de su empresa.

Régimen financiero del seguro de RT

Concepto	Contribución (%)		
	Patrón	Trabajador	Estado
Riesgos de Trabajo	2.5 (1)	0	0

(1) contribución promedio, la contribución se calcula para cada empresa según su grado de siniestralidad, es un porcentaje del salario base de cotización.

3. Guarderías y prestaciones sociales (G y PS)

Otorga al asegurado y a 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 programas y servicios.

Los patrones deberán cumplir con el pago de la cuota señalada en el cuadro siguiente sin importar que cuente o no con trabajadores que requieran el servicio de guardería.

Régimen financiero del seguro de G y PS

Concepto	Contribución (%)		
	Patrón	Trabajador	Estado
Guarderías y prestaciones sociales	1.0 del SBC	0	0

4. Invalidez y Vida (IV)

Protege al trabajador contra los riesgos de invalidez y muerte cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una renta vitalicia a él o un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, cabe señalar que tanto los ramos de seguro de Riesgos de Trabajo y el de Invalidez y Vida se convierten en fondos administrados por el IMSS al igual que los de Enfermedades y Guarderías y Prestaciones Sociales bajo un régimen colectivo y de reparto, sin embargo el destino final de los seguros mencionados es ser privatizados al momento de la contratación de una renta vitalicia y del seguro de sobrevivencia.

La cuota obrero-patronal del seguro de Invalidez y Vida asciende al 4% del SBC, de esta cuota el 2.5% se destinará a cubrir las pensiones y el restante 1.5% financiará las prestaciones en especie que otorga el seguro de Enfermedades y Maternidad, es decir que los trabajadores inválidos y sus beneficiarios recibirán atención médica, también será otorgada a los pensionados del seguro de Riesgos de Trabajo y de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, el siguiente cuadro muestra el régimen financiero del seguro de Invalidez y Vida.

Régimen financiero del seguro de IV

Concepto	Prima (%)	Subdivisión (%)	Contribución (%)		
			Patrón	Trabajador	Estado
Invalidez y Vida (pensiones)	4	2.5	1.75	0.625	0.125
Invalidez y Vida (prestaciones médicas)		1.5	1.05	0.375	0.075

5. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)

Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante reserva un fondo para su vejez con aportaciones de él, su patrón y el gobierno. 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; el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que le corresponda al cumplir los requisitos que marca la ley, en el caso del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se trata de un seguro de naturaleza previsional en tanto que prevé un nivel de ingresos para el trabajador al término de su vida activa laboral (65 años por vejez) o bien por cesación involuntaria que lo prive de trabajos remunerados después de los 60 años, este ramo de seguro será más ampliamente explicado en páginas siguientes pues es la base del sistema de las AFORES, organizaciones que son el tema principal de este trabajo.

Régimen financiero del seguro de RCV

Concepto	Contribución (%)		
	Patrón	Trabajador	Estado
Retiro	2.0		
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.125	1.125	0.225 (1)
Cuota Social			5.5 SMGDF

(1) 0.07143 de las aportaciones del patrón.

III.1.2 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez: el sistema de las AFORES.

Este seguro es la base del diseño del nuevo sistema privado de pensiones y protege al trabajador de los riesgos de retiro por cesantía en edad avanzada o por vejez, al tiempo que protege a los familiares en caso de muerte del pensionado.

Ramo de Cesantía en Edad Avanzada

En cuanto al ramo de cesantía en edad avanzada la LSS señala los siguientes requisitos para que un trabajador tenga derecho a una pensión, así como las prestaciones a las que puede acceder:

- Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta años años de edad.

- El asegurado debe de haber cotizado ante el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

- Si por alguna razón el trabajador cumple con el requisito de edad pero no con el de semanas cotizadas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o dejar su fondo hasta que cumpla con el requisito de cotización.

- El asegurado tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad sólo si cumple con un mínimo de 750 semanas cotizadas.

- La pensión de cesantía sólo será tramitada en caso de que el propio trabajador así lo solicite y acredite haber quedado privado de trabajo remunerado.

El Instituto esta obligado tal como señala el artículo 155 de la LSS, en caso de cesantía en edad avanzada, a otorgarle las siguientes prestaciones al trabajador:

I. Una pensión;

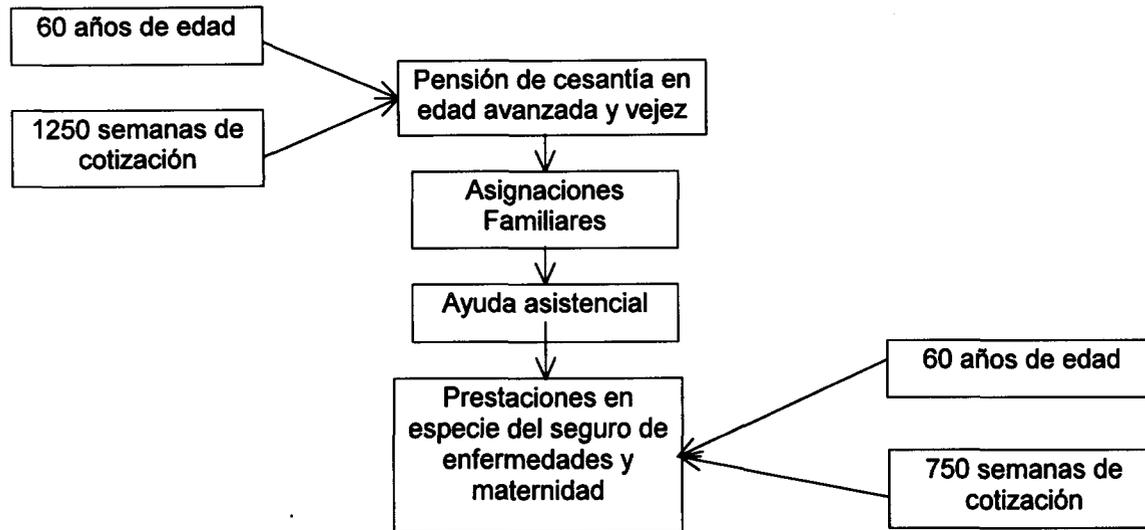
II. Asistencia médica en los términos del seguro de enfermedades y maternidad,

III.Asignaciones familiares (diferentes cantidades a los familiares que dependen del pensionado, son proporcionales a la pensión por invalidez) , y

IV.Ayuda asistencial (cantidad económica a las personas que auxilian de manera permanente o continua al pensionado por invalidez).

El siguiente esquema muestra gráficamente los requisitos que debe cubrir un trabajador y los beneficios a los que se hace acreedor en el seguro de cesantía en edad avanzada.

Requisitos y beneficios del ramo de cesantía en edad avanzada



Alternativas de pensión en caso de cesantía en edad avanzada

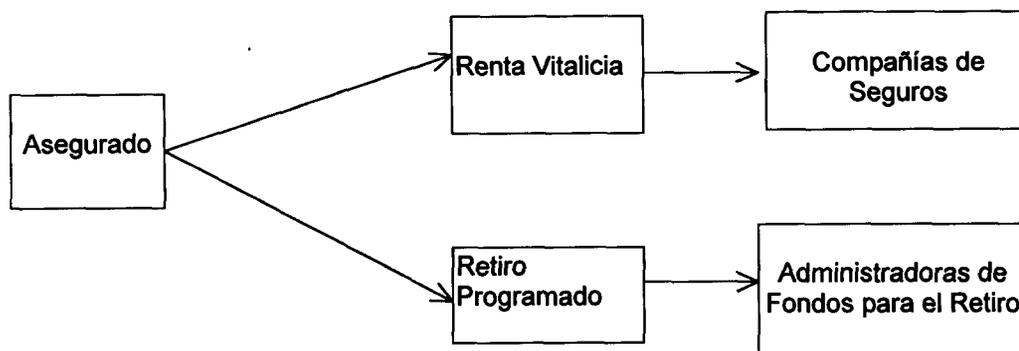
Los asegurados que cumplan con los requisitos mencionados podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión, en este caso, según el artículo 157 de la LSS podrá optar por una de las dos alternativas siguientes:

I. Renta Vitalicia, esta renta es contratada con una institución de seguros elegida por el trabajador y son actualizadas cada año en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precio al Consumidor (INPC).

II. Retiros programados, estos retiros consisten en mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro efectuando retiros con cargo a dicho saldo.

Ambas alternativas estarán sujetas a lo que establece la LSS y las reglas que expida la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, en caso de optar por la segunda alternativa el trabajador podrá contratar una renta vitalicia cuando lo considere adecuado siempre y cuando la renta mensual sea mayor a la pensión garantizada.

Opciones para pensionarse en el seguro de cesantía en edad avanzada



Si por alguna razón el trabajador decide pensionarse antes de cumplir el requisito de edad podrá hacerlo siempre y cuando la pensión que se calcule recibirá en el sistema de renta vitalicia sea superior en 30% a la pensión garantizada después de cubrir el seguro que protege a sus sobrevivientes (seguro de sobrevivencia).

Con el fin de entender los términos que emplea, la Ley del Seguro Social en su artículo 159 señala su significado, que es desarrollado en el siguiente cuadro:

Cuenta Individual	Es aquella que se abrirá para cada uno de los trabajadores afiliados al IMSS en las Administradoras de Fondos para el Retiro, en ella se depositarán las cuotas obrero-patronales y estatales derivadas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos resultantes de su administración, dicha cuenta individual estará integrada por las siguientes subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias. La subcuenta de vivienda debe ser entregada por la Administradora de Fondos para el Retiro al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
Pensión	Es la renta vitalicia o el retiro programado por el que opta el trabajador.
Renta vitalicia	Es el contrato mediante el cual una compañía aseguradora se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador.
Retiros programados	Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual tomando en cuenta la esperanza de vida del pensionado así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Seguro de sobrevivencia	Es aquel que contratan los pensionados por riesgos de trabajo, invalidez y vida, o por cesantía en edad avanzada y vejez a favor de sus beneficiarios para otorgarles una pensión, ayuda asistencial y demás prestaciones en dinero previstas en los diferentes seguros mediante una renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado y hasta la extinción de la pensión.
Monto constitutivo	Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia con una institución de seguros.
Suma asegurada	Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Ramo de Vejez

Quando el trabajador opta por obtener una pensión de vejez tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica señalada en las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

Para obtener una pensión por vejez el afiliado debe contar con 65 años de edad y haber cotizado en el Instituto por lo menos 1250 semanas, si no se cumpliera este último requisito podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o mantener en ella sus recursos, hasta cubrir el requisito de cotización, en el caso de que haya cotizado un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, al igual que en la pensión por cesantía en edad avanzada solo procederá la pensión a petición del asegurado.

Alternativas de pensión en caso de vejez.

Aquellos asegurados que cumplan con los requisitos mencionados y soliciten su pensión por vejez podrán disponer de los recursos que se encuentran en su cuenta individual eligiendo alguna de las dos opciones siguientes:

1. Renta vitalicia contratada con una compañía de seguros y actualizada anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor.
2. Retiros programados manteniendo el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro.

Al igual que en la pensión de cesantía, el afiliado que opte por una pensión de vejez y seleccione un esquema de retiros programados podrá cambiar a uno de rentas vitalicias siempre y cuando la renta vitalicia sea mayor a la pensión garantizada.

La LSS señala que independientemente de la opción que sea elegida o viable esta no será otorgada si no es solicitada por el asegurado.

Para generar la acumulación de recursos y facultar al trabajador para que escoja su modo de pensión tanto el patrón como el gobierno federal deben entregar al IMSS las cuotas que les corresponden por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, esas cuotas estarán formadas según el artículo 168 de la LSS de la siguiente manera:

- I. Ramo de retiro: el patrón debe aportar el 2% del salario base de cotización del trabajador;
- II. Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez: corresponde al patrón una aportación del 3.150% y de 1.125% al trabajador sobre el salario base de cotización;
- III. Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez: corresponde al Estado aportar el 7.143% del total de las aportaciones del patrón a este ramo; y
- IV. Cuota social: es una aportación mensual del Gobierno Federal equivalente al 5.5% de un SMGDF por cada día que haya cotizado el trabajador, esta cuota será actualizada de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Las cuotas mencionadas anteriormente serán recibidas por el IMSS y depositadas en la cuenta individual de cada trabajador, los recursos depositados en dichas cuentas son propiedad exclusiva del trabajador y no podrá ser objeto de embargos u otorgarse en garantía, el siguiente cuadro muestra el régimen financiero de este seguro.

Régimen financiero del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Concepto	Contribución		
	Patrón	Trabajador	Estado
Retiro	2.0		
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.15	1.125	0.225
Cuota Social			5.5% SMGDF

Pensión garantizada.

Se ha mencionado anteriormente que el Estado garantiza el acceso a una pensión a los trabajadores que no logren acumular los recursos suficientes para obtener una, con ese fin el artículo 170 de la LSS señala que en el caso del asegurado que no haya logrado reunir en su cuenta individual los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado el gobierno federal se compromete a aportar los recursos complementarios para que el asegurado obtenga una pensión garantizada y adquiera un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, en este caso el afiliado obtendrá una pensión bajo el sistema de retiros programados.

Para tener acceso a ella el afiliado deberá solicitarla y acreditar el tener derecho a ella, para ese fin la Administradora de Fondos de Retiro que maneje su cuenta individual esta obligada a proporcionar toda la información necesaria para que el Instituto tome una decisión, el trabajador perderá esta pensión en caso de que obtenga un trabajo sujeto al régimen obligatorio mencionado al principio de este capítulo, en caso de muerte del pensionado sus beneficiarios recibirán la pensión derivada del seguro de sobrevivencia mencionado anteriormente.

La pensión garantizada es aquella que asegura el Estado a quienes reúnan los requisitos de edad y semanas cotizadas en el IMSS y su monto mensual será el de un Salario Mínimo General del Distrito Federal , esta cantidad será actualizada anualmente en el mes de febrero conforme al índice nacional de precios al consumidor con el fin de garantizar su poder adquisitivo.

III.2 LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), en su artículo 18 define a las AFORES como:

“entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de las leyes de seguridad social, así como a administrar sociedades de inversión”.

Las AFORES deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administran, además los recursos captados por dichas administradoras serán canalizados hacia la inversión productiva con el fin de fomentar la generación de empleos, la LSAR consigna la obligación de las AFORES de atender exclusivamente al interés de los trabajadores asegurando que las operaciones que realicen busquen satisfacer ese objetivo.

El objeto de las AFORES es el de recibir del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones que por propia voluntad realicen a la cuenta individual de retiro o a la de vivienda, la cuenta individual esta formada por cuatro subcuentas que son:

1. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, cuyas cuotas tienen el carácter de obligatorias.
2. Aportaciones adicionales y voluntarias al retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
3. Fondo Nacional de la Vivienda, de carácter obligatorio.
4. Aportaciones adicionales y voluntarias al Fondo Nacional de la Vivienda.

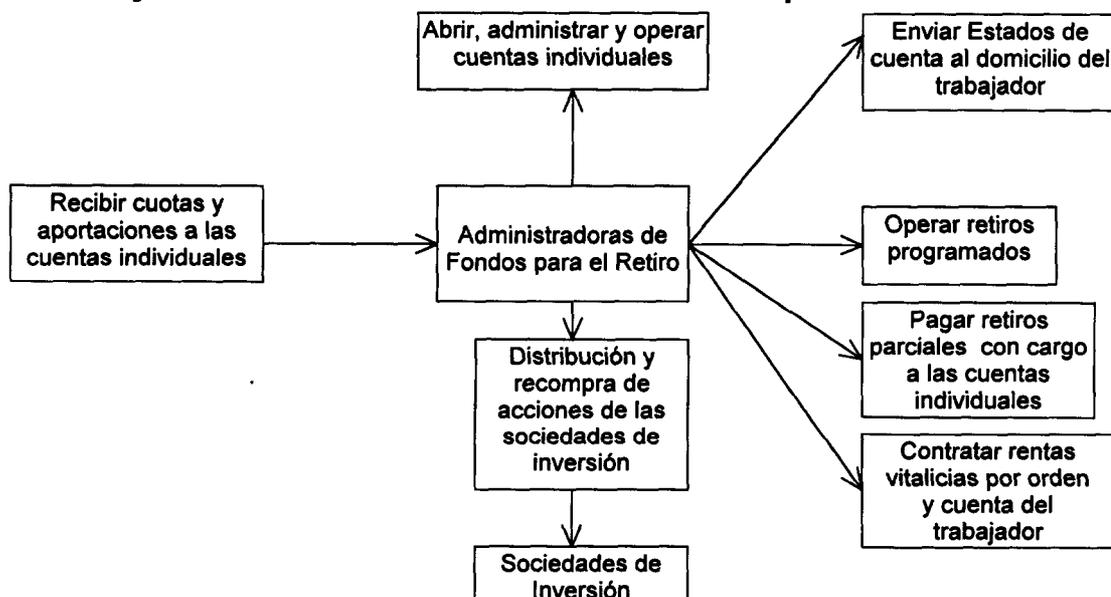
En cada una de las cuentas de carácter obligatorio se depositan las aportaciones del patrón, del trabajador, del Estado, los rendimientos derivados de los recursos acumulados, recargos y actualizaciones. Los recursos depositados en esta cuenta pertenecen al trabajador y serán inembargables excepto los depositados en la subcuenta de aportaciones voluntarias, que podrán ser otorgados en garantía.

Resumiendo lo anterior, las Administradoras tendrán como objetivo el abrir, administrar y operar las cuentas individuales propiedad de los trabajadores. Para que el sistema funcione adecuadamente los trabajadores no deberán tener más de una cuenta individual, en el caso de que existieran más de una deberán traspasarse los fondos a la AFORE que el trabajador prefiera, cada trabajador contará con un número de seguridad social que será permanente y funcionará como un número único de control general.

Las administradoras también tendrán la obligación de enviar al domicilio de los trabajadores los Estados de Cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales al menos una vez al año, al mismo tiempo están facultadas para prestar servicios de administración a las sociedades de inversión, respecto a dichas sociedades de inversión las AFORES podrán prestarles servicios de distribución y recompra de acciones.

Las AFORES deberán operar, y en su momento pagar los retiros programados a que se hace referencia en páginas anteriores como alternativa de pensión en los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, en el caso de las rentas vitalicias las AFORES podrán, a petición de los trabajadores contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia ante instituciones de seguros o quienes harán entrega de los recursos respectivos sin tener derecho a cobrar comisiones por estos servicios.

Objetivos de las Administradoras de Fondos para el Retiro



III.2.1 Requisitos para organizar y operar una AFORE

Las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán contar con la autorización de la CONSAR sujetándose a los que señale la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en cuanto a Contabilidad, Información, Sistemas de Comercialización y Publicidad, la autorización será otorgada tomando en cuenta la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para ello los solicitantes además de presentar propuestas económicas viables deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud respectiva, así como el proyecto de estatutos sociales;
- II. Presentar un programa general de operación y funcionamiento, de divulgación de información y de reinversión de utilidades, y
- III. Exhibir estados de situación patrimonial de los accionistas que detenten el poder de la AFORE, de por lo menos 5 años anteriores.

Para su funcionamiento las AFORES deben ser Sociedades Anónimas de Capital Variable debiendo utilizar en su denominación o a continuación de ella la expresión de “Administradora de Fondos para el Retiro” o su abreviatura “AFORE”, también deberán mantener el mínimo de capital social que la LSAR permita, deben de contar con por lo menos cinco administradores que formarán un Consejo de Administración y comprobar que los miembros de la administración de la AFORE son sujetos con solvencia moral y con capacidades técnicas y administrativas.

III.2.2 Estructura de las AFORES

Las AFORES están estructuradas de la siguiente manera:

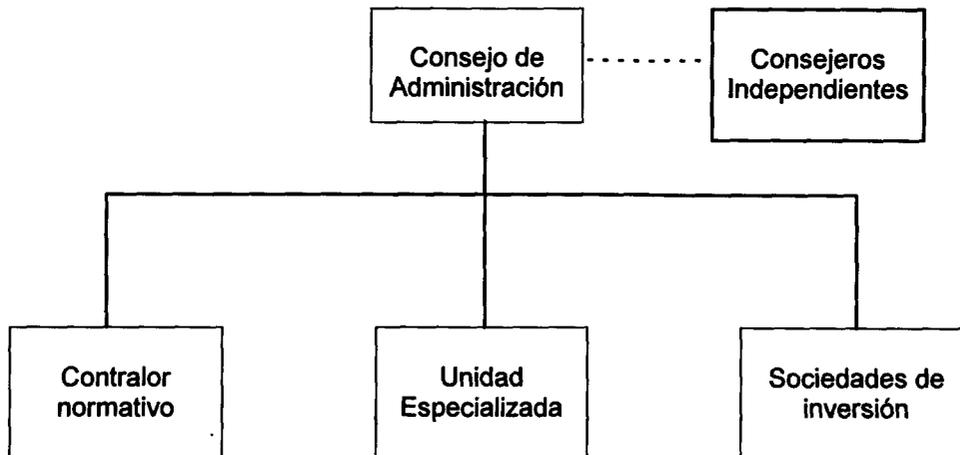
- I. Consejo de Administración, estará integrado por un mínimo de cinco consejeros, de los cuales por lo menos dos serán consejeros independientes. Los miembros de este consejo serán a su vez miembros del consejo de las Siefores que opere la Afore, así como del comité de inversión de éstas.
- II. Consejeros independientes, formarán parte del consejo de administración de la AFORE y serán expertos en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social, sin tener ningún nexo patrimonial con la administradora ni

ningún vínculo laboral con los accionistas que detenten el control o con los funcionarios de la administradora. Sus funciones son las de propiciar que las decisiones del consejo de administración sean en beneficio de los trabajadores e informar de las irregularidades que detecten al consejo de administración, al auditor interno y al contralor normativo, para ser consejeros independientes deberán acreditar ante la CONSAR su solvencia moral, capacidad técnica y administrativa.

III. Contralor normativo, deberá ser autorizado por la CONSAR acreditando los requisitos de solvencia moral, capacidad técnica y administrativa. Será el responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad externa e interna que sea aplicable. El contralor normativo deberá ser nombrado por la asamblea de accionistas de la administradora, y no tener ningún nexo patrimonial con la misma y sólo reportará al consejo de administración y a la asamblea de accionistas.

IV. Unidad especializada de consultas y quejas, tiene por función atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones. Además deberá informar al consejo de administración de la AFORE y a la CONSAR sobre las consultas y reclamaciones que reciba, la unidad especializada deberá responder por escrito a las reclamaciones de los trabajadores y llevar un registro de las mismas, este registro deberá contener el nombre del reclamante, su número de seguridad social, la fecha en que se recibió la reclamación, cuál fue el motivo de la misma y la solución dada a ella. La administradora tiene la obligación de colocar en un lugar visible los horarios de servicio en el que funcionará la unidad especializada señalando el nombre del responsable de la misma, este funcionario deberá obligar a la administradora a atender las consultas y reclamaciones que reciba de los trabajadores y patrones, así mismo la AFORE deberá de mantener todas las reclamaciones que se le hagan a disposición de la CONSAR por un lapso no menor a dos años a partir del día en que dicha reclamación fue resuelta.

Estructura orgánica de las AFORES



III.2.3 Constitución del capital social de las AFORES

El capital social mínimo sin derecho a retiro de las administradoras debe ser de \$25'000,000 y estará formado de la siguiente manera, según señala el artículo 21 de la LSAR:

- Acciones de la serie "A", que por lo menos representarán el 51% del capital social, y solamente podrán ser adquiridas por personas físicas o morales mexicanas, en el caso de las personas morales el capital deberá ser mayoritariamente propiedad de mexicanos y ser controladas efectivamente por ellos.
- Acciones de la serie "A" o "B", que representarán el 49% restante, las acciones de la serie "B" serán de libre suscripción.

Los sujetos que no están autorizados para participar en la formación del capital social son: los intermediarios financieros, grupos financieros y las entidades financieras que no cumplan con el nivel de capitalización de las administradoras, se considera que no cumplen con los niveles de capitalización de las administradoras cuando se encuentran pendientes de cubrir apoyos financieros del Fondo Bancario de Protección al Ahorro o del Fondo de Apoyo al Mercado de Valores, tampoco se autoriza la participación en el capital social de extranjeros que formen parte de la administración de la AFORE.

A pesar de que se mencionó anteriormente que las personas físicas o morales pueden adquirir capital social existe un límite a dichas adquisiciones, se señala que ninguna persona física o moral podrá adquirir directa o indirectamente más del 10% del capital social de la AFORE, sin embargo puede someterse a estudio por parte de la CONSAR, quién está facultada para autorizar mayores porcentajes de participación; para determinar el máximo de participación en el capital social del 10% se considera como una sola persona a quién participe como persona moral en dicho porcentaje e intente participar como persona física adquiriendo otra parte del capital social, también se considera como una sola persona a quienes mantengan parentesco con un accionista de la administradora.

En lo referente al capital social las AFORES deberán contar permanentemente con un capital fijo sin derecho a retirarlo que al menos sea igual al exigido por la CONSAR, si este límite inferior fuera rebasado la administradora estará obligada a reconstituirlo en un periodo no mayor a 45 días naturales.

Para garantizar la solvencia de las administradoras la LSAR limita la inversión que pueden realizar en inmobiliario, inmuebles, servicios de empresas que les presten servicios complementarios o gastos de instalación a un 40% de su capital social mínimo, mientras que el resto de dichos recursos deberá ser invertido en acciones de las sociedades de inversión que administren, además deberán tener una reserva especial invertida en las acciones señaladas anteriormente, el monto de esta reserva será determinado por la CONSAR en base al valor total de las carteras de inversión de dichas sociedades.

III.2.4 Responsabilidades y prohibiciones de la AFORE

Las AFORES son responsables de todos los actos y operaciones que realicen las sociedades de inversión que sean de su propiedad, al mismo tiempo se responsabilizan de los actos que cometan los consejeros, directivos y empleados tanto de la AFORE como de la sociedad de inversión siempre y cuando se deriven de sus funciones relativas al sistema, en cuanto a los perjuicios que pudieran ocasionar por acciones incurridas a título personal la administradora

no será responsable. La AFORE deberá reparar los daños que resulten de las situaciones descritas anteriormente, la CONSAR esta facultada para sancionar a las administradoras o a cualquier elemento de ella, el siguiente cuadro muestra algunas de las infracciones y sus correspondientes multas que puede aplicar la Comisión:

Infracción	Multa
A la administradora, sociedad de inversión o empresa operadora que no lleven correctamente la contabilidad y registro de las operaciones en que intervengan empleando los medios que señale la Comisión.	1,000 a 6,000 días de salario.
A las administradoras que no cumplan de la manera contratada con las operaciones y servicios que convengan con los trabajadores.	1,000 a 4,000 días de salario.
Cuando las administradoras permitan la participación en su capital social de las personas no autorizadas.	perdera la participación de capital de dicha persona en beneficio de la Nación.
A la administradora que no contrate a nombre del trabajador el seguro de sobrevivencia que este le indique.	1,000 a 5,000 días de salario por cada trabajador.
A la administradora que no cuente con la unidad especializada para atender las quejas de los trabajadores, o que la tenga y no la haga funcionar.	3,000 a 10,000 días de salario.
A las administradoras que operen sociedades de inversión y que realicen operaciones prohibidas en los términos de la ley o que no respeten los montos autorizados para cada instrumento de inversión.	la multa será por el importe de la operación realizada.
A la administradora que cobre comisiones superiores a las ofrecidas a los trabajadores.	300 a 3,000 días de salario por cuenta individual afectada.
A los funcionarios que no respeten el principio de confidencialidad .	2,000 a 10,000 días de salario.
Al contralor normativo que no cumpla con sus funciones de vigilancia.	200 a 1,000 días de salario.

En cuanto a las prohibiciones que la LSAR aplica a las administradoras podemos mencionar que no podrán adquirir valores que no sean acciones de las Siefores que administran, tampoco podrán otorgar garantías o avales que involucren los recursos de los trabajadores ni ningún otro tipo de recurso con el que cuenten, no podrán adquirir acciones del capital social de otras administradoras a menos que cuenten con la aprobación de la CONSAR, y de ninguna manera estará permitido que obtengan el control de alguna empresa mediante la compra de acciones a través de su sociedad de inversión.

III.2.5 Comisiones que podrán cobrar las AFORES con cargo a las cuentas individuales.

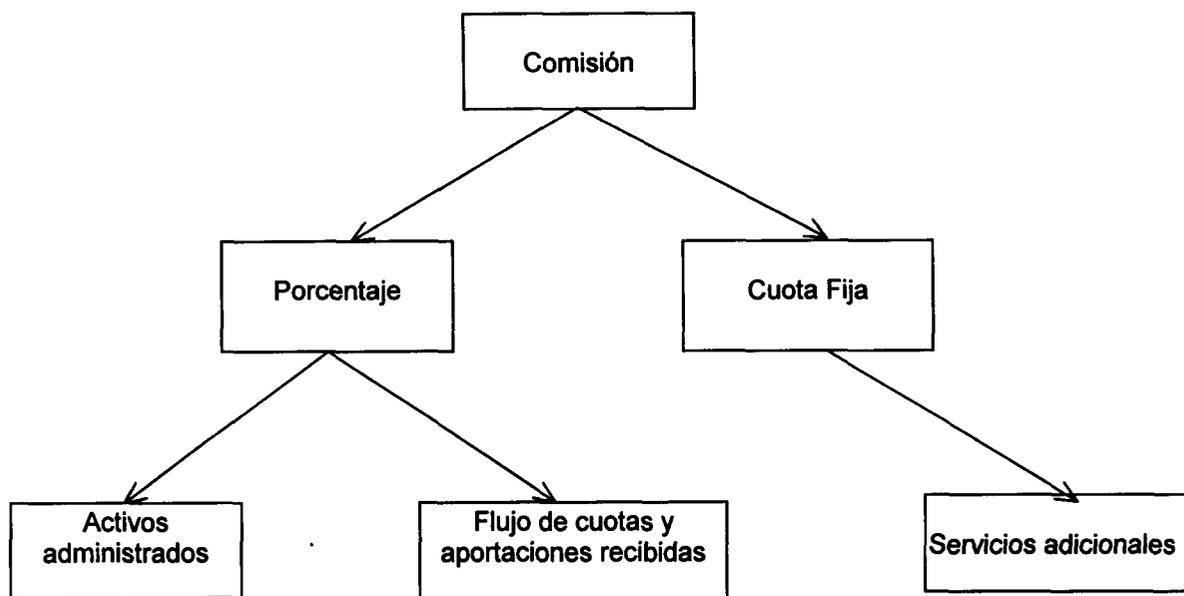
La CONSAR autorizará las comisiones que las AFORES podrán cobrar a los trabajadores con cargo a sus cuentas individuales, las administradoras deberán apegarse a las siguientes normas al realizar el cobro de las comisiones:

- Cada administradora podrá optar por cobrar sobre el valor de los activos administrados o sobre el flujo de cuotas y aportaciones recibidas un porcentaje, una cuota fija o una combinación de ambos; en el caso de las cuotas fijas sólo podrán ser cobradas cuando sean por servicios establecidos no pudiéndose cobrar por administrar la cuenta, si el trabajador mantiene su cuenta inactiva las administradoras podrán efectuar cobros sobre el saldo acumulado.
- Las administradoras no podrán hacer cobros diferentes por los mismos servicios, es decir que no deberá existir discriminación contra ningún trabajador, en caso de que la administradora decida modificar sus comisiones deberá esperar 60 días naturales a partir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación para comenzar a aplicar las nuevas comisiones, si los trabajadores afiliados a ella consideran excesivas las nuevas cuotas podrán realizar su cambio de AFORE, independientemente de que no cumplan el requisito de permanecer un año por lo menos en la administradora que eleva sus comisiones.

Las comisiones sólo podrán ser cobradas, según el artículo 37 de la LSAR por los siguientes servicios:

- Administración de la cuenta individual del trabajador;
- Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos por la ley;
- Consultas adicionales a las previstas en la ley o en su reglamento;
- Reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores;
- Pago de retiros programados , y
- Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados.

El siguiente esquema muestra la estructura de las comisiones que podrán cobrar las administradoras:



III.2.6 Publicidad de las AFORES

La LSAR señala en su artículo 53 los lineamientos a los que deberán ajustarse tanto las AFORES como sus sociedades de inversión en cuanto a la publicidad, para tal efecto define a la publicidad como:

"la actividad realizada por una administradora a través de cualquier medio de comunicación con el fin primordial de promover su presencia en el mercado, así como el registro de los trabajadores y la permanencia de los que ya se han inscrito".

Las AFORES podrán realizar promoción ofreciendo a los trabajadores los beneficios adicionales que obtendrán al afiliarse a ella, para ello podrán hacer uso del pizarrón informativo que es una superficie específica en la que la administradora deberá exhibir en un lugar visible de sus instalaciones la información sobre las comisiones vigentes y las modificaciones que hayan sido autorizadas por la CONSAR; para brindar mayor información a los trabajadores las AFORES deberán contar con un pizarrón general en el que señalaran aspectos generales del funcionamiento del nuevo sistema de pensiones, de las AFORES, de la cuenta individual, de las aportaciones, de las sociedades de inversión y de todo aquel término que contribuya a presentar un esbozo general de dicho sistema.

Las administradoras deberán sujetarse a las siguientes normas para realizar su publicidad:

- deberá evitarse el empleo de aseveraciones o mensaje falsos que de manera directa o indirecta engañen a los trabajadores, tampoco podrá emitirse juicios de valor acerca de las otras administradoras ni utilizar frases, expresiones o lemas que no puedan justificarse objetivamente y que sean relacionadas con la rentabilidad, las comisiones y los servicios que preste.
- no deberá ser realizada en idiomas extranjeros ni utilizar símbolos religiosos o patrios.

Para obtener la autorización de la CONSAR para emplear determinada publicidad las administradoras deberán entregar a la Comisión todo material empleado en la publicidad dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que empezó la campaña, si la comisión no ha señalado la suspensión de la campaña o modificado su contenido después de 30 días hábiles a partir de la entrega del material se entenderá que la campaña ha sido autorizada por la CONSAR.

III.2.7 Revocación de la autorización a las AFORES

Tanto las Administradoras de Fondos para el Retiro como sus sociedades de inversión pueden ser amonestadas por la CONSAR y perder la autorización para funcionar como tales en caso de que:

- incumplan reiteradamente con las obligaciones que la LSAR les señala;
- los sistemas de cómputo que empleen no sean los adecuados y no cubra con los requisitos marcados por la Comisión;
- no entregue la información a los trabajadores o a la Comisión en los términos adecuados, o
- se encuentre en proceso de liquidación o se declaren en quiebra.

No obstante lo mencionado anteriormente antes de revocar la autorización de funcionamiento a una AFORE la CONSAR hace una notificación del hecho que la motiva otorgando 15 días para presentar pruebas que demuestren que la AFORE no ha cometido alguna de las faltas antes señaladas, después de la

presentación de las pruebas la Comisión tomará una resolución irrevocable. Es importante señalar que si una AFORE pierde su autorización para funcionar como tal sus SIEFORES también la pierden, cuando esto sucede la CONSAR tiene la obligación de proteger a los trabajadores transfiriendo sus recursos a la cuenta concentradora del IMSS durante el periodo en que el trabajador elige otra AFORE.

III.3 Empresas operadoras de la Base de Datos Nacional del SAR (BANSAR)

Estas empresas son otros participantes en el nuevo sistema de ahorro para el retiro, su finalidad es la de identificar las cuentas individuales que son manejadas por las AFORES y las instituciones de crédito que administran las cuentas del SAR que aún no han sido transferidas a las administradoras, las empresas operadoras certifican el registro de los trabajadores y controlan el proceso de traspaso de las cuentas del SAR a las administradoras y entre ellas cuando así lo decida el trabajador. La función de las empresas operadoras es concesionada por el Gobierno Federal puesto que la base de datos nacional del SAR es de su propiedad.

Para constituir una empresa operadora de la base nacional del SAR es necesario que tenga el carácter de sociedad anónima de capital variable, este integrada por personas físicas y morales de nacionalidad mexicana, se pague íntegramente el capital social mínimo que la LSAR señala y cumplir con las bases de licitación expedidas por el gobierno federal, su objetivo es:

- Administrar la Base de Datos Nacional del SAR.
- Ordenar el traspaso de cuentas entre las AFORES.
- Funcionar como enlace entre los trabajadores, el IMSS y la CONSAR.
- Mantener un flujo de información entre los participantes señalados en el renglón anterior.
- Mantener la base de datos actualizada.

Una empresa operadora termina su concesión si finaliza el plazo o término por el que fue otorgada, renuncia a manejar la base de datos, se declara incapaz de cumplir con sus objetivos o se declara en quiebra, si emplea la información que maneja para usos distintos a los señalados, no observa los principios de

confidencialidad y reserva de la información a los que se comprometió al inicio de la misma, cobra comisiones distintas de las autorizadas o incurre en otras faltas que señale la LSAR.

III.4 Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES)

Con la reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley de Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro surgen, además de las AFORES, otros participantes en el nuevo sistema, ellos son las SIEFORES, estas Sociedades de Inversión Especializadas en los Fondos para el Retiro recibirán por primera vez los recursos de los trabajadores el 17 de septiembre de 1997, para comprender lo que son es necesario presentar una visión general de lo que son las sociedades de inversión.

Las sociedades de inversión (SI) son empresas que realizan inversiones en favor de individuos e instituciones que participan en ellas aportando distintos montos de dinero, en ellas administradores profesionales de dinero utilizan el monto reunido por los inversionistas para comprar una variedad de acciones, bonos y demás instrumentos del mercado de dinero que en su juicio ayudarán a los accionistas a alcanzar sus objetivos, de los cuales los más comunes son los de estabilidad, crecimiento e ingreso.

A diferencia de los depósitos bancarios las sociedades de inversión no se encuentran aseguradas o garantizadas por ninguna agencia gubernamental, ni por ningún banco o institución financiera lo que involucra un riesgo de inversión dado que se pueden tener grandes ganancias pero también grandes pérdidas, es por ello que las sociedades de inversión buscan diversificar el riesgo mediante diferentes carteras de inversión.

Tradicionalmente las sociedades de inversión son administradas por operadoras que pueden ser bancarias, bursátiles o independientes, es decir aquellas que son operadas por una entidad ajena a un banco, casa de bolsa o grupo financiero, los objetivos de las sociedades de inversión en general son tres:

- democratización del capital, pues dan acceso al mercado de valores a los pequeños inversionistas;
- diversificar el riesgo, y
- optimizar el capital de los socios inversionistas.

Puede clasificarse a las sociedades de inversión en tres tipos, las de deuda, las comunes y las de capitales:

Si de deuda: estas sociedades invierten los recursos de sus accionistas en instrumentos de renta fija, de este tipo serán las SIEFORES en el inicio de sus operaciones.

Si comunes: son las que tienen en su cartera acciones industriales y de servicios, implican mayores riesgos por lo que su inclusión en las SIEFORES se espera hasta cerca del año 2000.

Si de capitales: su cartera está integrada por acciones de empresas pequeñas y medianas con gran potencial de desarrollo, estas acciones implican un gran riesgo lo que motiva que no sean utilizadas por las SIEFORES hasta aproximadamente 10 años después de su puesta en funcionamiento.

Como ya se mencionó con anterioridad las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES) son sociedades de inversión especializadas con el fin exclusivo de recibir los recursos del fondo de pensiones de los asegurados que sean recaudados por las AFORES, dichos recursos serán invertidos en los términos que señale la LSAR buscando canalizar los recursos que se les confíen a las inversiones más redituables dentro del marco autorizado por la LSAR.

Las SIEFORES serán controladas, administradas y operadas por su AFORE correspondiente, en virtud de lo anterior las administradoras serán las encargadas de cubrir todos los gastos de establecimiento y organización de las operaciones de sus SIEFORES, para poder establecer una sociedad de inversión la AFORE deberá contar con la autorización de la CONSAR, previo consentimiento de la SHCP y haber cubierto los siguientes requisitos:

- presentar solicitud y proyecto de los estatutos sociales;
- presentar los siguientes programas:

- de operación
 - de funcionamiento
 - de difusión de información
 - de reinversión de utilidades
- constituirse como Sociedad Anónima de Capital Variable, y llevar en su nombre la expresión “sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro” o su abreviación “SIEFORE”. En la razón social no podrá emplearse idiomas extranjeros, nombres que la relacionen con asociaciones de tipo religioso o político o símbolos de tipo religioso o patrio.
 - la AFORE deberá poseer al menos un 99% del capital social de la SIEFORE.
 - El capital social de las SIEFORES deberá ser de \$4'000,000 de pesos como mínimo representado en un 100% por valores y efectivo.

Una AFORE podrá constituir una o más sociedades de inversión, pero deberá contar con una por lo menos que mantenga una cartera de inversiones integrada fundamentalmente con valores cuyas características garanticen la preservación del valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores, sin embargo durante el primer año del funcionamiento de las AFORES solamente podrán contar con una de estas sociedades cuyos valores estarán integrados fundamentalmente por instrumentos sin riesgo alguno; en cuanto a las inversiones que están facultadas a realizar, las SIEFORES se deberán sujetar a un régimen de inversión que otorgue la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores, así como buscar incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones.

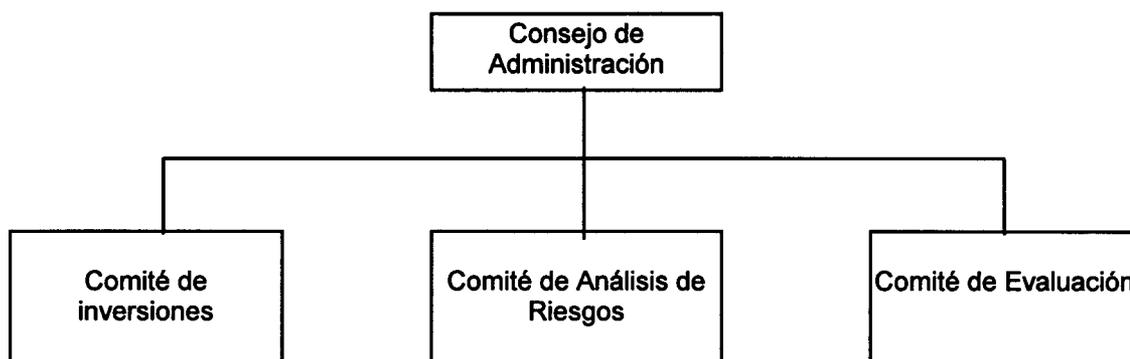
III.4.1 Estructura orgánica de las SIEFORES

Las SIEFORES deben contar con un órgano que establezca los criterios y lineamientos para la selección de los riesgos que puedan correrse con las inversiones que realicen mediante su cartera de valores, para ello la LSAR señala necesario el establecimiento de un Comité de Análisis de Riesgos.

Para el correcto funcionamiento de la sociedad de inversión la LSAR también prevé la creación de un Comité de Valuación que será el encargado de establecer los criterios técnicos para la evaluación de los documentos y valores que la SIEFORE pretenda adquirir.

Además de los Comités de Análisis de Riesgos y el de Valuación las SIEFORES contarán con un Comité de Inversiones que será el encargado de analizar mensualmente las políticas y las estrategias de inversión, la composición de los activos de la SIEFORE y la designación de quienes serán los operadores de las políticas analizadas.

Estructura orgánica de las SIEFORES



III.4.2 Régimen de inversión de las SIEFORES

El régimen de inversión es el conjunto de lineamientos y restricciones que establece la autoridad para definir los títulos financieros, así como los máximos y mínimos en los que las SIEFORES podrán invertir en ellos a fin de no exponer los recursos de los trabajadores a riesgos extremos.

La LSAR señala que las SIEFORES podrán invertir en valores que formen parte de los señalados a continuación:

- a) instrumentos emitidos o avalados por el gobierno federal.
- b) instrumentos de renta variable.
- c) instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas.
- d) títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o de desarrollo.

e) títulos que mantengan su valor conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

f) Acciones de otras sociedades de inversión, excepto de otras SIEFORES.

En cuanto a los valores que se mencionan en los incisos c), d) y e) deberán ser sancionados por una empresa calificadora de valores que cuente con la autorización de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, en cuanto a los instrumentos de renta variable deberán ser emitidos por empresas que cuenten con una reconocida solidez, solvencia y bursatilidad de acuerdo con los criterios que expida el Comité de Análisis Riesgos.

Cada trabajador afiliado a una AFORE tiene el derecho a escoger la SIEFORE que invertirá los recursos que integran su cuenta individual, para que pueda tomar una decisión cada AFORE debe editar un prospecto consistente en una publicación que incluya información sobre las políticas de inversión que seguirán las SIEFORES que opere y los riesgos de las inversiones, estos prospectos deben ser actualizados constantemente y deberán precisar cuales son los riesgos derivados de cada tipo de inversión, también deberán adecuarse al sistema de valuación que expida el Comité de Valuación de la sociedad de inversión, además deberá señalar los costos que resulten del manejo de los fondos del trabajador; para hacer del conocimiento de los trabajadores la información señalada las SIEFORES deberán emitir folletos explicativos que integren los puntos básicos de los prospectos de información.

El prospecto debe contener , además de las políticas y el régimen de inversión, los siguientes datos de la SIEFORE:

- nombre;
- tipo;
- fecha de constitución, y
- fecha de autorización.

Y los siguientes datos de la AFORE que la opera:

- nombre;
- domicilio;
- capital social;

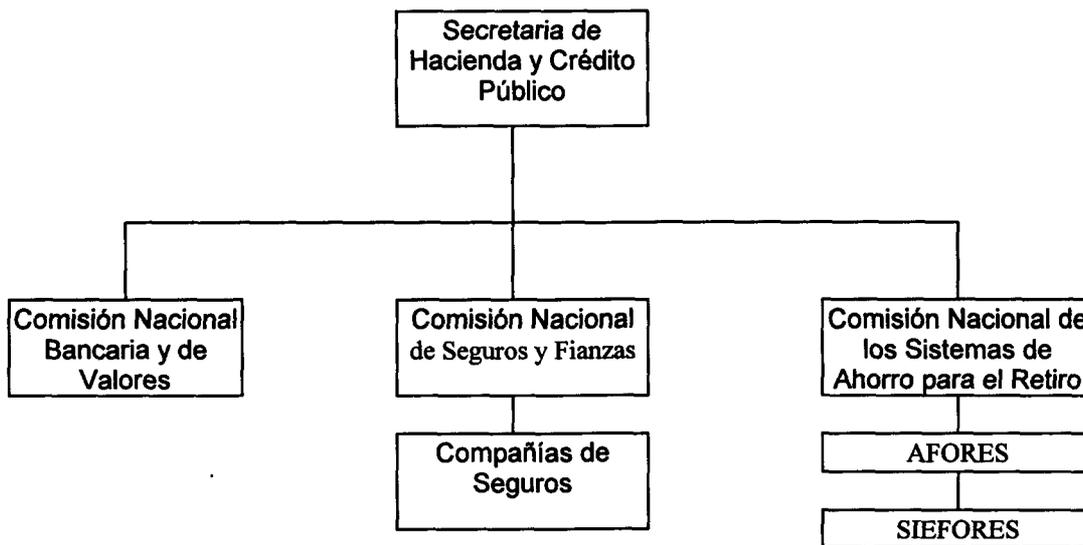
- fecha de constitución, y
- fecha de autorización.

III.5 Marco institucional de las AFORES

Como se ha mencionado en páginas anteriores las AFORES son intermediarios financieros que surgen y tienen sus bases legales en la Nueva Ley del Seguro Social y la modificación de la Ley de Coordinación del Sistema de Ahorro para el Retiro, al ser un intermediario financiero las AFORES funcionarán al interior de lo que es conocido como sistema financiero mexicano al igual que los demás intermediarios que complementan sus operaciones, como las SIEFORES y las compañías de seguros.

El siguiente esquema muestra de manera gráfica la estructura del sistema financiero mexicano así como el lugar que ocupan las AFORES y demás intermediarios financieros que mantienen relación con ellas.

Marco institucional de las AFORES



El sistema financiero mexicano puede ser definido como el conjunto de instituciones que realizan operaciones de tipo financiero o bancario, entre las que se pueden mencionar a la Banca de Desarrollo, la Banca Múltiple y demás

organizaciones tales como casas de bolsa, bolsas de valores, uniones de crédito, etc.

En el sistema financiero mexicano la autoridad máxima esta representada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, esta secretaría supervisa la actividad financiera vía Banco de México, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión Nacional de Seguros y Fianzas y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En el caso de las AFORES y en su carácter de intermediarios financieros tanto el Banco de México como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas están facultadas para presentar sus opiniones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto a la actuación de dichas instituciones, siendo sin embargo acatada la decisión que la Secretaría de Hacienda tome sea o no acorde a lo planteado por las demás instituciones.

III.5.1 Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Sin duda es la comisión de supervisión más importante para las AFORES, pues es la CONSAR quién regula y vigila su funcionamiento dentro de las normas establecidas por las demás partes del sistema financiero mexicano.

La Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR) es la encargada de establecer los mecanismos para evitar las prácticas monopólicas absolutas o relativas, con la finalidad de que entre las administradoras se den condiciones adecuadas de competencia y eficiencia.

Las principales facultades de la CONSAR son las siguientes:

- regular mediante disposiciones de carácter general la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.
- expedir las disposiciones generales a las que habrán de sujetarse los participantes del sistema de ahorro para el retiro en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento y operación.
- otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a las administradoras y sociedades de inversión.

- supervisar a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, y
- imponer multas y sanciones a los participantes en el sistema.
- funcionar como órgano de consulta para dependencias y entidades públicas y privadas.
- recibir y resolver reclamaciones de los trabajadores, beneficiarios y patrones en contra de las administradoras, e
- informar trimestralmente a la opinión pública sobre las comisiones cobradas por cada AFORE, el número de afiliados con que cuenta, sus estados de situación financiera y de resultados y la composición de la cartera de valores y rentabilidad de las sociedades de inversión.

Para su funcionamiento la CONSAR cuenta con tres órganos de gobierno:

- I. **Junta de Gobierno:** es el órgano de mayor jerarquía en la CONSAR, esta integrada por 12 representantes de la administración pública federal, dos del sector obrero y uno del sector patronal, a esta junta le corresponde otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a las administradoras, emitir reglas sobre el régimen de inversión que deben seguir las sociedades de inversión, emitir reglas sobre cuánto podrán cobrar por concepto de comisiones las instituciones de crédito y las administradoras e imponer sanciones a los participantes en el sistema por violaciones a las disposiciones entre otras atribuciones que le corresponden.
- II. **Presidencia.**
- III. **Comité Consultivo y de Vigilancia:** incluye al presidente de la Comisión, a seis representantes de la administración pública, a seis del sector obrero y seis del patronal, este Comité tiene las funciones de vigilar el desarrollo de los sistemas de ahorro para el retiro para prevenir conflictos de intereses y prácticas monopólicas, conocer el manejo que las AFORES hacen de las cuentas individuales de retiro, aprobar el nombramiento de los contralores normativos y de los consejos independientes de las AFORES y de las sociedades de inversión, hacer del conocimiento de la Junta de Gobierno su opinión acerca de las políticas de inversión de las sociedades de inversión y las

comisiones que cobran las AFORES por su servicio, y opinar sobre las reglas que la CONSAR expida en materia de publicidad y comercialización.

El capítulo siguiente muestra las diferentes AFORES que fueron autorizadas para funcionar en México, y que desde el momento en que son aprobadas por la CONSAR pasan a formar parte del sistema financiero mexicano, también contiene algunos aspectos que deben ser considerados por los trabajadores antes de afiliarse a alguna AFORE.

CAPÍTULO IV

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN MÉXICO

Los grupos operadores de las AFORES enfrentan el reto de atraer a mediano plazo la composición idónea de su cartera de clientes, para ello realizan grandes esfuerzos para lograr la afiliación de aquellos trabajadores cuyos ingresos sean superiores, lo anterior es en virtud de que los trabajadores de menores ingresos representan el grueso de la población implican también un gasto enorme en comparación con los recursos que la AFORE obtendrá del cobro de las comisiones, en otras palabras resulta más atractivo para ellas contar con pocos clientes que aporten más que contar con una gran cantidad de quienes significan menores ingresos y que aumentarían significativamente la complejidad de su operación, solamente las administradoras de gran tamaño podrán enfrentar el manejo de ese enorme segmento del mercado.

Para el resto de las administradoras resulta más atractivo intentar que los trabajadores de mayores ingresos se afilien a ellas, esto sólo es aceptable cuando pocos trabajadores aportan el mismo capital que un número elevado de ellos, estas AFORES enfrentarán una dura batalla pues en esencia todas ellas ofrecen los mismos servicios, por lo que la diferencia será determinada por el valor agregado que ofrezcan a los trabajadores, los cobros por diferentes servicios, como las comisiones cobradas por aportaciones voluntarias, estado de cuenta adicionales u otros más provocarán que luego de 30 o 40 años de cotización la pensión del trabajador que sí pago por ellos disminuya significativamente respecto a la pensión que recibirá un trabajador que no realizó esos pagos adicionales.

El sistema de pensiones mexicano cuenta con 17 AFORES que se disputan un mercado potencial que asciende a 9.1 millones de trabajadores afiliados al IMSS según datos publicados por la CONSAR, dichas administradoras no deberán exceder una participación del mercado total señalado superior al 17% y estarán obligadas a ofrecer un rendimiento del 2% anual descontando la inflación, es decir de rendimiento real.

Las AFORES están vinculadas muy de cerca a bancos y empresas aseguradoras en razón de que tanto los bancos como las empresas aseguradoras son negocios de largo plazo que administran recursos que se acumulan durante largos periodos, lo que provoca que dichas empresas consideren como natural el participar en las AFORES.

A raíz de que el gobierno mexicano autorizó la participación de los bancos en las AFORES surgió la opinión de que fue un error haberlo permitido pues se considera que dichas instituciones no cuentan con la capacidad para responder al compromiso adquirido, en opinión de expertos en el manejo de fondos para el retiro los bancos desconocen el correcto funcionamiento de una Administradora y pueden incurrir en errores, como la inversión de los fondos de los trabajadores en acciones de su propio banco.

Los bancos autorizados para controlar una Administradora de Fondos para el Retiro en México son:

AFORES
Atlántico-Promex
Banamex
Bancomer
Bancrecer
Banorte
Bitel
Capitaliza
Confia-Principal
Garante
Génesis
Inbursa
Previnter
Profuturo-GNP
Santander Mexicano
Tepeyac
Siglo XXI
Zurich

* Cuadro de elaboración propia.

Como se mencionó anteriormente este capítulo tiene por objetivo presentar la información relacionada con cada una de las AFORES autorizadas para funcionar en México mostrando sus estructuras de comisiones, requisitos de afiliación y demás datos vinculados con cada una de ellas, debido a que corresponde a la parte de campo de este trabajo la información de cada una de las AFORES puede variar ocasionado por las políticas de información que cada una de ellas maneja, proporcionando los datos más elementales de su organización pero condicionando información más profunda a cambio de la afiliación de algún trabajador.

IV.1 AFORES AUTORIZADAS

A continuación se muestran las estructuras de comisiones que cada AFORE esta autorizada a cobrar a los trabajadores que decidan afiliarse a ella, en primer lugar se muestran las comisiones sobre flujo de aportaciones, sobre saldo y sobre rendimiento real, ellas significan lo siguiente:

1. **Comisión sobre flujo de aportaciones:** es la comisión que la AFORE cobrará sobre cada aportación que se haga a la cuenta individual del trabajador, en otras palabras es el porcentaje que separará la AFORE de cada aportación hecha a la cuenta del trabajador.
2. **Comisión sobre saldo:** es la comisión que cobrará la AFORE sobre el saldo en la cuenta individual del trabajador al final de un periodo determinado, es decir que la AFORE administrará los recursos del trabajador y al transcurrir un periodo determinado obtendrá un porcentaje del monto total de la cuenta individual del trabajador.
3. **Comisión sobre rendimiento real:** es aquella comisión que cobrará la AFORE solo si la cuenta individual del trabajador obtiene rendimientos por encima de la inflación, es decir que solamente separará un porcentaje si la administración de la cuenta ha llevado al trabajador a obtener rendimientos por arriba de la inflación.

El segundo cuadro elaborado por cada una de las AFORES es el referente a los cobros que realizarán por servicios adicionales que le sean solicitados por los trabajadores afiliados a ellas, a continuación se explica cada uno de los conceptos anotados:

- **Estado de cuenta adicional:** a pesar de que la AFORE esta obligada a entregar al trabajador un estado de cuenta anual este esta facultado para solicitar un estado de cuenta adicional cada vez que lo considere necesario, sin embargo la AFORE podrá cobrar por cada estado de cuenta adicional solicitado.
- **Reposición de documentos:** si por alguna razón el trabajador extravía algún documento que haya sido expedido por la AFORE podrá solicitar su reposición, la AFORE tiene la obligación de realizar dicha reposición mediante el cobro de una cantidad.

- Consultas adicionales: el trabajador tiene el derecho de solicitar información referente a su cuenta individual, si dicha consulta genera movimientos administrativos y documentación la AFORE podrá cobrar por realizarlos.
- Pago de retiros programados: una vez que el trabajador ha cumplido con los requisitos necesarios para obtener una pensión y opta por un retiro programado la AFORE que administra su saldo y paga dichos retiros puede cobrar una comisión por dicho servicio.
- Saldo de ahorro voluntario: si el trabajador decide realizar aportaciones adicionales a su cuenta individual la AFORE podrá cobrar una comisión por administrar dichos recursos.
- Retiro de ahorro voluntario: como se ha señalado anteriormente el trabajador puede retirar recursos de su cuenta individual afectando la subcuenta de ahorro voluntario, en este caso la AFORE podrá cobrar al trabajador por entregarle esos recursos en virtud de haberlos administrado.
- Cuentas inactivas: si por alguna razón el trabajador dejará de realizar aportaciones a su cuenta individual, tal como la pérdida del empleo, la AFORE que administre su cuenta individual podrá seguir cobrando una comisión por sus servicios sobre el monto de la cuenta regresando a su estructura de comisiones original una vez que el trabajador reinicie sus aportaciones.

Cabe mencionar que cada AFORE señala su estructura de comisiones estableciendo los porcentajes por concepto de cada servicio y el salario al que se aplicará, es decir que en ocasiones será aplicado al salario base de cotización del trabajador y en otras se establecerá una cuota fija como es el caso de los cobros de un porcentaje del salario mínimo general del Distrito Federal, cada estructura de comisiones debe ser estudiada independientemente tomando en cuenta a qué será aplicada, considerando lo anterior a continuación se presentan las estructuras de comisiones y cobros por servicios adicionales de cada una de las AFORES autorizadas a funcionar en México.

1.- AFORE Atlantico-Promex

Esta AFORE esta formada por dos socios, GMB-Atlántico que mantiene el 50% de la participación en ella y Banca Promex que posee el 50% restante, ambas son instituciones nacionales.

Su mercado objetivo es del 5% del total, es decir que pretende afiliar a 493,362 trabajadores aproximadamente, su estructura de comisiones es la siguiente:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.4%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	20%

Los cobros que gravan los servicios adicionales a los trabajadores son los siguientes:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	20%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	20%

La AFORE Atlántico-Promex brinda sus servicios de afiliación y administración de cuentas de retiro mediante 650 sucursales distribuidas en la república mexicana.

2.-AFORE Banamex

La AFORE Banamex es controlada por dos socios mexicanos, Banamex con el 99.9% de las acciones y el Grupo Financiero Accival con el 0.01% restante;

para promover la afiliación de los trabajadores cuenta con una fuerza de ventas de 2,800 promotores y persigue un 17% del mercado total, es decir 1'677,432 trabajadores.

La estructura de comisiones que esta AFORE cobrará a sus afiliados es la siguiente:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.06%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	20%

Los cobros que gravan los servicios adicionales a los trabajadores son los siguientes:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	1 SMGDF
Reposición de documentos	1 SMGDF
Consultas adicionales	1 SMGDF
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0%
Sobre retiro de ahorro voluntario	10% de 1 SMGDF
Cuentas inactivas	2%

Sus servicios son ofrecidos en 841 sucursales otorgando un servicio adicional sin costo que consiste en una tarjeta de consulta de saldo vía cajero automático.

3.-AFORE Bancomer

Esta AFORE esta formada por tres socios, dos de los cuales son extranjeros y uno mexicano, los extranjeros son Aetna que controla el 36% de la AFORE y es una compañía de seguros y Santa María que es una AFP chilena,

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

con el 13% de la administradora, el socio mexicano es Bancomer que mantiene el 51% de la AFORE.

AFORE Bancomer cuenta con una fuerza de promotores de 3,500 personas y 300 empleados de planta, su mercado objetivo es de 17% del total, la estructura de comisiones de esta AFORE es la siguiente:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.7%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	0%

En cuanto a los servicios adicionales que ofrece los cobros que realiza son los siguientes:

Cobros por servicios adicionales	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	0%

Esta AFORE ofrece además descuentos los trabajadores que se mantengan en ella, es decir que premian la antigüedad, adicionalmente a ello ofrece una tarjeta de estado de cuenta, con la que se puede consultar la situación de la cuenta individual del trabajador.

La afiliación a esta administradora puede realizarse en su red de 1,200 sucursales distribuidas en todo el país.

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

4.- AFORE Bancrecer

Esta administradora de fondos de retiros esta integrada por tres socios, dos de ellos extranjeros y uno nacional, los socios extranjeros son Allianz compañía de seguros con el 5% de la AFORE y Dresdner, banco alemán que posee 44% de la administradora, el restante 51% es propiedad del grupo financiero Bancrecer.

La fuerza de promoción con la que cuenta esta AFORE es de 4,000 promotores y persigue un mercado objetivo del 7% del mercado total, es decir que pretende afiliar a 690,707 trabajadores.

Las comisiones que cobra a los trabajadores son las siguientes:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	0%
Sobre saldo	4.75%
Sobre rendimiento real	0%

Las comisiones que cobra a los trabajadores por los servicios adicionales son:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	\$10.00
Reposición de documentos	\$10.00
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	4.75%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	4.75%

Esta AFORE ofrece adicionalmente descuentos por ahorros voluntarios, para afiliarse a ella los trabajadores deben acudir a alguna de las 1,031 sucursales distribuidas en el país , los trabajadores que se afilien a ella obtendrán

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

la Libretafore, en la cuál podrán llevar constantemente la contabilidad de sus saldos, se trata de una libreta con banda magnética donde se registran electrónicamente los movimientos de las cuentas cada vez que el trabajador se presenta en alguna de las sucursales de Bancrecer, es un estado de cuenta permanente y refleja las aportaciones y los saldos de la cuenta.

5.- AFORE Sólida Banorte

Sólida Banorte esta formada en su 100% por el grupo financiero Banorte cuyos accionistas son mexicanos, las comisiones que cobrará son las siguientes:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1%
Sobre saldo	1.5%
Sobre rendimiento real	0%

Con el fin de mantener bajo el nivel de comisiones ha manejado una pequeña plantilla administrativa, así como modestos esfuerzos de promoción y publicidad manteniéndolos muy por debajo de los realizados por otras AFORES.

Para afiliar a los trabajadores emplea una fuerza de promoción de 1,500 agentes, se enfrenta a limitaciones de alcance pues solo opera en la zona metropolitana de la Ciudad de México y estados del noreste y centro del país, regiones en las que existen sucursales de Banorte y Bancen, en los lugares donde no se encuentran éstos bancos no podrán afiliarse los trabajadores a esta administradora.

6.- AFORE Bitel

AFORE Bitel esta formada por dos socios ING América Insurace Holding, aseguradora extranjera que posee el 49% de la administradora y grupo financiero Bitel que mantiene en su poder el 51% restante.

Esta administradora cuenta con una fuerza de promoción de 1,450 promotores y 180 trabajadores administrativos, su mercado objetivo es de 17% del

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

total, es decir aproximadamente 1'677,432 trabajadores, las comisiones que cobra por administrar las cuentas individuales de los trabajadores son las siguientes:

Comisiones*	
Sobre flujo de aportaciones	1.68%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	0%

Esta AFORE cobrará las siguientes comisiones por servicios adicionales a los trabajadores que se afilien a ella:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	1.5%

Esta AFORE premiará a los trabajadores que se mantengan afiliados a ella así como a aquellos que realicen ahorro voluntarios. Para afiliarse a AFORE Bital los trabajadores deberán acudir a alguna de las 1,120 sucursales que mantiene en el país, afiliándose a esta administradora obtendrán una tarjeta electrónica con la que pueden consultar su cuenta individual.

7.- AFORE Capitaliza

AFORE Capitaliza esta formada mediante la unión de dos socios, General Electric Capital de México que controla el 0.01% de ella y General Electric Capital Assurance con el 99.9% de la administradora. El mercado objetivo de esta

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

AFORE es del 3% del total, es decir 296,017 trabajadores aproximadamente, la estructura de sus comisiones es la mostrada a continuación:

Comisiones*	
Sobre flujo de aportaciones	1.5%
Sobre saldo	2.0%
Sobre rendimiento real	0%

Los servicios adicionales que solicite el trabajador afiliado ocasionarán las siguientes comisiones:

Cobros por servicios adicionales	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	2%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	2%

Para afiliarse a esta AFORE los trabajadores deben acudir a alguna de las 12 sucursales especializadas que maneja la administradora y que están distribuidas en el país, no cuenta con servicios adicionales similares a las demás AFORES.

8.- AFORE Confia-Principal

En esta AFORE participan dos socios, Banco Confia con 51% de la administradora y Principal Internacional, aseguradora extranjera que controla el 49% restante de la AFORE, su mercado objetivo es de 6.5% del total, aproximadamente 641,371 trabajadores, las comisiones que cobra son las siguientes:

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

Comisiones*	
Sobre flujo de aportaciones	0.9%
Sobre saldo	1.0%
Sobre rendimiento real	0%

La estructura de comisiones por servicios adicionales solicitado por el trabajador es:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	1%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	1%

Adicionalmente a los servicios señalados anteriormente esta AFORE ofrece descuentos por antigüedad a los trabajadores que se mantengan afiliados a ella, para inscribirse a Confia principal debe acudir a alguna de las 311 sucursales del banco participante o alguna de las 167 sucursales especializadas distribuidas en 25 ciudades de la república.

9.- AFORE Garante

Esta administradora agrupa a tres socios, el primero de ellos es grupo financiero Serfin con el 51% de la administradora, Citibank con el 40% y AFP Habitat con el 9%, Citibank es un banco extranjero de amplia trayectoria en el país mientras que Habitat es una Administradora de Fondos de Pensiones chilena.

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

Esta administradora cuenta con una modesta fuerza de promoción compuesta por 400 promotores y 300 empleados administrativos, su objetivo de mercado es del 17% del total, las comisiones que cobrará a los trabajadores que se afilien a ella son las siguientes:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.68%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	0%

A los trabajadores que soliciten algún servicio extra les cobrará las siguientes comisiones:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	0.7%

Esta AFORE mantiene 600 sucursales a lo largo del país así como 28 más cuya característica es ser especializadas.

10.- AFORE Génesis

El control de la AFORE Génesis se divide entre dos socios, el mayoritario es Seguros Génesis Met-Life con el 99.9%, mientras que el resto lo concentran personas físicas con un 0.01%. Esta administradora cuenta con una fuerza de 1,500 promotores que buscan afiliar al 5% del mercado total, es decir

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

aproximadamente 493,362 trabajadores. Las comisiones que cobra a los trabajadores que deciden afiliarse a ella son:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.65%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	0%

Por concepto de servicios adicionales los trabajadores afiliados a esta AFORE pagarán:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	7.5 UDIS
Reposición de documentos	7.5%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	0%

Esta AFORE no ofrece servicios adicionales como otras que se han mencionado en cuento a descuentos o instrumentos de consulta personales.

11.- AFORE Inbursa

Esta administradora esta formada en su 100% por el Banco Inbursa, cuenta con una fuerza de 4,000 promotores y persigue el 5% del mercado total de trabajadores afiliados al IMSS, sus comisiones son las siguientes:

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	0%
Sobre saldo	0%
Sobre rendimiento real	0.33%

A los trabajadores que soliciten alguno de los servicios mostrados en el siguiente cuadro les cobrará las comisión correspondiente:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	\$10.00
Reposición de documentos	7.5%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	33%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	33%

Los trabajadores que elijan esta AFORE podrán afiliarse a ella en alguna de las 52 sucursales distribuidas en el país y en los módulos que instaló en algunas tiendas departamentales del país, adicionalmente ofrece a los trabajadores que se han afiliado a ella software especializado para el cálculo de su saldo en la cuenta individual.

12.- AFORE Previnter

Esta AFORE es controlada en su totalidad por dos socios extranjeros que son el Scotia Bank que posee el 90% de la administradora y la Aseguradora Boston AIG con el 10%, el grupo financiero Inverlat pacto una alianza con ambos socios sin mantener ninguna parte de la administradora bajo su propiedad. Previnter cuenta con una fuerza de 3,000 promotores que buscan afiliar al 10%

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

del mercado total, es decir a 986,725 trabajadores, las comisiones que cobrará a los trabajadores por administrar su cuenta son:

Comisiones*	
Sobre flujo de aportaciones	1.55%
Sobre saldo	0.85%
Sobre rendimiento real	0%

A los trabajadores que soliciten algún servicio adicional les cargará las siguientes comisiones:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0.85%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	0.85%

Quienes decidan afiliarse a esta AFORE deberán acudir a alguna de las 317 sucursales Inverlat del país o a uno de los 32 centros especializados distribuidos en la república mexicana.

13.- AFORE Profuturo GNP

Para formar esta AFORE se asociaron tres instituciones, el Banco Bilbao Vizcaya con el 25% de la administradora, la aseguradora Grupo Nacional Provincial con el 51% y la AFP Provida de Chile con el 24% restante, cuenta con 6,000 promotores y persigue el 15% del mercado total de trabajadores, las comisiones que cobrará a sus afiliados son:

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.7%
Sobre saldo	0.5%
Sobre rendimiento real	0%

Cobrará a sus afiliados las siguientes comisiones por concepto de servicios adicionales solicitados por ellos:

Cobros por servicios adicionales	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	0.5%
Sobre retiro de ahorro voluntario	\$5.0
Cuentas inactivas	0.5%

Esta AFORE cuenta con 142 sucursales especializadas distribuidas en el país, adicionalmente ofrece un teléfono de asesoría y consulta a los trabajadores afiliados.

14.- AFORE Santander Mexicano

Esta AFORE es propiedad en su totalidad de grupo financiero Santander Mexicano, cuenta con una fuerza de 5,500 promotores que buscan afiliar al 17% del total de trabajadores, sus comisiones son las siguientes:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.7%
Sobre saldo	1.0%
Sobre rendimiento real	0%

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE
 * Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

A los trabajadores que soliciten servicios adicionales a los que esta obligada la AFORE les cobrará las siguientes comisiones:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	1%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	1%

Para la afiliación de los trabajadores cuenta con 60 centros de servicio y 180 puestos de afiliación distribuidos en el país.

15.- AFORE Tepeyac

Esta AFORE es formada por tres socios, Seguros Tepeyac que controla el 99.9% de la administradora, personas físicas el 0.01% restante y una aseguradora extranjera, Mapfre, que presta asesoría a la AFORE. Su promotores suman 3,500 y buscan afiliar al 3.55 de los trabajadores, su estructura de comisiones es la siguiente:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.17%
Sobre saldo	1.0%
Sobre rendimiento real	0%

Los servicios adicionales solicitados por los trabajadores implican las siguientes comisiones:

* Cuadro de elaboración propia en base a información proporcionada por la AFORE

Cobros por servicios adicionales	
Estado de cuenta adicional	\$3.0
Reposición de documentos	\$3.0
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	0%
Sobre saldo de ahorro voluntario	1%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	1%

A diferencia de algunas otras AFORES esta no ofrece descuentos a quienes se afilian a ella, para afiliarse a esta administradora existen 5 oficinas divisionales, 110 puntos de venta y 34 oficinas delegacionales.

16.- AFORE Siglo XXI

Es la única AFORE de participación estatal, el capital social esta dividido entre dos socios que son: IXE Banco con el 50% y el IMSS con el restante 50%, su mercado objetivo es del 17% del mercado total cobrando las siguientes comisiones por manejo de las cuentas individuales:

Comisiones	
Sobre flujo de aportaciones	1.65%
Sobre saldo	0.99%
Sobre rendimiento real	0%

Cobrará a los trabajadores que soliciten servicios adicionales las siguientes comisiones:

* Cuadro de elaboraci3n propia en base a informaci3n proporcionada por la AFORE

Cobros por servicios adicionales	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	15 UDIS
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	2 UDIS
Sobre saldo de ahorro voluntario	0.99%
Sobre retiro de ahorro voluntario	0%
Cuentas inactivas	0.99%

Para afiliarse a los trabajadores esta AFORE cuenta con 366 puntos y 36 sucursales dentro de las diferentes delegaciones del IMSS.

17.- AFORE Zurich

La AFORE Zurich agrupa a dos socios, la aseguradora Zurich que posee el 77% de la administradora mientras que el 23% restante está en manos de personas físicas, esta AFORE busca afiliarse al 5% de los trabajadores es decir a 493,362 personas, sus comisiones son las siguientes:

Comisiones*	
Sobre flujo de aportaciones	0.95%
Sobre saldo	1.25%
Sobre rendimiento real	0%

A los trabajadores que soliciten alguno de los servicios señalados en el siguiente cuadro les cobrará su correspondiente comisión:

Cobros por servicios adicionales*	
Estado de cuenta adicional	0%
Reposición de documentos	0%
Consultas adicionales	0%
Pago de retiros programados	\$10
Sobre saldo de ahorro voluntario	1.25%
Sobre retiro de ahorro voluntario	\$50
Cuentas inactivas	1.25%

Esta AFORE no ofrece servicios adicionales a los trabajadores que se afilian a ella, tales como descuentos o productos personales para registro de los movimientos o saldos de su cuenta individual.

IV.2 Procedimiento de registro de trabajadores en las AFORES

El procedimiento de registro de los trabajadores en las AFORES tiene las siguientes etapas:

- I. Trámite de solicitud de registro, en ella los trabajadores requisitan la solicitud de registro y presentan la documentación requerida.
- II. Validación de las solicitudes, en la cual las administradoras que reciban solicitudes de registro por parte de los trabajadores verificarán que la información proporcionada en dichas solicitudes sea congruente con la documentación presentada por el trabajador.
- III. Certificación de las solicitudes, etapa en la que las empresas operadoras llevarán a cabo la certificación de las solicitudes de registro, una vez certificadas el resultado será comunicado a las administradoras solicitantes.
- IV. Apertura de cuenta, en esta etapa las administradoras llevan a cabo la apertura de las cuentas individuales de aquellos trabajadores para los que fue autorizada la solicitud de registro.
- V. Emisión de resultados, en esta etapa las administradoras receptoras de las solicitudes de registro emiten y envían al domicilio que les indiquen los trabajadores una constancia de registro.

El trámite de registro debe ser realizado por el trabajador directamente en las oficinas de la administradora seleccionada o a través de sus promotores registrados por la CONSAR.

Los requisitos para el trámite del registro son los mismos para todas las AFORES, dichos requisitos son, copia simple de la siguiente documentación:

- credencial de color blanco y azul emitida por el IMSS en donde se certifica el número de seguridad social del trabajador que consta de once posiciones, así como su nombre completo, y
- constancia CURP (Cédula Única de Registro de Población), esta constancia puede ser sustituida por la copia de la credencial para votar con fotografía.

Para que cada administradora tramite la apertura y lleve a cabo la administración de la cuenta individual de cada trabajador debe celebrar un contrato con él, dicho contrato es llamado Contrato de Administración de Fondos para el Retiro (ver anexo 1), cada contrato debe ser anexado al reverso de la solicitud de registro y contener la información establecidas en las reglas generales que expide la CONSAR.

Las solicitudes de registro deben estar firmadas por el trabajador y por el agente promotor que reciba la solicitud, lo mismo debe suceder con el contrato de administración de fondos, en el caso de trabajadores que no sepan escribir podrán legitimar el contrato mediante la impresión de la huella digital de su pulgar derecho; las administradoras deben entregar una copia de la solicitud de registro a los trabajadores una vez que han verificado que la información es correcta.

Las solicitudes de registro que reciban los promotores y entreguen a las administradoras deben ser validadas por una empresa operadora de la base de datos del SAR, las certificaciones de solicitudes por parte de las empresas operadoras son realizadas mediante sistemas de cómputo, informáticos y de telecomunicaciones, al mismo tiempo las empresas operadoras deben actualizar la base de datos del SAR.

El resultado de la certificación de las solicitudes debe darse a conocer por la empresa operadora a la administradora de fondos para el retiro, al mismo tiempo debe de notificar a la CONSAR de la certificación otorgada por ellas a las

solicitudes de registro a más tardar el día hábil siguiente a la fecha en que se notificó a la administradora.

El resultado emitido por la empresa operadora puede ser uno de los siguientes:

- aceptada;
- pendiente de aceptar por aprobación pendiente de los datos ante el IMSS;
- rechazada por alguna de las siguientes razones:
 - a) que el trabajador ha sido registrado por otra administradora;
 - b) no existe el número de seguridad social del trabajador o la CURP;
 - c) no se encuentra debidamente registrado el promotor que recibió la solicitud, o
 - d) la administradora ha cubierto su porcentaje de participación en el mercado de 17% autorizado.

Una vez que la solicitud de registro ha sido aceptada la administradora deberá efectuar la apertura de la cuenta individual a más tardar dos días hábiles después de recibir la certificación de la empresa operadora, al momento de la apertura de la cuenta debe existir un expediente a nombre del trabajador en el que se archivará toda la documentación recibida, la solicitud de registro y el contrato de administración de cuenta individual, así como todos los documentos relacionados con el trabajador.

La AFORE enviará al trabajador, a más tardar veinte días hábiles después de recibir la solicitud firmada de registro, una constancia de registro de la solicitud aceptada; al mismo tiempo el trabajador tendrá derecho a solicitar una copia del contrato firmado por él y el agente promotor de la administradora a través de la unidad especializada de atención al público, esta copia deberá ser entregada dentro de los cinco días hábiles posteriores a la solicitud.

Cuenta Concentradora

En los párrafos anteriores se explicó el procedimiento que debe seguir el trabajador para registrarse en una AFORE, sin embargo las AFORES autorizadas han detectado una gran indiferencia por parte de los trabajadores respecto a dicho

proceso, es decir que los trabajadores no se están registrando como obligatoriamente deberían hacerlo desde el 1 de julio de 1997.

Las consecuencias de no realizar el registro en una AFORE implican que la cuenta individual del trabajador sea enviada a la Cuenta Concentradora, esta cuenta esta abierta en el Banco de México a nombre del Instituto Mexicano del Seguro Social y garantiza un rendimiento real del 2%, al igual que las AFORES, aunque no es una más de ellas, cobrará comisión por la administración de la cuenta, esta comisión será determinada por la CONSAR en base al promedio de las comisiones que cobren las demás AFORES, por lo que necesariamente será mayor a algunas de las comisiones cobradas en las AFORES, se llama cuenta concentradora a la cuenta que, como se mencionó anteriormente, se encuentra abierta en el Banco de México, a ella se canalizan todos los trabajadores que no se registran a alguna AFORE permitiéndose que una vez que decidan ingresar a una Administradora lo hagan libremente; la diferencia existente entre la cuenta concentradora y las AFORES consiste en que mientras estas últimas deben ofrecer mayores rendimientos a los trabajadores por la administración de su cuenta individual la cuenta concentradora únicamente ofrece el 2% de rendimiento real limitando así los beneficios que pudieran obtener los trabajadores de afiliarse a una AFORE.

Los trabajadores tienen un lapso de cuatro años para escoger la AFORE que más convenga a sus intereses a partir de julio de 1997 y hasta julio del año 2001, mientras transcurre este tiempo y no escogen su AFORE las aportaciones correspondientes a su cuenta individual serán registradas en la Cuenta Concentradora a partir del 1 de septiembre de 1997, fecha en la que se comenzó el traspaso de las cuentas del antiguo SAR a las AFORES elegidas por cada trabajador; los trabajadores cuya cuenta individual sea enviada a la cuenta concentradora a partir de la fecha mencionada tendrán la oportunidad de escoger una AFORE durante los cuatro años señalados y tramitar así su traslado de la cuenta concentradora a la AFORE de su elección, en cambio aquellos trabajadores que durante ese largo lapso no decidan a que AFORE se registrarán deberán aceptar lo que disponga la CONSAR sobre su cuenta, la CONSAR podrá

enviar esas cuentas a la AFORE que ella elija tomando en cuenta la disponibilidad de lugar en ellas, pues debe tomarse en cuenta que en el transcurso de esos cuatro años muchas de ellas alcanzarán el límite máximo de participación en el mercado del 17%, de modo que las AFORES que mantengan aún lugar para más registro pueden ser aquellas que ofrezcan los menores beneficios a los trabajadores, motivo por el cuál la pérdida para el trabajador será mayor pues se conjunta con lo que perdió al permanecer en la cuenta concentradora y ganar solamente el 2% pudiendo haberse registrado en una AFORE que le brindará mayores beneficios al conseguir mayores tasa reales para sus registrados.

El siguiente cuadro puede dar una idea de las AFORES que han captado mayor número de registros hasta junio de 1997.

Evolución de la afiliación en las AFORES*				
AFORE	31 de marzo	30 de abril	30 de mayo	11 de junio
Atlántico-Promex	2,000	20,265	37,899	56,022
Banamex	248,052	407,993	629,198	728,475
Bancomer	322,281	490,800	810,413	927,245
Bancrecer-Dresdner	16,990	37,559	90,250	126,095
Bitel	97,982	217,934	420,920	461,226
Capitaliza		186	824	1,187
Confía Principal		978	6,291	9,852
Garante	61,569	114,598	247,678	274,858
Génesis	2,141	6,174	16,827	19,449
Inbursa	5,245	11,631	30,928	52,474
Previnter	11,125	33,503	63,735	75,696
Profuturo GNP	171,342	268,794	417,008	483,200
Santander Mexicano	157,006	289,530	496,615	550,590
Sólida Banorte	83,560	140,504	195,720	220,254
Tepeyac	407	1,794	6,740	9,709
Zurich		1,978	6,641	8,114
Siglo XXI		260	6,289	15,034
Total	1'179,700	2'044,481	3'483,976	4'019,480

* Cuadro elaborado en base a datos oficiales de la CONSAR, El Financiero, junio 20 de 1997

Junto con el cuadro anterior, el siguiente puede ayudar a formar una idea de cuales serán las AFORES que recibirán a los trabajadores que no escojan en cual afiliarse a más tardar el 1 de julio del año 2001:

Clasificación de las AFORES según su mercado objetivo*		
AFORE	Mercado objetivo	Mercado alcanzado
Atlántico-Promex	5.0%	11%
Banamex	17.0%	43%
Bancomer	17.0%	55%
Bancrecer-Dresdner	7.0%	18%
Bitel	17.0%	27%
Capitaliza	3.0%	0%
Confía Principal	6.5%	2%
Garante	17.0%	16%
Génesis	5.0%	4%
Inbursa	5.0%	11%
Previnter	10.0%	8%
Profuturo GNP	15.0%	33%
Santander Mexicano	17.0%	33%
Sólida Banorte	7.0%	32%
Tepeyac	3.5%	3%
Zurich	5.0%	2%
Siglo XXI	17.0%	1%

En base a los dos cuadros anteriores se puede decir que los registros superaban ligeramente los 4 millones de trabajadores en julio de 1997, cifra que representa aproximadamente el 40 por ciento del mercado total, este porcentaje de registros es muy elevado si se toma en cuenta que los datos señalados son resultado de alrededor de 128 días de funcionamiento del sistema, por lo que la elección de la AFORE puede hacerse en función de observar cuál es su mercado objetivo y cuál es el esfuerzo reflejado para alcanzar su meta establecida, sin embargo emplear solamente el criterio de registrarse en aquella AFORE que haya logrado atraer al mayor número de trabajadores no basta para lograr la mejor elección, es por ello que se incluye una comparación en función de los rendimientos obtenidos y demás conceptos que influyen en ellos.

* Cuadro elaborado en base a datos oficiales de la CONSAR, El Financiero, junio 20 de 1997

IV.4 Comparación de las comisiones de las AFORES

A continuación se muestra un ejemplo sencillo del cálculo del saldo final que obtendría un trabajador de realizar una sola aportación a principio de año, a pesar de su sencillez este ejemplo pone de manifiesto la diferencia existente entre las AFORES, la elección de una de ellas deberá ser realizada en función de los servicios que ofrece y los resultados que presentan al final de un determinado periodo, del ejemplo señalado la AFORE que ofrece el saldo más alto es la AFORE Inbursa, seguida de AFORE Bancrecer, las demás se encuentran dentro de un rango con menores variaciones.

Debe tomarse en cuenta que cada una de ellas ofrece otros servicios, de modo que al momento de elegir una de ellas debe considerarse que puede aumentar el costo si solicitamos alguno de dichos servicios, sin embargo un trabajador cuidadoso que no requiera de estados de cuenta adicionales, consultas extras, u otro servicio podrá elegir la AFORE en la que se registrará tomando más en cuenta el criterio de cuál será su saldo al final del periodo.

En este caso no se realizó una proyección a largo plazo por ser extremadamente difícil prever las variantes que intervienen en él, tales como la inflación, las variaciones en el sueldo base de cotización, la tasa real de rendimiento, la esperanza de vida del trabajador, la posibilidad de que sufra un accidente y requiera de una pensión de invalidez, etc. Sin embargo, como ya se señaló anteriormente permite tener una visión general a corto plazo.

A manera de ejemplo, y para facilitar el entendimiento del cálculo a corto plazo de los recursos que tendría un trabajador de registrarse a una AFORE u otro se explican los pasos ejecutados para realizar la tabla anterior empleando una AFORE que cobra comisión sobre el saldo de la cuenta individual (AFORE BANCRECER).

Los supuestos empleados en este análisis son los siguientes:
El salario base de cotización del trabajador es de \$1,538 pesos, y esta compuesto por todas las percepciones que recibe de parte de su patrón. El salario mensual esta formado exclusivamente por la paga que recibe por hora o día.

La aportación que recibe el IMSS para transferirla a la AFORE es de \$100 pesos, esta cifra resulta de multiplicar el porcentaje obligado por la Ley del Seguro Social y que es de 6.5%.

Para este ejemplo se considera que la AFORE no cobra comisiones por las aportaciones realizadas a la cuenta del trabajador, por lo tanto la aportación pasa íntegra a la cuenta individual del trabajador, a ella debe de añadirse la cuota social que el gobierno está obligado a pagar y que es de 5.5% de un salario mínimo general del Distrito Federal, para este ejemplo se utilizó un SMGF de \$26.45 pesos diarios, el resultado de este porcentaje es multiplicado por 30 días para obtener la aportación mensual del Estado, de la adición de la cuota social a la aportación se obtiene el total de aportación neta a la cuenta individual del trabajador que es de \$143.62.

Se consideró una tasa de rendimiento anual de 22%, e incluye una tasa de inflación del 19%, de modo que resulta una tasa de rendimiento real del 3%. La AFORE de este ejemplo cobra una comisión del 4.57% sobre el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Tomando en cuenta el rendimiento anual estimado el trabajador obtendría, por una aportación de \$100 pesos \$31.59 de interés (incluyendo inflación), resultando un saldo de \$143.62 más \$31.59, es decir de \$175.21, a esta cantidad la AFORE aplica su comisión de 4.57% obteniendo de ello \$8.00 pesos, finalmente la aportación que formará parte de la cuenta individual del trabajador es de \$175.21 menos los \$8.00 de comisión, es decir de \$167.20.

A pesar de su sencillez, esta forma de calcular el saldo de la cuenta individual del trabajador es una herramienta eficaz para determinar cuál de las AFORES ofrece los mejores beneficios a corto plazo, basta con sustituir las cantidades según sea el caso específico de cada trabajador, un análisis más profundo implica considerar el tiempo que se mantendrá el saldo, los incrementos periódicos, las fluctuaciones de la tasa de inflación y la tasa de interés real, no obstante ello este ejemplo permite decidir, con la posibilidad de cambiar de AFORE una vez al año presente en la nueva Ley del Seguro Social.

Tabla de comparación de las AFORES

Concepto	Atlántico-promex	Banamex	Bancomer	Bancrecer	Banorte	Bital	Capitaliza
Salario mensual	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00
Salario base de cotización	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00
Aportación mensual al sistema de pensiones	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00
Comisión por administración del fondo							
Porcentaje sobre salario base de cotización	1.40%	1.06%	1.70%	0%	1%	1.68%	1.50%
Equivalente sobre el monto aportado	21.53%	16.30%	26.15%	0.00%	15.38%	25.83%	23.07%
Importe de la comisión en pesos	N\$ 21.53	N\$ 16.30	N\$ 26.15	N\$ -	N\$ 15.38	N\$ 25.83	N\$ 23.07
Depósito neto a la cuenta individual	N\$ 78.47	N\$ 83.70	N\$ 73.85	N\$ 100.00	N\$ 84.62	N\$ 74.17	N\$ 76.93
Aportación social del Estado	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62
Total de aportaciones netas a la cuenta individual	N\$ 122.09	N\$ 127.32	N\$ 117.47	N\$ 143.62	N\$ 128.24	N\$ 117.79	N\$ 120.55
Rendimiento anual estimado	N\$26.86	N\$28.01	N\$25.84	N\$31.59	N\$28.21	N\$25.91	N\$26.52
Comisión sobre saldo de la cuenta individual							
importe de la comisión en pesos	N\$ -	N\$ -	N\$ -	N\$ 8.00	N\$ 2.35	N\$ -	N\$ 2.94
Comisión sobre rendimientos reales							
importe de la comisión en pesos	20%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
	1.2	1.26	0	0	0	0	0
Saldo final al primer año	147.75	154.07	143.31	167.20	154.10	143.7	147.07

Confia-Principal	Garante	Génesis	Inbursa	Previnter	Profuturo-GNP	Santander Mexicano	Tepeyac	Siglo XXI	Zurich
N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00	N\$ 1,271.00
N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00	N\$ 1,538.00
N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00	N\$ 100.00
0.90%	1.68%	1.65%	0%	1.55%	1.70%	1.70%	1.17%	1.65%	0.95%
13.84%	25.84%	25.37%	0.00%	23.84%	26.15%	26.15%	17.00%	25.38%	14.61%
N\$ 13.84	N\$ 25.84	N\$ 25.37	N\$ -	N\$ 23.84	N\$ 26.15	N\$ 26.15	N\$ 17.00	N\$ 25.38	N\$ 14.61
N\$ 86.16	N\$ 74.16	N\$ 74.63	N\$ 100.00	N\$ 76.16	N\$ 73.85	N\$ 73.85	N\$ 83.00	N\$ 74.62	N\$ 85.39
N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62	N\$ 43.62
N\$ 129.78	N\$ 117.78	N\$ 118.25	N\$ 143.62	N\$ 119.78	N\$ 117.47	N\$ 117.47	N\$ 126.62	N\$ 118.24	N\$ 129.01
N\$28.55	N\$25.91	N\$26.01	N\$31.59	N\$26.35	N\$25.84	N\$25.84	N\$27.86	N\$26.01	N\$28.38
1.00%	0%	0%	0%	0.85%	0.50%	1.00%	1%	0.99%	1.25%
N\$ 1.58	N\$ -	N\$ -	N\$ -	N\$ 0.12	N\$ 0.72	N\$ 1.43	N\$ 1.54	N\$ 1.43	N\$ 1.97
0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0	0	0	N\$ 1.43	0	0	0	0	0	0
158.33	143.69	144.26	N\$ 173.78	146.13	143.31	143.31	152.93	144.25	157.39

CONCLUSIONES

La seguridad social busca que toda la población de un país tenga protección de los riesgos presentes en su vida cotidiana, los sistemas más refinados de ella protegen a la población de las contingencias de salud, económicas, sociales y de pérdida de los medios de subsistencia en general persiguiendo principalmente proteger a los sectores más marginados de la sociedad, la seguridad social busca principalmente fomentar la solidaridad entre los trabajadores, no obstante ello en las últimas décadas se ha observado una tendencia diametralmente opuesta a ello.

Sin embargo en los países en desarrollo, los sistemas de seguridad social se han visto invadidos por vicios que se han desarrollado durante mucho tiempo llevando a dichos sistemas a enfrentar enormes dificultades de tipo económico, de cobertura y de justicia.

El sistema de seguridad social vigente hasta julio de 1997 en México, representado principalmente por el IMSS, presentaba enormes fallas pues enfrentaba una dura situación económica resultado de la crónica y sistemática desviación de los recursos de los ramos de aseguramiento así como una fallida búsqueda de incluir a la mayor población posible en él sin encontrar nuevos medios de financiamiento lo que hizo absolutamente necesaria la reforma a la Ley del Seguro Social, reforma que afecta a la inmensa mayoría de la población mexicana pues modifica el esquema de seguros que protegen a los trabajadores considerados en la fracción "A" del artículo 123 constitucional, dicha reforma busca incluir a una mayor parte de la población bajo la protección de un sistema de seguridad, sin embargo para ser sujeto de esta situación debe contarse con una relación formal de trabajo, para los grupos que no cumplen con este requisito existe la posibilidad de afiliarse voluntariamente, desgraciadamente pocos de ellos lo hacen. Es importante señalar que la reforma a la Ley del Seguro Social no fue enfocada únicamente a el sistema de pensiones, sino que tuvo repercusiones en los demás ramos de seguro como el de riesgos de trabajo, el de enfermedades y maternidad, el de guarderías y prestaciones sociales, etc.

La reforma a la Ley del Seguro Social permite la entrada de la iniciativa privada al sistema de seguridad social sin dejar el completo control en sus manos, a partir de julio de 1997 el IMSS administra los ramos de aseguramiento de enfermedad y maternidad, guarderías y prestaciones sociales, riesgos de trabajo y el de invalidez y vida, en tanto que las Administradoras de Fondos para el Retiro administrarán el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; con ello se pretende sanear las finanzas del Instituto y garantizar a la población que al llegar el momento obtendrá una pensión digna y bastante mayor a las otorgadas por el antiguo sistema.

El primer país latinoamericano en iniciar la reforma a su sistema de seguridad social fue Chile, por ello es importante que se presente una breve descripción de su funcionamiento dado que es el modelo que México siguió para implementar el cambio de su sistema de seguridad social, los logros alcanzados por ese país influyeron decisivamente en la decisión mexicana de autorizar el funcionamiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro homologando ampliamente el funcionamiento de sus contrapartes chilenas y argentinas pues resultan los ejemplos más inmediatos y apegados a la situación de México. De las líneas presentadas explicando el funcionamiento de las AFP chilenas y las AFJP argentinas es posible concluir que México podrá obtener beneficios tanto colectivos como individuales en la medida en que se de un manejo transparente de los recursos propiedad de los trabajadores, el sistema antiguo ha demostrado su fracaso después de muchos años de funcionamiento, por lo que la reforma era absolutamente necesaria, tan necesaria como una correcta aplicación de él.

No obstante que en Argentina y Chile se han visto espectaculares resultado en el funcionamiento de las AFJP y las AFP México debe observar también los tropiezos que esos sistemas han tenido evitando con ello caer en situaciones similares, desgraciadamente ambos sistemas son muy jóvenes para poder determinar si son o no mejores a los anteriores, sin embargo algunos problemas que se señalaron en el desarrollo de este trabajo hacen pensar en que es necesario establecer mecanismos que eviten la caída en dichas dificultades, tales como regulaciones estrictas en cuanto a la composición de las carteras de inversiones que cada AFORE podrá realizar sin olvidar que es necesario que se

permita el empleo de carteras que incluyan una gran diversidad de instrumentos heterogeneizando las inversiones y logrando uno de los fines que impulso a la reforma, la reactivación de la economía mediante las inversiones de las AFORES.

México, a diferencia de Argentina, se apegó más al ejemplo chileno al diseñar un sistema de pensiones que por una época se mantendrá paralelo al sistema antiguo pero que paulatinamente irá pasando a ser totalmente del tipo de capitalización individual, pues si bien permitió a los trabajadores que había comenzado su vida laboral cotizando en el sistema anterior mantenerse en él y gozar de los beneficios que la antiguo Ley del Seguro Social les otorgaba obliga a los trabajadores de nuevo ingreso a registrarse en una AFORE, es decir que para ellos no existe opción, sin embargo también serán los que obtendrán los beneficios de este nuevo sistema puesto que estarán en posibilidades de obtener una pensión de mayor cuantía que los otros trabajadores.

Con esta reforma el Estado busca remediar los problemas arrastrados durante décadas. Dado que el presente trabajo se enfocó concretamente a la aparición de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) las conclusiones deben dirigirse a dichos intermediarios financieros, la causa de su aparición y otros aspectos relacionados con ella.

Las AFORES presentan indudablemente beneficios para la economía nacional al generar enormes flujos de capital necesarios para impulsarla en caso de ser bien empleados, sin embargo estos grandes flujos de dinero pueden implicar una enorme complejidad en su administración, así como grandes riesgos para los trabajadores dado que si bien durante el primer año de su funcionamiento las inversiones que realicen estarán exentas de riesgos dado que serán hechas en instrumentos de inversión emitidos por el gobierno federal en los años siguientes las políticas de inversión serán liberadas permitiendo a las AFORES invertir en otros tipos de instrumentos, sin embargo es necesario recalcar que finalmente los trabajadores, al registrarse en una AFORE determinarán la composición de la cartera de inversiones en la que autoriza sean destinados sus recursos, es por ello que el propio trabajador se convertirá en el encargado de vigilar dicha inversión y medirá el grado de riesgo que quiere enfrentar.

Un aspecto que es esgrimido por sectores de la sociedad que se oponen al funcionamiento de las AFORES es la pérdida del carácter solidario del IMSS puesto que implica la sustitución de la preocupación colectiva por la individual, sin embargo presenta aspectos más justos en cuanto a que obliga a todos los trabajadores a cotizar un número más elevado de años para tener acceso a una pensión, pensión que estará en relación con toda la vida laboral del trabajador y no únicamente con el periodo final de dicha vida como era considerado en la antigua Ley del Seguro Social, la respuesta del Estado a las protestas señaladas al principio de este párrafo es el otorgar la garantía de acceder a una pensión mínima para aquellos trabajadores que no alcancen a acumular los recursos necesarios para obtener una pensión, visto desde este modo el sistema es justo dado que otorga una pensión garantizada a los trabajadores similar a la que obtendrían bajo el anterior sistema de retiro, permitiendo al mismo tiempo que los trabajadores de mayores ingresos mantengan un nivel de vida similar al que tenían durante su vida activa.

Es necesario que los trabajadores que recién ingresan al mundo laboral conozcan el nuevo sistema de pensiones pues serán ellos quienes obtendrán sus beneficios, para ello deben comprender cabalmente los requisitos que impone la nueva Ley del Seguro Social pues a pesar de que son estrictos, como el aumento de 500 a 1250 semanas de cotización, obligan a cada uno de los trabajadores a pensar en su propio retiro y a esforzarse en alcanzar dichos requisitos si desean mantener un nivel de vida similar al que tuvieron durante su vida de trabajo.

Los trabajadores que comenzaron a cotizar hace muchos años deberán optar por recibir una pensión bajo la antigua ley, dado que los pocos años que coticen en el nuevo sistema no permitirá que acumulen los recursos suficientes para alcanzar una pensión, de modo que la obtendrán bajo los anteriores supuestos más la cantidad acumulada en las AFORES, así tendrán una suma considerable pagada en una sola exhibición con la que podrán enfrentar las contingencias inmediatas a su retiro y preparar otros fondos para el futuro mediante otros tipos de inversiones; quienes se verán más beneficiados serán aquellos trabajadores que apenas comienzan a cotizar en el nuevo sistema, ellos forzosamente deberán pensionarse bajo sus supuestos y obtendrán como mínimo

una pensión garantizada por el Estado equivalente a un salario mínimo, sin embargo es de esperarse que de un adecuado manejo de las carteras que integran a las SIEFORES, aunado a la decisión del trabajador de permitir que sus recursos sean invertidos en instrumentos que impliquen mayores riesgos y mejores beneficios los trabajadores logren acumular los recursos suficientes para garantizarse un nivel de vida más parecido al que tuvieron durante su vida de trabajo.

En el capítulo que se preparo para mostrar una visión de las AFORES autorizadas para funcionar en México pudo observarse que existe carencia de información hacia los trabajadores o apatía por acceder a ella, las AFORES cumplen con ofrecer folletos informativos y otros instrumentos de divulgación, sin embargo cuando un trabajador pide se realice una proyección de su futuro se le pide que antes asegure su registro con esa AFORE, por este motivo la información con que se contó fue escasa para formular una proyección adecuada del futuro de un trabajador hipotético, sin embargo se logró conjuntar un número de elementos que permiten a los trabajadores determinar, por lo menos en el corto plazo, cual es la mejor opción para retirarse. Para ello los trabajadores deben de tomar en cuenta las comisiones que las AFORES cobrarán por administrar sus recursos y cual es el concepto por el que lo hacen pues debe de recordarse que están autorizadas a cobrar sobre diferentes conceptos, para dar un ejemplo puede tomarse el caso de un trabajador próximo a retirarse y que se registre en una AFORE que lo cobre sobre el saldo de su cuenta, este trabajador estará perdiendo una cantidad considerable de su capital pues el saldo de su cuenta será considerable al igual que la comisión que la AFORE separe por administrarla, para este trabajador hipotético lo adecuado sería registrarse en una AFORE que cobre sobre el flujo de las aportaciones, lo que implicará que el trabajador estará pagando únicamente por las aportaciones que ingresen a su cuenta individual durante el corto tiempo que la mantenga en la administradora.

Como puede observarse para la elección de una AFORE debe considerarse tanto el monto de los recursos que el trabajador haya acumulado en su cuenta del SAR como las comisiones que cobren las AFORES, la esperanza de vida del trabajador, y demás aspectos que influyan en su proyecto de vida, en

esta decisión el trabajador debe evitar guiarse únicamente por consideraciones tan simples como el pensar que porque una AFORE esta cerca de el límite de mercado es la mejor por haber sido elegida por un enorme número de trabajadores, para lograr una adecuada elección deben conocerse principalmente las comisiones que cobrarán las AFORES por administrar los recursos del trabajador dejando parcialmente a un lado los demás servicios ofrecidos por las Administradoras en virtud de que un trabajador cuidadoso no requerirá de ellos evitando así que sus recursos sean disminuidos.

Por último, la conclusión más importante es la de que la reforma al sistema de seguridad social mexicano era absolutamente necesaria, sin embargo es imprescindible que la población trabajadora tome conciencia de su nuevo papel en el sistema dado que ahora es un actor directo en él pues su participación y preocupación por el correcto funcionamiento del sistema se verán reflejadas en las prestaciones y recursos que obtendrá al momento de su retiro.

Anexo 1

Contrato de registro en una AFORE

CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS PARA EL RETIRO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE AFORE PREVINTER S. A. DE C. V., , A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA LA "AFORE" Y POR LA OTRA LA PERSONA FISICA CUYOS DATOS APARECEN EN EL ANVERSO DE ESTE DOCUMENTO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA EL "TRABAJADOR", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y

CLAUSULAS:

DECLARACIONES

EL TRABAJADOR DECLARA:

- a) Que sus datos generales se contienen en la Solicitud de Registro y/o de Traspasos en Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, la cual aparece en el anverso de este documento;
- b) Que reconoce expresamente que por la naturaleza de sus inversiones en acciones de la(s) sociedad(es) de inversión especializada(s) de fondos para el retiro y de aquéllas inversiones que esta(s) última(s) realiza(n) en el mercado de valores, inclusive sobre instrumentos de deuda, no es posible garantizar rendimientos y que, por lo tanto, sus inversiones se encuentran sujetas a pérdidas o ganancias que en lo general provienen de fluctuaciones del mercado, y
- c) Que conoce su derecho de elegir libremente la administradora de fondos para el retiro que operará su cuenta individual, derecho que está ejerciendo voluntariamente al firmar el presente documento.

LA AFORE DECLARA:

- a) Que es una Administradora de Fondos para el Retiro, constituida de conformidad con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y demás disposiciones aplicables, cuyos datos generales se encuentran en la Solicitud de Registro y/o de Traspaso en Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, la cual aparece en el anverso de este documento;
- b) Que cuenta con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro para organizarse, operar y llevar a cabo las funciones propias y exclusivas de una Administradora de Fondos para el Retiro;
- c) Que las facultades de su representante constan en escritura pública y que a la fecha de suscripción de este acuerdo de voluntades no le han sido modificadas, limitadas ni revocadas en forma alguna; y
- d) Que la AFORE opera y administra a la(s) sociedad(es) de inversión especializada(s) de fondos para el retiro mencionada(s) en el apartado I, inciso b) del capítulo de Declaraciones del presente contrato.

DECLARAN AMBAS PARTES:

Que la Solicitud de Registro y/o de Traspaso en Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, que aparece en el anverso de este documento forma parte integrante del presente contrato y que los datos contenidos en la misma son ciertos.

Expuestas las declaraciones que anteceden, las partes están de acuerdo en celebrar el presente contrato sujetándose a las siguientes:

CLAUSULAS:

PRIMERA.- DEFINICIONES.

Para efectos de este contrato se entenderá por:

Ley, a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro;

I.Reglamento, al Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro;

Reglas Generales SAR, las reglas o disposiciones de carácter general expedidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o por cualquier otra autoridad competente;

Leyes de Seguridad Social, a las leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores;

II.Institutos de Seguridad Social, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

III.CON SAR, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

IV.Empresa Operadora, a la Empresa Concesionaria para operar la Base de Datos Nacional SAR;

Base de Datos Nacional SAR, aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora de fondos para el retiro o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado;

Entidades Receptoras, las entidades autorizadas para recibir el pago de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias;

Cuenta Individual, aquella que se abrirá para cada trabajador afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social 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 y las aportaciones voluntarias, así como los rendimientos de dichas cuotas y aportaciones;

V.Formato Múltiple, aquel elaborado por la AFORE para serle presentado por el TRABAJADOR en el caso de que la información proporcionada por éste sea modificada o adicionada. Este formato no será aplicable para aquellos trámites en que las Reglas Generales SAR, dispongan la utilización de un formato diferente, y

SIEFORES, las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

SEGUNDA.- OBJETO DEL CONTRATO.

La AFORE se obliga para con el TRABAJADOR a administrar y operar los recursos de su cuenta Individual prevista en las leyes de seguridad social; a prestarle los servicios de compra y venta de acciones de las SIEFORES que la propia AFORE opere, actuando en nombre y por cuenta de el TRABAJADOR, así como también los servicios de guarda y administración relativos a tales acciones. Por su parte, el TRABAJADOR se obliga a pagar, como contraprestación por los referidos servicios, las comisiones autorizadas por CONSAR, que se determinen en la estructura de comisiones de la AFORE.

TERCERA.- OBLIGACIONES ESPECIFICAS DE LA AFORE.

En la prestación de los servicios materia de este contrato la AFORE tendrá las obligaciones específicas siguientes:

Abrir, administrar y operar la cuenta individual del TRABAJADOR de conformidad con las leyes de seguridad social. Tratándose de la subcuenta de vivienda, la AFORE deberá individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que le proporcionen los Institutos de Seguridad Social. La canalización de los recursos de dicha subcuenta se hará en los términos previstos por las leyes de seguridad social;

Recibir de los Institutos de Seguridad Social las cuotas y aportaciones correspondientes a la cuenta individual del TRABAJADOR de conformidad con las leyes de seguridad social, así como recibir del TRABAJADOR o de los patrones las aportaciones voluntarias;

Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;

Registrar en la cuenta individual del TRABAJADOR y en sus respectivas subcuentas, el monto de las cuotas y aportaciones recibidas y sus rendimientos, así como las comisiones y retiros que se carguen a las mismas;

Enviar al domicilio que le indique el TRABAJADOR, su certificación de registro en la que conste la aceptación de su solicitud, sus estados de cuenta y demás información sobre su cuenta Individual y el estado de sus inversiones. El estado de cuenta se enviará por lo menos una vez al año, contado a partir de la apertura de la cuenta individual del TRABAJADOR en la AFORE; La AFORE podrá suspender el envío de los estados de cuenta cuando la dirección proporcionada no exista o el TRABAJADOR no tenga su domicilio en el lugar indicado. En ambos casos, la AFORE conservará el estado de cuenta a disposición del TRABAJADOR, al cual se le entregará sin costo alguno una vez al año, recabando la información actualizada relativa a su domicilio en el momento en que el trabajador se presente en una sucursal de la AFORE;

Prestar al TRABAJADOR los servicios de adquisición y venta de acciones representativas del capital social de las SIEFORES que opere y que hayan sido elegidas por el TRABAJADOR en las proporciones que expresamente le instruya;

Prestar al TRABAJADOR los servicios de guarda y administración de acciones representativas del capital social de las SIEFORES que opere, en una institución para el depósito de valores concesionada de acuerdo al artículo 55 de la Ley del Mercado de Valores, con la facultad de ejercer en su nombre y representación los derechos corporativos y patrimoniales que confieran tales acciones;

Operar y pagar, bajo las modalidades que CONSAR autorice, los retiros programados del TRABAJADOR, en caso de que éste elija esta opción o cuando así lo establezcan las leyes de seguridad social;

Pagar los retiros parciales o totales con cargo a la cuenta individual del TRABAJADOR en los términos de las leyes de seguridad social;

Entregar los recursos de la cuenta individual a la Institución de seguros que el TRABAJADOR o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de una renta vitalicia o de un seguro de sobrevivencia;

Contar con una unidad especializada, en la que atienda las consultas y reclamaciones del TRABAJADOR, de sus beneficiarios en su caso o de su patrón, así como contar con servicios de información y atención al público. Los domicilios de las unidades especializadas para la atención de consultas y reclamaciones y para la atención al público, se señalan en el anverso de este documento;

VI. Mantener en un lugar visible de sus oficinas principales y sucursales, la información relativa a la posición financiera y estado de resultados de la AFORE y de la SIEFORES que opere y a la estructura de comisiones, así como mantener disponibles los prospectos de información y sus folletos explicativos, así como el Formato Múltiple, y

- Actuar en representación del TRABAJADOR, con su consentimiento, en la atención y resolución de cuestiones relacionadas con su cuenta individual.

CUARTA.- OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJADOR.

EL TRABAJADOR se obliga a lo siguiente:

A pagar a la AFORE por los servicios que ésta le preste, las comisiones que la AFORE determine en su estructura correspondiente y que sean autorizadas por CONSAR en los términos previstos por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

VII.A informar a la AFORE sobre cualquier modificación de la información consignada en el contrato, usando para tal efecto, el Formato Múltiple que la AFORE ponga a su disposición.

Al respecto, el TRABAJADOR se obliga a actualizar, en su caso, los siguientes datos:

- a) Domicilio particular y/o domicilio donde el TRABAJADOR desea que le sea enviada la correspondencia relacionada con su cuenta individual;
- b) En su caso, el número de teléfono de su domicilio;
- c) Cambio de beneficiarios sustitutos, y
- d) Cambio o pérdida de empleo.

La actualización de la Información deberá comunicarse a la AFORE, a más tardar dentro de los treinta días naturales siguientes a la realización de los hechos que dieron origen a la modificación.

QUINTA.- COMISION MERCANTIL.

El TRABAJADOR otorga a la AFORE, en este acto y por medio del presente contrato, comisión mercantil, para que ésta, por su cuenta y orden, adquiera, enajene, mantenga en custodia y administre acciones representativas del capital social de las SIEFORES operadas por la AFORE, relacionadas con la cuenta individual del trabajador. Dentro de la comisión mercantil que el TRABAJADOR confiere en los términos de este contrato, también se comprende de manera específica la facultad de hacerse representar por la AFORE en las asambleas de las SIEFORES de las que sea accionista, respecto de las acciones que son objeto del servicio de guarda y administración. Esta facultad se ejercerá por la AFORE cuando el TRABAJADOR no manifieste por escrito su interés en asistir a una asamblea cuando menos con ocho días hábiles de anticipación a la celebración de la misma. La AFORE informará al TRABAJADOR, cuando éste así lo solicite por escrito, acerca de los acuerdos adoptados en las asambleas a las que hubiere concurrido en su representación. La ejecución de la comisión mercantil se apegará en todo momento a la Ley, las Leyes de Seguridad Social, al Reglamento y al presente contrato, así como a las demás disposiciones que sean aplicables.

SEXTA.- INSTRUCCIONES DEL TRABAJADOR.

Las partes convienen en que las instrucciones que el TRABAJADOR otorgue a la AFORE, podrán ser escritas, verbales, o telefónicas, o bien transmitirse a través de Telefax (fax), siempre que en todo caso la AFORE reciba confirmación por escrito el mismo día que se celebre la operación correspondiente.

SEPTIMA.- ELECCION DE SIEFORES.

La inversión de los recursos de la cuenta Individual del TRABAJADOR deberá realizarse conforme a las instrucciones que reciba la AFORE, correspondientes a la SIEFORE a la que deben aplicarse. Cuando el TRABAJADOR instruya a la AFORE para invertir los recursos en más de una SIEFORE, deberá especificar el porcentaje que deberá aplicarse a cada una de ellas. En la eventualidad de que el TRABAJADOR no hubiere elegido cuando menos una de las SIEFORES operadas por la AFORE, se conviene de manera expresa que los recursos de la cuenta individual se invertirán en una SIEFORE cuyos activos se integren de manera preponderante por títulos que tengan características específicas que permitan preservar su valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. EL TRABAJADOR podrá modificar las instrucciones sobre la inversión de los recursos de su cuenta Individual con la periodicidad prevista en la cláusula novena del presente contrato, mediante la designación de una o más SIEFORES de las que opere la AFORE, distintas a aquélla o aquéllas en las que se encuentren invertidos dichos recursos, o bien, estableciendo porcentajes diferentes para la adquisición de acciones representativas del capital social de dos o más SIEFORES.

OCTAVA.- PROSPECTOS DE INFORMACION.

Las partes convienen en que para la elección de una o más SIEFORES de las que opere la AFORE, el TRABAJADOR tendrá a su disposición el o los prospectos de información y sus folletos explicativos en las oficinas de la AFORE.

NOVENA.- TRASPASO DE RECURSOS ENTRE SIEFORES.

El TRABAJADOR tendrá la facultad de requerir a la AFORE a fin de que la totalidad o una parte de los recursos de la cuenta individual que se encuentran invertidos en una SIEFORE sean invertidos en una o más SIEFORES distintas operadas por la propia AFORE, una vez en un año calendario, contado a partir de la fecha en que se hayan transferido recursos por primera vez a su cuenta individual o, en su caso, de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho.

DECIMA.- TRASPASO DE LA CUENTA A OTRA ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO.

El TRABAJADOR podrá traspasar su cuenta individual a otra Administradora de Fondos para el Retiro una vez que transcurra un año calendario, contado a partir de la fecha en que se hayan transferido recursos por primera vez a su cuenta individual o, en su caso, de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho.

No obstante lo anterior, cuando se modifique el régimen de comisiones que cobre la AFORE o el régimen de inversión de la SIEFORE en que se inviertan sus recursos, o bien, cuando la AFORE entre en estado de disolución, el TRABAJADOR podrá traspasar su cuenta individual a partir de que la AFORE le notifique cualquiera de dichos eventos, aplicándose, en lo conducente, los plazos previstos en la cláusula vigésima primera del presente contrato. Para ejercer este derecho, el TRABAJADOR deberá presentar su solicitud de traspaso a la Administradora de Fondos para el Retiro que haya elegido, quien será la responsable del seguimiento y de efectuar los trámites correspondientes para el traspaso. Para los efectos del presente contrato, no se entenderá modificada la estructura de comisiones en el supuesto de que la AFORE decida cobrar cantidades inferiores a las autorizadas.

DECIMA PRIMERA.- SUBCUENTA DE VIVIENDA.

En el caso de las aportaciones que sean realizadas a la subcuenta de vivienda, la administración de los recursos estará a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que la AFORE únicamente individualizará y registrará los importes de las aportaciones que se realicen a la subcuenta de vivienda, cuyos recursos se canalizarán en los términos previstos por las leyes de seguridad social. El TRABAJADOR recibirá intereses sobre los importes correspondientes, en los términos previstos por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

DECIMA SEGUNDA.- CUENTAS INDIVIDUALES SAR ANTERIORES AL 1° DE JULIO DE 1997 Y MANEJO DE INFORMACIÓN SAR.

El TRABAJADOR otorga expresamente su consentimiento para que la AFORE realice por su cuenta y orden los trámites necesarios para que los saldos de su cuenta o cuentas individuales abiertas en instituciones de crédito con anterioridad al 1° de julio de 1997 sean transferidos a la AFORE, para que ésta última las administre de conformidad con lo previsto por las leyes de seguridad social. A efecto de lo anterior, señala a continuación que las instituciones de crédito en que tiene abiertas cuentas individuales, así como el número de las mismas, entregando en este acto un comprobante relativo a

cada una de dichas cuentas, son las informadas en el anverso del presente contrato. Lo anterior, sin perjuicio de que involuntariamente omita mencionar otras cuentas individuales abiertas a su nombre en instituciones de crédito diferentes a las anteriores enlistadas. De igual forma, otorga su consentimiento expreso para que la AFORE proporcione a las Entidades Receptoras y a las Empresas Operadoras de la Base de Datos Nacional SAR la información de su cuenta individual que proceda, en los términos de la Ley, las Leyes de Seguridad Social, el Reglamento de la Ley y demás disposiciones aplicables.

DECIMA TERCERA.- APORTACIONES VOLUNTARIAS.

Las partes están de acuerdo en que el TRABAJADOR y su patrón puedan realizar depósitos a la subcuenta de aportaciones voluntarias. Los recursos que se apliquen a esta subcuenta también deberán ser invertidos en la o las SIEFORES que hayan sido elegidas por el TRABAJADOR, operadas por la AFORE

DECIMA CUARTA.- RECEPCIÓN DE APORTACIONES VOLUNTARIAS.

Las aportaciones voluntarias destinadas a la cuenta individual del TRABAJADOR, podrán ser realizadas de manera directa por éste o a través de su patrón, directamente en la AFORE o a través de entidades receptoras. En ningún caso los agentes promotores de la AFORE podrán recibir pagos por concepto de aportaciones voluntarias.

DECIMA QUINTA.- RETIRO DE APORTACIONES VOLUNTARIAS.

Las partes reconocen el derecho que corresponde a el TRABAJADOR para realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias cada seis meses, contado a partir de la primera aportación o del último retiro que se hubiere realizado, circunstancia que deberá avisarse a la AFORE con quince días naturales de anticipación.

DECIMA SEXTA.- INFORMACION SOBRE LA CUENTA INDIVIDUAL.

De conformidad con el artículo 18, fracción IV de la Ley, el TRABAJADOR tiene derecho a recibir de la AFORE información sobre el estado de su cuenta individual por lo menos una vez al año. La AFORE está obligada a remitir al domicilio del TRABAJADOR un estado de cuenta final de la cuenta individual que haya sido traspasada a otra administradora de fondos para el retiro. El TRABAJADOR podrá requerir en cualquier tiempo a la AFORE, información sobre el estado de su cuenta individual, de conformidad con lo previsto en el artículo 7° fracciones I y II del Reglamento.

DECIMA SEPTIMA.- BENEFICIARIOS SUSTITUTOS.

EL TRABAJADOR tendrá derecho a designar a los beneficiarios sustitutos para el caso de que faltaren los beneficiarios legales previstos en la Ley del Seguro Social, publicada el 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación, así como para cambiar la designación de beneficiarios sustituidos en cualquier tiempo. En la designación de beneficiarios sustitutos el TRABAJADOR deberá precisar el porcentaje de los recursos acumulados en la cuenta individual que le corresponderá a cada uno de ellos. A falta de este señalamiento, los recursos se asignarán por partes iguales entre todos los beneficiarios sustitutos designados.

DECIMA OCTAVA.- SERVICIO DE GUARDA Y ADMINISTRACION.

La AFORE prestará al TRABAJADOR los servicios de guarda y administración de las acciones representativas del capital social de las SIEFORES, para lo cual la AFORE deberá mantener depositados dichos títulos en una institución para el depósito de valores concesionada de acuerdo al artículo 55 de la Ley del Mercado de Valores. La AFORE se obliga a efectuar en relación con dichas acciones, los actos necesarios para la conservación de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que los referidos títulos confieran o impongan a el TRABAJADOR, sin que dentro de éstos se comprenda el ejercicio de derechos o acciones judiciales.

DECIMA NOVENA.- EJERCICIO DE DERECHOS PATRIMONIALES.

Cuando haya que ejercer derechos o efectuar exhibiciones de cualquier clase en relación con las acciones respecto de los cuales la AFORE esté prestando el servicio de guarda y administración, se estará a lo siguiente:

a) Si las acciones atribuyen un derecho de opción o preferencia, la AFORE ejercerá tal derecho de acuerdo a las instrucciones que haya recibido del TRABAJADOR, siempre y cuando haya sido provista de los recursos suficientes por lo menos con dos días hábiles antes del vencimiento del plazo señalado para efectuar el pago del derecho opcional o de preferencia;

b) Los derechos patrimoniales correspondientes a las acciones serán ejercidos por la AFORE por cuenta del TRABAJADOR y acreditados a éste en la subcuenta de aportaciones voluntarias, para ser aplicadas a la compra de la o las acciones representativas del capital social de la SIEFORE correspondiente, y

c) La falta de entrega por parte del TRABAJADOR de los fondos señalados en los incisos anteriores, eximirá a la AFORE de cualquier responsabilidad por la inejecución de los actos mencionados.

VIGESIMA.- ESTRUCTURA Y COBRO DE COMISIONES.

La AFORE cobrará al TRABAJADOR por los servicios que le preste las comisiones que correspondan, de conformidad con la estructura de comisiones que apruebe la CONSAR. En caso de modificación en la estructura de comisiones, la AFORE, previamente y en la forma y términos que determine la CONSAR, informará al TRABAJADOR la modificación de que se trate. La estructura de comisiones no se entenderá modificada en caso de que la AFORE decida cobrar, sobre bases uniformes, cantidades inferiores a las autorizadas. Las comisiones serán percibidas por la AFORE en los términos previstos por la Ley, su Reglamento y las Reglas Generales SAR. Las comisiones sobre saldos se cobrarán por mensualidades vencidas a más tardar dentro de los primeros tres días del mes inmediato posterior al periodo de que se trate, mediante un cargo directo a la cuenta individual del TRABAJADOR, siempre y cuando se hayan registrado en las cuentas individuales los movimientos a que se refiere el artículo 25 del reglamento. Las comisiones sobre flujos se cobrarán una vez que se hayan individualizado los recursos e información de la cuenta individual del TRABAJADOR en los términos de lo dispuesto por el mencionado artículo del reglamento. Las comisiones por cuota fija se cobrarán directamente al solicitante, en el momento en que se preste el servicio de que se trate. En todo caso, la AFORE aplicará los descuentos previstos en el Anexo denominado "Estructura de Comisiones" del presente contrato, mismo que forma parte integrante del mismo. Las comisiones por la prestación de servicios adicionales deberán ser cobradas directamente al TRABAJADOR y en ningún caso se podrán descontar de la cuenta individual, ni de las aportaciones destinadas a la misma. En ningún caso la AFORE podrá cobrar comisiones por entregar los recursos a la institución de seguros que EL CLIENTE o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

VIGESIMA PRIMERA.- RECOMPRA DE ACCIONES.

EL TRABAJADOR tendrá derecho a que la AFORE le recompre a precio de valuación vigente el día en que se lleven a cabo las operaciones correspondientes, hasta el cien por ciento de su tenencia de acciones de la SIEFORE en que se encuentren invertidos sus recursos, en los siguientes casos:

Cuando tenga derecho a gozar de una pensión o a alguna otra prestación en los términos de la Ley del Seguro Social;

a) Cuando se presente una modificación al régimen de inversión de la SIEFORE o a las comisiones que cobre la AFORE;

b) Cuando solicite el traspaso de su cuenta individual en los plazos que CONSAR establezca; y

c) Cuando la AFORE entre en estado de disolución y liquidación, en el orden de prelación que le corresponda como accionista de la SIEFORE respectiva.

La AFORE deberá efectuar la recompra de las acciones en un plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de que se determine la procedencia de la solicitud presentada por el TRABAJADOR, con excepción del supuesto a que se refiere el inciso d) en que se estará al plazo previsto en la Ley y el Reglamento. El TRABAJADOR podrá por una sola vez, autorizar que se prorrogue el plazo primeramente citado por otros 30 días naturales.

VIGESIMA SEGUNDA.- RETIRO DE FONDOS.

El TRABAJADOR, o sus beneficiarios en caso del fallecimiento o incapacidad total de éste, podrá solicitar el retiro total o parcial de sus recursos en los supuestos de incapacidad permanente, invalidez permanente, muerte, cesantía en edad avanzada, vejez, matrimonio, desempleo y demás previstas en las Leyes de Seguridad Social, para lo cual deberá presentar la solicitud correspondiente ante los Institutos de Seguridad Social, a efecto de que emitan una resolución sobre la procedencia del retiro. En caso de resolución favorable de los Institutos de Seguridad Social correspondientes, la AFORE, una vez que reciba dicha resolución, procederá a retirar los fondos que procedan y a enterarlos en los términos de las Leyes de Seguridad Social.

Cada seis meses, contados a partir de la primera aportación o del último retiro, el TRABAJADOR podrá realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias, dando aviso a la AFORE con quince días naturales de anticipación.

VIGESIMA TERCERA.- RESPONSABILIDAD DE LA AFORE.

Conforme a las disposiciones correspondientes, la AFORE responderá directamente de todos los actos, omisiones y operaciones que realicen las SIEFORES que operen, con motivo de su participación en los sistemas de ahorro para el retiro. Asimismo, la AFORE responderá directamente de los actos realizados por sus agentes promotores, ya sea que éstos tengan una relación laboral con la AFORE o sean independientes. La AFORE no será responsable por actos previos al traspaso de los recursos de la cuenta individual a la misma.

VIGESIMA CUARTA.- VIGENCIA DEL CONTRATO.

La vigencia del presente contrato será por tiempo indefinido.

Como consecuencia de que el registro del TRABAJADOR en la AFORE surtirá efectos jurídicos a partir de la inscripción de su solicitud en la Base de Datos Nacional SAR, será hasta ese momento cuando se tenga por manifestado el consentimiento de la AFORE para obligarse en los términos del presente contrato.

VIGESIMA QUINTA.- TERMINACION.

El presente contrato podrá darse por terminado en cualquiera de los siguientes supuestos:

Cuando el TRABAJADOR traspase sus recursos a otra AFORE. En este caso el contrato se dará por terminado a partir del momento en que la Empresa Operadora inscriba el registro en la nueva AFORE elegida;

d) Cuando se cancela la cuenta individual del TRABAJADOR porque se ha retirado la totalidad de sus recursos como consecuencia de la adquisición de una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia o por agotarse los retiros programados;

Cuando se retire el total de los recursos en una sola exhibición en el supuesto en que no cubra el número de semanas de cotización requeridas para que opere su pensión en los términos de los artículos 154 y 162 de la Ley del Seguro Social publicada el 21 de diciembre de 1995, en el Diario Oficial de la Federación;

Cuando la AFORE proceda a su disolución o liquidación. En este caso, se traspasarán las cuentas individuales a la nueva AFORE que elija el TRABAJADOR, y en su defecto a la cuenta concentradora, o

En los casos de fallecimiento, presunción de muerte del TRABAJADOR en los supuestos previstos por el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal y los códigos civiles de las diversas entidades federativas en que no sea necesaria la previa declaración legal de ausencia o bien en el supuesto de declaración legal de ausencia.

VIGESIMA SEXTA.- DOMICILIOS.

La AFORE señala como su domicilio Avenida de la República 16, Col. Tabacalera, México, D.F., y el TRABAJADOR la que se indica en la Solicitud de Registro y/o Traspaso en Administradora de Fondos para el Retiro, según el caso, que aparece al anverso de este documento. Los avisos y notificaciones que deban darse las partes conforme a este contrato, serán enviados a los domicilios anteriores. Se acuerda expresamente que la AFORE deberá informar al TRABAJADOR, por escrito dentro del mes siguiente a que ocurra, cualquier cambio del domicilio indicado. EL TRABAJADOR, por su parte, ratifica la obligación de avisar a la AFORE respecto del cambio del domicilio señalado, conforme a lo que se establece en la cláusula cuarta, fracción II, inciso a) del presente instrumento.

VIGESIMA SEPTIMA.- RECLAMACIONES ANTE LA COMISION, LEGISLACION APLICABLE Y TRIBUNALES COMPETENTES.

Para cualquier controversia derivada de la interpretación, cumplimiento o ejecución del presente contrato, las partes se someten de manera expresa a las leyes aplicables y tribunales competentes (del Distrito Federal/de la ciudad capital de la entidad federativa en que tenga establecido su domicilio el TRABAJADOR), renunciando al fuero o jurisdicción que por cualquier causa pudiera corresponderles, sin perjuicio del derecho que la ley otorga al TRABAJADOR y sus beneficiarios para presentar sus reclamaciones ante CONSAR. Tratándose de las reclamaciones que el TRABAJADOR presente ante CONSAR, la AFORE estará obligada a sujetarse al procedimiento conciliatorio que se establece en los artículos 109 y 110 de la Ley. A efectos de lo anterior, CONSAR tiene, a esta fecha,

habilitados los teléfonos 630-96-30 y 91-800-00-401, éste último, sin cargo alguno desde cualquier lugar del país, para recibir quejas y reclamaciones, sobre irregularidades en la operación y prestación de los servicios de las administradoras de fondos para el retiro. Cualquier cambio en los números telefónicos mencionados será hecho del conocimiento público por CONSAR.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO, LAS PARTES LO FIRMAN POR DUPLICADO EN LA CIUDAD DE MEXICO D.F., EL _____ DE _____ DE 199_____, QUEDANDO UN TANTO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES.

"LA AFORE"

"EL TRABAJADOR"

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION DE AFILIACION Y COBRANZA
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION
DEL TRABAJADOR

AFIL-02

EXCLUSIVO I. M. S. S.
 CLAVE DE ARGUMENTO

NUMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR

DURACION DEL CONTRATO
 (TRABAJADOR EVENTUAL URBANO)

19 DIGITOS
 D.G. VER
 NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y52 18518 10
 19 DIGITOS
 D.G. VER
7

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

SALARIO DIARIO INTEGRADO \$		TIPO DE SALARIO		FIJO	0	VARIABLE	1	MIXTO	2	OCUPACION DEL TRABAJADOR	EXCLUSIVO IMSS U. M. F.	
IMPORTE DE LA CUOTA (MODALIDAD 11, 12 y 15) \$		JORNADA O SEMANA REDUCIDA										
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		SEXO		MASC.	1	FEM.	2					 ALTA TRABAJADOR FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS:
DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (2 DIG.)												
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) Y FECHA												
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)												
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)												
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION						
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.		Z.P.				
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO:		SERVICIOS PREVINTER, S. A. DE C. V.										
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		AV. DE LA REPUBLICA		16		TABACALERA						
		CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION						
		CUAUHTEMOC		MEXICO, D. F.		06030						
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.		Z.P.				
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR CARGO)		CAPTURA/AVISOS ORIGINALES		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR		EXTEMPORANEO		1				

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO

IMPORTANTE PARA EL PATRON

- EN CASO DE TRABAJADOR EVENTUAL URBANO, ANOTE EN EL RECUADRO "DURACION DEL CONTRATO", LA FECHA DE TERMINACION DEL CONTRATO O LA PALABRA: **INDETERMINADO**.
- PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO CONSIDERE LOS ARTICULOS 32, 35, 36, y 38 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

IMPORTANTE PARA EL TRABAJADOR

A PARTIR DE ESTA FECHA, HA QUEDADO USTED ASEGURADO CON DERECHO A RECIBIR LAS PRESTACIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, UNA VEZ REUNIDAS LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ELLA.

RECUERDE QUE EL NUMERO DE AFILIACION QUE SE LE HA ASIGNADO ES UNICO E INTRANSFERIBLE Y DEBERA PROPORCIONARLO CADA VEZ QUE SOLICITE ALGUN TRAMITE ANTE EL INSTITUTO.

PARA LA OBTENCION DEL SERVICIO MEDICO, DEBERA USTED ACUDIR A LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR QUE APARECE ANOTADA EN ESTE AVISO PARA QUE LE SEA ENTREGADA SU TARJETA DE AFILIACION Y SU TARJETA DE CITAS MEDICAS.

PARA EL REGISTRO DE SUS BENEFICIARIOS DEBERA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADEMAS DE PRESENTAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- **ESPOSA (O):**
- **CONCUBINA (R/O):** (CON HIJOS PROCREADOS)
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE MATRIMONIO CIVIL.
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DE UNO DE LOS HIJOS
- (SIN HIJOS PROCREADOS)
 - COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO, MINIMA DE 5 AÑOS.
- **HIJOS:** (HASTA LOS 16 AÑOS) (DE 16 A 25 AÑOS)
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO.
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO Y COMPROBANTE DE LA ESCUELA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL, DONDE REALIZA ESTUDIOS, QUE INDIQUE INICIO Y TERMINO DEL CICLO ESCOLAR.
- **PADRES:**
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO Y COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO.

PARA TODO TRAMITE Y SOLICITUD DE PRESTACIONES DEBE PRESENTARSE LA TARJETA DE AFILIACION.

IMPORTANTE — CUALQUIER CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S. A TRAVES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCION.

— REVISE QUE SU SALARIO ESTE CORRECTAMENTE ANOTADO, YA QUE ES LA BASE PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY.

- CONSERVE SU COPIA PARA TRAMITES ANTE ESTE INSTITUTO -

LA REPRODUCCION AUTORIZADA DE ESTOS FORMARIOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS DELITOS

BIBLIOGRAFÍA

- Bustos Acevedo, Julio: **La previsión social en Chile**, Chile, 1975, Edit. Universidad de Chile, 300 págs.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, México, 1995, Edit. Porrúa, 108ª edición, 140 págs.
- Gallaga García, Roberto: **La Seguridad Social en México**, IMSS ISSSTE, **Informe Anual de Actividades**, México, 1995
- ISSSTE, **Programa de Trabajo**, México, 1996.
- Nueva Ley del Seguro Social**, México, 1997, Edit. Porrúa, 2ª Edición, 70 págs.
- Oficina Internacional del Trabajo, **Introducción a la Seguridad Social**, Ginebra, 1980, Edit. OIT, 3ª Edición.
- Seguridad Social** (artículos), Secretaría de la Presidencia, México, 1976, 2ª Edición, 250 págs.
- Uzcastegui D. Rafael: **Seguro Social Obligatorio**, Caracas, Instituto de Investigaciones, Facultad de Economía, 2ª. Edición, 1978, 256 págs.

Revistas

- Adminístrate Hoy**, México, Abril de 1997, No. 36
- Comercio Exterior**, México, Septiembre de 1996, Vol. 46, No. 9
- Cuestión Social**, México, 1994, No. 34
- Ejecutivo de Finanzas**, México, Enero de 1996, No. 1
- Ejecutivo de Fianzas**, México, Febrero de 1996, No. 2
- El Cotidiano**, México, Septiembre de 1996, No. 78
- Expansión**, México, Junio de 1992, Vol. XXIX, No. 714
- Expansión**, México, Agosto de 1995, Vol. XXVII, No. 671
- Revista Internacional del Trabajo**, México, 1992, Vol. 111, No. 2
- Revista Internacional del Trabajo**, México, 1993, Vol. 112, No. 3
- Revista Internacional del Trabajo**, México, 1994, Vol. 113, No. 1
- Revista Internacional del Trabajo**, México, 1994, Vol. 113, No. 4

Diario Oficial de la Federación

“Ley de los sistemas de Ahorro para el Retiro”, DOF del 23 de mayo de 1996”

Periódicos

- El Financiero**, México, 20 de Marzo de 1997.
- El Financiero**, México, 15 de Junio de 1997.
- El Financiero**, México, 20 de junio de 1997.
- El Universal**, México, 30 de Abril de 1997.
- El Universal**, México, 11 de Junio de 1997.
- El Universal**, México, 12 de Junio de 1997.
- El Universal**, México, 14 de Julio de 1997.
- El Universal**, México, 28 de Julio de 1997.