

---

---

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales  
y Humanidades

AFORE

Un Nuevo Sistema de Pensiones en México

Seminario de Investigación

TESINA

Que para obtener el título de:  
Licenciado en Administración

Presentan:

Cabañas Rendón Miguel D. 93324273

Gaytán Caballero Luis V. 93324557

Rosete García Laura L. 93226934

Asesora: Rosa Ma. Ortega Ochoa

México D.F. 1997

**A F O R E**

**Administradora de Fondos para el Retiro**

# *ÍNDICE*

# ÍNDICE

---

	Pag.
Introducción. ....	v.
 <b>CAPITULO I.</b>	
<b>ANTECEDENTES.</b>	
1. Sistema de Pensiones: Concepto y su relación con los mercados financieros. ....	2.
2. Antecedentes del Sistema de Pensiones en América Latina y E.U. ....	3.
2.1 El sistema de pensiones en Chile. ....	7.
3. Antecedentes en México. ....	15.
3.1 La Reforma. ....	17.
3.2 Fundamentos principales de la Reforma. ....	20.
 <b>CAPITULO II.</b>	
<b>LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.</b>	
1. Ramos de Aseguramiento Obligatorio. ....	27.
2. Salario Base de Cotización y Cuotas de Aportación. ....	28.
3. Administración de las cuotas y aportaciones. ....	28.
4. Cuenta Individual. ....	29.
5. Seguro por Riesgos de Trabajo. ....	30.
6. Seguro de Enfermedad y Maternidad. ....	34.
7. Seguro de Invalidez y Vida. ....	35.
8. Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. ....	38.
9. Pensión Mínima Garantizada. ....	41.
10. Garantía implícita de rentabilidad. ....	41.

11. Respeto a los Derechos Adquiridos. ....	42.
---	-----

**CAPITULO III.**

**NUEVO SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.**

1. Afores. ....	50.
2. Siefores. ....	56.
3. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. ....	65.

**CAPITULO IV.**

**COMPARACIONES ENTRE EL SAR ANTERIOR Y EL  
NUEVO SAR.**

1. Universalidad. ....	84.
2. Uniformidad en las Prestaciones. ....	84.
3. Garantías del Sistema para Trabajadores Afiliados. ....	86.
4. Cuadro Comparativo entre el SAR anterior y el nuevo SAR. ....	88.

**CAPITULO V.**

**ORGANIZACION, OPERACION Y FUNCIONAMIENTO  
DE LAS AFORE.**

1. Organizacion, Operacion y Funcionamiento. ....	96.
---	-----

**CAPITULO VI.**

**DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS  
ENTRE LAS AFORES ACTUALES.**

1. Características Generales de las Afore Actuales. ....	127.
2. Servicios. ....	144.
3. Comisiones. ....	146.
4. Caso Práctico: Ejercicio Sobre el Impacto que causarán las Comisiones Sobre el Rendimiento del Trabajador. ....	148.
5. Proceso de Registro. ....	153.

**CONCLUSIONES.**

**EFFECTOS QUE TENDRAN LAS AFORE.**

1. Efectos Microeconómicos. ....	156.
2. Efectos Macroeconómicos. ....	160.
3. Perspectivas. ....	163.
Epílogo. ....	168.
Glosario. ....	197.
Bibliografía. ....	200.

# *INTRODUCCIÓN.*

## *INTRODUCCIÓN.*

---

Debido a que las pensiones actuales no reflejan el esfuerzo en la vida laboral del trabajador, sumado con el incremento de esperanza de vida en los mexicanos, así como la disminución de las tasas de mortalidad y ante la crisis económica que vive la nación, han dado como consecuencia a una profunda y trascendental transformación en el Sistema de Pensiones mexicano, el cual busca corregir con un horizonte de largo plazo aquellas imperfecciones y además a que realmente contribuya a promover el crecimiento económico. Se pretende crear sistemas viables en términos financieros, que protejan y preserven el valor real de los recursos de los trabajadores y les asegure un retiro digno, que amplíe su cobertura y favorezca un manejo competitivo en las aportaciones, que a la vez que generen ingresos reales fortalezcan el sistema financiero y el ahorro de largo plazo.

Debido a que esta Reforma en el sistema de Pensiones es un tema de gran actualidad en nuestro país, nos ha llevado a la realización del presente trabajo, el cual, pretendemos presentar en forma accesible y clara, mediante un ordenamiento que va desde las principales modificaciones de la Ley del Seguro Social hasta la creación de un modelo operativo de una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), así como también complementarla con una amplia investigación de las diferentes AFORE que actualmente existen a fin de contar con elementos necesarios de selección y a su vez resolver las interrogantes del trabajador en cuanto al impacto que causarán las comisiones sobre el rendimiento de las aportaciones y para el cual se elaboró un ejercicio.



De esta forma constituiremos una verdadera introducción al estudio del Nuevos Sistema de Pensiones, la que sin tratar de cubrir todavía más a fondo y en su totalidad el vasto campo que alcanza el tema, si puede ser de gran utilidad práctica e inmediata para dar a conocer esta Reforma. Quedaremos satisfechos si se alcanza el anterior objetivo, abriendo camino a las dudas que tengan todas aquellas personas involucradas con el Sistema de Pensiones siendo este de gran importancia para el crecimiento de la economía de nuestro país.

# *CAPÍTULO I.*

## *ANTECEDENTES.*

# *SISTEMA DE PENSIONES.*

---

## **I. CONCEPTO Y SU RELACIÓN CON LOS MERCADOS FINANCIEROS.**

---

Entendemos por Sistema de Pensiones como aquello que busca asegurar un ingreso en la vejez. Se realiza mediante el ahorro, que se invierte y se acumula, o a través de un gasto corriente; ambos provenientes de cotizaciones de los participantes, o de recursos gubernamentales. Sin duda, tienen importantes implicaciones en el bienestar y en la equidad de una sociedad. Además, su forma de financiamiento afecta el ahorro nacional, los mercados de capitales (por la inversión del ahorro), las finanzas públicas (dependiendo si hay estímulos fiscales y los mercados de trabajo (costos de nómina, edad de retiro, etc.).

Los fondos de pensiones constituyen un elemento principal en el desarrollo de los mercados de deuda y capital. Pese a la globalización, se ha demostrado que los recursos mundiales se invierte poco fuera de su país de origen, por lo que existe una relación estrecha entre ahorro interno e inversión nacional.

También es importante agregar que una de las estrategias de las decisiones de inversión, que buscan maximizar el rendimiento y minimizar el riesgo, es la diversificación. De ahí la importancia de permitir la inversión en los fondos en todo tipo de instrumentos, incluso a nivel internacional, pues diversifica el riesgo -país al invertirse en mercados cuyo comportamiento no esté relacionado. Sin embargo, sobre

todo al inicio, la regulación debe cuidar que la búsqueda competitiva de mayores rendimientos no incurra en riesgos excesivos. por la necesidad de preservar el patrimonio para la vejez, la eversión al riesgo es grande. Una regulación que impulse la competencia y la libre asignación de las carteras, dentro de los límites prudenciales, fortalece los mercados financieros.

## 2. ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA Y ESTADOS UNIDOS.

---

Los esfuerzos por elevar el ahorro interno a través de reformas de seguridad social en varias economías en América Latina son ya muy viejos y vale la pena revisarlos, pues algunos , como en el caso chileno, se utiliza a menudo como antecedente de la reforma introducida en nuestro país.

Los pioneros de la seguridad social de América Latina (Chile, Uruguay, Brasil y Argentina) empezaron a adaptar en los años setenta una serie de medidas conducentes a la solución de problemas surgidos en los sistemas de pensiones, de enfermedad y maternidad, a fin de corregir sus graves desequilibrios financieros.

Las causa principales atribuidas a esa grave problemática financiera se identificaron en los altos costos en la administración de los sistemas de pensiones, incremento en los costos médicos y de salud, así como el aumento en la evasión de las contribuciones a causa de los incrementos en las mismas; también hubo disminución de las reservas de las instituciones administradoras y escasos beneficios en sus inversiones.

Pero aparte de lo anterior, en esta problemática también influyeron negativamente factores como aumento en los subsidios estatales a consecuencia de los déficits financieros; cambios demográficos y aumentos en la esperanza de vida, los cuales se traducen en una reducción en la base de contribuyentes a pensionados y un aumento en el costo de las pensiones; caída en los ingresos de la seguridad social por aumento en los niveles de desempleo abierto; caída en los salarios reales, aumento en el sector informal y evasión para cubrir las contribuciones y crisis económicas.

Debida a su amplia participación en la seguridad social, estos países adoptaron esquemas en los que el gobierno sigue asumiendo una responsabilidad para que los sistemas de pensiones cumplan con su función. Las principales reformas consisten en el incremento en la edad de retiro, aumentos en las contribuciones, medidas de control con objeto de evitar la evasión y reducción en los costos de administración. Destaca también la sustitución de esquemas públicos a privados, donde los principales ejemplos son: Chile, Perú, Colombia y Venezuela. Existen también los esquemas mixtos, en los que se combinan la participación conjunta de instituciones privadas (no lucrativas) y públicas en la administración de fondos de pensiones.

Los países más representativos de estos esquemas son Argentina y Uruguay, en los que existe un sistema público que garantiza una pensión base. Generalmente este modelo es adoptado como de transición en la sustitución de instituciones públicas por privadas. Asimismo, dentro de la reforma pública se encuentran también los llamados esquemas complementarios, cuyo objetivo es incrementar el nivel de vida de los beneficiarios a través de diversas combinaciones de planes de seguridad, para lo cual la afiliación se ha instituido tanto en forma voluntaria como obligatoria.

En este sentido, los sistemas de seguridad que se aplican en la región latinoamericana se clasifican de acuerdo con la forma de financiamiento, de administración y de las características de los beneficios y de las contribuciones.

En la primera clasificación se encuentra el Sistema de Reparto que consiste en transferencias intergeneracionales de recursos, por lo que no existe una acumulación significativa de fondos debido a que el objetivo de este sistema es lograr un equilibrio financiero en el periodo estipulado. La constitución del fondo es mediante aportaciones del gobierno, empresa y de los mismos empleados, en tanto que la administración, generalmente, corresponde a una entidad gubernamental.

El Sistema de Capitalización Individual tiene como objetivo lograr el equilibrio financiero en el largo plazo, de tal forma que nivele el valor esperado de todos los egresos futuros con los ingresos previstos. La administración del fondo es por medio de instituciones financieras privadas, las que entregan los estados de cuenta de forma periódica a los beneficiarios.

Por su parte, el sistema mixto representa una solución intermedia entre ambos sistemas (reparto y capitalización) y consiste en revisiones recurrentes de la tasa de contribución, a fin de lograr un equilibrio financiero de forma periódica, así como la constitución de una reserva (menor a la del sistema de capitalización) que permita garantizar la inversiones de largo plazo.

Según la forma de administración, existe la centralizada y no competitiva, y la descentralizada y competitiva; en ambos casos se puede utilizar instituciones especializadas en la administración de los planes de

pensiones. Por lo que se refiere a las características de los beneficios y contribuciones, se observa el conocido como beneficio definido (contribución variable) y contribución definida (beneficio variable), los cuales pueden combinarse para conformar distintos modelos.

Un aspecto importante que debe mencionarse es que en la consideración de los diversos sistemas analizados lo constituye la descripción de su desenvolvimiento bajo distintos escenarios económicos y sociales. La problemática que presentará un determinado esquema de seguridad está directamente vinculada a las características demográficas, financieras y económicas de un país (distribución del ingreso, desempleo, penetración del sector informal en la economía, subsidios, entre otros aspectos).

Como ejemplo, encontramos a Colombia, Ecuador, Guatemala y Panamá, que no contemplan planes de retiro complementarios, siendo suficiente la protección del Seguro Social (en Guatemala el 25% de los beneficios pagados es subsidiado directamente por el gobierno y combina sistemas de reparto con sistemas universales).<sup>1</sup>

Brasil, Argentina y Venezuela han complementado sus coberturas de seguridad social con planes individuales de anualidades diferidas, con claros incentivos fiscales para promover su adquisición. Únicamente, en el caso de México, se combinan tres tipos de seguridad social, como son el de reparto, mediante la cobertura del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Sistema de Capitalización Individual, con el SAR, y subsidios limitados en las aportaciones estatales al IMSS.

---

<sup>1</sup> Roberto La Cey, "La Reforma de la Jubilación en América Latina: Los Retos y el papel del Banco Mundial". Revista de Comercio Exterior, Vol. 46, pag. 685

Respecto de Estados Unidos, todos los empleados que se encuentren tanto en relación laboral como de forma independiente, gozan del beneficio de una pensión de por vida, ya sea por vejez o invalidez, en caso de que llegaron a cotizar 40 trimestres con un máximo mensual de 769 dólares. En ese país es posible el retiro antes de los 62 años. Asimismo, existe la pensión de deudos en caso de muerte, que equivale desde un 50 hasta un 100% de la pensión indizada, de acuerdo con el promedio de salarios y el índice mensual promedio de ingresos. Las contribuciones al fondo son realizadas tanto por los trabajadores como por la empresa en un 7.15% del salario del trabajador. La administración de los fondos está concesionada a los bancos, compañías de seguros y otras instituciones financieras. Las aportaciones de los fondos y el monto de las pensiones son deducibles en su totalidad. Cabe resaltar que en Estados Unidos se maneja un sistema paralelo de planes privados, los cuales establecen también una edad de retiro de 65 años de edad y se basan en los salarios anuales. Se estiman que las reservas acumuladas de los fondos de pensiones y de las compañías de seguros de vida alcanzan el 50% del Producto Nacional Bruto de ese país.

## 2.1 EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE.

---

Sin duda que uno de los sistemas de pensiones más completos es el modelo chileno, con una Ley y reglamentos que operan prácticamente desde 1981.

El Sistema de Pensiones de Capitalización Individual ha venido trabajando con tasas de rentabilidad reales y crecientes. Con la ley Número 3500 se reconoció que las condiciones imperantes para los jubilados distaban mucho de cubrir realmente sus necesidades. Hasta 1980 coexistían 32 cajas de previsión, en su mayoría estatales, originando que operaran 52 diferentes regímenes de pensionados. Los trabajadores



independientes tenían un limitado acceso a la afiliación del sistema de seguridad social y a los planes de pensión; la afiliación de los trabajadores dependientes era obligatoria, según la naturaleza de su trabajo, y los beneficios que contemplaban las pensiones eran por concepto de vejez, invalidez, sobrevivencia y otros, de acuerdo con cada caja de prevención.

Las pensiones no se ajustaban automáticamente a la inflación, se operaba con distintos requisitos y fórmulas para el cálculo de beneficios y, además, se tenía un esquema dispar de requisitos para jubilar: los obreros debían hacerlo a los 65 años de edad; los empleados, a los 35 de trabajo; los empleados públicos a los 30, mientras que los trabajadores bancarios requerían 24 años de trabajo, y los parlamentarios únicamente 15.

Este esquema empezó a tambalearse cuando la relación cotizante/pensionado comenzó a disminuir de manera importante y las cifras de crecimiento demográfico y población económicamente activa le añadían desproporción a dicha razón. La multiplicidad de regímenes de pensiones y cajas de prevención presentaban marcadas ineficiencias administrativas; los bajos beneficios a los que accedían los pensionados y la ausencia de acumulación de reservas dieron como resultado un panorama realmente delicado. Se representó una caída en el valor real de los beneficios pagados, el 70% de las pensiones eran en el rango mínimo y, más aún, algunos trabajadores no accedían a pensiones, además de que la calidad en la atención era baja y el camino de tramitación, burocrático.

Frente a la problemática anterior, comenzaron los planteamientos de un sistema privado que partía de nuevos conceptos. de entrada planteaba una capitalización individual, administración privada, integridad y pensiones mínimas, además de seguros de invalidez y

sobrevivencia, uniformidad en la mecánica de acceso, separación matrimonial, libertad individual en la afiliación, traspaso y monto de cotización en un esquema sustitutivo y no complementario el cual, consciente del grave problema del financiamiento de las pensiones, proponía brindarlo a través de un esquema ordenado que contemplaba cotizaciones obligatorias, voluntarias, rentabilidad de las inversiones netas de las comisiones, aportes adicionales voluntarios y un aporte estatal (con destino a pensión mínima).

El rol del Estado en este proceso fue muy importante, pues participaba con la creación de un marco regulatorio y de un estricto control a través de la Superintendencia de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Los resultados obtenidos en el esquema nuevo de pensiones chileno hablaba por sí solo, pues los afiliados al nuevo esquema crecieron 1.4 millones en 1981 hasta 4.2 en septiembre de 1992; la evolución de los activos manejados pasó de 299 millones de dólares a 25,000 millones en junio de 1995 y su portafolio se canalizaba en un 39% a títulos estatales, 26% en acciones de empresas y el resto, muy diversificado, en depósitos bancarios, instrumentos hipotecarios y bonos de empresas.<sup>2</sup>

La rentabilidad mostrada por los fondos que administran 21 AFP, han sido, invariablemente con tasas reales de amplios márgenes, sobresaliendo los años de 1990, 1991 y 1993; actualmente mantienen reservas, un esquema de disminución de gasto operacionales y una plataforma sólida de financiamiento de pensiones.

---

<sup>2</sup> Jaime Roe - Tangle P. "El nuevo Sistema de Pensiones en Chile: Una evaluación preliminar". Revista de Comercio Exterior, Vol. 46, pag. 706

En el actual esquema de pensiones chileno se plantean tres modalidades: renta vitalicia inmediata, retiros programados y renta temporal con renta vitalicia diferida, en un marco de seguridad de las inversiones de los fondo de pensiones dada por los siguientes elementos:

- a) competencia de las administradoras
- b) estipulación de rentabilidad mínima
- c) separación patrimonial de las administradoras con el fondo
- d) diversidad de las inversiones (limitada a destinos autorizados)
- e) custodia física de los títulos en el Banco Central
- f) clasificación de riesgo de todos los instrumentos
- g) transacción de títulos sólo en mercados formales
- h) valoración sobre bases homogéneas
- i) fiscalización de la Superintendencia que controla diariamente las transacciones y la valoración de las carteras.

El decreto Ley 3500 contempla 13 apartados en donde, de una manera amplia, se aborda desde la normatividad general, los beneficios y causas de pensamiento, las cotizaciones y ahorro voluntario, el ámbito operativo de las AFP, los distintos tipos de pensiones y la situación de los afiliados independientes, así como el control y los beneficios garantizados por el Estado. Esta ley plasma en 135 artículos consideraciones que resultan de sumo interés debido al proceso que se está viviendo en nuestro país.

**Normas Generales:** El Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a todos los afiliados que cumplan con los requisitos específicamente anunciados en la Ley 3500; la afiliación es automática al inicio de la labor de un trabajador, quedando en manos del empleador la obligación de comunicar la iniciación o cesación de los

servicios de sus trabajadores a la AFP en que estos se encuentran afiliados.

**Beneficiarios:** Para tener derecho a la pensión de vejez los afiliados deberán cumplir 65 años en el caso de los hombres y 60 en el caso de la mujeres. Se especifican condiciones de invalidez sin cumplir el requisito de edad a consecuencia de enfermedad o debilitamiento, mediante una pensión de sobrevivencia que reciben los beneficiarios , en el caso de que éste fallezca, acreditándose por medios legales.

**Cotizaciones:** Los trabajadores afiliados al sistema que sean menores de 65 años de edad, sin son hombres, y menores de 60, en el caso de las mujeres, están obligados a cotizar en sus cuentas de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones.

Además de la cuenta de capitalización individual, cada trabajador podrá aportar en una cuenta especial independiente cotizaciones voluntarias convenidas con su empleador, con el único objetivo de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada. Los afiliados podrán efectuar hasta cuatro retiros de libre disposición, con cargo a su cuenta de ahorro voluntario en cada año del calendario.

En Chile, una AFP debe ser una sociedad anónima que tenga como objeto exclusivo administrar un fondo de pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece esta ley. Cada administradora maneja únicamente un fondo. En este apartado se señalan las condiciones de capital mínimo de constitución, condiciones en caso de reducción de capital mínimo y la descripción de las infracciones que atenderá las Fiscalía Nacional Económica, que es la parte análoga a la Consar mexicana. También se establecen las condiciones de la publicidad que pueden efectuar las AFP, así como la obligación de

elaborar esta promoción para disposición del público con información mínima acerca de su capital, inversiones, rentabilidad, comisiones, etc.

Los ingresos de las AFP, además de los rendimientos de sus reservas, son las comisiones. Estas se fijan libremente, pero no así los tipos de comisiones, pues hay una por recolección y otra proporcional a los salarios, por abrir nuevas cuentas, por pagos de pensiones y ahorro voluntario. Ninguna ha impuesto las dos últimas y sólo una lo ha hecho por nuevas cuentas. Al inicio del sistema era alta, pero ahora incluso varias AFP la han eliminado. El nivel medio de las comisiones, lo cual incluye el costo de comprar seguro de enfermedad y fondo de supervivencia, baja del 3.4% del salario en 1981 al 3% en 1994.

Se fijan mínimos y máximos de rendimiento de los fondos. Si es mayor a dos puntos porcentuales (o 50%) que el promedio, deben depositarse en una reserva de rendimiento. Se vuelve un activo del fondo y no de la AFP. Si el rendimiento es menos de la mitad de la media o dos puntos porcentuales, se usa esa reserva, y si es suficiente, se usa su propia reserva. La tasa real de rendimiento es de 14% en promedio anual entre julio de 1981 y diciembre de 1993.<sup>3</sup>

Un punto medular tiene que ver con la creación de reservas de fluctuación de rentabilidad y la aplicación de las mismas en caso de que la operación del fondo, en un periodo determinado, no alcance a brindar la rentabilidad mínima promedio estipulada por la mecánica de cálculo correspondiente.

Se menciona también la creación de un encaje, equivalente al 1% del fondo, deducido del valor de las inversiones en cuotas de otros fondos

---

<sup>3</sup> Ibid. Pag. 708

y de las inversiones gubernamentales. Dicho encaje será un respaldo disponible para garantizar la rentabilidad mínima, independientemente de que se señale el caso de insuficiencias de reservas cubierto por el Estado, en un primera instancia, con la obligación de reponerlo.

Con relación a la estructura del portafolio de las AFP en Chile, se estipula un máximo de 30% de la cartera en depósitos a plazo de instituciones financieras y títulos garantizados por instituciones financieras y títulos garantizados por instituciones financieras; hasta 40% en letras de crédito emitidas por instituciones financieras; hasta el 30% en bonos de empresas públicas y privadas; hasta un 20% en acciones de sociedades anónimas, aprobadas previamente por la Comisión Clasificadora de Riesgo, y acciones inmobiliarias abiertas, también aprobadas; el 10% en títulos de crédito representativo de letras de cambio o pagarés con plazo de vencimiento no superior a un año inscritos en el Registro de Valores; hasta un 10% en títulos de crédito emitidos o garantizados por Estados extranjeros, bancos centrales o internacionales aprobados por la Comisión Clasificadora de Riesgo con transacción diaria en los mercados internacionales.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid, pag.709

### Sistema de Pensiones en América Latina, E.U. y Canadá.

País	Sistemas	Admón.	Afiliación	Aportaciones				Gobierno	Régimen fiscal	Condiciones
				Cobertura	Empleado	Empresa				
México	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	Invalidez Jubilación	2.52%	4.32%	0.36%	Aportaciones agravadas Pensiones no agravadas	150 semanas de cotización 500 semanas de cotización con 65 años de edad.	
	Capit. (SAR)			Muerte Retiro JMI <sup>1</sup>	Voluntarias	2.00%	2.00%	Aportaciones deducibles hasta el 2% de 25 SMC. Pensiones exentas hasta 9 SMCM. Aportaciones deducibles hasta \$39000. (act. con inflación). Pensiones gravadas	150 semanas de cotización 65 años de edad 5 años de acumulación Edad de jubilación: 55 años	
	Capit. (art. 165)									
Argentina	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	3.00%	4.50%	0.00%	Aportaciones deducibles, pensiones gravadas.	Edad de jubilación: 60 hombres, 55 mujeres y 15 años de contribución.	
	Capitalización	Privada	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	11.00%			Aportaciones deducibles, pensiones gravadas.	Edad de jubilación: 60 hombres, 55 mujeres.	
Chile	Capitalización	Privada	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	10.00% 1.00% 0.50%			Aportaciones deducibles	Edad de jubilación: 60 hombres, 55 mujeres.	
	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	4.50%	10.00%	25% de los beneficios otorgados.		Edad de jubilación: 60 años	
Perú	Universal	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>						
	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	8.00%	1.00%			Edad de jubilación: 60 hombres, 55 mujeres Edad de jubilación: 60 hombres, 55 mujeres	
E.U.	Capitalización	Privada	Obligatoria							
	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	3.00%	4.65%	0.00%	Reglamentado por O.A.S.D.I.	Edad de jubilación: 65 años y 10 años de contribución Según el plan	
	Capitalización	Privado	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	Depende de si es contribuyente. Voluntaria.	Depende de la valuación (aprox. 10%)	0.00%	Reglamentado por E.R.I.S.A. Aportaciones deducibles hasta \$25000 USD. Pensiones gravadas.	Edad de jubilación 59.5 años.	
Canadá	Reparto	Gubernamental	Obligatoria	JMI <sup>1</sup>	2.30%	2.30%	0.00%	Aportaciones deducibles hasta cierto límite. Pensiones gravadas.	Edad de jubilación: 65 años y residencia en Canadá por lo menos durante 10 años. Edad de jubilación: 65 años.	
	Capitalización	Privado	Voluntario	Retiro	Depende de si es contribuyente	Depende de la valuación (aprox. 10%)	0.00%			

<sup>1</sup>Jubilación, Muerte e Invalidez.

Fuente: Superintendencia de administradoras del fondo de pensiones de Chile, sistema integrado de jubilación y pensiones de Argentina, CONSAR, Ley del IMSS-1995. Superintendencia de las administradoras de fondos de pensiones del Perú.

### 3. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

---

Al igual que la mayoría de los sistemas de pensiones para el retiro que predominan en el mundo, el régimen mexicano, además de ser obligatorio tiene dos características:

- a) el monto de las pensiones o beneficios se fija de antemano, como una proporción de los salarios que cada persona recibe durante su vida activa, y
- b) las pensiones de quienes llegan a la edad jubilatoria se pagan o financian con las cotizaciones de los trabajadores activos en ese momento.

A este sistema se le conoce como de reparto de beneficio definido y está administrado de manera central por dos organismos: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), creado en 1943 para los trabajadores del sector privado y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), formado en 1957 y que sustituyó a lo dispuesto en la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925. Esos organismos se complementaron con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo para la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE), ambos creados en 1972.

A partir de 1992, se incorporó un mecanismo complementario también obligatorio llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en el que participan tanto los trabajadores que cotizan al IMSS como los del ISSSTE. Se compone de dos subcuentas, la de vivienda que ya existía y la de retiro. En la primera, al igual que desde 1972, se cotiza 5% del salario,



mientras que en la segunda es 2% (esta última, aplicable sobre un salario máximo equivalente a 25 mínimos).

El SAR es un sistema complementario de capitalización con contribuciones definidas, cuentas individuales y capitalización de rendimientos que contrata con el de reparto de beneficio definido. Las cotizaciones de la subcuenta de vivienda las sigue invirtiendo el INFONAVIT en los préstamo para vivienda para trabajadores de bajos ingresos. Las de la subcuenta de retiro las invierte el banco central exclusivamente en títulos de deuda gubernamental. La administración de las cuentas está a cargo de los bancos.

El 5 de octubre de 1992 se publican por primera vez las tasas de interés, que habrán de pagar los bancos en las subcuentas del retiro, y se aplicaron a partir del 1 de septiembre de 1992 y la cual fue del 5.1% anual y de esta se descontó una comisión, posteriormente el día 18 de diciembre de 1992 se publican nuevamente por segunda ocasión las tasas de interés, en donde se estipulan que la institución bancaria cobrará una comisión aplicables a partir del 1 de enero de 1993. De esta manera se puede explicar el porque los fondos del seguro del retiro son insignificantes en cuanto a su monto como fondo de retiro. Por otra parte las subcuentas de vivienda generarán un interés de otra manera, de acuerdo a los remanentes de operación que el INFONAVIT obtenga. Esto se determinará conforme a lo establecido en la Ley del INFONAVIT en su artículo 39 <sup>(1)</sup> que establece lo siguiente: “El saldo de las subcuentas de vivienda pagarán intereses en función del remanente de operación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. A tal efecto, el Consejo de administración procederá, al cierre de cada ejercicio, a estimar los elementos del activo y del pasivo del Instituto de acuerdo con los criterios aplicables y sujetándose a sanas técnicas contables, hecho lo cual se pasará a determinar el remanente de operación. No se

considerarán remanentes de operación las cantidades que se lleven a las reservas previstas en esta Ley. El Consejo de Administración del Instituto efectuará, a más tardar el quince de diciembre de cada año, una estimación de su remanente de operación para el año inmediato siguiente a aquel al que corresponda.

El cincuenta por ciento de la estimación citada se abonará como pago provisional de intereses a las subcuentas de vivienda en doce exhibiciones pagaderas el último de cada mes. Una vez determinado por el Consejo de Administración el remanente de operación del Instituto en los términos del párrafo anterior, se procederá, en su caso, a efectuar el pago de intereses definitivo, lo que deberá hacerse a más tardar en el mes de marzo de cada año.

Una vez que el Consejo de Administración del Instituto haya fijado tanto la estimación, como determinado el remanente de operación a que se refiere este artículo, deberá publicarlos en periódicos de amplia circulación en el país a más tardar el quinto día hábil siguiente al de la fijación de la estimación, así como al de la determinación de la estimación del remanente citado”.<sup>1</sup>

### 3.1 LA REFORMA

---

Las razones y objetivos de la reforma son similares a los que se manejan en otras partes del mundo para cambiar parcialmente (en la mayoría de los países) o por complete los sistemas de pensiones: a) la invariabilidad financiera; debido a los cambios demográficos y a la falta de una reserva, se calcula que a fines del decenio en curso las cotizaciones serán menores que las pensiones. El objetivo es crear un modelo inmune a los cambios

---

<sup>1</sup> Art. 39 de la Ley del INFONAVIT.

demográficos al definir un vínculo entre las contribuciones y las pensiones y fijar las primeras de forma tal que el nivel esperado de las pensiones sea adecuado; b) dado que la tasa de ahorro interno es muy baja, se pretende aumentarla de manera significativa mediante un sistema de capitalización y promover con ello un crecimiento menos dependiente del ahorro; c) se pretende eliminar desigualdades entre los cotizantes al momento de jubilarse y crear pensiones indizadas a la inflación y evitar que, como ocurre ahora, 90% de los pensionados reciba la pensión mínima; d) tratar de que no se vea a las cotizaciones como un impuesto, con lo cual se busca impulsar el empleo y evitar actitudes fraudulentas, y e) el propiciar un manejo competitivo de los fondos que impulse el desarrollo del mercado de capitales.

Todo lo anterior condujo a las reformas de diciembre de 1995 a la Ley del IMSS y de abril de 1996 a la Ley de Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, que entraron en vigor en 1997.

En el nuevo sistema mexicano las cuotas no varían, sino que una parte de lo que va al IMSS pasa a cuentas individuales, a las que se añade una participación del gobierno. Las cuentas se integrarán como sigue: a) 7% del salario, que se destinaba a las cuentas individuales del SAR (2% de la subcuenta de retiro y 5% de la de vivienda); b) 4.5% que se canalizaba en 1996 a un fondo colectivo por medio del IMSS y que a partir de la vigencia de la reforma se orienta a la cuenta individual; se le llama de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; c) se añaden 365 pesos anuales, en términos reales, que el gobierno deposita cada años en las cuentas individuales, y d) a todo lo anterior, que es obligatorio, se agrega lo que cada persona desee ahorrar para el retiro, lo cual es difícil estimar y dependerá en parte de los incentivos fiscales que se aprueben.

Por tanto, las cotizaciones obligatorias son 11.5% del salario de cotización y 365 pesos anuales. Las cuentas son propiedad de los individuos y pueden disponer de ellas al momento de su retiro, independientemente de cuántos años coticen y de si dejan de hacerlo durante períodos prolongados.

Un elemento central de la reforma es la creación de las administradoras de fondos de retiro (AFORE) que manejan los fondos de pensiones por medio de sociedades de inversión (SIEFORES). En la ley de abril de 1996 se previó su regulación, aunque algunos elementos de importancia de la misma se dejaron a una reglamentación de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Cada persona decide en qué AFORE participar, puede cambiar de administradora una vez al año y al cumplir 65 años de edad y jubilarse se elige si entrega el dinero a una compañía de seguros que le garantiza una renta mensual vitalicia o si pide a la AFORE retiros programados hasta agotar su fondo.

El monto de la pensión depende de las cotizaciones que se realicen (la obligatoria más la voluntaria), las comisiones que deduzca la AFORE (más un seguro de sobrevivencia en el momento de pensionarse), los rendimientos producidos (durante la vida activa y, en caso de retiros programados, el rendimiento del saldo remanente) y el tiempo que se cotice.

El nuevo sistema es obligatorio para todos. Sin embargo, a los pensionados actuales se les aplica la ley anterior y para los que ya hayan cotizado antes de 1997, la reforma prevé que, al momento de retirarse, tengas tres opciones: a) disponer de su cuenta individual; b) recibir la pensión mínima que garantiza el gobierno (si cotizaron durante 25 años como mínimo), o sea un salario mínimo del Distrito Federal en términos reales, o c) que le apliquen las reglas del IMSS previas a la reforma. Con

ellos se busca que el cambio no signifique un retroceso respecto de los derechos actuales. Tratándose de las últimas opciones, el poder público complementa lo que está en las cuentas individuales, o sea que, a diferencia de los actualmente ocurre, se crea una reserva que se capitaliza.

### 3.2 FUNDAMENTOS PRINCIPALES DE LA REFORMA.

---

#### *Económicos.*

Existe riesgo inminente del desequilibrio financiero en la rama de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, ya que día a día se incrementa el número de pensionados.

Las pensiones actuales no reflejan el esfuerzo en la vida laboral del trabajador, ya que el monto se obtiene del promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas cotizadas, para calcular la pensión básica que comprende las primeras quinientas semanas y un incremento anual del excedente de las quinientas semanas.

El propósito del nuevo sistema es la búsqueda de beneficios adicionales. Ahora, monto aportado en forma obligatoria por patronos, trabajadores y Estado mediante el ahorro obligado o forzoso para el retiro, mediante un esquema de intermediación financiera que a su vez permite fomentar la inversión y generar empleos.

#### *Financieras.*

Ante la crisis económica que vive la nación, la inversión es altamente especulativa, ya que no se observan inversiones a largo plazo, por lo que las tasas de interés son sumamente atractivas para la inversión en corto.

Esto conduce a que la devolución a los inversionistas se realice en término breve, procurando que reinviertan para dar continuidad a los proyectos. Este fenómeno además de producir altas tasas de interés, mantiene la inflación por encima de los pronósticos y es primordial ubicar este efecto en los niveles más bajos posibles.

Cualquier proyecto requiere de un período preestablecido para alcanzar su realización. El empresario requiere de un período determinado para la consolidación de su negocio, a su vez el Gobierno establece un plan de expansión en comunicaciones, escolar o de vivienda y requiere de recursos para su realización y beneficio a la población, así como generación de empleo.

Al existir el compromiso de retornar al inversionista sus fondos en plazos breves, cualquiera de estos proyectos se frena y por lo tanto se paraliza el desarrollo.

El propósito del nuevo sistema es sumamente ambicioso ya que pretende fomentar el ahorro, primero en forma obligatoria y posteriormente promoviendo que sea adicional en forma voluntaria, este será el ahorro financiero que requiere el país para propiciar el ahorro interno y que dichos fondos se utilicen en inversión productiva, a largo plazo, ya que al modificar el número de semana cotizadas para obtener el derecho a la pensión, la devolución de estos fondos vía pensiones se remonta a 24 años en promedio.

El procedimiento: la administración privada de los fondos a través de las AFORE, para que sus SIEFORES inviertan sin detrimento al trabajador, mediante inversiones seguras, que garanticen al trabajador el derecho a una pensión real, de acuerdo al salario integrado percibido

durante su vida activa y a los intereses generados en cuenta individual producto de la inversión de los aportes obrero, patronal y estatal.

Demográficas.

Ante el incremento en la esperanza de vida en los mexicanos así como en la disminución de las tasas de mortandad infantil, las expectativas de vida se amplían considerablemente, razón por la cual un mayor número de personas que finaliza su ciclo laboral en la actualidad rebasa los 65 años de edad y por lo tanto, es evidente la necesidad de que los futuros pensionados reciban una pensión justa por el resto de su vida.

El crecimiento de los pensionados es mayor que el crecimiento de los cotizantes en este momento, por lo tanto, es necesario buscar el equilibrio armónico de esta rama de aseguramiento.

En base al incremento en la esperanza de vida de los mexicanos, se incrementa el número de semanas cotizadas con la finalidad de que el trabajador acumule un mayor número de cotizaciones y por lo tanto la pensión -renta vitalicia y seguro de sobrevivencia- cubra en una forma más equitativa el resto de la vida del trabajador y sus beneficiarios, que como se ha mencionado, sea realmente el esfuerzo o fruto de la carrera laboral.

#### ESPERANZA DE VIDA

1950	46.9 años
1960	57.5 años
1970	60.8 años
1980	66.2 años
1990	70.9 años
1994	72.6 años

*Injusticia del Sistema de Pensiones.*

Era posible que un trabajador con 30 o más años de servicios, aquel que haya iniciado su vida laboral a los veinte años, al llegar a los 50 ó 55 años de edad, por cuestiones derivadas de la vida o decisión personal opte por retirarse de la vida laboral y pese haber cotizado un número superior al mínimo requerido de semana, no alcance el derecho a la pensión, debido al no cumplimiento del requisito de la edad, perdiendo las aportaciones realizadas a lo largo de su carrera laboral.

En otros casos, aquellos trabajadores que inician su vida de trabajo en edad mayor, 35, 40, 45 años y realizan aportaciones para acumular cotizaciones, al reunir las 500 semanas y la edad, gozan del beneficio de las pensiones, observándose la inequidad del sistema pensionario antiguo, que otorgaba pensión al que menos cotizó y no al que durante 30 o más años, laboró y por azares del destino finaliza su ciclo laboral antes de cumplir la edad límite para la cesantía en edad avanzada o vejez.

En el mejor de los casos, aquellos que lograran acumular semanas y edad, recibían como beneficio, una pensión que en monto mínimo importa un salario mínimo mensual que rigiera en el Distrito Federal, por lo que no reflejaba el esfuerzo de la carrera laboral, además de que no permitía realizar aportaciones adicionales para incrementar el monto de la pensión.

Todavía en 1996, de 1'500,000.00 pensionados por el Seguro Social, el 80% (1'200,000) eran originadas por vejez y cesantía y cuyo monto en promedio importa todavía la cantidad descrita en el párrafo anterior.



En los últimos 25 años, las pensiones derivadas de la seguridad social se incrementaron de 238'000 a 1'800,000 de las cuales el 84.3% corresponde al IMSS y el 15.7% al ISSSTE.

De 37'000,000.00 de personas ubicadas en la tercera edad en nuestro país, el 68% no tiene acceso a ninguna pensión y sólo el 32% cuenta con algún plan de retiro.

*Una nueva cultura.*

Ante los cambios que observa el país, requiere de conservar la inversión, hace de los trabajadores partícipes, al convertirlos en socios de las SIEFORES, controlando el ahorro a través de sus estados de cuenta y permitiendo la libre elección de la AFORE que más le convenga y poder cambiarla si así lo considera necesario.

El trabajador al finalizar su vida laboral elige la modalidad de pensión -retiro programado vía AFORE o renta vitalicia vía aseguradora.

Reduciendo el monto de la aportación obrera en la concepción de seguro social, el Gobierno logra un voto más, al dotar a los trabajadores de un ingreso adicional, mismo que podrá fomentar aún más el ahorro o simplemente utilizar para mejorar su nivel de vida.

A través de este esquema, se pretende una mayor justicia social, para el beneficio del pensionado, quien podrá observar al finalizar su ciclo de trabajo, el esfuerzo del ahorro, ahorro que en forma forzosa iniciará a mediados de 1997.

La búsqueda de alternativas de solución en beneficio del sector obrero, se pretenden mediante una cultura laboral de cambio de sector

patronal hacia este sector, al provocar que el trabajador vigile al patrón en el entero del aporte o cuota correspondiente y depósito de la retención del obrero, ambas para su futuro.

Armonizar la relación entre estos sectores mediante la vigilancia de las instituciones y supervisión de la CONSAR, es el reto de la autoridad, el ahorro interno es parte del plan nacional de desarrollo 1995-2000 por lo que es el instrumento que el Gobierno requiere para lograr sus objetivos.

Esto da como consecuencia una nueva cultura, que afecta los ámbitos sociales, políticos, económicos, laborales y que es a partir de 1997, responsabilidad del estado, de patrones y trabajadores. el primero en la vigilancia y transparencia en la supervisión del destino de estos fondos, el segundo en efectuar las retenciones y aportes, y el último en la presión que ejerza ante ambos sectores.

## *CAPÍTULO II.*

### *LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.*

# *LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.*

---

En la legislación aprobada en diciembre pasado se establece un sistema de pensiones de capitalización individual para que las contribuciones de los trabajadores, los patrones y el Estado se canalicen a cuentas individuales pertenecientes a cada trabajador con el fin de acumular saldos que deberán aplicarse a la obtención de pensiones. Los recursos de las cuentas se capitalizarán en administradoras de fondos para el retiro (AFORE) y en sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (SIEFORE), conforme a la libre elección del trabajador, y éstas invertirán los recursos captados en instrumentos financieros con la estricta regulación y supervisión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

## **1. RAMOS DE ASEGURAMIENTO OBLIGATORIO.**

---

La nueva Ley reestructura los seguros que estarán comprometidos en el régimen obligatorio del seguro social, de la siguiente forma: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

En la nueva estructura de pensiones aparecen dos nuevos rubros: el seguro de invalidez y vida, que sustituirá al actual de invalidez y muerte, y el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, al cual se habrán de integrar las aportaciones patronales del SAR, es decir, del

seguro de retiro y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

## 2. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y CUOTAS DE APORTACIÓN.

---

El artículo 27 de la LSS<sup>1</sup> establece cómo se integra el salario base de cotización para determinar las cuotas y aportaciones señaladas, que de conformidad con el artículo 28 tiene como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. En lo tocante a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, así como al seguro de invalidez y vida, es importante señalar que la nueva Ley, en su artículo 25 transitorio, en relación con el artículo 28, establece que el límite máximo del salario base de cotización al momento de la entrada en vigor de dicho cuerpo normativo será de 15 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal e irá aumentando en un salario mínimo cada año, hasta llegar al tope máximo de 25 salarios en 2007.

## 3. ADMINISTRACIÓN DE LAS CUOTAS Y DE LAS APORTACIONES.

---

Las cuotas y aportaciones a los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales, las administrará directamente el IMSS. El seguro de retiro,

---

<sup>1</sup> Ley del Seguro Social.

cesantía en edad avanzada y vejez operará mediante aportaciones tripartitas a las cuentas individuales de los asegurados, que serán administradas por una AFORE, la cual los invertirá en la o las SIEFORE que elija el trabajador.

#### 4. CUENTA INDIVIDUAL.

---

Cada asegurado contará con una cuenta individual en una AFORE para que ahí se depositen las cuotas obrero - patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. Los recursos depositados en esa cuenta pertenecen al trabajador, serán inembargables y no podrán otorgarse en garantía, excepto los depositados en la subcuenta de aportaciones voluntarias. Las cuentas individuales se integrarán por tres subcuentas: la de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; la de vivienda, y la de aportaciones voluntarias.

En la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, además de la contribución estatal de 7.143% del total de las cuotas patronales para estos ramos, el gobierno federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, la cantidad inicial equivalente a 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado. El valor del importe inicial de la cuota social se actualizará cada trimestre, de conformidad con el índice nacional de precios al consumidor (INPC) en marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Los recursos de la subcuenta de vivienda se administrarán conforme a lo dispuesto por la Ley del INFONAVIT. A fin de respetar los derechos adquiridos, se conservará la subcuenta del seguro de retiro prevista en el sistema actual, generando los rendimientos respectivos, pero ya no podrán hacerse nuevos depósitos a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley.

## 5. SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

---

Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que está expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

### *Accidentes de trabajo.*

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

### *Enfermedades de trabajo.*

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo de trabajo,

o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley federal de Trabajo.

*Avisos de accidentes profesionales.*

Se incorpora la obligación del Instituto Mexicano del Seguro Social (Instituto) de dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad.

*Sanción en accidentes de trabajo.*

Se sancionará al patrón que oculte un accidente de trabajo, o bien, que lo reporte en forma indebida como accidente de trabajo en trayecto.

*Seguro de sobrevivencia y renta vitalicia.*

El subsidio por incapacidad se otorgará dentro de un plazo máximo de 52 semanas.

Se crea el seguro de sobrevivencia y renta vitalicia el que deberá de contratar el incapacitado en la compañía de seguros de su preferencia.

*Objeto.*

Su objeto es cubrir en caso de fallecimiento, las pensiones y demás prestaciones económicas que menciona la Ley.



*Monto constitutivo.*

El Instituto determinará el monto constitutivo necesario para la creación de los dos seguros, disminuyéndole el saldo acumulado de la cuenta individual del trabajador y la diferencia será la suma asegurada que deberá aportar el Instituto a la aseguradora.

*Requisitos.*

Este seguro pagará a los beneficiarios del trabajador las pensiones y demás prestaciones que marca la Ley; si cuando se produzca el riesgo de trabajo el asegurado hubiese cotizado cuando menos 150 semanas (3 años), el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento del trabajador por causas distintas al riesgo de trabajo o enfermedad profesional.

*Retiro de excedente.*

Si la cuenta individual del trabajador es mayor al monto constitutivo de los seguros, el trabajador podrá retirar el excedente en una sola exhibición, contratar una renta vitalicia mayor o aplicar este excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

*Incapacidades permanentes.*

Si la incapacidad es permanente parcial, el trabajador recibirá una pensión por la compañía de seguros que elija el trabajador en los mismos términos que la mencionada con anterioridad, pero la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la

Ley Federal del Trabajo, considerando para la fijación del porcentaje la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad.

*Indemnización global.*

Si la incapacidad permanente parcial fuese hasta el 25%, el Instituto pagará al asegurado, en sustitución de la suma asegurada, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión correspondiente. Esta indemnización es optativa para el trabajador cuando la incapacidad sea mayor al 25% pero no exceda del 50%.

*Rehabilitación de un trabajador.*

Cuando un trabajador declarado con incapacidad permanente total o parcial se rehabilite y cuente con un trabajo remunerado que le proporcione por lo menos un 50% de la remuneración que hubiere percibido de continuar trabajando, perderá el derecho a la renta vitalicia y al seguro de sobrevivencia.

*Devolución de reservas.*

La aseguradora deberá devolver al instituto y a la Administradora de Fondos (AFORE) las reservas de las obligaciones futuras pendientes de cubrir y ésta, abrirá nuevamente la cuenta individual del trabajador con los recursos devueltos.

*Fallecimiento de un trabajador.*

Si como consecuencia de un riesgo de trabajo el empleado fallece, los beneficiarios tendrán derecho a una pensión, a las ayudas asistenciales y demás prestaciones correspondientes, el Instituto determinará el monto

constitutivo para crear la reserva y la entregará a la compañía de seguros que elijan los beneficiarios.

*Incremento de pensiones.*

Las pensiones se incrementarán una vez al año en función de los incrementos en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) durante el mes de febrero. La Ley anterior contempla incrementos de las pensiones en función de los incrementos en el SMGDF.<sup>2</sup>

## 6. SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.

---

Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia:

*Cuotas de enfermedad y maternidad.*

Las cuotas para cubrir los riesgos de enfermedad y maternidad son:

*Prestaciones en especie.*

Una cuota patronal fija del 13.9% sobre un salario mínimo diario por cada trabajador, por día laborado. El Estado aportará una cuota igual por cada trabajador.

---

<sup>2</sup> Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal.

Una cuota adicional para los trabajadores con salario superior a 3 veces SMGDF que será 6.0% del patrón y el 2.0% del trabajador, la que se calculará sobre la diferencia del salario base de cotización menos el equivalente a los 3 SMGDF.

En un artículo transitorio se da a conocer el aumento y disminución de las tasas como a continuación se indica:

La tasa fija se incrementará en 0.65% a partir de julio de 1998 hasta el año 2007 para quedar en 20.40%.

La tasa adicional patronal y obrera se disminuirá en 0.49% y 0.16% respectivamente a partir de julio de 1998 terminando en julio del año 2007.

Las cuotas anteriores para los riesgos de enfermedad y maternidad eran 8.75% para el patrón y 3.125% del trabajador, sobre el salario base de cotización.

#### *Prestaciones en dinero.*

Se adiciona una cuota para las prestaciones en dinero de enfermedad y maternidad del 1.0% sobre el salario base de cotización, correspondiendo al patrón el 70%, al trabajador el 25% y al Estado el 5%.

## 7. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA.

---

Protección contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado.

*Seguro de renta vitalicia y sobrevivencia.*

Para los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia que se otorguen por invalidez, ya sea temporal o definitiva, el Instituto determinará el monto constitutivo de la misma restándole el importe de la cuenta individual del empleado. La concentración y procedimiento en este caso opera de igual forma que en riesgos de trabajo.

*Semanas de cotización para prestaciones.*

Se incrementa el número de semanas para tener derecho a gozar de las prestaciones en el ramo de invalidez de 150 a 250 semanas de cotización.

En el caso de que un trabajador se encuentre en estado de invalidez y no cumpla con las semanas de cotización que se mencionan, tiene derecho a retirar su cuenta individual en una sola exhibición.

*Pena por simulación.*

Se considera la aplicación de sanciones penales para el caso de que exista simulación para la obtención de una pensión por invalidez.

*Devolución de pensión.*

Se incorpora, de igual manera que para riesgos de trabajo, la obligación de devolver la reserva correspondiente al seguro contratado para la pensión en caso de que el trabajador se le termine la invalidez.

*Fallecimiento de un pensionado.*

Para el otorgamiento de la pensión por defunción de un asegurado o pensionado, ésta se deberá otorgar por la compañía aseguradora que seleccionen los beneficiarios, el monto para la constitución opera de la misma forma que las de riesgo de trabajo o invalidez.

*Importe de la pensión por invalidez.*

El monto de la pensión por invalidez será equivalente al 35% del salario promedio correspondiente a las últimas 500 semanas de cotización (10 años), monto que no podrá ser inferior a un SMGDF.

*Incremento en pensiones.*

Las pensiones se incrementarán en forma anual en función del incremento del INPC y se hará en el mes de febrero de cada año.

*Cuota de invalidez.*

La nueva cuota para invalidez y vida es del 1.75% del patrón y del 0.625% del trabajador, sobre el salario base de cotización.

El salario base de cotización será el equivalente a 15 SMGDF a la entrada en vigor de la Ley, mismo que irá incrementando anualmente 1 SMGDF hasta el año 2007 en que será de 25 SMGDF.

Cuando ocurra el riesgo asegurado y el trabajador cuente con un mínimo de semanas de cotización, el IMSS cubrirá una suma asegurada al trabajador o a sus beneficiarios de acuerdo con lo establecido en la LSS, para que, junto con los recursos acumulados en la cuenta individual,

contraten con la institución que elijan los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. Si el saldo de la cuenta individual resulta mayor que el costo de los seguros, el trabajador o sus beneficiarios podrán incrementar los beneficios de éstos o retirar el excedente.

## 8. SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

---

Seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, por lo tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro.

### *Semana de cotización.*

Se incrementa el número de semanas para tener derecho a las prestaciones por cesantía en edad avanzada y vejez de 500 semanas (10 años) a 1,250 semanas de cotización (24 años). Si el trabajador ha cotizado más de 750 semanas (14 años) podrá tener derecho a las prestaciones en especie de enfermedad y maternidad.

### *Retiro de saldo.*

El trabajador que tenga más de 60 años y no alcance las 1,250 semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o bien continuar cotizando hasta cubrir el mínimo de semanas, que se requieren para obtener la pensión.

*Opción de los pensionados.*

Los trabajadores que cumplan con los requisitos de la Ley para obtener una pensión por cesantía en edad avanzada, puede disponer de su cuenta individual de retiro y contratar con la aseguradora de su preferencia el seguro de renta vitalicia, mismo que se incrementará anualmente en febrero conforme al INPC, o bien , mantener su cuenta individual en la AFORE efectuando retiros programados.

*Vejez.*

El trabajador de 65 años o más que haya dejado de laborar y tenga un mínimo de 1250 semanas cotizadas, tendrá derecho a adquirir un seguro de renta vitalicia o un retiro programado (y en ambos casos un seguro de sobrevivencia), con base en los recursos acumulados en su cuenta individual. Se podrá obtener la pensión antes de cumplir la edad requerida si los fondos de la cuenta individual son suficientes para contratar una pensión 30% mayor que la garantizada, más el seguro de sobrevivencia. Los trabajadores con un mínimo de 750 semanas de cotización tendrán derecho a recibir asistencia médica del IMSS y retirar en una sola exhibición el saldo de su cuenta individual.

*Opción para pensionados por vejez.*

Los trabajadores que cumplan con los requisitos de la Ley para obtener una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada puede disponer de su cuenta individual de retiro y contratar con la aseguradora de su preferencia el seguro de renta vitalicia, mismo que se incrementará anualmente en febrero conforme al INPC, o bien mantener su cuenta individual en la AFORE efectuando retiros programados.



*Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.*

*Destino de las aportaciones.*

Las aportaciones obrero patronales y estatales de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se depositarán en la cuenta individual de cada trabajador.

*Importe de las cuotas.*

El importe de las cuotas obrero patronales son:

- ◆ Para el seguro de retiro una cuota patronal del 2% sobre el salario base de cotización.

Para el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez:

- ◆ Cuota patronal 3.150%.
- ◆ Cuota obrera 1.125%.

Salario base de cotización.

- ◆ El salario base de cotización para el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez serán el equivalente a 15 SMGDF al inicio de vigencia de la Ley, mismo que se irá incrementando anualmente 1 SMGDF hasta el año 2007 en que serán de 25 SMGDF.

Homologación de leyes.

- ◆ Asimismo se menciona que el pago de las cuotas obrero patronales de los ramos de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se enterarán en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los pagos de las leyes de ISSSTE e INFONAVIT.

## **9. PENSIÓN MÍNIMA GARANTIZADA.**

---

El gobierno federal garantizará una pensión mínima a todos los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos de edad y de semanas de cotización mencionados pero que no cuenten con los suficientes recursos en su cuenta individual para una renta vitalicia o un retiro programado. La pensión mínima garantizada es la cantidad equivalente al monto del salario mínimo vigente en el Distrito Federal el 1 de enero de 1997. La cuantía de dicha pensión se actualizará anualmente, en febrero, de conformidad con el INPC.

## **10. GARANTÍA IMPLÍCITA DE RENTABILIDAD.**

---

En cuanto a la rentabilidad de los ahorros, existe un seguro para garantizar una mínima, ya que cuando el saldo de la cuenta individual de un trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en la nueva Ley

sea insuficiente para asegurarle la adquisición de una renta equivalente a la pensión mínima garantizada, el Estado aportará los fondos necesarios para pagar a dicho trabajador una pensión equivalente a la mínima.

## 11. RESPETO A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

---

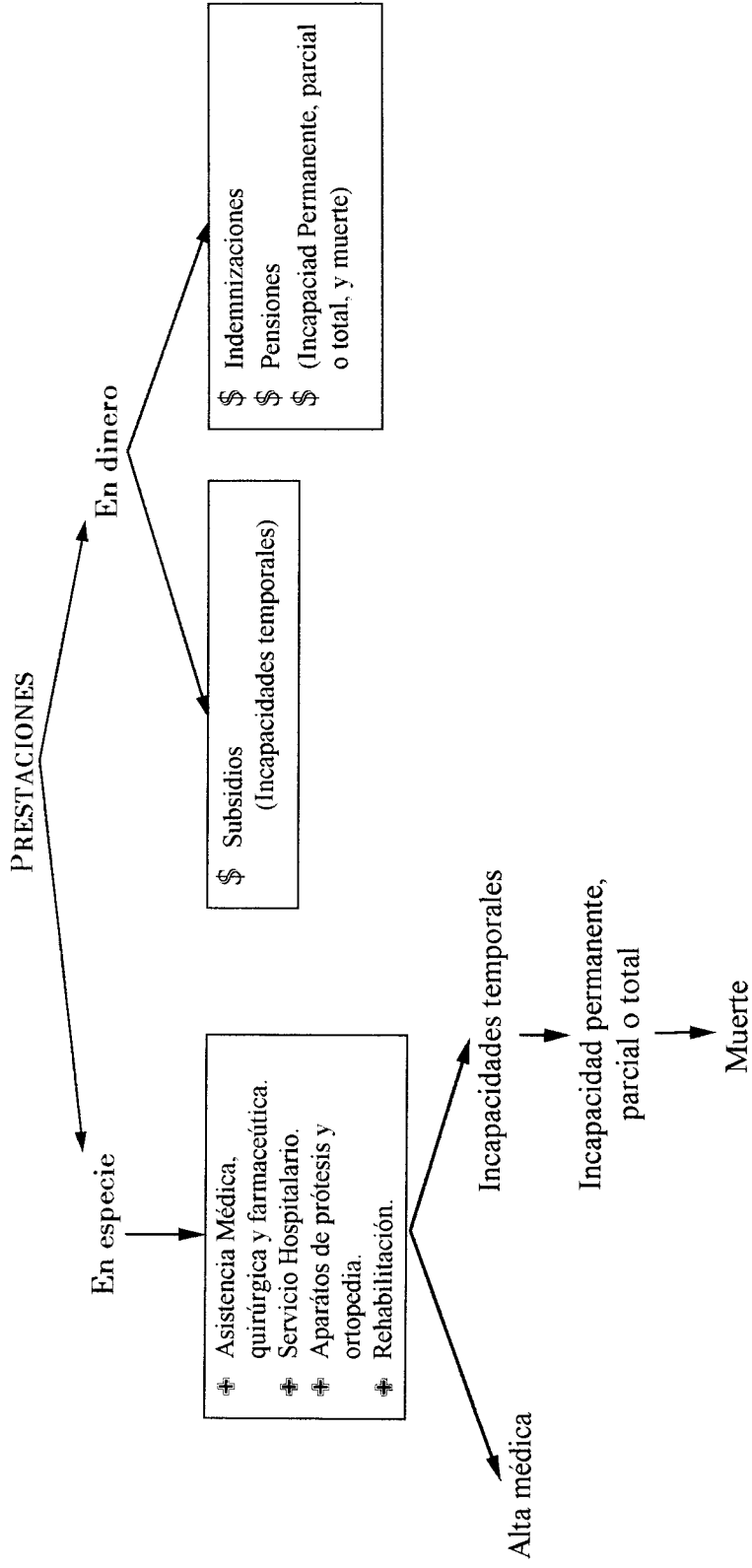
Al momento de entrar en vigor la nueva LSS, todos los trabajadores afiliados al IMSS deberán abrir una cuenta de ahorro para el retiro. Sin embargo, en los artículos 11 y 18 transitorios se establece el derecho de opción en favor de los asegurados inscritos en el IMSS antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley; al momento de actualizarse los supuestos legales o el siniestro respectivo, que para el disfrute de las pensiones se preveían en la Ley del Seguro Social que se deroga, los asegurados podrán optar por acogerse a los beneficios considerados por la anterior o por la nueva legislación; para tal efecto se les reconocerán las semanas cotizadas en el régimen previo para que se les conceda la pensión que mejor les convenga. En caso de que la elijan de acuerdo con la ley anterior, los recursos acumulados en la cuenta individual - excepto los correspondientes al SAR has 1996, con sus respectivos rendimientos - se entregarían al IMSS para que los utilice para financiar la pensión junto con los recursos fiscales que fuesen requeridos para tales propósitos.

## ESTRUCTURA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Seguros que amparan las prestaciones en especie y en dinero de los trabajadores que sufran un accidente en trayecto, de trabajo y enfermedades profesionales

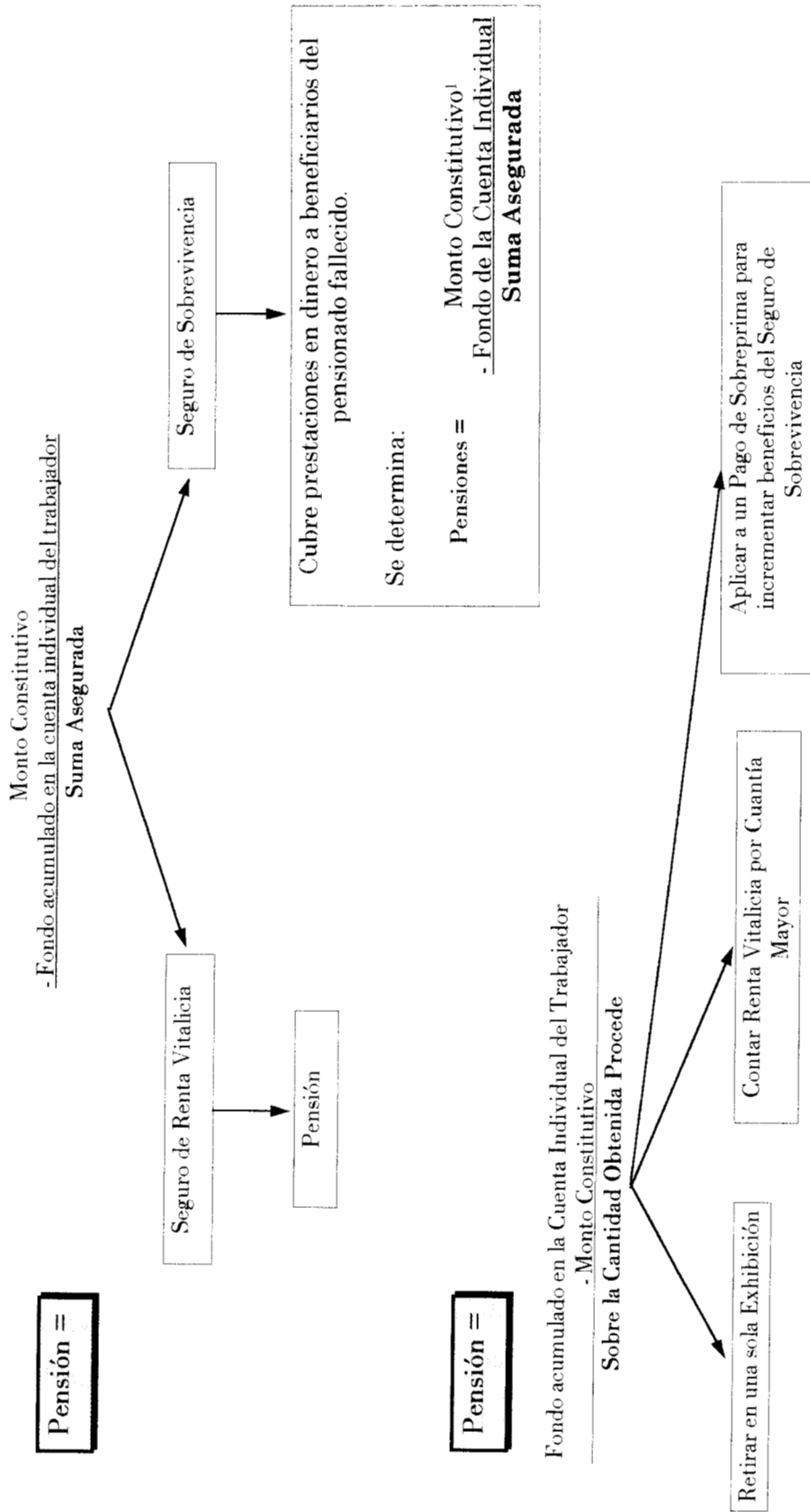
### PAGO DE CUOTAS PATRONALES I.M.S.S.

Subrogación de Obligaciones Laborales (CAP. IX LFT) ocurrido el Accidente o Enfermedad Profesional



# NUEVA FORMA DE DETERMINACIÓN DE LA PENSIÓN EN INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL DEL MÁS DEL 50%, Y TOTAL.

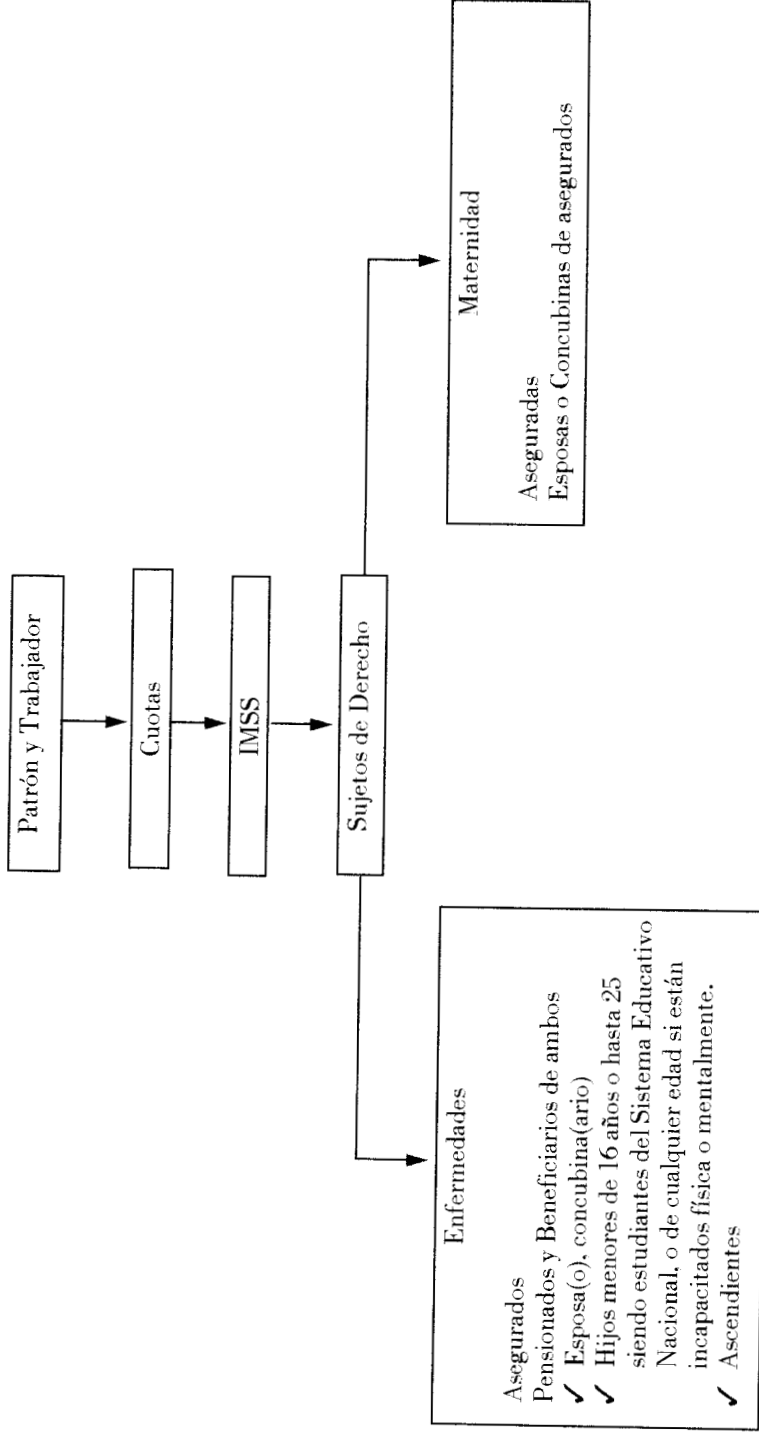
A efecto de apreciar en forma clara la forma en que se determinarán las pensiones en este supuesto, observemos el siguiente esquema:



<sup>1</sup>Monto Constitutivo: Es la cantidad de dinero que se requiere para controlar los Seguros de Renta Vitalicia y de Sobrevivencia con una institución de seguros.

## SEGUROS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Seguro que cubren patrones y trabajadores, a efecto de alcanzar servicios médicos y subsidios, durante el padecimiento de una enfermedad no profesional y períodos pre y post-natales.



**Enfermedades**

**En Especie**  
Asistencia médicoquirúrgica,  
farmacéutica y hospitalaria

**Maternidad**

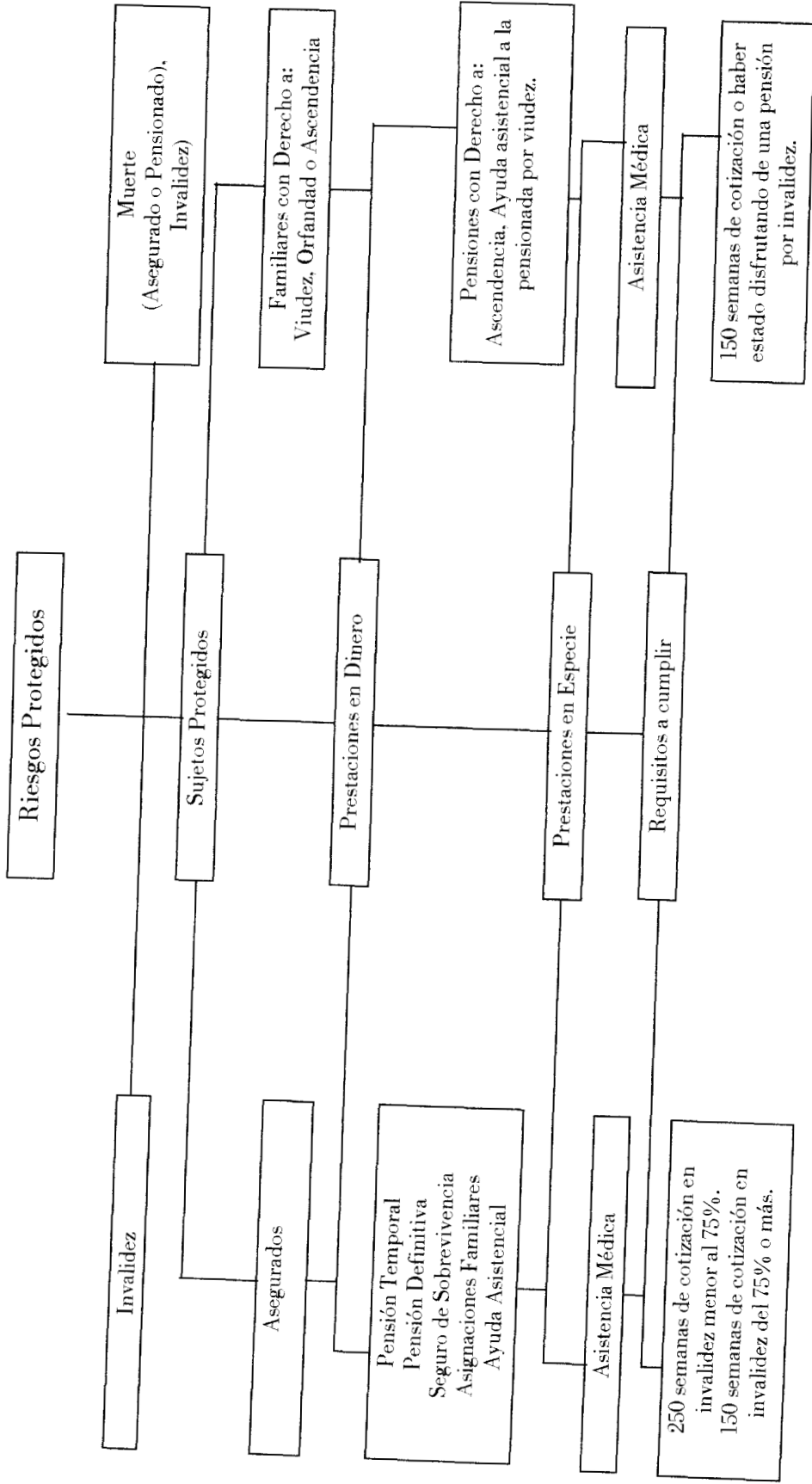
**En Especie**  
✚ Asistencia obstétrica  
✚ Ayuda en especie para lactancia por 6 meses  
✚ Canastilla al nacimiento del hijo

**PRESTACIONES**

**En Dinero**  
Subsidio a partir del 4° día de incapacidad temporal, hasta por 52 semanas, prorrogables 26 más, por el 60% del último salario diario de cotización. Se deberán tener cubiertos por lo menos 4 semanas de cotización.

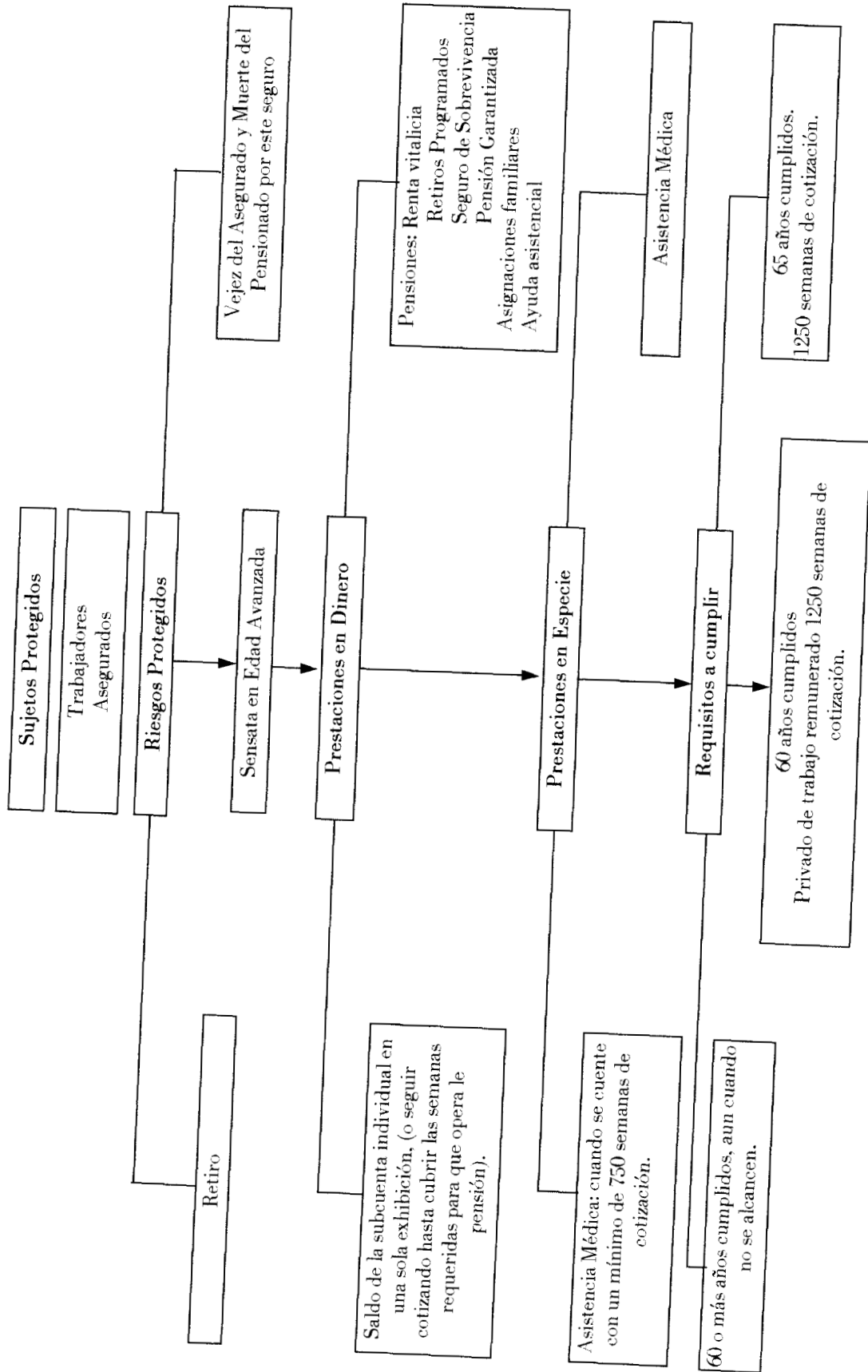
**En Dinero**  
Subsidio del 100% sobre el último salario diario de cotización, durante 42 días antes y 42 días después del parto.  
Se deberán tener cubiertas por lo menos 30 semanas de cotización dentro de los 12 meses anteriores al inicio de la incapacidad prenatal.

# INVALIDEZ Y VIDA





# SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ



*CAPÍTULO III.*

*NUEVO SISTEMA DE AHORRO  
PARA EL RETIRO*

# *NUEVO SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO*

---

## **1. AFORE**

---

Las AFORE son entidades financieras con personalidad jurídica y patrimonio propio que se dedican de manera exclusiva, a la función de individualizar los recursos correspondientes al seguro del retiro, cesantía de edad avanzada y vejez, del fondo nacional de la vivienda y de la subcuenta de aportaciones voluntarias, e invertirlos, con excepción de los correspondientes al fondo nacional de la vivienda en sociedades de inversión especializadas.

Estas instancias financieras deberán constituirse como sociedades anónimas de capital variable.

### *Objeto de las AFORE*

Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de conformidad con las Leyes de seguridad social. Tratándose de las subcuentas de vivienda, deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que les proporcione los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dichas subcuentas se hará en los términos previstos por las Leyes de seguridad social.

*Giro exclusivo de las AFORE.*

Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las Leyes de seguridad social, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias; individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas; enviar al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones; prestar servicios de administración a las sociedades de inversión (SIEFORE); prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administre.

*Régimen de comisiones de las AFORE.*

De acuerdo con la CONSAR, son ocho comisiones las que pueden cobrar las AFORE, y estas son:

Comisión sobre flujo: Esta comisión se cobrará sobre el monto de los recursos aportados a la cuenta individual del trabajador, por concepto de Seguro de Retiro y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, misma que se expresará como un porcentaje del salario base de cálculo del trabajador.

El salario base de cálculo del trabajador es el salario utilizado por el patrón para realizar el cálculo de las cuotas correspondientes al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. La aportación del gobierno federal y la cuota social no se incluyen para el cobro de comisiones sobre flujo. La comisión se cobrará una vez que el patrón lleve a cabo el entero de la aportación bimestral, con cargo a la cuenta individual del trabajador.

**Comisión sobre saldo:** esta es un porcentaje anual sobre el saldo acumulado del trabajador. El saldo acumulado del trabajador será la cantidad de recursos que el trabajador registre en su cuenta individual, en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias, esto es: las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido. Esta comisión se cobrará al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual. De igual forma, esta comisión puede cobrarse como un porcentaje del rendimiento obtenido por el trabajador por su inversión en la SIEFORE. Se cobrará sólo cuando la cuenta individual del trabajador obtenga rendimientos superiores a la inflación y se cobrará mensualmente. Si el rendimiento es igual o inferior a la inflación, no se cobra comisión.

**Comisión por expedición de estado de cuenta adicionales:** Ésta se cobra al trabajador cuando la AFORE expide Estados de Cuenta adicionales a los previstos en la Ley. Cuando esto sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

**Comisión por consulta adicional:** Esta comisión se cobra al trabajador cuando la AFORE da consultas a los trabajadores sobre su cuenta individual, que son adicionales a las previstas por la Ley o el Reglamento. Las AFORE autorizadas no cobrarán por este concepto, a excepción de casos en los que responda por escrito. Cuando esto sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

**Comisión por reposición de documentación de la cuenta individual:** Esta comisión se cobra al trabajador cuando la AFORE emite documentación al trabajador, debido a la pérdida de la documentación

original. Cuando esto sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

**Comisión por pago de retiros programados:** Esta comisión se cobra al trabajador cuando tiene derecho a que la AFORE le pague su pensión bajo la modalidad de retiros programados. Las AFORE podrán cobrar una cuota fija o un porcentaje del importe del pago. Esta comisión se deduce del importe del pago de retiro programado.

**Comisión por retiro de la subcuenta de ahorro voluntario:** Esta comisión se cobra al trabajador cuando retira recursos de la subcuenta de ahorro voluntario que tiene en la AFORE, pudiendo ser una cuota fija o un porcentaje del monto del retiro.

**Comisión sobre saldo de las subcuentas inactivas:** Es un porcentaje anual del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador. El saldo acumulado del trabajador inactivo es la cantidad de recursos acumulados en su cuenta individual, es decir, las aportaciones realizadas en el pasado más el rendimiento obtenido a una cierta fecha. Esta comisión se cobra al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual.

**Descuentos:** Las AFORE podrán otorgar descuentos por la antigüedad del trabajador registrado o por realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual.

### *Libertad de elegir una AFORE.*

Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con las Leyes de seguridad social, en la administradora de su elección. Un trabajador solamente puede estar dado

de alta en una AFORE y a ésta serán canalizadas las aportaciones que se reciban de los diferentes patrones.

*Afiliación cuando el trabajador tiene más de un patrón.*

El trabajador no deberá tener más de una cuenta individual, independientemente del tipo o forma de relación laboral que establezca con uno o más patrones. Los trabajadores que tengan más de una cuenta individual, estarán obligados a promover los procedimientos de unificación o traspaso correspondientes que establezca la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro.

*Libertad del afiliado para traspasar su cuenta hacia otra AFORE.*

El trabajador sólo podrá realizar un traspaso hacia otra AFORE una vez al año, aunque como consecuencia del cambio de comisiones, los trabajadores podrán traspasar sus recursos a otra administradora, dicho traspaso no estará sujeto al límite de un traspaso anual. Los traspasos de cuentas deberá ser solicitados invariablemente por el trabajador por lo que todo AFORE deberá proporcionar un paquete de información básico reglamentado que permita tener al trabajador un soporte sólido en su decisión.

*Rendimientos.*

El dinero reunido en cada Cuenta Individual de Retiro, ofrecerá ganancias reales para los trabajadores, que incrementarán su patrimonio por los intereses que genera su cuenta y los rendimientos que obtenga por un adecuado manejo financieros, teniendo protegidas sus pensiones contra los efectos de la inflación.

*Estados de cuenta.*

Las administradoras de Fondos para el Retiro deberá informar a cada trabajador titular de una cuenta individual, el estado de la misma, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual, a la Administradora.

*Periodicidad en el envío de información.*

Las administradoras, tendrán como objeto enviar al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones, por lo menos una vez al año, así como establecer servicios de información y atención al público. Además cada vez que el trabajador cambie de AFORE, la nueva Administradora enviará un estado de cuenta que servirá como comprobante de que el trabajador ha sido afiliado.

*Base de Datos Nacional SAR y empresas operadoras.*

La recaudación de las cuotas y aportaciones estará a cargo del IMSS. Así, para controlar el ahorro del trabajador mediante cuentas individuales, se conformará una Base de Datos Nacional SAR (BDNSAR), con información individual de cada trabajador procedente de los sistemas de ahorro para el retiro. La BDNSAR tiene como finalidad identificar las cuentas individuales en las AFORE y en las instituciones de crédito, certificar los registros de la cuenta concentradora a las AFORE correspondientes. La ley regula dicha Base, señalando que será propiedad exclusiva del gobierno federal. La operación de la BDNSAR se declara de interés público, pudiendo ser concesionada a las empresas que reúnan los requisitos señalados en la



propia ley, que se denominarán empresas operadoras de la BDNSAR. La concesión será otorgada discrecionalmente por la SHCP.

## **2. SIEFORE.**

---

Las SIEFORE serán entidades financieras de objeto exclusivo que se dedicarán a recibir recursos de las AFORE para invertirlos en una cartera de valores en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

De acuerdo con el artículo 47 de la LSAR, las administradoras podrán operar varias SIEFORE, con carteras distintas y por consiguiente con diversos grados de riesgo. Empero, estarán obligadas a operar en todo caso una SIEFORE cuya cartera se integre fundamentalmente con valores que por sus características preserven el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores conforme al INPC, así como por otros que a juicio de la Junta de Gobierno de la CONSAR se orienten a dicho propósito.

Los recursos lo integran son: Recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social, estas son las aportaciones tripartitas al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y las Aportaciones Voluntarias.

*Régimen de inversión de las SIEFORE.*

El régimen de inversión de las SIEFORE procurará otorgar la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores, así como incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones, debiendo sujetarse a lo dispuesto en la Ley y en las reglas de carácter general que expida la CONSAR.

Conforme al régimen de inversión, los recursos deberán canalizarse de manera preponderante al fomento de la actividad productiva nacional, la mayor generación del empleo, la construcción de vivienda, el desarrollo de infraestructura y el desarrollo regional.

La cartera de valores de las sociedades de inversión deberá estar integrada como a continuación se describe.

	<b>Porcentaje el activo total de las SIEFORE</b>
<b>Límites por tipos de Valor</b>	
I. Inversión en instrumentos o títulos emitidos denominados en UDIS.	Mínimo 51%
<b>Límites por tipos de Emisor</b>	
II. Inversión en instrumentos o títulos emitidos o avalados por el Gobierno Federal, depósitos en Banco de México o valores a cargo del Banco de México (no incluye valores emitidos por instituciones de banca de desarrollo).	Máximo 100%

- |   |            |
|---|------------|
| III. Inversión en instrumentos o títulos del Gobierno Federal, denominados en monedas extranjeras, que estén inscritos en la Bolsa Mexicana de Valores. | Máximo 10% |
| IV. Inversión conjunta en títulos emitidos por empresas privadas y emitidos, avalados o aceptados por instituciones de crédito.                         | Máximo 35% |

Dentro de este límite, la inversión en títulos emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple, así como la inversión en títulos emitidos o aceptados por entidades financieras, podrán ser hasta de 10%.

**Las SIEFORE tienen prohibido:**

- \* Adquirir títulos emitidos, aceptados o avalados por entidades financieras e instituciones de banca múltiple que se encuentre sujetas a intervención administrativa o gerencial que haya sido declarada por la autoridad supervisora competente del sistema financiero.
- \* Adquirir títulos subordinados.
- \* Adquirir títulos convertibles en acciones.

En resumen, el Artículo 43 de la Ley del SAR nos dice que la cartera de valores está integrada por:

- 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 banca de desarrollo; e) títulos cuyas características específicas preserven su valor adquisitivo conforme al INPC, y f) acciones de otras sociedades de inversión, excepto SIEFORE.<sup>1</sup>

Los valores a que se refieren los incisos c), d) y e) deberá sancionarlos una empresa calificadoras de valores autorizada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Los señalados en el inciso b) deberán ser emitidos por empresas de reconocida solidez, solvencia y bursatilidad de acuerdo con los criterios que para tal efecto expida el Comité de Análisis de Riesgos.

#### *Comités de Análisis de Riesgos.*

El Comité de Análisis de Riesgo, integrado por nueve representantes, de los cuales tres son miembros de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, dos de la Secretaría de Hacienda e igual número por parte del Banco de México, CONSAR y Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, podrá prohibir la adquisición de valores en instrumentos de renta variable, de deuda privada y los emitidos o avalados por instituciones de crédito, cuando a su juicio representen riesgos excesivos para la cartera de las SIEFORE.

El Comité de Análisis de Riesgo, tendría por objeto el establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integren la cartera de las sociedades de inversión. La CONSAR quedaría facultada para establecer límites a las inversiones cuando se concentren en un mismo ramo de la actividad económica o se constituyan riesgos comunes

---

<sup>1</sup> Art. 43, de la Ley del SAR.

para una sociedad de inversión .

Resalta que cuando una sociedad de inversión haya adquirido valores entre los porcentajes previstos en el régimen de inversión que le sea aplicable y que con motivo de las variaciones en los precios de los valores que integran su activo no cubra o exceda tales porcentajes, podrá solicitar a la CONSAR autorización para mantener temporalmente el defecto o exceso correspondiente. En este caso se autorizará con la condición de que no lleven a cabo nuevas adquisiciones o venta de valores causantes de los mismos, en tanto se restablezcan los porcentajes aplicables.

Las sociedades de inversión que incumplieran con el régimen de inversión deberá recomponer su cartera en el plazo que fije la CONSAR, que no sería mayor de seis meses, a fin de ajustarse al ordenado por la Ley.

Por otra parte, cuando se presenten minusvalías derivadas del incumplimiento del régimen de inversión autorizado por efectos distintos a los de valuación, la administradora que opere la sociedad de inversión las cubrirá con cargo a la reserva especial constituídas en los términos previstos en la Ley, y en el caso de que resulte insuficiente, lo deberá hacer con cargo al capital social.

#### *Comité de Valuación.*

Está integrado por igual número de miembros y representantes de las mismas entidades que el Riesgo y tiene por objetivo establecer criterios técnicos para la evaluación de documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las SIEFORE. Las administradoras serán responsables de que las sociedades de inversión elaboren prospectos de

información al público inversionista que revelen razonablemente la situación patrimonial de la administradora, así como la relativa a las políticas de inversión que seguirán.

La advertencia a los trabajadores de los riesgos que puedan derivarse de la clase de portafolios y carteras que compongan la sociedad de inversión, deberá atender a las políticas y límites que se dispongan.

De especial importancia es el hecho de que los trabajadores tendrán derecho a que la propia sociedad de inversión, a través de su administradora, les recompre a precio de valuación el 100% de su tenencia accionaria, con motivo de una modificación al régimen de inversión de comisiones o en el caso de que soliciten el traspaso de su cuenta individual en los plazos que establezca la CONSAR. A través de estos prospectos de información se señalará el derecho de los trabajadores a la recompensa cuando puedan gozar de una pensión o alguna otra prestación en los términos de las leyes de seguridad social y a detallar el concepto e importe de las comisiones que les serán cobradas, explicando la forma de cálculo. Los prospectos y sus modificaciones deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación y estarán todo el tiempo a disposición de los trabajadores en las administradoras y sociedades de inversión. La elección de la administradora por los trabajadores implica su aceptación expresa de los prospectos de información emitidos por las sociedades de inversión que administra.

Las SIEFORE no podrán emitir obligaciones, recibir depósitos de dinero, adquirir inmuebles; dar en prenda los valores y documentos que mantengan; otorgar garantías o avales; gravar de cualquier forma su patrimonio; ,adquirir o vender las acciones que emitan a precio distinto al que resulte de aplicar los criterios que dé a conocer el Comité de Valuación.

También tendrá prohibido practicar operaciones activas de crédito, excepto prestamos de valores y reportes sobre valores emitidos por el gobierno federal o sobre los emitidos, aceptados o avalados por instituciones de crédito. Entre las prohibiciones también destacan el obtener préstamos o créditos, salvo aquellos que reciban de instituciones de crédito, intermediarios financieros no bancarios y entidades financieras del exterior para satisfacer la liquidez que requiera la operación normal de acuerdo a lo provisto por la ley. De igual forma no podrán celebrar operaciones en corto plazo o de otro tipo de operación distinta a compraventas en firme, ni aquellas que de manera directa y indirecta tengan como resultado adquirir valores por más de un 5% del valor de la cartera de la sociedad de inversión.

#### *Revocación o Quiebras.*

La CONSAR podrá revocar las autorización de las AFORE y SIEFORE cuando, reiteradamente, su sistema de cómputo no satisfagan o dejen de cumplir con los requisitos establecidos por la Ley y no entreguen la información necesaria.

En el caso de disolución de las administradoras o sociedades de inversión, la CONSAR deberá tomar todas las medidas necesarias para la protección de los intereses de los trabajadores. Como medida se traspasarían las cuentas individuales a otra administradora, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

#### *Filiales de instituciones financieras del exterior.*

Las administradoras y sociedades de inversión en cuyo capital participe una institución financiera del exterior o filial y que sean de un

país con el que México haya celebrado un tratado o acuerdo internacional, se regirán por lo previsto en los mismos.

El capital social de las administradoras filiales estará integrado por acciones de la serie F que representarán cuando menos el 51%. El 49% restante del capital social podrá integrarse indistinta y conjuntamente por acciones serie F y B. En la primera serie, que representará cuando menos el 99% de dicho capital, solamente podrá ser adquirido por una institución financiera filial o del exterior, mientras que la B se regirá por lo dispuesto en los artículos de ésta Ley.

Las administradoras y sociedades de inversión filiales no podrá, establecer subsidiarias o sucursales fuera del territorio nacional. Por su parte, la CONSAR podrá autorizar a las instituciones financieras del exterior, a las filiales y a las administradoras filiales la adquisición de acciones representativas del capital social de una AFORE.

### *El Encaje*

Las administradoras estarán obligadas a mantener una reserva especial, invertida en las acciones de las sociedades de inversión que administren. El monto de esta reserva será determinado por la comisión. Además, las administradoras deberán contar permanentemente con un capital fijo sin derecho a retiro totalmente pagado, el cual deberá ser por lo menos igual al capital mínimo exigido que indique la Comisión mediante disposiciones de carácter general.

### *Relación con la Ley para regular las agrupaciones financieras.*

En la reforma a siete artículos de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, sobresale el Artículo 7 concerniente a que los



grupos a que se refiere la presente ley estarán integrados por una sociedad controladora y por al menos dos tipos diferentes de algunas entidades financieras, como instituciones de banca múltiple, sociedades operadoras de SIEFORE y AFORE.

Por otra parte, en el Artículo 19 se argumenta que por inversionistas institucionales se entenderán a las instituciones de seguros y fianzas, únicamente cuando inviertan sus reservas técnicas; a las sociedades de inversión comunes y a las especializadas para el retiro; a los fondos de pensiones o jubilaciones de personal y de primas de antigüedad. Por lo que se refieren a las reformas propuestas para el Artículo 3, las mismas instituciones de seguros y fianzas podrán participar en el capital de otras entidades financieras del mismo tipo. Podrán invertir en porcentajes superiores al uno por ciento las instituciones de crédito, casas de bolsa y de seguros en el capital social de las AFORE. Las instituciones de crédito y casas de bolsa podrán hacerlo en el capital social de las sociedades operadoras de fondos de inversión.

*Prospectos de información de las SIEFORE.*

Se precisan las características y requisitos mínimos que deberán reunir los prospectos de información al público elaborados por las SIEFORE, a fin de que sean veraces, claros y comprensibles, evitando inducir al error a los trabajadores inversionistas. Dichos prospectos deberán revelar razonablemente la situación patrimonial de la AFORE que opera a la sociedad de inversión de que se trate, así como la información relativa a las políticas de inversión que seguirá dicha sociedad de inversión.

### 3. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

---

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro tiene como objeto principal establecer mecanismos de regulación y supervisión, así como para la constitución, organización y funcionamiento de los participantes previstos en la misma ley. Asimismo, amplía y fortalece notablemente las atribuciones de la CONSAR, como órgano administrativo desconcentrado de la SHCP, encargado de llevar a cabo la coordinación, regulación y supervisión de dichos sistemas. Ello permitirá proteger los intereses de los trabajadores, cuidar el saludable desempeño de las nuevas instituciones financieras y, en general, el adecuado funcionamiento de los sistemas.

#### *Facultades e integración de la CONSAR.*

Las principales facultades de la CONSAR son las siguientes: a) regular, mediante disposiciones de carácter general, la operación de los sistemas de ahorro para el retiro; b) expedir las disposiciones generales a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento y operación; c) otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a las administradoras y sociedades de inversión; d) supervisar a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro y e) establecer, previa opinión de la Comisión Federal de Competencia Económica y del Comité Consultivo y de Vigilancia, en concordancia con la Ley Federal de Competencia Económica, los mecanismos necesarios para evitar prácticas monopólicas absolutas o relativas como resultado de la conducta de los participantes o por la concentración del mercado.

La Comisión contará con tres órganos de gobierno: 1) La Junta de Gobierno, que es el de mayor jerarquía de la CONSAR; se integra con 12 representantes de la administración pública federal, dos del sector obrero y uno del patronal; 2) la Presidencia y 3) el Comité Consultivo y de Vigilancia que incluye al Presidente de la CONSAR, seis representantes de la administración pública federal, seis del sector obrero y seis del patronal. Entre las principales funciones del Comité destacan las siguientes: a) vigilar el desarrollo de los sistemas de ahorro para el retiro para prevenir conflictos de interés y prácticas monopólicas; b) conocer el manejo de las cuentas individuales de las AFORE; c) aprobar los nombramientos de los contralores normativos y de los consejeros independientes de las administradoras y de las sociedades de inversión; d) emitir opinión a la Junta de Gobierno respecto al establecimiento de lineamientos generales de política sobre el régimen de inversión de las sociedades de inversión, así como de las reglas de carácter general sobre el régimen de comisiones y su estructura y su aplicación, y e) opinar sobre las reglas de carácter general que expida la Comisión en materia de publicidad y comercialización.

A fin de dotar a la CONSAR de mayor flexibilidad en el cumplimiento de sus fines, se atribuyen a su Presidente el desarrollo de sus facultades, reservando a la Junta de Gobierno sólo aquellas que por su importancia y trascendencia requieran la intervención de un órgano colegiado de mayor jerarquía.

#### *Regulación de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.*

La Ley establece la normatividad aplicable a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, teniendo tal carácter las instituciones de crédito, las AFORE, las SIEFORE, las instituciones de

seguros, las empresas concesionarias para operar la Base de Datos Nacional y SAR y las empresas que presten servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

*Consejeros independientes y contralor normativo.*

Se establecen las figuras del consejero independiente en las AFORE y las SIEFORE, en una proporción no inferior a 40% del número de miembros del consejo de administración y del contralor normativo. En ambos casos quienes ocupen esos cargos deberán ser, entre otros requisitos, personas de reconocido prestigio en materia económica, jurídica o de seguridad social, contar con experiencia profesional en la materia y no ser cónyuge o tener relación de parentesco por afinidad civil o consanguínea dentro del segundo grado o vínculo laboral con los accionistas de control o principales funcionarios de las AFORE.

Como una de sus principales responsabilidades, el consejero independiente debe propiciar con su voto que las decisiones de la AFORE se tomen en beneficio de los trabajadores y que esta se apegue a la normatividad externa e interna, así como a las sanas prácticas del mercado. El contralor normativo tiene como función fundamental vigilar que los funcionarios y empleados de la AFORE cumplan con la normatividad interna y externa. El contralor deberá ser nombrado por la asamblea de accionistas y reportará únicamente a esta o al consejo de administración.

*Revocación de autorizaciones y concesiones.*

La ley establece los supuestos en que procede la revocación de las autorizaciones que la CONSAR haya otorgado a las AFORE y SIEFORE, así como las causas de terminación de las concesiones y los supuestos en los cuales procede su revocación. En ambos casos se prevé un procedimiento de audiencia previa, con el fin de salvaguardar las garantías individuales de los gobernados.

*Conflictos de interés y concentración de mercado.*

Se faculta a la CONSAR para establecer las medidas necesarias para prevenir el uso indebido de información privilegiada y los conflictos de interés en la administración de los recursos de los sistemas de ahorro para el retiro. Para proteger los intereses de los trabajadores, la ley prevé normas relativas a: a) las relaciones entre las AFORE y los grupos o entidades financieras con los que tengan vínculos patrimoniales; b) los vínculos patrimoniales o profesionales de los principales directivos, contralores y consejeros de las AFORE, SIEFORE y empresas operadoras; c) la obligación de guardar reserva respecto de la información privilegiada a la que tengan acceso los funcionarios de las entidades financieras y los servidores públicos de la CONSAR, y d) las operaciones que podrán llevar a cabo las SIEFORE para adquirir valores objeto de oferta pública.

Por otra parte, para promover la eficiencia y establecer las adecuadas condiciones de competencia en los sistemas de ahorro para el retiro, la CONSAR podrá establecer los mecanismos necesarios para que no se presenten prácticas monopólicas como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado. Al efecto, el artículo 26 de la LSAR establece que ninguna AFORE podrá tener más

de 20% de participación en el mercado. Sin embargo, cabe destacar que en los artículos transitorios de la propia Ley se establece que en los primeros cuatro años de operación del sistema la mencionada participación no podrá ser superior a 17%.

*La supervisión de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.*

La ley contiene las normas relativas a la supervisión, por parte de la CONSAR, de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro. Se incluyen las disposiciones relativas a la contabilidad, la publicación de los estados financieros, la automatización, la inspección y vigilancia, así como la intervención administrativa y con carácter de gerencia de los mismos. Entre las principales facultades que en esta materia se atribuyen a la CONSAR se encuentran las siguientes: a)requerir y asegurar información y documentación para realizar las funciones de supervisión; b)revisar los estados financieros, y c)supervisar el régimen de inversión de las SIEFORE, verificar que se apeguen al régimen de comisiones y revisar los contratos de inversión que celebren.

*Delitos especiales en materia de los sistemas de ahorro para el retiro.*

La ley establece un catálogo de delitos especiales en esta materia, en el cual se tipifican las conductas a sancionar y se establecen las penas aplicables, señalándose como requisito para proceder a la persecución de las conductas delictivas, la petición de la SHCP, previa opinión de la CONSAR.

*Sanciones administrativas en materia de los sistemas de ahorro para el retiro.*

La ley prevé la imposición de sanciones administrativas de carácter pecuniario por infracciones a las normas que regulan los sistemas de ahorro para el retiro. Se establecen los supuestos normativos que definan los actos, comisiones u operaciones que serán objeto de sanción pecuniaria, precisando los límites máximos y mínimos de la misma. Asimismo, se señalan las circunstancias que deben considerarse al individualizar las multas, se define el concepto de reincidencia del infractor y se conserva el recurso administrativo de revocación en contra de las sanciones pecuniarias, el cual será de agotamiento optativo.

Las siguientes infracciones se aplicaran en caso de no acatarse con lo dispuesto a la ley:

Multa de 200 a 500 días de salario a la institución de crédito o administradora por cada cuenta individual en la que no utilice para su apertura la documentación y características que al efecto determinen las disposiciones aplicables;

Multa de 10 a 100 días de salario a la institución de crédito o administradora por cada cuenta individual respecto de la cual no proporcione información al trabajador titular sobre el estado de la misma en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezcan las disposiciones aplicables;

Multa de 100 a 500 días de salario a la institución de crédito o administradora por cada cuenta, que al recibir el entero de las cuotas y aportaciones, y que disponiendo de la información y documentación necesaria para ello, no realice la individualización de los recursos o esta se

efectúe en forma errónea. Para tal efecto se entenderá como individualización el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón, el Estado y los trabajadores en su caso, así como los rendimientos financieros que se generen.

Multa de 1000 a 4000 días de salario a la institución de crédito, administradoras o sociedades de inversión, que no cumplan de la manera contratada con las operaciones y servicios que celebren con los trabajadores;

Multa de 1000 a 6000 días de salario a los participantes de los sistemas de ahorro para el retiro, que no entreguen a la Comisión en los plazos estipulados la información, documentación y demás datos que se les requiera en términos de la presente ley, o la que se encuentren obligados a proporcionar de conformidad con las disposiciones que regulan los sistemas de ahorro para el retiro;

Multa de 1000 a 6000 días de salario a las administradoras, sociedades de inversión y empresas operadoras que no lleven su contabilidad y el registro de las operaciones en que intervengan, mediante sistemas automatizados o por cualquier otro medio que determine la Comisión.

Multa de 2000 a 10000 días de salario a la institución de crédito o administradora que sin causa justificada se niegue a abrir cuentas individuales relacionadas con los sistemas de ahorro para el retiro, así como a recibir las cuotas y aportaciones destinadas a cualquiera de las subcuentas que integran dicha cuenta;



Multa de 200 a 1000 días de salario a la institución de crédito, administradora o sociedad de inversión por cada cuenta en la que no transfiera las cuotas y aportaciones de seguridad social en la forma y términos establecidos por las disposiciones que regulan los sistemas de ahorro para el retiro;

Multa de 1000 a 5000 días de salario por cada trabajador, a la administradora que no contrate al nombre del trabajador y a favor de sus beneficiarios legales un seguro de sobrevivencia en los términos, porcentajes y condiciones que determinen las disposiciones aplicables;

Multa de 2000 a 10000 días de salario a la institución de crédito o administradora que no entregue a los trabajadores o a sus beneficiarios, cuando tengan derecho a ello los fondos de su cuenta individual de los sistemas de ahorro para el retiro, en la forma y términos establecidos o para la adquisición de una pensión, de conformidad con lo previsto en esta ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

Multa de 2000 a 10000 días de salario a la administradora que en caso de fallecimiento del trabajador, entregue sin previa autorización del instituto de seguridad social que corresponda, el saldo de la cuenta individual respectiva en partes iguales a los beneficiarios legales que ya no tengan derecho a pensión por el seguro de invalidez y vida;

Multa de 2000 a 20000 días de salario a la institución de seguros o administradora que retenga el pago de rentas vencidas o retiros programados no cobrados por el pensionado;

Multa de 5000 a 20000 días de salario a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro que impidan o dificulten a los inspectores de la Comisión, realizar las visitas de inspección correspondientes o que se nieguen a proporcionar la información y documentación;

Multa de 2500 a 5000 días de salario a las administradoras que operen a las sociedades de inversión, que den preferencia a sus intereses o a los de sus empresas frente a los trabajadores, que realicen operaciones que impliquen conflicto de intereses, o intervengan en aquellas que no se ajusten a los usos y sanas prácticas del mercado de valores;

Multa de 2000 a 5000 días de salario a la sociedad de inversión que incumpla con el régimen de inversión señalado en los prospectos de información que de a conocer al público inversionista previamente autorizados por esta comisión, o que establezca un régimen que no se ajuste a lo previsto por esta Ley.

Multa de 2500 a 5000 días de salario a la institución de crédito, administradora, sociedad de inversión o empresa operadora, que falseen, oculten, o disimulen sus registros contables y estados financieros, independientemente de las responsabilidades civiles o penales que resulten aplicables;

Multa de 1000 a 6000 días de salario a la institución de crédito, administradora, sociedad de inversión o empresa operadora que omitan o no lleven su contabilidad de conformidad a lo previsto en la presente ley y en las disposiciones de carácter general que para tal efecto expida la Comisión;

Multa de 300 a 3000 días de salario por cada cuenta individual, a la institución de crédito, administradora, sociedad de inversión o empresa operadora, que cobre comisiones por los servicios que preste en materia de los sistemas de ahorro para el retiro por importes superiores a los ofrecidos a los trabajadores conforme a las disposiciones aplicables;

Multa de 2000 a 10000 días de salario a los funcionarios de las institución de crédito, administradoras, sociedades de inversión y empresas operadoras que no observen el principio de confidencialidad y de reserva de información previsto por esta ley;

Las administradoras y sociedades de inversión que realicen operaciones prohibidas en los términos de esta ley, de su reglamento y disposiciones de carácter general o cuando se excedan los porcentajes o montos máximos o en no mantener los mínimos previstos por esta ley y las disposiciones que de ella emanen, serán sancionadas con multa por el importe de la operación de que se trate;

Multa de 200 a 1000 días de salario al consejero independiente de la administradora o de una sociedad de inversión que actúe en las sesiones del respectivo consejo de administración en contravención a la presente ley y a las disposiciones que emanen de ella;

Multa de 200 a 1000 días de salario al controlador normativo de una administradora que no lleve a cabo sus funciones de vigilancia conforme lo establece la Ley.

Multa de 3000 a 10000 días de salario a la administradora que no cuente con la unidad especializada que tengan por objeto atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones en términos de

esta ley, o que disponiendo de ella no la tengan en operación sin causa justificada:

Las infracciones a cualquiera de las normas de esta ley, de las leyes del seguro social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como las disposiciones que de ellas emanen en relación a los sistemas de ahorro para el retiro y que no tengan sanción especialmente señalada en este artículo serán sancionadas con multa de 1000 a 20000 días de salario.

*Procedimiento de conciliación y arbitraje.*

Se regula el procedimiento de conciliación y arbitraje, mediante el cual la CONSAR conocerá de las controversias entre los trabajadores y los patrones, por una parte, y las entidades participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, por otra. El procedimiento de conciliación y arbitraje previsto por la ley conserva su naturaleza tutelar de los intereses de los trabajadores. Asimismo, se señala que el arbitraje será en amigable composición y que la CONSAR fungirá como árbitro en todos los casos.

*Disposiciones generales de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.*

La ley contiene diversas disposiciones generales relativas a la aplicación supletoria del Código Fiscal de la Federación, los derechos que los participantes en los referidos sistemas deberán pagar a la CONSAR y la obligación de los participantes de coadyuvar al correcto funcionamiento de los mencionados sistemas.

*La cuenta concentradora del IMSS.*

Los recursos correspondientes a la subcuenta del seguro de retiro prevista en la Ley del Seguro Social aún vigente, así como los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la nueva Ley del Seguro Social, de los trabajadores que no hayan elegido AFORE, se abonarán en una cuenta concentradora abierta a nombre del IMSS, la cual operará el Banco de México, por un plazo máximo de cuatro años, transcurrido éste, la Comisión señalará el destino de los recursos tomando en cuenta los límites a la concentración de mercado establecidos en la LSAR, así como la búsqueda del equilibrio del propio sistema.

En esa cuenta se depositarán las cuotas obrero - patronales y las aportaciones del gobierno federal correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de los trabajadores que no hayan elegido AFORE. Asimismo, la cuenta concentradora tendrá una función permanente en el modelo operativo de recaudación, dado que se prevé que se depositen en la cuenta concentradora los recursos correspondientes a las cuentas individuales hasta que estos hayan sido individualizados. Los recursos depositados en la cuenta concentradora se invertirán en valores o créditos a cargo del gobierno federal y otorgarán el rendimiento que determine la SHCP.

*Disposiciones reglamentarias de los sistemas de ahorro para el retiro.*

Para la exacta observancia de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se emitirá el reglamento de esta, a fin de establecer en forma detallada el modelo operativo del nuevo sistema de pensiones previsto por las leyes de seguridad social, así como las normas relativas a la inspección y vigilancia de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro. Asimismo, se emitirán disposiciones de carácter general

mediante las cuales se regularán aspectos relativos a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, que por su naturaleza requieren ser detallados. En seguida se describe el contenido del reglamento y de las principales disposiciones de carácter general que al momento han sido aprobadas por la Junta de Gobierno de la CONSAR.

*Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.*

En el proyecto del mencionado reglamento se establecen las bases del modelo operativo del nuevo sistema de ahorro para el retiro. Sus principales lineamientos son los siguientes:

- 1) Descripción de la participación de las AFORE, SIEFORE, empresas operadoras de la BDNSAR, entidades receptoras, instituciones de crédito liquidadoras, institutos de seguridad social en el proceso operativo de los mencionados sistemas, además de referirse al proceso de individualización, estados de cuenta y comisiones, indicándose los servicios por los que se cobrarán comisiones por cuota fija.
- 2) La administración de la cuenta individual, donde se abordan aspectos relativos a la integración de la cuenta individual; el proceso para que los trabajadores elijan su AFORE; el traspaso de cuentas; recepción de aportaciones obrero - patronales; intermediación realizada por las AFORE; recepción de las aportaciones a cargo del gobierno federal; la entrega de cuotas y aportaciones a las administradoras; las aportaciones voluntarias; los retiros, y las pensiones en curso de pago.
- 3) Los requisitos que deberán cubrir los actuarios que deseen obtener su registro para dictaminar planes de pensiones establecidos por patronos o derivados de contratación colectiva.

- 4) La contabilidad y automatización, así como las disposiciones relativas al desarrollo de las facultades de supervisión de la CONSAR, y en particular a la intervención administrativa y gerencial, así como al procedimiento para la disolución y liquidación de las AFORE y SIEFORE.
- 5) En materia de conciliación y arbitraje, se reglamenta la facultad de la CONSAR para llevar a cabo la substanciación de reclamaciones y la elaboración de los acuerdos, certificaciones y notificaciones derivados del procedimiento de conciliación. Se establecen los requisitos de los escritos, substanciación del procedimiento conciliatorio, así como el concepto y los requisitos del dictamen técnico. Asimismo, se establece la suplencia de la queja en favor de los trabajadores al señalar que en todo lo no previsto expresamente en la ley, la Comisión proveerá las medidas necesarias para el mejor desarrollo del procedimiento conciliatorio.
- 6) En los artículos transitorios se establece que durante el primer años de operación del nuevo sistema de pensiones sólo se autorizará a una SIEFORE por administradora, con el objeto de promover el adecuado funcionamiento del nuevo sistema, haciendo que su inicio de operaciones sea sencillo, claro y eficaz a fin de facilitar al trabajador la elección inicial de la sociedad de inversión a la que canalizará sus recursos.
- 7) Se reglamenta que la administración y registro de las cuentas del SAR vigentes hasta 1996, así como los rendimientos que generen, deberán consignarse en registros independientes de los correspondientes a los recursos del segundo retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de los recursos de la subcuenta de vivienda a partir de 1997. En este sentido, el trabajador tiene el derecho de que la cuenta del SAR vigente hasta

1996 se transfiera a la AFORE que el trabajador elija, para que esta última las administre por separado de la cuenta individual prevista por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

*Disposiciones de carácter general.*

El primer paquete de circulares que establece el marco normativo necesario para la operación del nuevo sistema de pensiones permitirá a los interesados constituir una AFORE, conocer el capital mínimo requerido, el procedimiento y los requisitos para obtener la autorización para la constitución, operación y funcionamiento, los servicios por los cuales podrán cobrar comisiones, las características y requisitos que deben reunir sus programas de publicidad y promoción, y los requisitos que deberá reunir el personal que actúe como agente promotor. Dicho paquete se integra por las siguientes circulares:

- 1) Circular sobre el régimen de comisiones al que deberán sujetarse a las AFORE. Establece que éstas las determinarán libremente las administradoras con base en el flujo de aportaciones o sobre los activos en las SIEFORE propiedad de los trabajadores. Asimismo, se establecen los principales conceptos por los cuales las administradoras podrán cobrar comisiones y el procedimiento para que las AFORE obtengan la autorización de su estructura de comisiones, así como de sus modificaciones.
- 2) Circular sobre el régimen de capitalización, que establece que el capital mínimo con el que deben operar las AFORE será de 25 millones de pesos y el de las SIEFORE de 4 millones de pesos. La reserva especial que deben constituir las mencionadas administradoras será igual a la cantidad que resulte mayor entre 25 millones de pesos o



el 1% de la suma de capital variable de las SIEFORE que administren.

- 3) Circular de autorización para la constitución de las AFORE y SIEFORE. Establece el procedimiento y los requisitos que deberá reunir la solicitud de autorización para la constitución y operación de las AFORE y SIEFORE. Se dispone que las personas físicas o morales que deseen constituir una AFORE deberán presentar ante la CONSAR la solicitud y sus anexos, los cuales deben contener la siguiente información: estudio justificativo del establecimiento de la AFORE; estudio de factibilidad, programas general de operación y funcionamiento, de capitalización y reinversión de utilidades, de sistemas informáticos, de divulgación de información, y de autorregulación, así como un proyecto de acta constitutiva y manual de organización.
  
- 4) Circular sobre publicidad que establece las principales características que deberán cumplir la publicidad y la promoción de las AFORE tendientes a la difusión del sistema de pensiones, así como la promoción de los servicios que lleven éstas a cabo por cualquier medio a los trabajadores, patrones y público en general. En esta circular destaca la prohibición a los futuros accionistas de una AFORE de realizar publicidad o promoción sobre futuras actividades, lo que dará lugar al rechazo de la solicitud de autorización respectiva. Una vez que las AFORE estén autorizadas, podrán realizar su publicidad sujetándose a ciertas reglas, entre las que destacan las siguientes: no deberá contener aseveraciones ni mensajes falsos que de manera directa o indirecta o por omisión, ambigüedad, exceso o cualquier otro tipo de engaño, puedan inducir al público a error o interpretaciones inexactas respecto de los beneficios y prestaciones que las AFORE deban otorgar; no deberán emitir juicios de valor acerca de otras

AFORE, ni utilizar frases o expresiones o lemas referentes a rentabilidad, comisiones y servicios que presten que no puedan ser justificados objetivamente; la publicidad no se podrá realizar en idioma extranjero, ni utilizar símbolos patrios, religiosos que sean objeto de devoción o culto público, y por último, no podrán realizar publicidad o promoción alguna mediante el obsequio de cualquier tipo de artículos. Asimismo, sólo se podrá realizar publicidad comparativa respecto a rendimientos, cuando la información utilizada sea proporcionada por la CONSAR y corresponda a los 12 últimos meses.

- 5) Circular sobre agentes promotores. Establece los principales requisitos que deberán cumplir las personas que deseen actuar como agente promotor de una AFORE, así como los que se requieren para su inscripción en el registro de agentes promotores que lleve la CONSAR y los términos en que deberán cumplir con sus programas de capacitación; se establecen las reglas aplicables a la suspensión, revalidación y cancelación del registro mencionado. Se establece en forma expresa que los agentes promotores en ningún caso podrán prestar sus servicios a más de una AFORE, así como tampoco podrán recibir dinero o contraprestación alguna por parte de los trabajadores o de cualquier otra persona distinta a la AFORE, por los servicios que presten a estas últimas.

Se prevé que el registro que otorga la CONSAR tendrá una vigencia de tres años contados a partir de la fecha de su expedición y la propia Comisión podrá revalidarla por períodos iguales, siempre y cuando el agente promotor apruebe el examen de actualización correspondiente.

- 6) Circular relativa a la determinación de cuotas del mercado. Señala que la participación en el mercado de las AFORE se medirá con el número

de cuentas del sistema y que la CONSAR proyectará y publicará en el Diario Oficial de la Federación anualmente el número total de cuentas que podrá registrar cada AFORE, considerando las proyecciones de generación de nuevos empleos, así como otros factores que afecten la estimación del número de trabajadores afiliados al IMSS.

De igual forma, se tiene previsto la emisión de diversas circulares adicionales que regularán en forma detallada todos los procesos asociados el modelo operativo del nuevo sistema de pensiones, entre los cuales destacan la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades participantes en dichos sistemas.

*CAPÍTULO IV.*

*COMPARACIONES ENTRE EL SAR  
ANTERIOR Y EL NUEVO SAR.*

# *COMPARACIONES ENTRE EL SAR ANTERIOR Y EL NUEVO SAR*

---

## **1. UNIVERSALIDAD.**

---

El nuevo sistema de ahorro para el retiro permite redefinir el régimen obligatorio y voluntario del seguro social. Este replanteamiento obedece a una concepción más amplia del trabajador superando aquella que lo limitaba al asalariado formal. El nuevo esquema permite ampliar la cobertura con base en la libertad de las personas y de los grupos, actuando individual u organizadamente para afiliarse al IMSS. Esta aplicación está dirigida fundamentalmente a los trabajadores agrícolas, cuya incorporación al Instituto se facilitará.

## **2. UNIFORMIDAD EN LAS PRESTACIONES.**

---

El anterior sistema de pensiones presentaba elementos de inequidad. Es un sistema inviable financieramente que no ha otorgado pensiones dignas y que por sí mismo es incapaz de garantizar las prestaciones que por Ley tienen derecho los pensionados y cotizantes actuales, además de que presentaba problemas de injusticia, principalmente en contra de los trabajadores de más bajos ingresos.

Por ejemplo, cuando un asegurado ha cotizado durante muchos años y no se mantiene en un empleo formal hasta los 65 años, que le permita seguir cotizando al IMSS puede perder todas sus aportaciones. Esto sucede principalmente entre los trabajadores de bajos salarios y a las mujeres. Otro caso recurrente es el del trabajador que ha cotizado por espacio de 40 años, y que a pesar de esto, obtiene casi la misma pensión que uno que sólo lo hizo durante 10 años.

Asimismo, la inflación ha repercutido negativamente en el monto de las pensiones, ya que esta se calcula con base en el promedio de los salarios nominales de los últimos 5 años. Aunque un trabajador haya mantenido el mismo nivel de salario real en ese período laboral, obviamente, su salario nominal de cinco años antes será mucho menor que el último que percibió, por lo que el salario promedio para estimar la pensión es menor que el que realmente percibía en dichos años.

Cada trabajador tendrá una Cuenta Individual para el Retiro. Lo que en ella se reúna a lo largo de su carrera laboral será suyo al llegar a la edad de retiro, de acuerdo a los años que haya trabajado. Cualquier trabajador, sin importar las semanas que trabaje, será propietario de lo reunido en su Cuenta Individual, la cual podrá hacer efectiva al llegar a la edad de retiro: 60 años por cesantía o 65 años por vejez. De esta manera los derechos de propiedad están perfectamente definidos, generando así certidumbre e incentivos a incrementar la Cuanta Individual de Retiro. Si un trabajador desea y cuenta con un ingreso que se lo permita, podrá incrementar su Cuenta Individual para el Retiro con aportaciones adicionales para disponer de una pensión mejor. El sistema es más transparente, ya que todo trabajador conoce el cualquier momento cuál es el monto de su cuenta acumulada para el retiro.

### 3. GARANTÍAS DEL SISTEMA PARA LOS TRABAJADORES AFILIADOS

---

Bajo el nuevo sistema, el 11.5% del salario base de cotizaciones de los trabajadores será deducido y transferido a cuentas individuales. Esta contribución de 11.5% se pagará de forma tripartita entre patrones, gobierno y trabajadores. Cuando un trabajador alcance los 65 años de edad, estará en disposición de utilizar los fondos acumulados para financiar su retiro. Además, el gobierno se ha comprometido a contribuir con un peso diario a la cuenta individual de cada trabajador (en promedio, un 2 por ciento adicional de la nómina). A fin de elevar el nivel de las pensiones, en el nuevo sistema aporta un elemento redistributivo debido a que la contribución del gobierno representa una mayor proporción para los trabajadores de menores ingresos.

Con el nuevo sistema de cuentas individuales, no existirá desequilibrio entre ingresos y obligaciones. Cada trabajador tendrá una cuenta individual que le proporcione rendimientos reales por encima de la inflación. Los efectos sobre las pensiones estarán perfectamente definidos y los trabajadores no perderán lo que hayan acumulado en sus cuentas.

Adicionalmente, el nuevo sistema recompensa a aquellos trabajadores que coticen más tiempo, y si lo desean, los trabajadores podrán incrementar su ahorro en la cuenta individual. Para trabajadores que cotizan el período mínimo requerido, el nuevo sistema garantizará una pensión mínima.

A continuación se presenta un cuadro comparativo en donde observamos los cambios que se harán con el nuevo Sistema de Ahorro para el retiro:



## COMPARATIVO ENTRE SAR ANTERIOR Y NUEVO SAR

A. PATRONES	SAR ANTERIOR (Hasta el 30 de junio de 1997)	NUEVO SAR (A partir del 1 de julio de 1997)
1) Inscripción	En el banco en forma específica.	Ante el IMSS con forma AFIL-01
2) Traspaso a otro banco	El patrón podía realizar el traspaso de la administración del SAR a otro banco en cualquier momento.	El patrón no tiene facultad de traspasar la administración a otra AFORE, sólo el trabajador.
3) Informe del banco al patrón sobre pago (correcto o sin problemas).	En 30 días naturales a partir del pago.	La Afore no dará informe al patrón, además ésta ya no podrá realizar el traspaso.
4) Inscripción del trabajador.	Lo realizaba el patrón en formato SAR-04 que incluía el contrato para cuenta individual del SAR que debía firmar el trabajador.	Ante el IMSS la afiliación la hace el patrón, pero la firma del contrato es por iniciativa del trabajador ante la Afore elegida.
5) RFC con homoclave y número de afiliación del IMSS.	El patrón debía facilitar el RFC para afiliación y el número de afiliación del IMSS.	El patrón sólo deberá facilitar el "número de seguridad social", o sea el número de afiliación del IMSS. Y en su caso, el número de Cuenta Única de Registro de Población.
6) Emisión.	Autodeterminación patronal de las cuotas, legalmente el Infonavit podía emitir cédulas de liquidación.	Emisión de Cédulas por el IMSS e Infonavit.
6 a) Monto de cuotas.	2% SBC, seguro de retiro (más 5% de SBC e Infonavit).	Retiro 2% más cesantía y vejez 3.150% (cuota patronal) y 1.125% (cuota obrera). Todos los ramos

		sobre el salario base de cotización (más 5% Infonavit).
	<b>SAR ANTERIOR</b> (Hasta el 30 de junio de 1997)	<b>NUEVO SAR</b> (A partir del 1 de julio de 1997)
7) Tope de SBC.	Seguro de retiro 25 SMGDF (Infonavit 10 SM regional).	Retiro 25 SMGDF, C y V 15 iniciales hasta 25 SMGDF del año 2007 (Infonavit 10 SM regional).
8) Período de pago.	Pago bimestral el 17 del mes subsecuente.	Pago bimestral el 17 del mes subsecuente; el pago se convertirá en mensual al homologarse leyes del IMSS e Infonavit.
9) Entero provisional.	No se efectuaba.	No se efectuará.
10) Descuento de ausencias e incapacidades.	Ausencias hasta 14 días E y M; 15 o más baja, incapacidades no cotizaba salvo seguro de retiro.	Igual, por lo que el patrón cotizará incapacidades en ramo de retiro.
11) Entrega material de pago.	En el banco.	Ante el IMSS o unidades receptoras autorizadas.
12) Pago sin datos para individualizar.	El patrón tenía 30 días para corregir o complementar la devolución de cuotas más intereses, debiendo cubrir la actualización y recargos.	El IMSS recibirá el pago de cédulas enviando cuotas a cuenta concentradora en tanto el patrón facilita los datos individualizados.
13) Constancia de pago.	Copia sellada por el banco de la SAR-01.	Copia sellada por el IMSS de cédula de liquidación.
14) Actualización y recargos.	Los calculaba el patrón bajo su responsabilidad. Incrementan la cuenta del trabajador los recargos.	Los calculará el IMSS o Infonavit. Los recargos también incrementan el fondo del trabajador.

	derivados de cantidades obtenidas mediante el PAE.	incluidas las cantidades obtenidas por el PAE.
	<p style="text-align: center;"><b>SAR ANTERIOR</b> (Hasta el 30 de junio de 1997)</p>	<p style="text-align: center;"><b>NUEVO SAR</b> (A partir del 1 de julio de 1997)</p>
15) Convenios de cuotas.	No procedían.	Ya se podrán celebrar. El patrón debe remitir copia a l Consar.
16) Devolución y compensación (pagos indebidos).	Certificación del IMSS e Infonavit, etc..	Sólo devolución ante el IMSS los trámites normales; Nota de crédito.
17) Pago insuficiente, individualización.	Separar aportaciones del IMSS e Infonavit, primero se cubren aportaciones adicionales y después obligatorias.	Como el IMSS emite cédulas difícilmente se dará; en su caso, el IMSS cobrará diferencia. Además, los pagos del IMSS se harán ante el IMSS, y los del Infonavit ante el Infonavit.
18) Régimen fiscal.	Las cuotas del seguro de retiro y aportaciones Infonavit, incluidos los intereses, son deducibles para el patrón y no acumulables al trabajador.	Lo mismo por lo que hace a las cuotas del seguro de retiro, cesantía y vejez, e Infonavit salvo que hubiera cambio en la Ley del ISR.
19) Comprobantes (bimestral y mensual).	Los elaboran los bancos y los entregaba el patrón a cada trabajador; además debía entregar una relación de aportaciones a sindicatos.	El patrón sólo debe entregar relación de aportaciones al sindicato y otra organización representativa; de no haber, el patrón deberá entregar relación de aportaciones a cada trabajador. El IMSS debe elaborar comprobantes contra pago de Afore por tal elaboración.

	<p style="text-align: center;"><b>SAR ANTERIOR</b> (Hasta el 30 de junio de 1997)</p>	<p style="text-align: center;"><b>NUEVO SAR</b> (A partir del 1 de julio de 1997)</p>
<p>20) Modificación de datos del patrón o trabajadores.</p>	<p>Ante bancos presentando otro formato SAR-04 (trabajador) y mediante llenado de formas específicas de cada banco (patrón), anexando en ambos casos los documentos probatorios.</p>	<p>Ante el IMSS mediante el llenado de la AFIL-01 (patrón); escrito y elaborado por el patrón (trabajador), anexando el AFIL-01 ó AFIL-02 cuya modificación se solicita, además de los documentos justificativos. Resuelto el cambio ante el IMSS se notificará a la Afore.</p>
<b>B) TRABAJADORES.</b>		
<p>1) Sujetos.</p>	<p>Podían inscribirse tanto los trabajadores como cualquier persona física, Infonavit, sólo trabajadores.</p>	<p>Pueden inscribirse a Afore sólo trabajadores, salvo dos vías: la continuación voluntaria y la incorporación voluntaria; además parece que se permitirá la incorporación de los trabajadores por honorarios.</p>
<p>2) Cuenta individual.</p>	<p>La apertura a cargo del patrón, la firma del contrato a cargo del trabajador por intermediación patronal ante el banco; sólo una cuenta, aunque perteneciera a otros regímenes de seguridad social.</p>	<p>La apertura de la cuenta y firma de contrato ante las Afore lo hace el trabajador; sólo una cuenta por régimen (IMSS, ISSSTE, etc.), o sea podrá tener más de una cuenta.</p>
<p>3) Unificación de cuentas.</p>	<p>Traspasos y unificación sólo con consentimiento del trabajador.</p>	<p>Traspaso y unificación será obligación del trabajador; podrá ser promovida de oficio sin consentimiento del trabajador por la base de datos nacional SAR.</p>

	SAR ANTERIOR (Hasta el 30 de junio de 1997)	NUEVO SAR (A partir del 1 de julio de 1997)
4) Reingreso del trabajador.	Obligación del trabajador: comunicar al patrón el número de cuenta y el banco operador, en su caso, constancia del RFC, corregida para el banco.	Obligación del patrón: preguntar al trabajador su número de seguridad social y nombre de Afore. Se darán estos datos en la AFIL-02, por lo que se prevé su modificación.
5) Beneficiarios.	Los designará al llenar la SAR-04, la designación es libre.	Debe asignarse a beneficios legales: esposa, concubina, hijos o padres. La designación se hará ante la Afore seleccionada al firmar contrato.
6) Traspaso de cuenta individual.	En cualquier momento ante el banco sustituto.	Sólo una vez al año de Afore a Afore o de Siefore a otra Siefore. Salvo aumento de comisiones o riesgos o entre Afore en disolución, solicitud ante la Afore sustituta.
7) Aportaciones voluntarias y adicionales.	Voluntarias (por el trabajador) en cualquier tiempo por conducto del patrón o directamente; adicionales (por el patrón) no integrables al SBC.	Igual agregamos que las aportaciones voluntarias podrán retirarse por lo menos una vez cada seis meses.
8) Intereses.	Actualización mensual e interés real de 2% anual. Se reinvierte en la misma cuenta.	No hay interés mínimo garantizado, dependerá del éxito en inversiones por Siefore. Salvo que el trabajador no seleccione Afore, en cuatro años los recursos del trabajador quedarán en cuenta concentrada del IMSS con beneficio de actualización e interés mínimo (1997, 2% anual). Los intereses se reinvierten en la misma cuenta.

	SAR ANTERIOR (Hasta el 30 de junio de 1997)	NUEVO SAR (A partir del 1 de julio de 1997)
9) Comisión por manejo de cuenta.	En el DOF la SHCP y la Consar fijaron por comisión máxima de 0.50% a 0.80% anual; la cargan los bancos mensualmente.	Comisiones, estructuras de: las aprobará la Consar y serán publicadas en el DF con vigor a 60 días naturales a partir del día siguiente de su publicación. No cobrarán Afore comisión por traspaso de recursos a institución de seguros.
10) Estado de cuenta anual.	Elaborado por los bancos y entregado (en febrero) directamente al trabajador por conducto del patrón; informe adicional y onerosos en cualquier tiempo.	Será elaborado anualmente por la Afore y lo enviará al domicilio del trabajador; informes adicionales y onerosos en cualquier tiempo.
11) Cuentas del SAR inactivas (sin registro de aportación en un año calendario).	Los bancos dejan de hacer actualización y cálculos de intereses.	Se estima que la Afore deberá, en su caso, seguir incrementando las cuentas con los rendimientos. Comisiones: sólo se cobrará sobre saldos.
12) Retiro de fondo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad de más de 78 semanas (10%).</li> <li>• Desempleo (10%).</li> <li>• Retiro total: cumplir 65 años; al adquirir pensión del IMSS o derivada de un plan empresarial o por contrato colectivo; por fallecimiento del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempleo: 10% ó 75 días de salario promedio de las últimas 250 semanas (la cantidad que resulte menor).</li> <li>• Retiro total: al cumplir 60 ó 65 años; al adquirir derecho de pensión conforme a la Ley del Seguro Social o plan de pensiones patronal o contratación colectiva registrado ante la Consar, fallecimiento del trabajador.</li> </ul>

	<p style="text-align: center;"><b>SAR ANTERIOR</b> (Hasta el 30 de junio de 1997)</p>	<p style="text-align: center;"><b>NUEVO SAR</b> (A partir del 1 de julio de 1997)</p>
<p>13) Documentos para retiro.</p>	<p>Se anexan a solicitud ante el banco: acta de nacimiento (60 ó 65 años; resolución del IMSS o constancia patronal; aviso de baja del IMSS; acta de defunción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contra patronos. Notificar al IMSS o a la SHCP o a través de la Consar.</li> <li>• Si se transforman en conflictos: Junta de Conciliación y Arbitraje.</li> <li>• Contra bancos. Ante la Consar o tribunales civiles o mercantiles.</li> <li>• Contra el IMSS. Recurso de inconformidad y luego juicio laboral (trabajador y juicio de nulidad (patrón).</li> </ul>	<p>En principio serán los mismos. Más posiblemente, la constancia de la Consar sobre el debido registro del respectivo plan de pensiones.</p>
<p>14) Reclamaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuotas y aportaciones e intereses; no son acumulables al trabajador.</li> <li>• Pensión vitalicia, están exentas hasta el monto diario de nueve veces SMG del área geográfica.</li> <li>• Pago en una sola exhibición: exentos hasta 90 veces SMG del área geográfica.</li> </ul>	<p>Igual, aclarando que: en este caso los conflictos no se entablarán contra la Siefore, sino contra la Afore que la opere; antes de presentar reclamación del trabajador (en su caso el patrón) podrá acudir ante la unidad de consultas y reclamaciones de las Afore.</p>
<p>15) Régimen fiscal.</p>	<p>Fondos del SAR, prescriben a los 10 años de su exigibilidad.</p>	<p>Igual en tanto no haya cambios en la Ley del ISR.</p>
<p>16) Prescripción.</p>		<p>Igual, pero ya no sólo los fondos de retiro e Infonavit, sino cesantía y vejez.</p>

C) COMISIONES.	SAR ANTERIOR (Hasta el 30 de junio de 1997)	NUEVO SAR (A partir del 1 de julio de 1997)
(Para instituciones financieras)	<p>a) Manejo de cuenta individual (del 0.50% al 0.8% anual, la fijaba Consar).</p> <p>b) Por traspaso a solicitud del patrón o trabajador.</p> <p>c) Estado de cuenta adicionales.</p> <p>d) Devolución por cuotas y aportaciones que no puedan individualizarse.</p> <p>e) De bancos de la Consar.</p> <p>f) De los bancos a favor de sus empresas procesadoras de información (0.30% anual sobre subcuenta de retiro). Llamada comisión por transferencias y compensaciones (0.30% anual).</p>	<p>a) La cobrarán y fijarán la Afore, la Consar sólo las aprueba.</p> <p>b) Igual, pero no se cobrará por traspaso de recursos de la Afore a aseguradora; comisión a patrón desaparece por no tener derecho a solicitar traspaso.</p> <p>c) Igual.</p> <p>d) No hay devolución y luego cobro de comisión.</p> <p>e) La Consar recibirá pago de derechos de Afores, Siefore y empresas operadoras de base de datos nacional del SAR.</p> <p>f) La base de datos nacional del SAR sustituye a empresas procesadoras de información en su función. Se pretende así abaratar esta comisión.</p>



## *CAPÍTULO V.*

### *ORGANIZACION, OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORE.*

# *ORGANIZACIÓN, OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORE.*

---

Para organizarse y operar como administradora se requiere autorización de la CONSAR que será otorgada discrecionalmente, escuchando previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a los solicitantes que presenten propuestas viables económicas y jurídicamente que satisfagan los siguientes requisitos que incluyen: la solicitud respectiva, el proyecto de estatutos sociales, presentar un programa general de operación y funcionamiento, de divulgación de información y de reinversión de utilidades que cumplan con los requisitos mínimos que determine la Comisión, copia certificada de las actas de asamblea y, cuando proceda, testimonio notarial en el que conste la protocolización de las mismas.

Para su funcionamiento, las administradoras deberán cumplir con los siguientes requisitos: ser sociedades anónimas de capital variable, debiendo utilizar en su denominación o a continuación de ésta la expresión “Administrador de Fondos para el Retiro” o su abreviatura “AFORE”; tener íntegramente suscrito y pagado su capital mínimo exigido en los términos de ésta ley de las disposiciones de carácter general que para tal efecto se expidan; el número de sus accionistas no será inferior a cinco y actuarán constituidos en consejo de administración; los miembros del consejo de administración, el director general y el contralor normativo de las administradoras deberán ser autorizados por la Comisión, debiendo acreditar ante la misma, en los términos de ésta ley y su reglamento, los requisitos de solvencia moral, de capacidad técnica y administrativa.

El capital social de las administradoras estará formado por acciones de la serie "A", que representarán cuando menos el 51% de dicho capital que podrán ser adquiridas únicamente por personas físicas y morales mexicanas. El 49% restante podrán integrarse indistinta o conjuntamente por acciones de la serie "A" y "B" de libre suscripción.<sup>1</sup>

La participación directa o indirecta de las instituciones financieras del exterior en el capital social de las administradoras será de conformidad con lo establecido en los tratados y acuerdos internacionales aplicables, y en las disposiciones que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para proveer a la observancia de los mismos.

Las administradoras deberán contar permanentemente con un capital fijo sin derecho a retiro totalmente pagado, el cual deberá ser por lo menos igual al capital mínimo exigido que indique la Comisión mediante disposiciones de carácter general. Si el capital de la administradora se redujera por debajo del mínimo exigido, aquella estará obligada a reconstituirlo dentro del plazo que determine la Comisión, mismo que no podrá exceder de 45 días naturales. La comisión podrá establecer los mecanismos necesarios para que no se presenten políticas monopólicas absolutas o relativas como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado.

Con el propósito de mantener un adecuado balance y equilibrio en los sistemas de ahorro para el retiro, ninguna administradora podrá tener más del 20% de participación en el mercado de los mismos. La Comisión podrá autorizar un límite mayor a la concentración de mercado, siempre que esto no represente perjuicio a los intereses de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Revista Mercado de Valores, Nacional Financiera, Mayo de 1997, pag. 22.

Las administradoras estarán obligadas a mantener una reserva especial invertida en las acciones de las sociedades de inversión que administren. El monto de esta reserva será determinado por la Comisión mediante disposición de carácter general con base en el valor total de las carteras de dichas sociedades de inversión que administren. En los casos en que el monto de la reserva especial se encuentre por debajo del mínimo requerido la administradora estará obligada a reconstituirla dentro del plazo que determine la Comisión, mismo que no podrá exceder de 45 días naturales. Esta reserva especial deberá constituirse sin perjuicio de integrar la reserva legal establecida por la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Las administradoras en su consejo de administración contarán con consejos independientes que serán expertos en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social, y no deberán tener ningún nexo patrimonial con las administradoras, ni vínculo laboral con los accionistas que detenten el control o con los funcionarios de dichas administradoras.

En cada administradora existirá un contralor normativo responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad externa o interna que sea aplicable. La administradora deberá dotar al contralor normativo de los recursos humanos y materiales que requieran para el buen desempeño de las funciones a su cargo entre las cuales están: verificar que se cumplan el programa de autorregulación de la administradora; proponer al consejo de administración de la administradora modificaciones al programa de autorregulación a efecto de establecer medidas para prevenir conflictos de interés y evitar el uso indebido de la información; recibir los informes del comisario y los dictámenes de los auditores externos para su conocimiento y análisis; e informar a la Comisión mensualmente del

cumplimiento de las nominaciones a su cargo, así como en cualquier momento de las irregularidades de que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones. El contralor deberá asistir a las sesiones de consejo de administración de las administradoras y de las sociedades de inversión, participando con voz sin voto, y será responsable por el incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones previstas en esta ley.

Las funciones del contralor normativo se ejercerán sin perjuicio de las que correspondan al comisario y al auditor externo de la administradora de que se trate, de conformidad con la legislación aplicable.

Las administradoras deberán contar con una unidad especializada que tenga como propósito atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones, la que deberá estar a cargo de un funcionario que pueda obligar a la administradora a cumplir, y su funcionamiento se sujetará a lo que disponga el reglamento de esta ley.

Las administradoras podrán prestar a las sociedades de inversión los servicios de distribución y recompra de sus acciones. Para la guarda y administración de las acciones de las sociedades de inversión deben depositar dichos títulos en una institución para el depósito de valores.

Las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores las comisiones con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias que establezcan las reglas expedidas por la Comisión. Las comisiones podrán cobrarse sobre el valor de los activos administrados o sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas, pudiendo ser un porcentaje sobre dichos conceptos, una cuota fija o una combinación de ambos. Cada administradora deberá cobrar comisiones sobre bases uniformes, sin discriminar contra trabajador alguno, sin perjuicio de los

incentivos que se otorguen a los propios trabajadores por permanencia o por ahorro voluntario.

Las administradoras deben presentar a la Comisión su estructura de comisiones; en el supuesto de que la Comisión no la objete en un plazo de 30 días, se tendrá por aprobada. Las nuevas comisiones comenzarán a cobrarse una vez transcurridos 60 días naturales contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Para cumplir con el requisito de capacidad técnica y administrativa deberá acreditar ante la Comisión experiencia profesional de cuando menos cinco años en cargos directivos relacionados con la materia financiera, de seguridad social, jurídica o económica.

En la recepción y atención de consultas o reclamaciones, la administradora deberá inmediatamente observar los siguientes lineamientos :<sup>2</sup>

- \* Para consultas sobre el saldo de la cuenta individual y certificaciones del saldo de la subcuenta de vivienda, la administradora deberá proporcionarlo el mismo día que el trabajador lo solicite. Si la solicitud es presentada en los primeros 15 días naturales del mes, el saldo de la cuenta deberá ser proporcionado con fecha de corte al primer día hábil del mes inmediato anterior a la solicitud. Si esta es presentada entre el día 16 y el último día natural del mes, el saldo de la cuenta deberá ser proporcionado con fecha de corte al primer día hábil de ese mismo mes.

---

<sup>2</sup> Ibid. Pag. 23.

- \* Para solicitud del último estado de cuenta emitido, la administradora deberá expedir éste y tenerlo a disposición del trabajador a más tardar en cinco días hábiles posteriores a la solicitud.
  
- \* Para avisos de cambio de domicilio o de beneficiarios sustitutos del trabajador, la administradora deberá resolver y actualizar sus archivos informáticos en un periodo no mayor de cinco días hábiles posteriores a la solicitud.
  
- \* Las consultas y reclamaciones no comprendidas en los incisos anteriores deberán responderse al solicitante dentro de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir de su recepción.

La unidad especializada en atender consultas y reclamaciones deberá responder por escrito a las reclamaciones de los trabajadores y llevar un registro consecutivo de las mismas, el cual deberá contener el nombre del reclamante, su número de seguridad social, fecha de recepción de la reclamación, la materia de la misma y su resolución. El titular de esta unidad estará obligado a entregar, dentro de los primeros 10 días hábiles de cada mes, un informe al consejo de administración con respecto a las reclamaciones recibidas en el mes anterior y, en su caso, la resolución a las mismas, en el que se identifiquen las operaciones o áreas de la administradora que registren el mayor número de reclamaciones, así como las causas que la motivan.

Las administradoras deberá informar mediante aviso colocado en lugar visible en todas sus sucursales, los horarios de servicio de la unidad especializada, así como el nombre del funcionario responsable de la misma. La documentación y expedientes correspondientes a las

reclamaciones deberán conservarse y mantenerse a disposición de la Comisión durante un plazo de dos años contados a partir de la fecha de su resolución.

A continuación se presenta a manera de ejemplo un modelo operativo con trámites que se deben cumplir para poder cesar una Administradora de Fondos para el Retiro.

Primer Tramite: Hacer el acta constitutiva de la empresa ante. Un Notario Público.

Segundo Tramite: Se deberá de obtener la calificación del Juez civil (para efecto de control de legalidad de la escritura social).

Para obtener la calificación judicial se tiene que cubrir todos los requisitos del Acta Constitutiva:

*Nombre de los Socios:*

- \* Gaytán Caballero Luis Vicente, nacionalidad mexicana.  
Dirección: Sur 103 No. 46 Col. Cacama.
  
- \* Rosete García Laura Leticia, nacionalidad mexicana. Dirección:  
Independencia No. 124 Col. América Unidas.

*Objeto de la Sociedad*

Administración, control y manejo de las cuentas individuales que reciban en los términos de seguridad social.



***Razón Social ó Denominación:***

AFORE PROVIDA, S.A. DE .C.V.

***Giro:***

Administradora de Fondos para el Retiro.

***Importe del Capital Social:***

\$ 8,000.000.00

(OCHO MILLONES DE PESOS. 00/100 M.N.)

***Expresión de la Aportación Social de Cada Socio:***

Lic. Acevedo Lozano Ximena	15%
Lic. Andrade Granados Ismael	15%
Lic. Cabañas Rendón Miguel	15%
Lic. Gaytán Caballero Luis Vicente	20%
Lic. Hernández Valtierra Andrés	20%
Lic. Rosete García Laura Leticia	20%

***Domicilio de la Sociedad:***

Lázaro Cárdenas No. 1082 Col. Narvarte.

Del. Benito Juárez. México, D.F. C.P. 09260.

*Nombramiento de los Administradores y Designación de Quienes Llevaran la Firma Social. (Consejo De Administración):*

Lic. Rosa María Ortega Ochoa	Director General
Lic. Eduardo Villegas	Analista Financiero
Lic. Eduardo Rico Quinto	Asesor Jurídico
Lic. Agustín Montaña.	Contador
Lic. Guillermo Ramírez	Contralor Normativo

*Políticas:*

- \* Invertir proyectos a corto, mediano y largo plazo.
- \* Derechohabientes mayores de 50 años no serán sujetos de admisión en nuestra AFORE.
- \* Mantener los estados de cuenta actualizados.
- \* Se proporcionará información en el momento que el trabajador lo desee.
- \* Fomentar el crecimiento y expansión de la organización.
- \* Fomento de la interrelación empresa - trabajador.
- \* Absoluta confidencialidad en el manejo de sus eventos individuales.
- \* Servicio amable y cordial para el personal de la empresa.
- \* Dar incentivos a los ejecutivos de ventas más destacados.
- \* Entrenamiento y Capacitación a los empleados, por lo menos dos veces al año.
- \* Los pagos de salarios, como de las pensiones se harán en la Oficina Central de AFORE PROVIDA, S.A. DE C.V.

***Objetivo General:***

Obtener una utilidad del 150% sobre el capital invertido en un plazo máximo de cuatro años por medio de la inversión de los fondos del retiro.

***Justificación:***

Esta utilidad del 50% se va a obtener por medio de inversiones que nos garanticen rendimientos superiores a la tasa líder del mercado financiero, como por ejemplo las operadoras de fondo de inversión y la industria metalúrgica.

***Objetivos Secundarios***

- A) Mostrar con transparencia y claridad el manejo de las cuentas.
- B) Captar en nuestro primer año un mínimo de 10,000 trabajadores, lo cual equivale a .0
- C) A 10 años (a futuro) planeamos la captación de los derechohabientes del IMSS.
- D) AFORE PROVIDA, S.A. de C.V. iniciará sus actividades el 1o. de enero de 1997.
- E) Se deberá lograr una utilidad que garantice un crecimiento integral de nuestra empresa.

### *Objetivos del Departamento de Ventas*

1. Brindar los servicios al cliente con alta calidad.
2. Tratar de ganar el mayor número de clientes que no están actualmente a la competencia.
3. Organizar la captación de clientes a base de fijación de zonas con el fin de dar a conocer nuestro servicio a otros mercados más lejanos y dar una atención apropiada a estos.
4. Planear las estrategias de la captación de clientes en base a una investigación y análisis de la fuerza de la competencia.
5. Captar 10,000 cuentahabientes a plazo de un año (31/12/97) como mínimo en la zona metropolitana.
6. Seleccionar y capacitar a los ejecutivos de ventas.
7. Investigar constantemente y en forma técnica que piensan nuestros clientes respecto a la empresa y sus servicios para tomar las medidas adecuadas.
8. Sistematizar del mejor modo posible la atención a los clientes, informándolos constantemente sobre su inversión mediante cartas, visitas, etc.
9. Realizar campañas de publicidad en los tiempos que se escogen como más eficaces y medir su efectividad.

### *Objetivos Financieros*

- \* Rotación de capital en inversiones a corto plazo para lograr mejores utilidades como en el caso de la mina “ LA RICA” (REAL DEL MONTE HIDALGO), de la cual solo se ha explotado el 20% quedando libre un potencial de explotación del 80% (según información obtenida en la SEMIP, quien prevé el agotamiento de los minerales en 9 años). A esta inversión

corresponde el 15% del capital social, el cual está representado por \$ 1,200,000.00.

- \* Dar transparencia de los registros financieros contables, estadísticos, etcétera, con la finalidad principal de utilizarlos como medio de control y para que sirvan a la vez como base de previsión para formular pronósticos y comprobar resultados ante el consejo, autoridades y clientes.
- \* Estimar costos y presupuestos por departamento apoyándonos en un control para detectar las posibles desviaciones.
- \* Conseguir para la empresa la situación financiera más apropiada, fijando políticas y normas respecto a amortizaciones, pagos, inversiones, reinversiones y utilidades máximas.

### *Procedimiento*

1. Mercadotecnia: Lanzamiento de campaña de publicidad por la cual se enteran los clientes potenciales de nuestro servicio.
2. Los ejecutivos de cuenta se presentarán ante los clientes, y en forma detallada le dará una explicación de la AFORE, así como los rendimientos que otorgamos.
3. Al ser captado el cliente, se transfiere al área de informática para que en una base de datos se abra su expediente y se le da de alta, así mismo, contabilidad abre su cuenta transfiriendo su fondo de ahorro anterior a nuestra AFORE y a la vez sacará su cotización.

4. Posteriormente pasa al área de cobranzas para realizar su aportación a su cuenta individual. La nueva información recabada por cobranzas para que sea vaciada en su archivo personal, la cual estará a disposición del área de atención al cliente.
5. Atención al cliente: Cumple la función de dar información a los cuentahabientes, así como a la CONSAR en el momento que sea requerida.
6. El monto de ahorro recaudado por el área de cobranzas será canalizado a el área de inversiones, mismos que evaluará proyectos y alternativas para invertir ese capital, en donde nos reditúe mayor interés.
7. Una vez cumplido el plazo de cotización para su retiro, el departamento de contabilidad estimará el monto obtenido por el trabajador durante el período que cotizó con nuestra AFORE, contabilidad emitirá el cheque el cual será autorizado por el Director General, y así mismo este lo entregará a el trabajador o beneficiario.
8. Se girará un memorándum a Informática para que el trabajador sea dado de baja y otro a CONSAR informándole la situación del trabajador en nuestra empresa.

### *Objetivos*

#### *Departamento Administrativo:*

1. Crear una base de datos por cada cuenta individual que se maneje, así como los formatos necesarios para dar información adecuada de fácil entendimiento para los trabajadores.

2. Actualizar y respaldar periódicamente la información de cada cuenta individual como son: Capital e intereses generados así como proporcionar la información en el momento en que se requiera.
3. Llevar un control estadístico de ventas.

### *Organización*

Si entendemos como organización la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. Entonces al organizar nos referimos a una estructuración de nuestra AFORE. Por lo mismo nos referimos a como deben ser las funciones, jerarquías y actividades las cuales mostramos en un organigrama.

Al diseñar nuestra organización, diremos en concreto como y quien va ha hacer cada cosa (esto ultimo en el sentido de que puesto, no precisamente de que personal y como lo va ha hacer).

Ya finalizada nuestra organización solo nos resta actuar, integrando, dirigiendo y controlando.

A continuación daremos una descripción mas detallada de las actividades, jerarquías y puestos del personal de nuestra empresa (AFORE PROVIDA).

*Análisis de Puestos*

*Puesto: Director General*

*Actividades:*

1. Estudio de problemas.

Aprueba programas y presupuestos generales y particulares;

Interpreta estados financieros;

Estudia contratos y documentos;

2. Relaciones entre jefes y subordinados.

Acuerda con subordinados, para darles instrucciones, recibir información, resolver dudas, etc..

3. Juntas, reuniones, comités etc..

Participa, junta de consejo de administración, y reuniones de diversa índole.

Discute con encargados de estados financieros, la forma de elaborarlas.

4. Contacto con personal

Trata con representantes sindicales o trabajadores sobre sus problemas.

5. Contacto con personas ajenas a la AFORE PROVIDA.

Recibe personas ajenas a la empresa para varios asuntos.

Participa en actividades de la comunidad.

Contacta personal o telefónicamente con gerentes de bancos.

6. Actividades de oficina rutinarias.



Redacta informes, programas, planes, acuerdos, etc..

Dicta correspondencia a su secretaria

Revisa y firma correspondencia.

Lleva estadísticas generales.

*Puesto: Contralor Normativo*

*Actividades:*

1. Estudio de problemas.

Analiza y estudia controles normativos internos

2. Relaciones entre jefes y subordinados.

Tiene la responsabilidad de vigilar que los funcionarios y empleados de la AFORE, cumplan con la normatividad interna y externa, que sea aplicable a la AFORE.

3. Juntas, reuniones, comités etc..

Participa en juntas del consejo de administración, y se reporta ante el mismo.

Trata personal de la AFORE para coordinar actividades de normatividad interna.

4. Atiende e informa a los representantes de la CONSAR (retroalimentación).

5. Dicta informes etc..

*Puesto: Gerente Administrativo*

*Actividades:*

1. Analiza resultados de las técnicas de personal implantadas.
2. Se mantiene informado sobre los movimientos de personal, salarios, prestaciones, etc..  
Acuerda con sus jefes de sección para verificar lo programado.
3. Trata con diversos jefes sobre problemas de personal
4. Atiende empleados sobre quejas, sugerencias. etc..
5. Investiga técnicas de personal de otras AFORES
6. Dicta informes

*Puesto: Gerente de Ventas*

*Actividades:*

1. Estudia situación del mercado y su ampliación  
Analiza pronósticos de venta (servicio)
2. Discute con el jefe de ventas problemas de expansión, mercado, publicidad, etc.  
Acuerda con ejecutivos de cuenta para resolver problemas
3. Juntas con jefes para coordinar actividades en materia de diversificación, necesidades del mercado, etc.

4. Resuelve consultas de su personal  
    Imparte cursos de adiestramiento para los ejecutivos de ventas
5. Visita a clientes importantes: Sindicatos, empresas privadas, instituciones gubernamentales, etc..
6. Dicta y firma correspondencia originada en su departamento.

*Puesto: Gerente de Finanzas*

*Actividades:*

1. Aprueba presupuestos  
    Estudia costos o impuestos  
    Interpreta estados financieros
2. Discute con el jefe de contabilidad los movimientos financieros  
    Acuerda con subordinados
3. Realiza juntas con diversos jefes para resolver problemas financieros
4. Trata personal, de otros departamentos para coordinar actividades, control interno, etc..
5. Contacta con clientes y bancos.
6. Firma, vales, comprobantes, registros, etc..  
    Revisa y dicta correspondencia.

*Puesto: Secretaria ejecutiva.*

*Actividades:*

1. - Solicita información, transmite ordenes, etc..., a diversos gerentes.
2. - Realiza la comunicación telefónica del director general.  
Atiende a las personas que acuden a verlo.
3. - Toma taquigráficamente dictados.  
Los transcribe a máquina, copia artículos, etc. .  
Archiva, recibe, registra o despacha correspondencia.
4. - Vigila, despacha asuntos del director general.  
Supervisa limpieza de oficina.

*Sistema Organización Lineal (Organigrama)*

De los diversos sistemas de organización existentes, se ha elegido el de organización lineal, en la cual la autoridad de responsabilidad correlativas, se transmiten íntegramente por una sola línea para cada persona o grupo.

En este sistema cada individuo no tiene sino un solo jefe para todos los aspectos, ni recibe ordenes más que de él, ya que él solo reporta.

AFORE PROVIDA, S.A. de C.V., lo eligió por considerarlo, sencillo y claro, no existen conflictos de autoridad ni fugas de responsabilidad, se facilita la rapidez de acción, se crea una firme

disciplina, porque cada jefe adquiere toda su autoridad, ya que para sus subordinados es el único que lo posee.

### *Los Sistemas de Control para la AFORE*

El control en AFORE PROVIDA, S.A. DE C.V. principia con el proceso de planeación haciendo referencia a las estrategias, políticas, y objetivos. La finalidad del proceso de control es garantizar que el desempeño real se ajuste a lo esperado, o bien que los planes sean modificados según lo exijan las circunstancias.

Los pasos a seguir para establecer el control en la AFORE son los siguientes:

- Establecer las normas de desempeño.
- Medir el desempeño.
- Proporcionar retroalimentación de los resultados.
- Comparar los resultados con las normas.
- Tomar medidas correctivas.

### *Establecimiento de las Normas*

1. El trabajador deberá tener lealtad hacia la AFORE.
2. Las inversiones deben garantizar el pago de los intereses.
3. La información entregada al cuentahabiente se hará en forma transparente.
4. Se manejarán los recursos de manera eficiente.

5. Que haya comunicación interdepartamental para la mayor comprensión en beneficio de los cuentahabientes.
6. Que los funcionarios del consejo no tengan ninguna relación de parentesco, vínculo laboral o financiero con los accionistas.
7. Que los contralores normativos sean nombrados por la asamblea de accionistas de la AFORE para medir el desempeño.

### *Medición del Desempeño*

Se elaborarán mecanismos para medir el desempeño en las variables que permitan a los directivos determinar si los planes estratégicos en contraste con asuntos de menor importancia están llevándose a cabo. Las mediciones pueden ocurrir en tres momentos: antes, durante y después del desempeño.

### *Proporcionar Retroalimentación de los Resultados*

La retroalimentación es otra fase del proceso de control, gracias a la retroalimentación del desempeño es posible comparar los resultados reales con los proyectados e intentar introducir ajustes donde sea necesario.

### *La retroalimentación se puede destinar :*

- \* A los individuos u organización que van a ser medidos.
- \* Los directivos de las unidades organizacionales medidas.
- \* Directivos de nivel superior.

\* Unidades de personal.

Las técnicas de planeación y control entre ellas la PERT (técnica de evaluación y revisión de programas) . Son idóneas para vigilar servicios, proyectos, programas que son de la incumbencia de varios departamentos.

### *Comparar el Desempeño y las Normas.*

Si ya se establecieron las normas de desempeño, después de la medición y retroalimentación se ve si el desempeño se ajusta a las normas. Si el desempeño cumple con las normas o las supera, los directivos de la AFORE podrán tranquilizarse. Si no se ajusta a ellas el proceso de comparación podrá incluir el estudio de las causas de las deficiencias o la aplicabilidad de las normas.

### *Cómo Tomar Medidas Correctivas.*

El análisis de las desviaciones respecto a las normas puede revelar problemas que requieran una acción correctiva; y el análisis de las desviaciones puede indicar defectos en las normas y emprender medidas correctivas cuando sea necesario cierra el ciclo de control.

### *Departamento de Finanzas.*

En este departamento se define las aspiraciones financieras de la organización y la asignación de los recursos que habrá de realizarse para garantizar el cumplimiento de tales premisas; así como la contabilidad de las empresas.

Este departamento cuenta con dos subdepartamentos que son el de contabilidad y el de inversión.

En el subdepartamento de contabilidad se manejan con transparencia los activos, pasivos y capital de la AFORES, a través de un balance general.

Entre las principales cuentas de activo que manejamos están:

Activo Circulante: Efectivo, bancos, valores realizables, cuentas por cobrar, inventarios, otros activos circulantes.

Activo Fijo: Maquinaria y equipo.

Pasivo: Acreedores diversos, otros pasivos.

Por último el capital contable: Capital social y Reserva.

También en el subdepartamento de contabilidad se maneja un Estado de Resultados con el objeto de conocer la utilidad generada dentro de la AFORES.

El subdepartamento de contabilidad también se encarga de el manejo de las cobranzas de las cuentas individuales que aportan nuestros clientes (Trabajadores afiliados).

Otro subdepartamento es el de inversiones, cuya importancia es hacer una correcta planeación de las inversiones ya que los efectos de una decisión inadecuada en los resultados de la organización, son de graves consecuencias.

Este subdepartamento tiene el objetivo de la identificación de las mejores alternativas de inversión y la optimización de las mismas.



Para llevar a cabo una buena inversión, se debe tomar en cuenta una buena planeación.

El personal que integra el departamento de finanzas es:

- \* El gerente de finanzas.- Se va a encargar de verificar que las operaciones realizadas por la AFORE sean manejadas con la transparencia que exige la CONSAR.

Se va a encargar de identificar las opciones de inversión mas rentables para la AFORE.

- \* El contador público.- Se encarga de realizar balances generales y estados. de resultados, así como manejar las cuestiones fiscales de la AFORE; y en cuanto a los clientes, se encarga de recibir las aportaciones y actualiza las cuentas de cada trabajador.
- \* Auxiliar de contabilidad.- Se encarga de apoyar en su departamento y de realizar cobros a las empresas y/o clientes individuales.

El número de personas para este departamento es:

Puesto	Escolaridad	Experiencia	Edad
Gerente de Finanzas	Contador Público	3 años y uno en bolsa de Valores	30 - 35 años
Contador Público	Contador o Pasante	2 años	23 - 30 años
Aux. de Contabilidad	Técnica	2 años	23 - 30 años

*Departamento de Ventas.*

El departamento de ventas es el encargado de captar clientes a la AFORE. Además de brindar atención y servicio a los clientes actuales y futuros.

En atención a clientes.- Se podrá entregar de manera individual y personal, los estados de cuenta a los trabajadores, y se atenderán a los clientes futuros con pláticas personales y folletos explicativos de los beneficios que otorga nuestra AFORE.

Los ejecutivos de ventas.- Se encargan de asistir a Sindicatos, empresas y lugares donde se puedan captar nuevos clientes. Proporcionan información de beneficios y ganancias que van a obtener al invertir con nosotros. Deben identificar los nichos potenciales de captación de clientes(ya que trabajan por comisión).

La mercadotecnia es la encargada de elaborar estrategias para proyectar la imagen de la AFORE. Esta proyección se logrará por medio de publicidad y promoción.

La publicidad consistirá en darse a conocer por medio de periódicos, folletos, revistas y anuncios de radio. Otra función es la de solicitar permisos en las empresas para colocar folletos en sus pizarrones de información.

La promoción consistirá en brindar mejores rendimientos que la competencia, esto se pretende por medio de:

- \* Atención a clientes personalizada.
- \* Anunciarse en autotransportes

El personal que requiere el departamento de ventas es:

PUESTO	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	EDAD
Gerente de ventas	Lic. en Mercadotecnia 100% ingles	3 años	30-35 años
Atención a clientes	Técnico Mujer	1 año	18-30 años
Ejecutivo de ventas	L.A.E.	1 año en ventas	23-50 años
Aux. de MKT	Técnico o pasante	2 años	25-35 años

En este punto cabe destacar que la captación de clientes se debe en gran medida a la fuerza de ventas, es por eso que diseñaremos para nuestros promotores las siguientes tácticas y técnicas:

- \* Conocimiento del viejo sistema de jubilaciones.
- \* Conocimiento del nuevo sistema de jubilaciones.
- \* En general, los varones afilian a las mujeres y así recíprocamente.
- \* Se cuenta con un soporte de folletos para la entrevista con nuestro posible cliente.
- \* Se destacan las garantías de seriedad, rentabilidad, conocimiento y seguridad.

- \* En una elevada proporción, los vendedores van a los domicilios particulares antes que a las empresas.
- \* Se privilegia la personalidad del vendedor.
- \* El vendedor debe ser agente del cambio cultural, que anteponga el largo al corto plazo.
- \* El vendedor no se ocupa sólo de la venta, su principal interés radica en darle el servicio al cliente después de la venta.

En relación con los tres principales actores del nuevo sistema, los administradores, el cliente y el vendedor, se sugirió que para nuestra promoción los promotores provengan de las siguientes actividades profesionales:

- \* Agentes de seguros.
- \* Promotores en entidades financieras.
- \* Turismo y hotelería.
- \* Maestros de primaria y secundaria.
- \* Vendedores en medios de comunicación masivos.
- \* Promotores de propaganda médica.
- \* Promotores de ventas a grandes clientes y supermercados.
- \* Vendedores de cosméticos que se apoyan en las ventas por círculos de amistades o en reuniones sociales.
- \* Los profesionales en general, estudiantes universitarios y las amas de casa dieron también buenos resultados.

Se decidió éste aspecto ya que éstas actividades desarrollan las habilidades necesarias para lograr nuestro objetivo, tales habilidades desarrollan la comunicación, la relaciones sociales , etc.

La capacitación de los promotores se dará en tres modalidades:

- \* Conferencias y seminarios con destino específico a ejecutivos, grupos de vendedores de las administradoras de fondos y sindicalistas.
- \* Capacitación interna por parte de las administradoras de fondos.
- \* Cursos proporcionados por las entidades educativas.

Aquí cabe señalar que el proyecto más exitoso en Argentina consistió en un curso de formación de fuerzas de ventas que organizó la Universidad Argentina de la Empresa y que constaba de seis módulos:

- \* Introducción al nuevo sistema de pensiones.
- \* Administración de fondos
- \* Aspectos legales
- \* Características del negocio e inversiones
- \* Administración de recursos humanos
- \* Técnicas de ventas.

Las inversiones posibles para garantizar el pago de intereses sobre las aportaciones individuales fueron estudiadas y aprobadas por los especialistas financieros que intervienen en el consejo de administración.

Dada la poca información que al momento hay respecto a las AFORE, estamos proponiendo las siguientes formas de inversión:

Invertir en Operadoras de Fondo de Inversión, ya que las condiciones actuales por las que atraviesa el país, hace necesario un mejor manejo de las inversiones para incrementar y proteger la inversión de los

trabajadores. El mercado de Fondos de Inversión en México capta alrededor de 60 mil millones de pesos y se operan alrededor de 250 fondos, lo que garantiza una seguridad en las inversiones.

En E.U. se han logrado buenos beneficios, captando más del 40% de los recursos del sistema financiero "más que los bancos y las casas de bolsa"; y en México apenas representa el 4% de la captación total del sistema financiero.

### *Proyecciones.*

Las siguientes proyecciones se harán con el motivo de presentar una cifra aproximada del monto de capital de los trabajadores, que tendrán en cierto periodo de tiempo.

Estas proyecciones se harán bajo supuestos inflacionarios y motivos de retiro de su capital.

1. El primer caso es el de una persona que gana 2 salarios mínimos y hace sus aportaciones bimestrales. Esta persona acaba de afiliarse al IMSS. Suponiendo que dura los 35 años para su pensión, ¿cuánto obtendrá en este tiempo si el salario mínimo es en la actualidad de \$677.04?

La aportación bimestral es de el 7% del salario mínimo que es de \$94.78. AFORE PROVIDA esta dando un interés de 24%.

$$R [(1+i) \cdot t / i]$$

$$[(1.04) \cdot 1 / .04] = 8,944,229.4$$

2. El segundo caso es el de una persona que gana 2 salarios mínimos y hace sus aportaciones. Esta persona ya había trabajado 5 años por lo que

acumuló un capital de \$ 3,472.75, el cual desea invertir en nuestra AFORE. ¿Cuánto dinero recibirá dentro de 30 años que es cuando se le pensionará?

$$(1.04)^{30} = 4,042,728.5$$

$$[(1.04)^{30} - 1 / .04] = 2,756,033.9$$

3. El tercer caso es el de una persona que gana dos salarios mínimos. Esta persona lleva trabajando 3 años y tiene un capital acumulado de \$ 1,958.37 y lo desea invertir con nosotros. Suponiendo que esta persona sufre un accidente y muere a los 10 años de haber invertido su capital ¿cuánto dinero tendrá en esos 10 años?

$$S = 1,958.37 (1.04)^{10} = 20,601.32$$

$$S = 94.78 [(1.04)^{10} - 1 / .04] = 22,556.75$$

$$43,158.07$$

## *CAPÍTULO VI.*

### *DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS AFORE ACTUALES*



# *DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS ACTUALES AFORE*

---

## **1. Características Generales de las AFORE Actuales**

---

El 27 de enero de 1997 comenzó la competencia entre instituciones por el manejo de los ahorros para el retiro (que aproximadamente será de 3 mil millones de dólares de aproximadamente 10 millones de personas) y que en total fueron 17 las AFORE autorizadas por la CONSAR, las cuales están respaldadas por bancos y aseguradoras, tanto nacionales como extranjeras. Con la autorización de dichas entidades puede captar clientes desde el 3 de febrero de 1997.

Las AFORE que satisficieron las condiciones de operación y funcionamiento previstas por las disposiciones normativas, se describen y se hace un análisis breve a continuación:

AFORE:	Siglo XXI
SIEFORE:	Pendiente
Director de la AFORE:	Jorge Espinoza de los Reyes
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	
Banco:	Ixe Banco (50% serie B)

Aseguradora:

Otro: IMSS (50% serie A)

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: ¿?

Capital Inyectado: ¿?

Trabajadores Afiliados: 15,034

Mercados Objetivo: 17.0% (1,677,432 trabajadores)

Lleva de su mercado 1%

Objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 366 puntos de venta+36 sucursales dentro del IMSS.

Cajeros Automáticos: Ninguno

Producto Específico Ninguno

Adicional:

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 559-2210; Larga Distancia

Asesoría: Gratuita: 01800 849 2121

AFORE: Atlántico - Promex

SIEFORE: Pendiente

Director de la AFORE: José Alfredo Reynoso Ruiz

Socios Nacionales.

Grupo Financiero: GMB - Atlántico (50%)

Banco: Promex (50%)

Aseguradora:

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: ¿?

Capital Inyectado: ¿?

Trabajadores Afiliados: 56,022

Mercados Objetivo: 5.0% (493,362 trabajadores)

Lleva de su mercado 11%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 650 puntos de venta

Cajeros Automáticos: Si

Producto Específico Ninguno

Adicional:

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 682-1260 y 687-5606

Asesoría: Larga Distancia Gratuito: 01800 96466 y  
00724

AFORE: Banamex

SIEFORE: SIEFORE Banamex N.1

Director de la AFORE: José J. Marrón Cajica

Socios Nacionales.

Grupo Financiero: Banamex (99.9%)

Banco:

Aseguradora:

Otro: Accival (0.01%)

Socios Extranjeros.

Banco:

*DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS AFORE 130*

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: 2,800

Capital Inyectado: ¿?

Trabajadores Afiliados: 728,475

Mercados Objetivo: 17.0% (1,677,432 trabajadores)

Lleva de su mercado objetivo, el: 43%

Servicios.

Red de Sucursales: 841

Cajeros Automáticos: Si

Producto Específico Tarjeta de consulta de saldo vía cajero.

Adicional:

Boletín Informativo: No

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): ---

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 23 673.

AFORE: Bancomer

SIEFORE: SIEFORE Bancomer Real

Director de la AFORE: Ralf Peters Castilla

Socios Nacionales.

Grupo Financiero: Bancomer (51%)

Banco:

Aseguradora:

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora: Aetna (36%)

AFP: Santa María (13%)

Otro:

Fuerza de Promotores: 3,500 promotores y 300 empleados de planta.

Capital Inyectado: Aproximadamente 130 millones de dólares.

Trabajadores Afiliados: 927,245

Mercados Objetivo: 17.0% (1,677,432 trabajadores)

Lleva de su mercado 55%

objetivo, el

Servicios.

Red de Sucursales: 1,200 centros de atención.

Cajeros Automáticos: Si

Producto Específico Tarjeta de estado de cuenta, software de  
Adicional: cálculo de la pensión.

Boletín Informativo: Si

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): ---

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
90386.

AFORE: Bancrecer Dresdner

SIEFORE: Bancrecer Dresdner I -1 SIEFORE

Director de la AFORE: Javier Espinoza Villareal

Socios Nacionales:

Grupo Financiero: Bancrecer (51%)

Banco:

Aseguradora: Allianz México (5%)

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco: Dresdner (44%)

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: 4,000

Capital Inyectado:	¿?
Trabajadores Afiliados:	126,095
Mercados Objetivo:	7.0% (690,707 trabajadores)
Lleva de su mercado objetivo, el:	18%
Servicios.	
Sucursales:	Red de 1,031 sucursales en Bancrecer
Cajeros Automáticos:	No
Producto Específico	Libretafore
Adicional:	
Boletín Informativo:	En proyecto
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): 230-5995. Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 90110.
AFORE:	
SIEFORE:	Bitall
Director de la AFORE:	SIEFORE Bitall S1 de Renta Real Jorge Steve Recolns
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	Bitall (51%)
Banco:	
Aseguradora:	
Otro:	
Socios Extranjeros.	
Banco:	
Aseguradora:	ING America Insurance Holding (49%)
AFP:	
Otro:	
Fuerza de Promotores:	1,450 promotores y 180 de planta
Capital Inyectado:	Aproximadamente 19 millones de dólares
Trabajadores Afiliados:	461,226

Mercados Objetivo:	17.0% (1,677,432 trabajadores)
Lleva de su mercado objetivo, el:	27%
Servicios.	
Red de Sucursales:	1,120 sucursales y esperan llegar a 1500 para fin de año.
Cajeros Automáticos:	Si
Producto Específico Adicional:	Tarjeta electrónica y consulta de saldos en cajero Bital.
Boletín Informativo:	Ninguno
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): 721-3118 y 721 3390. Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 90417.
AFORE:	Capitaliza
SIEFORE:	Pendiente
Director de la AFORE:	
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	
Banco:	
Aseguradora:	
Otro:	G.E Capital de México (0.01%)
Socios Internacionales:	
Banco:	
Aseguradora:	
AFP:	
Otro:	G.E Capital Assurance (99.9%)
Fuerza de Promotores:	
Capital Inyectado:	¿?
Trabajadores Afiliados:	1,187
Mercados Objetivo:	3.0% (296,017 trabajadores).

Lleva de su mercado 0%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 12 sucursales especializadas durante 1997.

Cajeros Automáticos: Ninguno

Producto Específico Ninguno

Adicional:

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 257-9555.

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
849 2274.

AFORE: Confía Principal

SIEFORE: Pendiente

Director de la AFORE:

Socios Nacionales.

Grupo Financiero:

Banco: Confía (51%)

Aseguradora:

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora: Principal Internacional (49%)

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: ¿?

Capital Inyectado: ¿?

Trabajadores Afiliados: 9,852

Mercados Objetivo: 6.5% (641,371 trabajadores).

Lleva de su mercado 2%

objetivo, el:



Servicios.

Red de Sucursales: 311 sucursales, 167 especializadas en 25 ciudades.

Cajeros Automáticos: Ninguno

Producto Específico Ninguno

Adicional:

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 420-2900.

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
349 Retiro (738-476).

AFORE: Garante

SIEFORE: Garante I SIEFORE

Director de la AFORE: Juan Fernández

Socios Nacionales.

Grupo Financiero: G.F Serfin (51%)

Banco:

Aseguradora:

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco: Citibank (40%)

Aseguradora:

AFP: AFP Habitat (9%)

Otro:

Fuerza de Promotores: 4,00 promotores y 300 empleados de planta.

Capital Inyectado: Aproximadamente 80 millones de dólares.

Trabajadores Afiliados: 274,858

Mercado Objetivo: 17.0% (1,677,432 trabajadores).

Lleva de su mercado 16%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 600 sucursales, 28 especializadas

Cajeros Automáticos: Ninguno

Producto Específico Todos los servicios gratuitos

**Adicional:**

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): ---

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
00811.

AFORE: Génesis

SIEFORE: SIEFORE Génesis

Director de la AFORE: Daniel Olivares Guillén

**Socios Nacionales.**

Grupo Financiero:

Banco:

Aseguradora: Seguros Génesis Met-Life (99.9%)

Otro: Personas Físicas (0.01%)

**Socios Extranjeros.**

Banco:

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: 1,500 promotores

Capital Inyectado: Aproximadamente 40 millones de dólares.

Trabajadores Afiliados: 19,449

Mercados Objetivo: 5.0% (493,362 trabajadores).

Lleva de su mercado 4%

objetivo, el:

**Servicios.**

Red de Sucursales: 15 centros de afiliación.

Cajeros Automáticos: Ninguno

*DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS AFORE 137*

Producto Específico Paquete de garantías de servicio, audio  
Adicional: voice.

Boletín Informativo: Ninguno

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F):201-1660.

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
502 4600.

AFORE: Inbursa

SIEFORE: Inbursa SIEFORE

Director de la AFORE: Roberto Isacc Rodríguez

Socios Nacionales.

Grupo Financiero:

Banco: Banco Inbursa 100%

Aseguradora:

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora:

AFP:

Otro:

Fuerza de Promotores: 4,000 promotores

Capital Inyectado: Aproximadamente 13 millones de dólares.

Trabajadores Afiliados: 52,474

Mercados Objetivo: 5.0% (493,362 trabajadores)

Lleva de su mercado 11%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 52 sucursales, módulos de afiliación en  
Sanborns y Sears dando en total 127.

Cajeros Automáticos: Si

Producto Específico Sistema de cálculo individual (disquete).

Adicional:

Boletín Informativo: Ninguno  
Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 325-0500.  
Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
849 1000.

AFORE: Previnter  
SIEFORE: SIEFORE Previnter  
Director de la AFORE: Guillermo Heredia Cabarga

Socios Nacionales.

Grupo Financiero: G.F Inverlat (alianza operativa)  
Banco:  
Aseguradora:  
Otro:

Socios Extranjeros.

Banco: Scotla Bank (10%)  
Aseguradora: Boston AIG Co. (90%)  
AFP: Experiencia de Boston y AIG Co.  
Otro:

Fuerza de Promotores: 3,000 promotores  
Capital Inyectado: Aproximadamente 100 millones de dólares.  
Trabajadores Afiliados: 75,696  
Mercados Objetivo: 10.0% (986,725 trabajadores)  
Lleva de su mercado 8%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 317 sucursales y 32 centros especializados.  
Cajeros Automáticos: Si a futuro.  
Producto Específico Ninguno.

Adicional:

Boletín Informativo: trimestral.

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 728-1728.

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800  
709 54.

AFORE: Profuturo GNP

SIEFORE: Fondo Profuturo SIEFORE.

Director de la AFORE: Eduardo Silva.

Socios Nacionales.

Grupo Financiero:

Banco: BBV (25%)

Aseguradora: GNP (51%)

Otro:

Socios Extranjeros.

Banco:

Aseguradora:

AFP: Provida de Chile (24%).

Otro:

Fuerza de Promotores: 6,000 promotores

Capital Inyectado: Aproximadamente 80 millones de dólares.

Trabajadores Afiliados: 483,200

Mercados Objetivo: 15.0% (1,480,087 trabajadores)

Lleva de su mercado 33%

objetivo, el:

Servicios.

Red de Sucursales: 142 sucursales especializadas.

Cajeros Automáticos: Ninguno

Producto Específico Teléfono de asesoría y consultas.

Adicional:

Boletín Informativo: Informafore.

Teléfonos de Asistencia y Local (D.F): 278-6000.

Asesoría: Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800

*DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS AFORE 140*

55555.

AFORE:	Sólida Banorte.
SIEFORE:	Fondo Sólida Banorte SIEFORE.
Director de la AFORE:	José Ramón Palacios Ortega.
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	Banorte (99.99%)
Banco:	
Aseguradora:	
Otro:	Personas Físicas (0.01%)
Socios Extranjeros.	
Banco:	
Aseguradora:	
AFP:	
Otro:	
Fuerza de Promotores:	1,500 promotores y 500 empleados de planta.
Capital Inyectado:	Aproximadamente 25 millones de dólares.
Trabajadores Afiliados:	220,254
Mercados Objetivo:	7.0% (690,707 trabajadores)
Lleva de su mercado objetivo, el:	32%
Servicios.	
Red de Sucursales:	40 centro de afiliación (Banorte y Bancen)
Cajeros Automáticos:	Ninguno
Producto Específico	Consulta telefónica.
Adicional:	
Boletín Informativo:	Ninguna
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): ---.
	Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 849 1548.

AFORE:	Santander Mexicano.
SIEFORE:	Ahorro Santander Mexicano
Director de la AFORE:	Manuel Reynaund
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	G.F Santander Mexicano
Banco:	
Aseguradora:	
Otro:	
Socios Extranjeros.	
Banco:	
Aseguradora:	
AFP:	
Otro:	
Fuerza de Promotores:	5,500 promotores
Capital Inyectado:	Aproximadamente 100 millones de dólares.
Trabajadores Afiliados:	550,590
Mercados Objetivo:	17.0% (1,677,432 trabajadores)
Lleva de su mercado objetivo, el:	33%
Servicios.	
Red de Sucursales:	60 centros de servicios + 180 puestos de afiliación.
Cajeros Automáticos:	Si
Producto Específico	Sistema de autoconsulta telefónica, previsoft
Adicional:	
Boletín Informativo:	Si
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): 262-6000. Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 849 2367.

*DESCRIPCIÓN Y PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS AFORE 142*

AFORE:	Tepeyac
SIEFORE:	SIEFORE Tepeyac
Director de la AFORE:	Fernando Eraña
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	
Banco:	
Aseguradora:	Seguros Tepeyac (99.9%)
Otro:	Personas Físicas (0.01%)
Socios Extranjeros.	
Banco:	
Aseguradora:	Mapfre (España)
AFP:	
Otro:	
Fuerza de Promotores:	3,500 promotores
Capital Inyectado:	Aproximadamente 7 millones de dólares.
Trabajadores Afiliados:	9,709
Mercados Objetivo:	3.5% (345,354 trabajadores).
Lleva de su mercado objetivo, el:	3%
Servicios.	
Red de Sucursales:	5 oficinas divisionales, 110 puntos de venta, 34 oficinas delegacionales.
Cajeros Automáticos:	Ninguno.
Producto Específico	Sistema de autconsulta telefónica: "Centel".
Adicional:	
Boletín Informativo:	Ninguno.
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): 230 -7099. Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 849 5252.



AFORE:	Zurich
SIEFORE:	Pendiente
Director de la AFORE:	Enrique Peña Velázquez
Socios Nacionales.	
Grupo Financiero:	
Banco:	
Aseguradora:	Zurich Vida (77.00%)
Otro:	Personas Físicas (23.00%)
Socios Extranjeros.	
Banco:	
Aseguradora:	
AFP:	
Otro:	
Fuerza de Promotores:	¿?
Capital Inyectado:	¿?
Trabajadores Afiliados:	8,114
Mercados Objetivo:	5.0% (493,362 trabajadores).
Lleva de su mercado objetivo, el:	2%
Servicios.	
Red de Sucursales:	10 sucursales en 18 meses.
Cajeros Automáticos:	Ninguno.
Producto Específico Adicional:	Sistema de audio respuesta y consulta (touch screen).
Boletín Informativo:	Ninguno.
Teléfonos de Asistencia y Asesoría:	Local (D.F): 281-1300. Larga Distancia (Servicio Gratuito): 01800 849 3224.

Nota: Datos recaudados hasta el 30 de junio de 1997.

## 2. SERVICIOS

---

Para la selección de una AFORE es importante considerar las comisiones y el nombre de la institución, pero también es importante tomar en cuenta los servicios que estas instituciones dan. En primera instancia está el estado de cuenta que le ofrecerá al trabajador la evolución del patrimonio no sólo con las aportaciones bimestrales que realiza la empresa, el trabajador y el gobierno, sino también los rendimientos derivados de las ganancias de acuerdo a la SIEFORE que se seleccione. A continuación haremos un análisis de éste servicio para evaluar las diferencias entre las AFORE.

De las 17 AFORE, Banamex es la institución que más estados de cuenta ofrece ya que proporciona 8 al año que equivale a uno cada mes y medio. Bital y Garante ofrecen 6 al año, Bancomer, Bancrecer, Dresdner, Capitaliza, Inbursa, Previnter, Santander y Zurich, ofrecen 4 estados de cuenta al año. Confía, Principal y Sólida Banorte, ofrecen 3 al año, es decir, uno cada cuatrimestre. AFORE XXI, Atlántico Promex, Génesis y Profuturo, sólo otorgan 2 al año; y por último, Tepeyac es la única AFORE que sólo da un estado de cuenta al año.

Por otro lado, son 6 de las 17 AFORE que ofrecen la posibilidad de consulta a través de cajeros automáticos o los que llevan el seguimiento por medio de una libreta como es el caso de la Libretafore de Bancrecer Dresdner.

Asimismo, las AFORE han establecido diferentes mecanismos de contacto con sus trabajadores, tales mecanismos son los boletines informativos, Internet y mediante llamadas telefónicas de larga distancia

sin costo (01800), de esta forma tenemos que Bancomer, Previnter, Profuturo y Santander ya tienen establecido sus propios boletines informativos, mientras que Bancrecer Dresdner lo tiene en proyecto. Su periodicidad en algunos casos coincide con el estado de cuentas y se anexa, mientras que en otros casos está disponible en los módulos y centros de atención.

Otro mecanismo de comunicación es por medio del Internet, en este solo 6 de las 17 AFORE tienen página donde promocionan las AFORE ya sea como parte de la página principal (home page) del grupo financiero al que pertenecen o en particular con una página específica. Estas 6 son: Abaco, Banamex, Bancomer, Bitel, Banorte y Previnter.

Otro de los servicios con los que cuentan las AFORE es el desarrollo de un producto distintivo que puede ser desde una libreta para el seguimiento (Libretafore de Bancrecer) así como un software, en este último, Bancomer, Inbursa y Santander ofrecen un disquete para el cálculo de la pensión individual, al cual se le cargan los datos de las contribuciones y se proyecta a diferentes fechas el capital, los intereses, así como las comisiones. Lo anterior no solo permite proyectar el ingreso estimado para la fecha de retiro - considerando diferentes supuestos - , sino también, en algunos casos permite realizar una evaluación cuantitativa entre una y otra AFORE.

Como se puede observar existen otros factores que son importantes tomar en cuenta en la selección de la AFORE.

### **3. COMISIONES**

---

Las comisiones que cobrará cada administradora se describen en forma comparativa en el siguiente cuadro:



En el último renglón del cuadro que se presenta se puede ver los descuentos que las distintas Afore pueden otorgar, y que pueden ser por antigüedad del trabajador registrado o por realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual.

Los cambios que se están observando en la comisiones presenta la competencia que están percibiendo las Afore y hacen necesario una adecuación con el afán de atraer a los trabajadores a que se afilien.

Cabe destacar que el porcentaje de comisiones que cobrarán las Afore sobre flujo es de los más bajos si lo comparamos con los de otros sistemas, como en el caso de Estados Unidos, Chile, Argentina y Perú.

#### 4. CASO PRÁCTICO: IMPACTO DE LAS COMISIONES EN EL RENDIMIENTO DE LAS APORTACIONES.

---

Sin duda alguna una de las principales interrogantes del trabajador se refiere al impacto que causarán las comisiones sobre el rendimiento de sus aportaciones. Para calcular el efecto, se preparó un ejercicio que muestra la tendencia que tendrían los saldos y comisiones transcurrido el primer año de operaciones de las distintas Afore, sin tomar en cuenta la edad del trabajador.

Para el cálculo del ejercicio que se presenta, los supuestos anuales fueron:

- \* Una inflación del 17%,
- \* el rendimiento de 21.50%,
- \* un salario diario integrado de \$132.25 (aproximadamente un sueldo nominal de 3 mil 200 pesos mensuales), y un saldo en la subcuenta de retiro de 7 mil 331.94 pesos.

Este ejercicio está revisado y actualizado con las siguientes modificaciones:

1. La Afore Capitaliza aplica una bonificación de 100% sobre la comisión por manejo de saldos el primer año.
2. Se calculó el promedio de la comisión sobre flujos que cobrará la Afore Banamex por los primeros seis bimestres de operación (del cuarto bimestre de 1997 al tercer bimestre de 1998), resultando una tasa de 1.05833%, y haciendo el redondeo a 1.06%).
3. En el caso de Previnter se ajusta la comisión a la baja quedando en 1.55% la comisión sobre salario base de cotización (antes estaba en 1.60%). Asimismo se está ajustando la comisión sobre saldo de un 0.85% a cero comisión por este rubro.
4. Se elimina el gravamen del IVA a las comisiones.

Respecto a la Cuenta Concentradora, se toma el promedio del total de las comisiones de las Afore, para estimar la comisión que podría cobrar. Hasta el momento, las autoridades no han presentado el cobro que esta cuenta cobrará.

*Nota de calculo:*

Se consideró un salario base de cotización anual de \$47,610 (5 S.M.G.), que representa un sueldo nominal aproximado de \$3,200 mensuales.

Se supone una inflación anual del 17% de julio de 1997 a junio de 1998.

El rendimiento anual de la Cuenta Concentradora es de dos puntos sobre la inflación (19%).

La aportación anual tripartita se obtiene de multiplicación el salario base de cotización anual por 6.5% (2% de retiro y 4.5% de Cesantía y Vejez) más la Cuota Social del 5.5% de salario mínimo anual de D.F. (\$523.71)

- (1) Se considera el promedio de las comisiones que cobrarán durante el primer año.
- (2) Durante el primer año no se cobrará esta comisión.
- (3) Para estimar la comisión que cobrará la Cuenta Concentradora por los servicios que prestará, se calculó en base al promedio de las comisiones de las Afore.

El calculo de comisiones se hizo en base a las publicaciones en D.O.F. de las Estructuras de Comisiones hasta el 8 de mayo de 1997.

Para el calculo del ejercicio a un año de los saldos para las 17 Afore que integran el mercado se consideran los siguientes supuestos:

1. Inflación de 17%
2. Rendimiento de 21.5%
3. Salario diario integrado de 132.25 pesos (que equivale aproximadamente un sueldo nominal de tres mil 200 pesos mensuales)
4. Saldo en la subcuenta de retiro de siete mil 331.94 pesos.

Este ejercicio está revisado y actualizado con las siguientes modificaciones:

1. La Afore Capitaliza aplica una bonificación de 100% sobre la comisión por manejo de saldo el primer año.
2. Se calculó el promedio de la comisión sobre flujos que cobrará la Afore Banamex por los primeros seis bimestres de operación (del cuarto bimestre de 1997 al tercer bimestre de 1998), resultando una tasa de 1.05833%.
3. En el caso de Previnter se ajusta la comisión a la baja quedando en 1.55% la comisión sobre salario base de cotización (antes estaba en 1.60%). Asimismo, se está ajustando la comisión



sobre saldo de 0.85% a cero comisiones en este rubro. Esta comisión se modificó el 12 de mayo.

4. Se elimina el gravamen del IVA a las comisiones.

Respecto a la Cuenta Concentradora, se toma el promedio del total de las comisiones de las Afores, para estimar la comisión que podría cobrar. Hasta el momento, las autoridades no han presentado el cobro que esta cuenta cobrará.

Los cambios que se están observando en las comisiones presenta la competencia que están percibiendo las Afore y hacen necesario una adecuación con el afán de atraer a los trabajadores a que se afilien.

El ejercicio que se presenta solo se considera el primer año de vida de las Afore -tomando en cuenta los supuestos que se mencionan- y no toma en cuenta la edad del trabajador.

**EJERCICIO DE SALDOS Y COMISIONES PARA LAS DIFERENTES AFORES A UN AÑO.**

AFORE	AFOREACIÓN ANUAL TRIPARTITA	COMISIÓN SOBRE SALARIO BASE DE COFINCIACIÓN		SUBTOTAL	SALDO SAR AL 3 <sup>ER</sup> BIM 97	SUBTOTAL	RENDIMIENTO ANUAL 21.50%	COMISIÓN SOBRE SALDO		SUBTOTAL	COMISIÓN SOBRE RENDIMIENTO REAL %	SUBTOTAL	TOTAL DE COMISIONES	SALDO AL FINAL DEL 1 <sup>ER</sup> AÑO	% DE COBRO DE COMISIONES APORTACIONES
		%	COMISIÓN					%	COMISIÓN						
Afore XXI	3,618.36	1.65%	785.57	2,832.79	7,331.94	10,164.73	2,185.41	0.99%	122.27	12,350.15	20.00%	12,227.88	907.84	12,227.87	25.09%
Atlantico Promex	3,618.36	1.40%	666.54	2,951.82	7,331.94	10,283.76	2,211.00			12,494.77	112.45	12,382.32	778.99	12,382.31	21.53%
Banamex <sup>(1)</sup>	3,618.36	1.06%	503.87	3,114.49	7,331.94	10,446.43	2,245.98			12,692.41		12,692.41	503.87	12,692.41	13.93%
Bancomer	3,618.36	1.70%	809.37	2,808.99	7,331.94	10,140.93	2,180.30			12,321.23		12,321.23	809.37	12,321.23	22.37%
Bancrecer Dresdner	3,618.36			3,618.36	7,331.94	10,950.30	2,354.31	4.75%	631.97	13,304.61		12,672.64	631.97	12,672.64	17.47%
Bital	3,618.36	1.68%	799.85	2,818.51	7,331.94	10,150.45	2,182.34			12,332.80		12,332.80	799.85	12,332.79	22.11%
Capitaliza	3,618.36	1.50%	714.15	2,904.21	7,331.94	10,236.15	2,200.77	2.00%	(4)	12,436.92		12,438.92	712.15	12,438.92	19.74%
Confia Principal	3,618.36	0.90%	428.49	3,189.87	7,331.94	10,521.81	2,262.18	1.00%	127.84	12,784.00		12,656.16	556.33	12,656.15	15.38%
Garante	3,618.36	1.68%	799.85	2,818.51	7,331.94	10,150.45	2,182.34			12,332.80		12,332.80	799.85	12,332.79	22.11%
Genesis	3,618.36	1.65%	785.57	2,832.79	7,331.94	10,164.73	2,185.41			12,350.15		12,350.15	785.57	12,350.14	21.71%
Inbursa	3,618.36			3,618.36	7,331.94	10,950.30	2,354.31			13,304.61	33.00%	13,107.04	197.57	13,107.04	5.46%
Previnter	3,618.36	1.55%	737.96	2,880.40	7,331.94	10,212.34	2,195.65			12,407.99		12,407.99	737.96	12,407.99	20.39%
Profuturo	3,618.36	1.70%	809.37	2,808.99	7,331.94	10,140.93	2,180.30	0.50%	61.60	12,321.23		12,259.62	870.97	12,259.62	24.07%
Santander	3,618.36	1.70%	809.37	2,808.99	7,331.94	10,140.93	2,180.30	1.00%	123.21	12,321.23		12,198.02	932.58	12,198.01	25.77%
Solida Banorte	3,618.36	1.00%	476.1	3,142.26	7,331.94	10,474.20	2,251.95	1.50%	190.89	12,726.15		12,535.26	666.99	12,535.26	18.43%
Tepeyac	3,618.36	1.17%	557.04	3,061.32	7,331.94	10,393.26	2,234.55	1.00%	126.27	12,627.81		12,501.53	683.31	12,501.53	18.88%
Zurich	3,618.36	0.95%	452.3	3,166.06	7,331.94	10,498.00	2,257.07	1.25%	159.43	12,755.07		12,595.63	611.73	12,595.63	16.91%
Concentradora	3,618.36			3,618.36	7,331.94	10,950.30	2,080.56			13,030.86		13,030.86	705.71	12,325.15	19.50%

Ya analizados los resultados de éste estudio es importante que se considere también la solidez de las empresas (como ya se mencionó anteriormente) que están detrás de cada Afore y los costos de los demás servicios que prestan.

Los rendimientos que generarán las inversiones (canalizados a través de las Siefore) será otro factor contundente en la elección de la Afore, puesto que el primer reto que tendrán las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (Siefore) será superar la tasa del 2% real que garantiza la Cuenta Concentradora de acuerdo al penúltimo párrafo del artículo séptimo transitorio de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro publicado el 23 de mayo de 1996 en el Diario Oficial de la Federación.

## 5. PROCESO DE REGISTRO

---

Es importante anexar en este capítulo el proceso de registro de los trabajadores que la Comisión Nacional del Sistema para el Retiro (Consar) da a conocer en 10 puntos, y que todo trabajador debe considerar en la elección y registro de la Afore que administrará su cuenta individual de ahorro para el retiro.

Estos puntos son:

1. - Elegir libremente la Afore que más le convenga.

2. - Registrarse directamente en las oficinas de la administradora o por medio de los agentes promotores de esta, quienes deberán tener credencial de identificación con número de registro de la Consar.
3. - Presentar la credencial del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
4. - Blanca y Azul - y acta de nacimiento o credencial de elector.
5. - Llenar y firmar la solicitud de registro y contrato, que se encontrará al reverso.
6. - Para registrar a un trabajador, la Afore tiene la obligación de informar a éste el objetivo y el funcionamiento de su ahorro para el retiro, la comisiones que le cobrará por la administración de sus recursos, y los servicios a los que tiene derecho.
7. - Para registrar a un trabajador, las Afore y sus promotores tienen prohibido ofrecer objetos o beneficios que no estén relacionados con el objeto social de la administradora. Cualquier violación a esta deberá ser denunciada a la Consar.
8. - Informarse bien antes de elegir y recordar que se tiene derecho de cambiar de Afore una vez al año.
9. - En 20 días hábiles a partir del registro, la Afore enviará al domicilio del trabajador la constancia de inscripción.
- 10.- Este trámite - de inscripción - debe ser totalmente gratuito.
- 11.- Si tiene alguna duda de los trámites de registro, los trabajadores pueden comunicarse a la Unidad de Atención de la Consar.

*CONCLUSIONES.*

*EFFECTOS QUE TENDRÁN LAS AFORE*

# *EFFECTOS QUE TENDRÁN LAS AFORE*

---

Con el anterior estudio fuimos observando una serie de fundamentos tanto económicos como financieros y demográficos, que dieron lugar a un radical cambio en el esquema del Sistema de Pensiones, atendimos a las condiciones que propiciaron el surgimiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y de su regulación. Asimismo, revisamos los últimos cambios que se realizaron en la Ley del IMSS para posibilitar el traspaso de los recursos de los trabajadores a sus cuentas individuales, se hizo una comparación del esquema anterior del Sistema de Ahorro para el Retiro con el nuevo con el fin de observar las modificaciones que se hicieron.

Se diseñó un modelo operativo de una Administradora de Fondos para el Retiro, con el fin de comprender su organización, operación y funcionamiento de la misma.

Finalmente, se realizó un estudio detallado en cuanto al servicio, socios que integran a las actuales AFORE (17 hasta ahora) y se puso especial atención a las comisiones que cobrará cada una de ella, todo ello con el fin de observar y estudiar el impacto que causarán las comisiones sobre el rendimiento de las aportaciones y con el fin último de contar con elementos de selección de una AFORE.

Ahora, con todos estos elementos, pretendemos atender los efectos tanto microeconómicos como macroeconómicos que podría traer para nuestro país la operación de las AFORE.

## 1. EFECTOS MICROECONÓMICOS

---

Con la puesta en marcha de las AFORE, el efecto microeconómico que podría crear es de formalizar hábitos de ahorro y revolucionar esquemas de trabajo dentro de las propias instituciones que les han dado vida.

Por principio de cuentas, llama la atención la intención de estimular el ahorro voluntario de los trabajadores a través de mecanismos formales. Este aspecto es novedoso no tanto porque el sistema financiero carezca de ofertas para estimularlo, sino porque con la crisis económica volvió la crisis de credibilidad en las instituciones financieras tradicionales.

Es más, basta recordar que al iniciar el SAR como un proyecto para desarrollar el ahorro en nuestro país los bancos fueron las instituciones que captaron los recursos que se generaron en ese sistema. De hecho, se comentó que la capacidad tecnológica y la cobertura eran elementos que permitían a estas instituciones ser las indicadas para desarrollar el sistema, por lo que en pocos meses los bancos podrían individualizar las cuentas y por supuesto crear los elementos necesarios para una correcta administración del ahorro. A la fecha, el balance demuestra, quizás por la coyuntura, que la banca no tuvo capacidad suficiente para responder a las demandas que fijaba el propio sistema, muy por el contrario, se crearon confusiones y desinformaciones que orillaron al Gobierno Federal a crear a la CONSAR.

Por otra parte, con la devaluación del peso se pulverizó la capacidad adquisitiva del ahorro en pesos, además de que se evidencian el sobreendeudamiento de muchas familias mexicanas. Como resultado

de la crisis económica los niveles de ingreso se deterioraron, y se estima que 40 por ciento de las familias en la ciudad de México enfrenta problemas de endeudamiento.

Pero a la par de lo anterior, de un estudio de una encuesta realizada por el Grupo de Consultoría Berumen y Asociados aplicado a 900 personas de la ciudad de México, a 744 en la ciudad de Monterrey y 725 en la de Guadalajara, se desprendió que 43% de los entrevistados declaró guardar su dinero en casa, mientras que un 32 por ciento dijo que lo tenía depositado en las cuentas de ahorros, 18 por ciento en otra cuenta bancaria y cinco por ciento en cuenta de cheques.<sup>1</sup>

En ese sentido, puede pensarse en que las AFORE bien podrían captar la capacidad de ahorro de algunos estratos de trabajadores que han logrado bajar sus niveles de endeudamiento y que hoy prefieren tener el dinero “seguro y a la mano” ante lo poco atractivo que pueden resultar o han resultado las tasas bancarias ante el fenómeno inflacionario.

Otro efecto microeconómico importante de las AFORE es que su fuerza de promotores en muchos casos no crecerá en forma significativa, pues se aprovecharán los conocimientos que tienen muchos empleados en la promoción de seguros o servicios bancarios.

Sobresalen los casos de la AFORE Inbursa, que aprovechará a Seguros Inbursa con su fuerza de cinco mil promotores, o el caso de Seguros Tepeyac con la AFORE Tepeyac, que echará mano de sus 3,500 promotores. También no hay que olvidar el caso de la AFORE Génesis, que se apoyará en 250 empleados de la aseguradora y 250 más de la compañía de rentas vitalicias.

---

<sup>1</sup> Tomado de la revista *Certeza Económica*, de abril de 1997. Pag. 78



Tal aprovechamiento de la “mano de obra” existente podría generar ahorros en varios rubros, como son la contratación y capacitación de personal, además de que se podría reducir sensiblemente el gasto de publicidad y promoción aprovechando los contactos y experiencia que han construido los agentes de seguros para contar con una clientela que puede serlo también de las AFORE.

Otro favorable efecto microeconómico consistirá en que aumentarán las sinergias entre los grupos financieros, las compañías de seguros y las AFORE. La mayor sinergia deberá darse cuando se busque obtener los mayores rendimientos para las SIEFORE. Para ello, las tesorerías de grandes instituciones bancarias jugarán un papel importante no sólo en la operación de valores, sino en el seguimiento de los distintos títulos que representen oportunidades. En el caso de las compañías de seguros la sinergia con las AFORE las obligará a realizar un manejo más eficiente de programas de rentas vitalicias.

Otro impacto microeconómico es el que puedan tener muchas AFORE si saben aprovechar la indudable experiencia de la fuerza de ventas de las compañías de seguros o Grupos Financieros, ya que es evidente que una buena capacitación del personal da un efecto multiplicador en la afiliación de trabajadores que están convencidos de las bondades del sistema de capitalización y sobre las posibilidades mismas de desarrollo económico de los promotores a través de las comisiones.

*Sobre el impacto de las comisiones de las AFORE en los trabajadores.*

En este punto queremos destacar que es evidente que los trabajadores con ingresos más altos serán el atractivo principal de las AFORE aun cuando la mayoría busque atender a todos por igual. Como

se mencionó en el capítulo 6, las AFORE, como Inbursa, han establecido como uno de sus objetivos primordiales atacar el segmento de trabajadores con mayores ingresos. Esto es así porque el monto de la comisión sobre flujo está ligada no al monto de la aportación mensual al sistema de pensiones, sino al salario base de cotización del trabajador. Esto provoca que el trabajador destine, de entrada, poco más de un 26 por ciento de su aportación a la AFORE -como es el caso de Banamex y Bancomer- sin tener aún la certeza de que las condiciones macroeconómicas validen un rendimiento real para el portafolio de la SIEFORE.

En todo caso, no podemos dejar de comentar el hecho de que otras administradoras, como Inbursa, obligan a las demás a ser más eficientes en la administración de los recursos. Por otra parte, podemos ver que aun suponiendo un escenario extremo, en donde no existiese rendimiento real, la AFORE Inbursa seguiría siendo la mejor opción, seguida por la de Banorte.

## 2. EFECTOS MACROECONÓMICOS

---

### *Sobre la inversión*

La inversión hasta hoy comprometida por las 17 instituciones que iniciaron operaciones, suma 550 millones de dólares, que incluye capital e inversiones adicionales. Esta cifra habría representado un 1.3 por ciento de la inversión fija bruta de 1996 y se estima que eroguen otros 215 millones en el presente año. Asimismo, se espera que las AFORE capten

entre 30 y 32 mil millones de pesos en el primer año de operaciones, lo que equivaldría a casi uno por ciento del PIB estimado para 1997.

### *En el empleo*

El presidente de la CONSAR, Fernando Solís Soberón, dijo que las 17 AFORE que operarán en este año, crearían 57,268 empleos directos, de los cuales 49,611 serían agentes promotores y 7,657 funcionarios. De validarse estas cifras, el empleo generado por las AFORE representaría más del 50 por ciento del empleo generado en el sector financiero en el presente año.

### *En los seguros*

La potencialidad de negocios para el mercado asegurador mexicano se verá incrementada por la creación de la figura de las rentas vitalicias y de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), con lo que dicho sector no sólo logrará aumentar sus ingresos y su participación en el PIB, que actualmente es del dos por ciento, sino que contribuirá a la formación de una verdadera cultura de previsión y prevención en el país.

En efecto, a partir del primero de julio de 1997 las compañías aseguradoras comenzarán a administrar las rentas vitalicias de los trabajadores, lo que en los primeros 12 meses de operación les significará la captación de 9 a 12 mil millones de pesos - aproximadamente entre mil y 1,400 millones de dólares -. Dicho monto a administrar, equivalente a la derrama económica actual que genera sólo el ramo de vida en México, es producto del ahorro de 35 mil trabajadores, y se incrementará conforme más personas estén en edad de jubilarse, de tal forma que

dentro de 40 años las aseguradoras manejarán las rentas vitalicias del 80 por ciento de la población jubilada.

Pero la viabilidad de tales cifras radica en la competencia de las AFORE de aseguradoras e instituciones bancarias. Grupo Nacional Provincial, Seguros Tepeyac y Génesis participan por las aseguradoras, mientras que por otra parte se encuentran instituciones bancarias como Bancomer, Banamex y Serfín, y mixtas como Inverlat, Inbursa, Bital y Bancrecer. Así, en el impacto macroeconómico no sólo se podrán observar las cifras de crecimiento del sector seguros, sino dos concepciones en la administración de pensiones.

Las aseguradoras basan su esquema de competencia en los promotores, mientras que los bancos se apoyarán indudablemente en la publicidad y el esquema de sucursales. La representación de las aseguradoras cuenta con aproximadamente 10 mil promotores, que ya han captado más de tres millones de asegurados en el seguro de grupo, aproximadamente el 33 por ciento de los derechohabientes del Seguro Social; mientras que los bancos cuentan ya con la experiencia de haber manejado el SAR por más de cuatro años.

En todo caso, lo que sí es seguro es que la competencia será muy reñida, pero si se respeta el voto individual las AFORE “aseguradoras” deberán tener ventajas sobre las bancarias, porque si bien las ligadas a un banco tratarán de afiliar aprovechándose de la relación que tienen con las empresas, las administradoras de aseguradoras estarán más enfocadas al trabajador. Lo que sí es previsible es que los grandes bancos estarán muy lejos de lograr una captación similar a la que actualmente tienen en el SAR, a tal grado que si logran un 10 por ciento en forma individual, por las empresas que se vean “obligadas” a influir sobre su personal, podrá considerarse un gran éxito.

### 3. PERSPECTIVAS

---

En términos generales se puede decir que la entrada de las AFORE promete mucho para el futuro económico del país. Como vimos, su operación dará lugar a una serie de eventos multiplicadores en la economía mexicana. La posibilidad de que aumente el ahorro interno como proporción del PIB es real si se cumplen las metas que se han trazado las administradoras en cuanto a la afiliación de trabajadores. Para las autoridades de política económica significaría abrir nuevos márgenes de maniobra en el diseño y ejecución de la política económica, y para los trabajadores, la posibilidad de contar con la seguridad de que llegado el retiro habrá una pensión digna que le garantice tranquilidad.

Elevar el ahorro interno como proporción del PIB, con la contribución de las AFORE, significa contar con mayores recursos para la inversión y con ello la posibilidad de generar más empleos y hacer crecer la riqueza nacional. No obstante, creemos que los juicios que se emitieran para hacer suposiciones sobre el futuro peso de las administradoras, deberían tener en cuenta dos factores más que estimularán su evolución y su real contribución al crecimiento y desarrollo económico. Nos referimos a la recuperación del salario y el empleo, que son dos de los grandes retos que enfrenta la economía mexicana.

Es indudable que el crecimiento del salario y del empleo son pilares fundamentales de la positiva evolución de las AFORE. Sin embargo, es preciso anotar que por hoy las perspectivas con respecto a ambas variables son particularmente conservadoras. En la medida que se recupere el salario, las AFORE tendrán mayores ingresos por comisiones

y un mayor número de trabajadores empleados daría lugar a una mayor afiliación a las administradoras. El fin último es que desarrollándose aún más el mercado de capitales, el ahorro interno llegue a representar hasta un 25 o 30 por ciento del PIB.

Estimaciones del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM muestran que los salarios mínimos podrán recuperar su poder de compra en las próximas dos décadas, lo cual dependerá de la efectividad de la política económica. Asegura que recuperar el máximo poder adquisitivo, que se tuvo en 1977, equivaldría a aprobar ya un aumento del orden del 86 por ciento en el minisalarío. Tan sólo en los últimos diez años, la inflación tuvo un crecimiento de 1,108 por ciento, mientras que los salarios sólo aumentaron 408 por ciento, una relación que muestra el castigo al que se han visto expuestas las percepciones de los trabajadores. Vale notar que en la presente administración los salarios mínimos han perdido el 29 por ciento de su poder de compra y se espera que en los siguientes años la política no varíe mucho con relación a lo que hemos observado. Un ejemplo crudo de la pérdida lo constituye el hecho de que un salario mínimo compraba, en 1987, 32.4 kilos de tortilla y ahora sólo puede comprar 15 kilos.

Otros pronósticos como los de la empresa de consultoría Ciemex - Wefa muestran que el poder adquisitivo de los salarios mínimos que se tenía antes de la crisis de finales de 1994 no se recuperará ni en los primeros años del próximo siglo. Sin embargo, es importante anotar que prevé que los salarios manufactureros sí logren su recuperación al empezar el año 2000.<sup>2</sup> En todo caso, lo realmente preocupante es que no se visualiza una recuperación de la participación en el ingreso disponible nacional de la remuneración de asalariado ni siquiera para los próximos

---

<sup>2</sup> Ibid. Pag. 92.

cuatro años. Así, la lenta recuperación de los salarios podría constituirse como una condicionante negativa del crecimiento del ahorro de los trabajadores y con él de los ingresos de las AFORE. Al mismo tiempo sirve de indicativo de por qué algunas administradoras prefieren enfocar sus objetivos de mercado a los trabajadores de mayores ingresos.

Estadísticas de la empresa de consultoría muestran que la remuneración de asalariados representaba en 1994 casi un 40 por ciento del ingreso nacional disponible, pero que esta participación se redujo casi nueve puntos porcentuales con la crisis de finales de 1994 y que no se espera una recuperación ni siquiera en los siguientes cuatro años. En el mejor de los casos, muestran sus estimaciones, su peso oscilará entre 27 y 30 por ciento en el período 1997- 2001.

Por lo que corresponde al empleo, las estadísticas plantean un formidable reto para la economía mexicana. De hecho, hay que partir de que en 1994 el número absoluto de personas en desempleo abierto - individuos de 12 años o más que buscaron trabajar durante los últimos dos meses sin conseguirlo - alcanzaba a dos millones, pero con la crisis en el bienio 1995-1996, el número creció a 3.2 millones,<sup>3</sup> es decir, la cifra promedio de desocupados aumentó en 1.2 millones de personas. Por otra parte, si atendemos a los empleos generados y registrados en el IMSS, podemos ver que en los dos últimos años solamente se registraron apenas 84 mil nuevos asegurados permanentes. Mientras que el número de asegurados permanentes promedió 10 millones 171 mil personas en 1994, al cierre de 1996 el promedio llegó apenas a 10 millones 256 mil personas.<sup>4</sup> Con esto lo que se quiere demostrar es que la creación promedio de empleos dista significativamente del optimismo de las

---

<sup>3</sup> Según estudios realizados por el Departamento de Estadística del INEGI.

<sup>4</sup> Según estudios realizados por el IMSS y publicado en su informe mensual: de enero de 1995 y enero de 1996.

autoridades acerca de la capacidad de la economía para recuperar los puestos de trabajo perdidos con la crisis de finales de 1994.

Con base en las estadísticas anteriores, se puede inferir que la creación de empleos es tal vez uno de los retos más importantes de finales de siglo. Cobra tal magnitud que datos del INEGI revelan que el 21.7 por ciento de la población ocupada está dedicada a la economía informal, lo que equivale a unos ocho millones de personas. Más aún, según testimonios de diversas fuentes, los ingresos medios de las actividades informales a veces duplican el salario mínimo legal pero requieren de diez horas de trabajo diario o más y carecen de todo apoyo o respaldo de la seguridad social.

Otra vez, los pronósticos de la empresa Ciemex - Wefa muestran que hasta el año de 1999 será posible contar con el mismo número de empleos en el sector formal que había antes de la crisis financiera. Asimismo, considera que si no hay eventualidades bruscas en el escenario económico, el país tendría poco más de 13 millones de asegurados en el IMSS contra poco más de 10 millones que tuvo al cierre de 1996, lo que constituye una premisa que debe considerarse como positiva a secas, pues los mismos pronósticos de la consultora indican que el aumento del empleo informal crecerá también a tasas significativas.<sup>5</sup>

Sin duda, creación de empleos y recuperación salarial son, a la luz de las estadísticas anteriores, reto de magnitud para la economía mexicana que se diseminará por igual al probable crecimiento de las AFORE y su contribución al aumento del ahorro interno. Creemos que dimensionar su probable evolución nos reforzará la idea de que el papel de las administradoras de fondos para el retiro introduce profundos

---

<sup>5</sup> Tomado de la Revista Certeza Económica de abril de 1997. Pag. 94.



cambios micro y macroeconómicos y constituye un esfuerzo de magnitudes colosales cuyos frutos deben esperarse para el largo plazo.

*EPÍLOGO.*

# *EPÍLOGO*

---

## 1. REFORMAS A LA LEY DEL IMSS

---

*¿Cuáles son los objetivos de la reforma de la Ley del Seguro Social?*

1. Resolver la crítica situación financiera por la que atraviesa el Instituto, la cual tiene orígenes de carácter técnico y administrativo.
2. Fomentar el ahorro interno (para la inversión productiva) a partir de la captación de recursos destinados a cubrir obligaciones de largo plazo.
3. Eliminar algunos elementos de inquietud que se presentan en algunos ramos de seguro.
4. Garantiza que los recursos destinados a un ramo de seguro se utilicen sólo para ese propósito.

Las reformas a la Ley entraron en vigor el 1° de enero de 1997.

*¿Que uso tendrán los recursos del IMSS?*

Los recursos por cada ramo de seguro sólo podrán utilizarse para cubrir las prestaciones y formar las reservas que correspondan a cada uno de los respectivos seguros.

Anualmente la Asamblea General del instituto deberá examinar la suficiencia de los recursos para cada ramo.

De todos los recursos del IMSS se excluyen las cuotas del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

*¿Cuál es la situación de los trabajadores actuales?*

Todos los trabajadores activos ingresarán al nuevo sistema, pero al final de su carrera laboral a partir de los 60/65 años tendrán derecho a escoger la pensión que más les convenga, entre lo que hayan acumulado en su Cuenta Individual de Retiro (CIR) o la pensión que hubieran alcanzado de seguir en el sistema anterior.

## 2. RAMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

---

*¿Cuáles serán los ramos de aseguramiento de la seguridad social, a partir del 1° de enero de 1997?*

Serán cinco:

1. Riesgos de trabajo.
2. Invalidez y Vida.
3. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
4. Enfermedad y Maternidad.
5. Guarderías y Prestaciones Sociales.

El IMSS tendrá a su cargo la administración de la seguridad social, excluyéndose, como ya se dijo, la administración del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

*RIESGO DE TRABAJO.*

*¿Cuales son los cambios importantes en el ramo de Riesgos de Trabajo?*

Desaparece la clasificación basada en el riesgo.

Cada empresa pagará sus cuotas de acuerdo a su propia siniestridad, sin importar el ramo industrial al que pertenezca. Así se incentiva la modernización de las empresas y el esfuerzo por reducir el grado de riesgo.

Se revisará anualmente la cuota de las empresas para confirmarla, reduciéndola o aumentándola de acuerdo con los cambios en sus factores de riesgo.

Con esto también se impulsará la competitividad y la productividad entre las empresas. El sistema de cotización será más sencillo y transparente.

También se definirán las bases sobre las que debe de operar la contratación del seguro de Sobrevivencia que podrá adquirir el asegurado pensionado de este ramo, con la aseguradora que desee.

*¿Cómo opera el seguro de Riesgos de Trabajo?*

Este seguro ampara tanto los accidentes de trabajo, como las enfermedades derivado del mismo. Cuando un accidente produce una Incapacidad Permanente total, la pensión mensual que se otorga representa el 70% del salario con el que estuviese cotizando; y cuando la Incapacidad total se deriva de una enfermedad laboral, la pensión del

70% se calcula tomando el promedio de cotización de las últimas 52 semanas o las que tuviera -hasta ese momento- como asegurado.

*¿Que sucede si la incapacidad derivada de un Riesgo de Trabajo es parcial?*

Tratándose de una incapacidad permanente parcial superior al 50%, el asegurado recibirá, por parte de la compañía de seguros elegida, una pensión calculada conforme a la tabla de evaluación contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base la pensión que le corresponderá en caso de Incapacidad Permanente total.

Si la evaluación de la incapacidad es hasta del 25%, el beneficio es equivalente a una indemnización de 5 anualidades de la pensión que corresponda.

## *INVALIDEZ Y VIDA*

*¿En qué consiste la Invalidez?*

Es la imposibilidad -derivada de una enfermedad o un accidente no profesional- que impide al asegurado procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año del trabajo.

Solo el IMSS puede otorgar la Constancia de Invalidez.

*¿Cuál es el cambio esencial en el seguro de Invalidez y Vida?*

Se hicieron modificaciones a los beneficiarios, tanto en requisitos como en cuantía y se definieron las bases para la cotización de un seguro

de Sobrevivencia que podrá adquirir un asegurado pensionado de este ramo, con la compañía de seguros de su preferencia.

*¿Cómo opera el seguro de Invalidez?*

Para gozar de este seguro deben haberse cotizado 250 semanas, ó 150 semanas al momento de determinarse una Invalidez del 75% o más. Si el trabajador con la Invalidez permanente no reúne las 150 semanas de cotización puede retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de Retiro, Cesantía y Vejez. En el caso de que el trabajador tenga la posibilidad de recuperarse y volver al trabajo, gozará de una Pensión Temporal.

Se denomina Pensión Definitiva a la pensión y el seguro de Sobrevivencia que deberá contratar el asegurado con la aseguradora de su preferencia. Para la contratación de estos seguros, el IMSS deberá calcular el Monto Constitutivo necesario y restarle el saldo acumulado a la cuenta individual del trabajador. La diferencia representará la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la compañía de seguros.

Cuando el saldo de la cuenta del trabajador sea mayor al Monto Constitutivo, el asegurado podrá optar por:

1. Retirar el excedente en una sola exhibición;
2. Contratar una Renta Vitalicia mayor; y
3. Utilizar el excedente para incrementar los beneficios del seguro de Sobrevivencia.

*¿Cuáles serán las cuotas para el seguro de Invalidez y Vida?*

1. Patrón: 1.750% del SBC
2. Trabajador: 0.625% del SBC
3. Estado: 1.625% del SBC

*¿Cómo opera la Continuación Voluntaria?*

El asegurado que sea dado de baja (con un mínimo de 52 semanas de cotización) podrá continuar voluntariamente en el régimen obligatorio para los seguros de Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez quedando inscrito con su último salario.

El Estado aportará sus cuotas siempre y cuando el asegurado cubra las suyas en mensualidades adelantadas cotizando como sigue:

1. El trabajador deberá absorber todas las cuotas obrero patronales (IMSS), además de las aportaciones del SAR y el INFONAVIT.
2. Para el seguro de Invalidez y Vida cubrirá el total de las cuotas obrero patronales.

Esto aplica también para el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

*¿Qué prestaciones se originan por la muerte de un asegurado o un pensionado por Invalidez?*

Si la muerte no se debió a un riesgo de trabajo, la compañía de seguros elegida por los beneficiarios puede otorgar:



- Pensión de Viudez.
- Pensión de Orfandad.
- Pensión de Ascendientes.
- Ayuda Asistencial a la pensionada por Viudez.

El asegurado al fallecer debe tener un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien, gozar de una pensión de Invalidez.

*¿Cuándo se pierde el derecho a disfrutar una pensión de Invalidez?*

- Cuando por sí mismo -o de acuerdo con otra persona- el asegurado se provoque intencionalmente la Invalidez.
- Cuando resulta responsable del delito intencional que originó la invalidez.
- Cuando padezca un estado de Invalidez anterior a su afiliación en el régimen obligatorio del IMSS.

*RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.*

*¿Cuál es el cambio esencial en el seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez?*

Pasó de un esquema de "beneficio definido" en el que la pensión a recibir se determina aplicando una formula específica, a un esquema de "contribución definida" en el que la pensión por recibir depende del monto acumulado por las aportaciones de cada persona, estableciendo la apertura de cuentas individuales a favor de cada asegurado.

*¿Qué requisitos tiene el seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez?*

Se habla de Cesantía en Edad Avanzada si una persona queda privada de trabajos remunerados después de los 60 años de edad; si la privación de trabajo ocurre a los 65 años de edad se habla de Vejez.

Para gozar de las prestaciones en ambos seguros -según sea el caso- se requiere haber cotizado 1250 semanas. si el trabajador cesante (de 60 años o más) no reúne dichas semanas podrá retirar , en una sola exhibición, el saldo de su cuenta individual, o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

*¿Cómo se integran las cuotas del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez?*

Para efectos del retiro, el patrón aporta el 2% (SAR) del Salario Base de Cotización (SBC)

La aportación para la Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es tripartita:

Patrón:	3.150% del SBC
Trabajador:	1.125% del SBC
Estado:	0.225% del SBC

Habrá además una cuota social a cargo del Estado por el 5.5% del SMGCF.

*¿Que opciones existen para las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez?*

Ocurrida la privación del trabajo a los 60/65 años de edad, los asegurados podrán disponer de su cuenta individual y optar por alguna de las siguientes alternativas:

1. Contratar una Renta Vitalicia (que se actualice anualmente con el INPC), con la compañía de seguros que elija.
2. Mantener sus recursos en la AFORE y efectuar Retiros Programados.

Si el asegurado opta por esta última alternativa puede, en cualquier momento, contar con la aseguradora de su preferencia, una Renta Vitalicia que se actualice con base en el INPC:

*¿Prescriben los beneficios del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez?*

Sí prescriben, en forma del IMSS, si la los 10 años los beneficiarios no han ejercido sus derechos.

De igual forma, cualquier mensualidad de una Pensión, Asignación Familiar o Ayuda Asistencial, prescribirá en un año calendario.

### 3. AFORE

---

#### *¿Qué son las AFORE?*

Son las Administradoras de Fondos para el Retiro, creadas para administrar las cuentas individuales de los trabajadores.

El trabajador determinará en que AFORE invertirá su dinero y una vez al año podrá solicitar el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra AFORE, si así lo desea.

Para constituir una AFORE se debe de tener la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, publicidad y comercialización, a la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

#### *¿Puede darse una practica monopólica de alguna AFORE?*

No, ya que se establecerán "candados" para que ninguna AFORE pueda tener una participación de mercado superior a un porcentaje determinado.

Durante los primeros cuatro años ninguna AFORE podrá tener más del 17% de participación de mercado (Art. 17 Transitorio de la Ley de los SAR).

*¿Cuáles son los fondos que manejarán las AFORE?*

Los Fondos constituirán el 12.0% del Salario Base de Cotización de cada trabajador, distribuidos de la siguiente manera:

4.5% Seguro Retiro, Cesantía y Vejez (tripartita).

2.0% SAR (patronal)

5.0% INFONAVIT (patronal) (sólo información).

A lo anterior se agregará el 5.5% del SMGDF como participación social del Estado.

*¿Como operará la recaudación y cobro de cuotas?*

El IMSS realizará el cobro de las cuotas obrero-patronales de todos los ramos del Seguro Social, además de la cuota patronal del INFONAVIT.

*¿Cómo llegará el dinero a las AFORE?*

Los patrones y el Estado entregarán al IMSS el importe de las cuotas correspondientes al seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, (incluyendo SAR) para que el Instituto las transfiera a las AFORE. En relación a la cuota de vivienda, el IMSS entregará estos recursos al INFONAVIT, ya que las AFORE sólo registrarán el saldo de cada trabajador.

*CUENTAS INDIVIDUALES.*

*¿Que es la unificación de cuentas?*

En virtud de que los trabajadores no deberán tener más de una cuenta individual, estarán obligados a promover los procedimientos de unificación o traspaso de fondos de acuerdo a lo que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Cuando un patrón a un nuevo trabajador deberá solicitar su número de Seguro Social y el nombre de la AFORE que para su CIR.

*¿Cómo se integra la Cuenta Individual de Retiro del Asegurado?*

Esta cuenta se integra por tres subcuentas:

- Retiro, Cesantía y Vejez.
- Vivienda.
- Aportaciones voluntarias.

Cabe aclarar que el beneficio del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se incorporará a este ramo de aseguramiento y ninguna persona deberá tener más de una cuenta individual.

*¿Quién individualiza las aportaciones?*

Cada vez que se integren las cuotas obrero-patronales, el IMSS identificará la parte que le corresponde a cada trabajador y las transmitirá a las AFORE para que éstas realicen las aplicaciones específicas en cada subcuenta de la Cuenta Individual de Retiro.

*¿Se podrá disponer de los recursos de la Cuenta Individual?*

Sí, en los siguientes casos:

A. **Por desempleo.** Podrán hacerse retiros a partir del día 46 del desempleo, siempre y cuando el trabajador no haya efectuado retiros durante los 5 años anteriores.

Estas disposiciones (que no excederán del 10% del saldo de la subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez) disminuirán en igual proporción, las semanas de cotización reconocidas.

B. **Por matrimonio.** Por una sola vez, el asegurado podrá retirar de su fondo individual, una cantidad equivalente a 30 días del Salario Mínimo General que rija en el D.F. como ayuda para gastos de matrimonio. Lo anterior procederá si se tiene un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de Retiro, Cesantía y Vejez a la fecha del matrimonio.

C. **Por no reunir los requisitos para el seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.** Si un trabajador cesante de 60 años o un asegurado de 65 años no reúne las 1250 semanas requeridas como mínimo, podrá retirar en una sola exhibición el saldo de su cuenta individual.

D. **Por no reunir los requisitos del seguro de Invalidez y Vida.** Si el trabajador con invalidez permanente no reúne las 150 semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición.

*¿Podrán hacerse retiros de las Aportaciones Voluntarias?*

Los trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de su subcuenta de Aportaciones voluntarias cada 6 meses.

*¿Quién emitirá el estado de cuenta?*

Cada AFORE deberá entregar al trabajador titular, un estado de cuenta en los términos, formato y periodicidad que determine la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Lo anterior no impedirá al trabajador solicitar en cualquier momento la información que necesite sobre su cuenta individual.

*¿En qué se invertirán los recursos de los trabajadores?*

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE) deberán operar con valores y documentos a cargo del Gobierno Federal y aquellos que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios.

El régimen de inversión se sujetará a lo dispuesto por las reglas de carácter general que expida la CONSAR, escuchando previamente la opinión del Banco de México, de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, así como del Comité Consultivo y de Vigilancia.

*¿Que opción tienen los trabajadores que participaban en el régimen anterior?*

La nueva ley permite al trabajador optar por los nuevos beneficios o los que ya tenía. Esto significa que tendrá derecho a escoger la pensión



que más le convenga entre lo que haya acumulado en su Cuenta Individual de Retiro, o la pensión que hubiera alcanzado de haber seguido cotizando en el sistema anterior.

*¿Qué pasa con la Cuenta Individual de Retiro de un pensionado cuando reingresa al régimen obligatorio?*

Cuando un pensionado por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez reingrese al régimen obligatorio, abrirá una nueva cuenta individual en la AFORE de su preferencia.

*¿Qué es el seguro de Sobrevivencia?*

Es el seguro contratado por los pensionados por Riesgos de Trabajo, Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, con cargo a los recursos de la cuenta individual adicionada a la suma asegurada (esta suma es la cantidad restante de la diferencia entre el Monto Constitutivo y el saldo de la Cuenta Individual del trabajador).

Este seguro permitirá otorgar a los beneficiarios la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero, mediante una renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado.

*¿Quién pagará el seguro de Sobrevivencia?*

De hecho cada trabajador lo hará, ya que la AFORE que lleva su cuenta tomará de ésta los recursos para adquirir el seguro a nombre del trabajador, en el momento de otorgarse una pensión.

*¿Quién deberá entregar la relación de las aportaciones?*

Bimestralmente, el patrón deberá entregar al sindicato (o a cualquier otra organización que represente a los trabajadores) una relación de las aportaciones hechas en favor de cada trabajador. Si no existe una organización que los represente, el patrón lo hará individualmente.

*¿Ante quién se debe presentar una reclamación contra una AFORE?*

Los trabajadores titulares de la CIR o en su caso los beneficiarios deberán presentar ante la CONSAR las reclamaciones que tengan contra una AFORE.

La reclamación podrá reclamarse directamente, mediante el sindicato, o a través de cualquier otra organización respectiva.

*¿Qué son las SIEFORE?*

Son las Sociedades de Inversión Especializadas en fondos para el Retiro, las cuales deberán invertir los recursos en valores que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores.

Para que opere una Administradora de Fondos para el Retiro deberán crearse dos Sociedades de Inversión Especializada.

*¿Qué sucederá con los fondos de los trabajadores que no elijan una AFORE?*

Los recursos de trabajadores que no elijan una AFORE se depositarán en una cuenta concentradora que el IMSS tendrá abierta a su

nombre en el Banco de México. Estos recursos se mantendrán temporalmente en dicha cuenta hasta que se individualicen en una AFORE (Art. 75 de la Ley de los SAR).

#### 4. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

---

*¿A dónde irán los recursos del SAR?*

Los trabajadores que participen en el régimen actual tendrán derecho a solicitar, a la institución de crédito autorizada, la transferencia de los recursos que integren su subcuenta de Seguro de Retiro del SAR a la AFORE que haya elegido.

En el caso de un trabajador que por indecisión no haya elegido una AFORE, a partir del 1° de enero del 2001, la CONSAR enviará esos recursos a una administradora en los términos de la Ley de los SAR (Art. 76 de ese ordenamiento).

#### 5. PENSIONES

---

*¿Por qué se cambió el sistema de pensiones?*

En el sistema de pensiones existían serias inequidades, por ejemplo:

- A. Si un trabajador cotizaba casi toda su vida laboral, pero por alguna razón no continuaba haciéndolo hasta la edad requerida, perdía todo lo acumulado.
- B. Si cotizaba toda su vida laboral le otorgaban la misma pensión que a alguien que sólo había cotizado 10 años.
- C. Al definir la pensión solo se tomaba en cuenta los salarios de los últimos 5 años, sin ningún componente inflacionario.
- D. No existía opción para el trabajador a fin de que hiciera aportaciones adicionales para disponer de una pensión más sustanciosa.

*¿Cuáles serán los beneficios del nuevo Sistema de Pensiones?*

- A. El sistema será transparente, ya que todo trabajador podrá saber en cualquier momento cuál es el monto de su Cuenta Individual de Retiro.
- B. Los derechos de propiedad estarán perfectamente definidos: todo trabajador será dueño de su cuenta, independientemente de que siga cotizando o no.
- C. El dinero acumulado en cada Cuenta Individual de Retiro ofrecerá ganancias reales para proteger así al pensión contra los efectos de la inflación.
- D. El sistema será más justo pues permitirá al trabajador que cotizó más tiempo, ya que su cuenta se irá incrementando.

E. Para aquellos que hayan cotizado un tiempo mínimo, el Estado les garantizará una pensión.

F. Se adicionará a la Cuenta Individual de Retiro, la aportación social del Estado; es decir, el 5.5% de su SMGDF.

*¿Que derechos tiene un asegurado que llega a la edad de la Vejez 60/65 años con 1250 semanas mínimo cotizadas?*

- Pensión.
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencial.

*¿Cuál será la situación de los actuales pensionados?*

El IMSS seguirá pagando las pensiones con recursos del Estado, incrementándolas anualmente con base en el IPC.

*¿Podrá anticiparse una pensión?*

Sí, un asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de Renta Vitalicia supere en más del 30% la Pensión Garantizada, una vez que se cubra la prima del Seguro de Sobrevivencia.

*¿Existirán préstamos para pensionados?*

Excepcionalmente el IMSS podrá otorgar préstamos cuando la situación económica del pensionado lo amerite, siempre que la cuantía de

la pensión no se reduzca a los mínimos establecidos por la Ley. En todos los casos, el plazo para entregar el préstamo no excederá de un año.

*¿Que sucederá si el trabajador ingresa a un plan de pensiones contratado por su empresa?*

Si el plan contratado ha sido autorizado por la CONSAR, el trabajador tendrá derecho a que la AFORE que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que le pertenecen situándolo en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión adicional.

*¿Qué es una Pensión Garantizada?*

Es aquella que garantiza el Estado al asegurado cuando éste no acumule los recursos suficientes para contratar una Renta Vitalicia o Retiros Programados. Esta pensión será equivalente a un SMGDF.

El Estado cubrirá con recursos complementarios a la cuenta individual (por conducto del IMSS), la Pensión Garantizada.

Cuando los recursos de la Cuenta Individual se agoten, la AFORE correspondiente lo notificará al Instituto para que éste continúe otorgando la Pensión Garantizada.

El IMSS suspenderá el pago de la Pensión Garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

*¿Puede un trabajador recibir dos o más pensiones?*

Sí, porque puede recibir pensiones por distintos ramos de seguro y además ser beneficiario de otro u otros asegurados.

*¿Qué es un Retiro Programado?*

Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos acumulados en la cuenta individual. Por lo anterior se toma en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los posibles rendimientos de los saldos.

Para los efectos de este retiro se calculará cada año una anualidad que, dividida entre doce, constituirá una pensión mensual.

*¿Cuál es la cuantía de la pensión por invalidez?*

Es igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la pensión.

Si esta cuantía es inferior a la Pensión Garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador adquiriera una Pensión Vitalicia.

La pensión que se otorgue por Invalidez incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no deberá de exceder el 100% del salario promedio que sirvió como base para fijar la cuantía de la pensión.

Se necesitan 250 cotizaciones semanales; pero si el dictamen determina una Invalidez del 75%, bastará que el asegurado acredite 150 semanas para gozar de las prestaciones de este ramo.

Las prestaciones por Invalidez y Vida se actualizarán anualmente - en febrero- de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor.

*¿A qué se le llama Asignación Familiar?*

Es la ayuda que por concepto de carga familiar se concede a los beneficiarios del pensionado por invalidez.

Estas asignaciones se entregarán de preferencia al propio pensionado.

Si los hijos de éste no viven con él, se entregarán a la persona o institución que esté a cargo de los menores.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de estos o cuando cumplan 16 o 25 años, si están estudiando en una institución oficial.

*¿A qué se llama Ayuda Asistencial?*

Al aumento hasta del 20% de la pensión de Invalidez o Viudez que esté disfrutando el pensionado, cuando el dictamen médico estipule la ayuda fiscal de otra persona de manera permanente o continua.



*¿Puede suspenderse la pensión por Invalidez?*

Sí, la suspensión procede en los siguientes casos:

- A. Cuando el pensionado se niegue a someterse a los exámenes o tratamientos médicos prescritos.
- B. Cuando el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual al que tenía al declararse al Invalidez.

*¿Cuándo se otorga una pensión temporal?*

En el caso de que el asegurado tenga la posibilidad de recuperar su capacidad de trabajo, o bien, cuando persista su enfermedad profesional y se termine el disfrute del subsidio.

*¿Puede suspenderse la pensión derivada de una incapacidad?*

Si un capacitado (parcial o total) contrata la Renta Vitalicia y el seguro de Supervivencia, y después se rehabilita y obtiene un trabajo que le proporciona cuando menos el 50% de la remuneración habitual, entonces dejará de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora, lo cual devolverá al IMSS y a la AFORE el monto de la reserva de las obligaciones futuras pendientes de cumplir.

*¿Cómo opera el seguro de Vida?*

En el caso de fallecimiento de una asegurado, las pensiones por Viudez, Orfandad y de Ascendientes serán otorgadas por la

compañía de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su Renta Vitalicia.

*¿Cuándo inicia la pensión de Viudez?*

Esta pensión comienza el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por Invalidez y termina con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda vuelve a casarse, o inicie un concubinato. Esta pensión no se suspenderá aunque la viuda desempeñe un trabajo remunerado.

*¿Cuál es la cuantía de la pensión por Viudez u Orfandad?*

El total de las pensiones que se otorguen a la viuda o a la concubina y a los huérfanos del asegurado fallecido, no deberá extender el monto de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado o que le hubiese correspondido en ese caso.

Si ese total excediera, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Si se extingue el derecho de algún pensionado, la cuantía se redistribuirá entre los pensionados vigentes.

*¿En qué casos no se tiene derecho a una pensión por Viudez?*

Si la viuda no comprueba haber tenido hijos con el asegurado fallecido, no tendrá derecho a la pensión de Viudez; tampoco cuando:

- A. La muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir 6 meses de matrimonio.
- B. Hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los 55 años de edad, a menos que llevaran un año de casados.
- C. Al contraer matrimonio el asegurado recibirá una pensión de Invalidez, Cesantía o Vejez, a menos que llevaran un año de casados.

*¿Tiene derecho a pensiones la concubina o concubinario?*

Sí, a falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión de Viudez la mujer con quien el asegurado o pensionado (por Invalidez) vivió como si hubiera sido su marido durante los cinco años que precedieron a su muerte, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

La existencia de varias concubinas las excluye de este derecho.

La misma pensión corresponde al concubinario que dependiera económicamente de los trabajadores o pensionados por Invalidez.

*¿Cuándo se otorga la pensión de Orfandad?*

Al morir el padre o la madre asegurados -si acreditaron tener un mínimo de 150 cotizaciones- o mantener la calidad de pensionados por Invalidez, los hijos menores de 16 años recibirán la pensión de Orfandad.

Esta pensión puede prorrogarse hasta la edad de 25 años, si el huérfano se encuentra estudiando en planteles públicos y no está sujeto al régimen obligatorio.

La pensión de Orfandad equivale al 20% de la pensión de Invalidez del asegurado.

*¿En que situación se otorga la pensión a los Ascendientes?*

Si al morir el asegurado o pensionado por Invalidez, no existen viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente de él.

La cantidad se calcula considerando el 20% de la pensión que estuviese gozando el asegurado al fallecer, o la que hubiese correspondido si hubiera alcanzado el estado de Invalidez.

*¿Que pasará con el pensionado que se domicilia en el extranjero?*

Podrá continuar recibiendo su pensión mientras dure su ausencia, conforme a lo dispuesto por convenio internacional, o

que los gastos causados por la transferencia de fondos corran por su cuenta.

## 6. APORTACIONES Y CUOTAS.

---

*¿Que cambios habrá en la cotizaciones y cuotas?*

El período de cotización será mensual (en lugar de bimestral) y se excluirá, por efectos de integración de Salario Base de Cotización, el tiempo extraordinario que se encuentre en los límites señalados por la Ley Federal del Trabajo.

Los límites máximo y mínimo de cotización para todos los seguros oscilarán entre 25 veces el Salario Mínimo General que rija en el D.F. y un salario base de cotización será de 15 veces el SMGDF, incrementándose en un salario mínimo por cada año subsecuente a partir de 1998 hasta llegar a 25 en el año 2007.

*¿Qué es la Cuota Social?*

Es una aportación mensual del Estado para la cuenta individual del asegurado. La cantidad inicial por este concepto equivale al 5.5% del SMGDF, por cada día de salario cotizado. Este valor se actualizará trimestralmente de conformidad con el INPC.

Esta cuota servirá para incluir en las pensiones de Retiro, Cesantía y Vejez, las Asignaciones Familiares y Ayudas Asistenciales.

*¿Existirán prórrogas para pagos de cuotas del seguro de Retiro, Cesantía y Vejez?*

No, los recargos por el pago extemporáneo deberán de depositarse en la cuenta individual de cada trabajador.

## *GLOSARIO.*

# *GLOSARIO*

---

**Accidente de Trabajo:** Toda lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte, producida por motivo de trabajo.

**AFORE:** Administradora de Fondos para el Retiro.

**Cesantía en Edad Avanzada:** Es cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

**CIR:** Cuenta Individual de Retiro.

**CONSAR:** Coordinadora Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Organismo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda).

**Enfermedad Laboral:** Todo estado patológico originado en el trabajo.

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

**INFONAVIT:** Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

**INPC:** Índice Nacional de Precios al Consumidor.



**LFT:** Ley Federal del Trabajo.

**LSS:** Ley del Seguro Social.

**Monto Constitutivo:** Cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de Renta Vitalicia y de Supervivencia.

**SAR:** Sistema de Ahorro para el Retiro.

**SBC:** Salario Base de Cotización.

**Seguro de Supervivencia:** Aquél que contratan los pensionados por los Riesgos de Trabajo, Invalidez, Cesantía o Vejez.

**SMGDF:** Salario Mínimo General para el Distrito Federal.

**SIEFORE:** Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

**Vejez:** Es cuando el Asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta y cinco años de edad.

## *BIBLIOGRAFÍA.*

## *BIBLIOGRAFÍA.*

---

Diario Oficial de la Federación. 24 de Febrero de 1992. México.

Diario Oficial de la Federación. 27 de Marzo de 1992. México.

Diario Oficial de la Federación. 10 de Mayo de 1997. México.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Series Estadísticas del Sistema de Afiliación. Vigencia de Derechos y Cobranza. 1995.

Instituto Mexicano del Seguro Social. Informe Mensual, enero de 1996, y Hacia el Fortalecimiento y modernización de la Seguridad Social. 1995.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. México. 1996.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Servicio del Estado. México. 1994.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. México. 1994.

Ley del Seguro Social. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. México. 1994.

Manual Informativo del Nuevo Sistema de Pensiones. Grupo Nacional Provincial, Banco Bilbao Vizcaya y Provida. México.

Manual para Supervisores de Serfín, Citibank y AFP Habitat.  
México.

Resumen Ilustrado de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el  
Retiro. CONSAR. Mayo. 1996. México, D.F.

Revista Certeza Económica. Edición Especial. México. Abril 1997.

Revista de Comercio Exterior. Vol. 46, Núm. 9. Septiembre.  
México. 1996.

Revista Ejecutivo de Finanzas. Febrero. México. 1996.

Revista Ejecutivo de Finanzas. Mayo. México. 1997.

Revista Mercado de Valores. Nafín.

Lo Vuelo Rubén M.. Crisis y Estrategias de Reforma del Sistema  
Nacional de Previsión en Argentina. Santiago Chile.

Rosas Botella Mauricio. Tesis: Problemática y Tratamiento Actual  
del Sistema de Ahorro para el Retiro. UNAM 1996 Facultad  
de Contaduría y Administración. México. D.F.

Morita Canino José M. C.P. Nuevo Esquema de Pensiones Afore.  
Centro de Estudios Fiscales, S.C.

