

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD IZTAPALAPA**

CSH



✓ **Licenciatura en Administración.**

Seminario de Investigación III

✓ **EVOLUCION DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MEXICO.**

POR:

✓ **Ma. Yenni Gayosso López.**

Matricula: 93325449

**Asesor: Fernando Mercado Figueroa.**

8661  
1998

**A mis padres;**

*con cariño y agradecimiento,  
quienes siempre me han apoyado  
y llevado por el camino correcto.*

**A mis hermanas;**

*por su entusiasmo, cariño,  
ayuda y comprensión.  
Claudia, Cristina,  
Diana y Yuliana.*

**A mi asesor y maestro;**

*quien siempre estuvo dispuesto a  
atenderme y ayudarme en lo necesario  
para poder concluir esta investigación.  
Lic. Fernando Mercado Figueroa.*

**A mis amigos;**

*por su apoyo y comprensión.*

**Al Lic. Fco. Borja L.**

*quien me ayudo y asesoro en el  
transcurso de la investigación.*

# INTRODUCCION

El presente trabajo esta encaminado a la investigación de principios y leyes según las cuales se rigen los sistemas de ahorro para el retiro para así resolver dudas sobre este tema, principalmente a los trabajadores respecto al funcionamiento de los Sistemas de Pensiones. De manera que con esto, los trabajadores tengan a la mano una guía que les aclare; el funcionamiento del sistema de pensiones, el panorama del nuevo sistema así como los beneficios y los riesgos del mismo; el paso indeclinable hacia lo que son las Afores (Administradoras de Fondos para el Retiro), saber cuales son las ventajas y desventajas, incongruencias de la nueva legislación y la forma en que se pueden defender de estas. Esto debido a que estos sistemas de pensiones han sufrido importantes modificaciones con lo que se han estado consolidando con una nueva estructura, formas y configuraciones sociales distintas, a partir de que se pusieron en marcha.

En esta investigación pretendo abordar el tema de manera sencilla utilizando un lenguaje claro y sin tecnicismos, así como ver objetivamente lo que implica la seguridad social, los sistemas de pensiones tanto en otros países como en el nuestro, y establecer un parámetro de comparación relativa al tema de la administración de los fondos de pensiones.

Tratar de concientizar a la población de la gran importancia que tienen estos temas, por ejemplo, el distinguir que el SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro), no es sólo un instrumento financiero en el que se da una relación empresa-trabajador, sino que implica algo más como es el que con este sistema el trabajador recibirá una recompensa por todos los años productivos de su vida, asegurando así al momento de su retiro, un ingreso permanente mediante la inversión de sus fondos de pensiones, o al quedar incapacitado ya sea temporal o permanentemente, para mejorar la situación económica de su familia en caso de fallecimiento, todos los recursos acumulados en fondos y pensiones, los cuales serán necesarios para su sostenimiento futuro, ya que el objetivo primordial de los sistemas de pensiones debe ser el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, y de sus familiares.

Pretendo estudiar proposiciones, principios y leyes, para guiar con mayor efectividad el desarrollo y el funcionamiento actual de los sistemas de pensiones, señalar sus principales deficiencias y si ello resulta posible, formular algunas sugerencias para su mejoramiento.

Debido a que se busca la igualdad para todos, y que es impostergable y pertinente la manifestación de inconformidad y el anhelo de todos los mexicanos de lograr una superación para alcanzar una realidad democrática con derechos y obligaciones que garanticen un mejor futuro para

todos, toda vez que se trata de una trascendental conquista de los trabajadores en el contexto del tripartismo mexicano, (entendiendo esto como la lucha de todas las clases sociales para lograr la igualdad).

# CAPITULO I

## SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.

### 1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Las transformaciones económicas, sociales y culturales que se observan en la población nos muestran un proceso muy dinámico de cambio, de ahí que las prestaciones sociales, hasta la fecha, señalan una serie de ajustes y modificaciones de acuerdo con el momento preciso; por ello es importante hablar de nuestros antecedentes históricos, las medidas o al menos las ideas que se manifiestan en la búsqueda por lograr seguridad y bienestar físico, económico y moral en nuestra gran sociedad.

Las ideas sobre Seguridad Social empezaron a surgir en los primeros años del presente siglo, cuando los diferentes partidos políticos (Partido Liberal Mexicano, Partido Democrático, Partido Antirreeleccionista y Constitucional Progresista, Revolución Constitucionalista, Casa del Obrero Mundial, y Soberana Convención Nacional Revolucionaria) discutieron y publicaron sus programas de acción que, al cabo de los años, llegaron a estructurar el ideario de la Revolución Mexicana, erigiendo en Institución Constitucional el Seguro Social.

El Partido Liberal Mexicano publicó el 1 de Julio de 1906, su Programa y Manifiesto político, pidiendo en el punto 27, entre otros asuntos igualmente importantes, se reformara la Constitución en el sentido de establecer: "La indemnización por accidente y la pensión a obreros que hayan agotado sus energías en el trabajo."

Este documento fue uno de los que tuvo mayor influencia y trascendencia para elaborar la doctrina y teoría política de ese gran movimiento revolucionario. Con bases en la justicia, la moral y la razón, se pronunció por conseguir: una educación obligatoria; restitución de ejidos y distribución de tierras; crédito agrícola; nacionalización de la riqueza; jornadas de 8 horas; protección a la infancia; salario mínimo; descanso dominical obligatorio; abolición de tiendas de raya; pensiones de retiro e indemnizaciones por accidentes del trabajo; protección a la raza indígena y expedición de una Ley del Trabajo; entre otros muchos puntos más. Sin duda este postulado es el mejor antecedente histórico de que dispone el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Entre los pioneros de la Seguridad Social se encuentra Ricardo Flores Magón, Benito Juárez Maza, Francisco I. Madero, don Venustiano Carranza y el General Alvaro Obregón.

En este periodo madura una conciencia colectiva inflexible, tendiente a nacionalizar la ciencia y mecanizar el pensamiento, y durante este proceso es donde se desarrollan las ideas de José María Morelos y Pavón, y de Simón Bolívar.

Fue durante esta época de la historia de México, el Derecho del Trabajo, la Asistencia, la Previsión General y los seguros sociales, que surgieron casi simultáneamente, confundándose o interfiriéndose en su esfera de acción o a veces haciéndose equivalentes; pero unidos en cuanto al objetivo de mejoramiento y progreso de la población trabajadora mexicana.

Con el paso del tiempo la idea del Seguro Social se constitucionaliza y forma parte del Derecho del Trabajo, otorgando facultades a los Gobiernos de los Estados para legislar, inculcar y difundir la previsión social. Así el 5 de febrero de 1917, surge la Constitución Mexicana que es la primera que se ocupa de los Seguros Sociales, y aunque aparece con cierta vaguedad, debido a que se desconocía el funcionamiento de los Seguros Sociales y estaba inspirada en un hondo sentido de cultura y tradiciones mexicanas.

Sin que las soluciones nacionales hubieran aflorado todavía con claridad, el transcurso del tiempo y la experiencia adquirida han hecho que esas concepciones originales estén quedando atrás. A pesar de eso, durante doce años después de la promulgación de la Constitución no se pudieron establecer los Seguros Sociales debido a la grave situación económica y política del país. Sin embargo se empiezan a precisar y delimitar los riesgos de que se ocupan los Seguros Sociales; Accidentes y Enfermedades Profesionales; Invalidez; Cesación involuntaria del Trabajo; Jubilaciones por vejez y Seguros de Vida. Con lo que se pretende encomendar al Seguro Social la función importantísima de administrar las prestaciones económicas en especie y en servicio de los trabajadores, evitando así fricciones obrero-patronales. Ya que el Seguro Social es factor de equilibrio entre el capital y el trabajo valioso en el engrandecimiento y prosperidad de la nación.

Se piensa en una Reforma Constitucional donde se federalice la Legislación del Trabajo y de los Seguros Sociales para conceder igualdad de derechos a todos los mexicanos. Y en 1928 la Comisión redactora del capítulo de Seguros Sociales de la Ley Federal del Trabajo, designada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, sienta bases técnicas y señala algunas metas para el establecimiento del Seguro Social.

El 20 y 22 de Agosto de 1929 las Cámaras de Senadores y de Diputados, respectivamente, hicieron la declaratoria de la Reforma a la Fracción XXIX del Artículo 123

Constitucional; esta reforma dio al Seguro Social la categoría de un derecho público obligatorio y consideró de primerísima importancia la expedición de la Ley del Seguro Social, reservándose al Congreso General la facultad exclusiva de legislar sobre esta materia. Poco se avanza en esta reforma ya que sólo se agregó la rama de enfermedades dándose una enumeración defectuosa, puesto que nada se dice claramente de las ramas de vejez, muerte, accidentes y enfermedades profesionales y menos de asignaciones familiares y enseñanza popular que son servicios surgidos con posteridad, conservándose indebidamente la mención del Seguro de Vida, que corresponde a la práctica y terminología del Seguro Privado.

A partir de esta reforma se suscitó un interés manifiesto por reglamentar la Fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional y establecer el Seguro Social, y el Decreto del 27 de enero de 1932, que otorga facultades al Ejecutivo Federal para promulgar la Ley del Seguro Social, pero debido a los acontecimientos políticos que se sucedieron fue imposible hacer uso de dichas facultades dadas por el Congreso de la Unión.

A pesar de esto la Comisión encargada de elaborar la Ley del Seguro Social designada en febrero de 1934 por el general Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República, determinó unas bases generales y elaboró un anteproyecto de Ley del Seguro Social, que fueron básicos en los trabajos sucesivos que se hicieron en pro del Seguro Social.

El primer Congreso Mexicano de Derecho industrial, de agosto de 1934, aprobó unas bases del Seguro Social presentadas por los señores: licenciado Adolfo Zamora y profesor Federico Bach, que fueron muy valiosas para orientar el estudio y la discusión de los Seguros Sociales.

El Partido Nacional Revolucionario, en su segunda Convención celebrada en Querétaro el 4 de diciembre de 1933, aprobó tres principios esenciales tendientes a implantar el Seguro Social obligatoria en forma tripartita, cubriendo los riesgos no considerados en la Ley Federal del Trabajo y habiéndose propuesto promover el crédito público para sustraer del interés privado a los seguros sociales.

En el plan Sexenal de Gobierno 1940-1946, se adquiere el compromiso de establecer el Seguro Social en el año de 1941, y desde su nacimiento las ideas surgen de la idiosincrasia del pueblo, se modelan y perfilan poco a poco hasta adquirir su estructura que lo identifica en la actualidad, a partir de ese momento el 22 y 29 de diciembre de 1942 la Cámara de Diputados y la de Senadores, respectivamente aprobaron la Ley del Seguro Social, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Enero de 1943 y durante ese año se establecieron las primeras bases de organización del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y se inicia la primera afiliación de patrones y trabajadores en el D.F.

En el trienio de 1944-1946, el IMSS tuvo la tarea mas difícil, ardua y delicada, porque hubo necesidad de estudiar soluciones a problemas importantes que se suscitaron en la Institución, de orden obrero-patronal, económico, anticonstitucional y esencialmente políticos, habiéndose coronado esta administración con resultados halagadores.

Durante el sexenio de 1946-1952, se consolida el sistema financiero de capitalización colectiva con prima media, que apenas alcanza el 3.85% sobre los salarios afectados al Seguro Social, y se da en la Ley una oportunidad para la subrogación de servicios en la rama de enfermedades generales y Maternidad y de Riesgos profesionales, mediante la reversión de una parte de las primas de estos seguros.

Hay una reforma a la Ley el 31 de diciembre de 1947, en la cual se aumentan dos nuevos grupos de cotizaciones y se mejoran los subsidios por riesgos profesionales por lo que suben las pensiones.

La reforma a la Ley el 28 de febrero de 1949, aumenta la prima sobre el volumen de los salarios, se crea la prestación de otorgar una canastilla al nacer un niño, se aumentan las pensiones de invalidez y vejez, se reducen los periodos de cotizaciones, se establece el derecho a servicios médicos de los pensionados, se otorgan pensiones por invalidez, viudedad y orfandad.

Don Adolfo Ruiz Cortines, imprimió nuevos rumbos al régimen de la Seguridad Social, encauzando todo al cooperativismo, para poder fortalecer las garantías individuales que son esencia de las garantías sociales, ya que decía: "Los mexicanos, unidos en pensamiento y en acción, ganaran la batalla contra la ignorancia, la miseria, la inseguridad y las enfermedades materiales y morales, elevando el nivel cultural del pueblo y dándole a las nuevas generaciones los conocimientos indispensables para vivir y generalizar los beneficios de la Seguridad Social, la salubridad y la asistencia pública." Ese fue el pensamiento del Presidente Adolfo Ruiz Cortines.<sup>1</sup>

La administración del régimen 1952-1958 se propuso asegurar el equilibrio financiero del Instituto; la reorganización administrativa; la extensión del régimen; la Reforma a la Ley del Seguro Social y el desarrollo de un vasto plan de obras materiales.

Respecto a la reforma a la ley del Seguro Social del 31 de diciembre de 1956 esta fue para entonces una de las mas importantes y trascendentes que se habían hecho desde que está se puso en vigor el 19 de enero de 1943.

---

<sup>1</sup> Pérez Leñero José. "Fundamentos de la Seguridad Social" Ed. Aguilar Madrid-1968. Pp. 238

Se extiende la Seguridad Social a 29 estados de la República, y el 1 de octubre de 1954 se empiezan a otorgar las prestaciones que establece la Ley, con lo que se logra proteger a un 7.05% de la población total asegurada. También durante este período se dan aumentos en el volumen de los servicios médicos, en el número de pensionados, se realiza un vasto programa de construcción de unidades medicas, se incrementan las plazas de personal etc.

“El instituto después de años y años de actividad, ha llegado a preparar un equipo humano de muy alta especialización, en todos los órdenes de conocimientos que requiere la ciencia de la Seguridad Social, que trabaja y estudia de continuo, consagrando con verdadera mística de servicio y patriotismo lo mejor de sus esfuerzos a la generosa misión del Seguro Social.”

Así mismo ha estructurado la enseñanza como una nueva rama de la Seguridad Social, que tiende a superar el ambiente familiar, para asegurar su vida y su existencia, incrementando su poder adquisitivo, mediante la realización de una serie de tareas concretas y específicas, donde se absorba en actividades productivas el tiempo libre de que disponen los miembros de la familia con el fin de engrandecer y superar las formas culturales del pueblo.<sup>2</sup>

Los sistemas de Seguridad Social ofrecían al principio servicios destinados a proteger de las contingencias y riesgos clásicos: vejez, enfermedad y accidentes y muerte del asegurado. Sin embargo, el alcance de la Seguridad Social se ha ampliado considerablemente y comprende ahora prestaciones por desempleo, asignaciones familiares, subsidios durante periodos de formación, ayudas financieras para costear gastos de vivienda, protección del ingreso en caso de insolvencia del empleador.

Podemos ver que la Seguridad Social en su origen fue entendida como un medio de conservar al trabajador contento, en buenas condiciones y apto para continuar siendo explotado como un instrumento necesario para la producción. Pero actualmente, se ve como un medio para poder lograr la igualdad, ya que como es característico en nuestro país como en los subdesarrollados, la sociedad esta formada con grandes desigualdades en todos los terrenos (económico sociológico y cultural). Sin embargo, para poder lograr esa igualdad es necesario comprender las necesidades del pueblo, el grado en que estas necesidades pueden ser satisfechas y las alternativas para eliminar las deficiencias que impiden la igualdad, a la que todos aspiramos. Por ello no podemos permitir que la riqueza y el bienestar que se supone es para todos, se concentre en pocas manos, privando a todos los demás.

---

<sup>2</sup> Miguel García Cruz. “La seguridad social en México”. Tomo I Ed. Costa-Amic. Pp. 267.

Obviamente es necesario avanzar en las áreas sociales y hacer mas eficiente la asistencia social encaminada a la atención de los grupos mas vulnerables de la sociedad, ya que una buena parte de la población, está viviendo en condiciones de extrema pobreza, pero no podemos remediar esto con simples buenos deseos, que todos creo tenemos, necesitamos además de recursos una serie de principios que nos apoyen para remediar el que una sociedad permita tales desigualdades e injusticias.

Por lo tanto; se debe combatir la pobreza no solamente para mejorar la situación de los pobres, sino también para remediar las fallas de una sociedad que permite que parte de sus miembros sean excluidos del bienestar general.

## **1.2. QUE ES SEGURIDAD SOCIAL**

Según nos señala la Ley del Seguro Social;

“La Seguridad Social; tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.<sup>3</sup>

Como esta definición podemos encontrar en libros o revistas que nos hablen de la Seguridad Social que se describe de muchas formas, como por ejemplo:

Seguridad Social; es un instrumento auxiliar para abolir la pobreza, mediante una acción que tiende a distribuir con mas justicia el ingreso nacional y compensar en parte un grave problema que se pueda suscitar.

Seguridad Social; sirve para moderar la opulencia y la indigencia, aumenta el jornal del trabajador, mejora las costumbres y combate la ignorancia.

Seguridad Social; es el establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer el equilibrio de la conciencia nacional, es luchar por la prosperidad y por el progreso.

---

<sup>3</sup> Op. Cit. Perez Leñero Jose, 234.

Seguridad Social; medio para crear las obras básicas de estructura, vivencia y convivencia, así como la gama de bienes y satisfactores de las necesidades humanas.

Seguridad Social; proscribire el lucro y se tiene al hombre como eje, causa y razón de su propia existencia, enfocándose su objetivo a la conservación de la riqueza humana, desde antes de la cuna hasta después de la tumba.

Seguridad Social: proceso en la evolución de la estructura de la Sociedad, que la creo, adaptada a su idiosincrasia vital.

Seguridad Social; deseo universal de todos los seres humanos, por una vida mejor, comprendiendo la liberación de la miseria, la salud, la educación, las condiciones decorosas de vida y principalmente el trabajo adecuado y seguro.

Así pues, la Seguridad Social mexicana descansa sobre cuatro principios básicos que son en su carácter integral, solidario, publico y obligatorio, estos principios se desprenden con el propósito de garantizar el derecho de los trabajadores a una amplia protección social.

La **Integralidad**; se expresa en la complementariedad y confluencia entre sus distintos ámbitos, - pensiones, riesgos de trabajo, servicios de salud, apoyo familiar y prestaciones sociales- que pretenden generar condiciones propicias para el desarrollo de capacidades y potencialidades, individuales y colectivas, además de proteger contra la adversidad. En este principio se pueden dar dos interpretaciones; 1) como suficiencia en el nivel y calidad de la protección de acuerdo con las necesidades protegibles, o de acuerdo con los programas de estratificación. 2) como protección, lo mas completamente posible, capaz de cubrir todas las contingencias y situaciones de necesidad que afecten el bienestar individual, familiar y social, siempre en función de la capacidad económica del asegurado, pero nunca generalizado.

El principio **solidario** se cifra en la solidaridad de los trabajadores en activo con los jubilados o incapacitados, instrumentada mediante el sistema de pensiones con fondos colectivos de reparto. Constituye el fundamento de la redistribución de beneficios de la seguridad social, por un lado, entre los que mas ganan y menos ganan, pudiendo acceder todos por igual a los mismos beneficios en oportunidad y calidad. Y por otro, de forma intergeneracional, donde los beneficios se reparten entre iguales en tiempos diferentes, ya que todos han sido contribuyentes. También se concreta en el financiamiento de los servicios de salud con una cuota proporcional al salario para recaudar los fondos necesarios para garantizar a todos los derecho-habientes igualdad de acceso a los servicios ante la misma necesidad con independencia del monto aportado.

El carácter **publico y obligatorio** se desprende de la noción de la Seguridad Social como derecho social, o sea, un bien socialmente reconocido y valorado como prioritario que la sociedad se obliga a garantizar mediante la acción pública. Aquí se desprende también la universalidad que se entiende como un derecho ciudadano a la obtención de diversos beneficios sociales, aunque gradual.

De hecho la Seguridad Social, se deriva del "bien común" que emana de la llamada justicia distributiva, que es la que estipula proporcionar bienes y servicios al individuo tomando en cuenta de que lo que pertenece al todo (la sociedad) también le corresponde a la parte, o sea, el distribuir las partes del bien común que tocan a cada uno. Ahora, el bien común o patrimonio general es el producto social del rendimiento de la vida colectiva, o sea que todos los grupos funcionales y categorías profesionales, así como los individuos mismos, por más que su contribución sea imposible de organizar y clasificar, actúa conjuntamente logrando que el pueblo, lo que conocemos como el todo social, puede disponer de alimentos, vestido, vivienda, asistencia medica, educación y recreación y otros muchos bienes mas.

Por otra parte, hay quienes sostienen que el concepto de justicia distributiva lleva implícito el hecho de que todos los bienes se dividen y se distribuyen por igual entre todos los miembros de la colectividad, pero en la concepción de otros esto no es suficiente. Ya que se olvidan de que el bien común va mas allá de los meros valores de producción y consumo material, como lo es el caso de la Seguridad Social.

Dadas las definiciones anteriores y los principios que establece la Seguridad Social podemos deducir que todos y cada uno de ellos quieren decir lo mismo, como es el hecho de que todos los mexicanos buscamos el progreso, el bienestar máximo y a través de la cooperación sabemos que se ira integrando y complementando un proceso de desarrollo económico-social equilibrado y balanceado, con el que podremos satisfacer con plenitud las necesidades básicas, tenemos el anhelo de alcanzar las metas fijadas, no importando los problemas que se presenten porque nos esforzamos por encontrar una solución con tal de lograrlo, frente a estos hechos, ha surgido una conciencia universal de la miseria es evitable y la lucha incesante por abolir la pobreza es un objetivo supremo, viable de una política social de acción inmediata. Por ello, debemos entender que el esfuerzo para poder mejorar las condiciones del hombre, no es de unos cuantos, sino de todos.

Como vemos la Seguridad Social tiene una contextura especialmente mexicana, vista desde nuestra realidad y amalgamada en nuestra idiosincrasia histórica, ya que sus bases se han elaborado por la lucha de intereses entre los patrones y los trabajadores. Es un producto lógico, natural de la lucha por transformar las condiciones sociales .

Por todo lo que se ha pasado para lograr el establecimiento de la Seguridad Social en México podemos ver que la preocupación principal del hombre sobre la tierra ha sido encontrar o descubrir los medios e instrumentos que le aseguren su propia existencia y una vida mejor, presente y futura. Esta preocupación ha ido creciendo hacia una necesidad primordial, permanente, dando origen a medios habituales de los que se vale el hombre para estudiar, conocer y dominar en su propio beneficio al mundo que lo rodea.

Por tanto, la Seguridad Social representa en México, el esfuerzo colectivo mas fuerte, para alcanzar un ideal, “ la protección de la sociedad humana”.

### **1.3. SEGURIDAD SOCIAL COMO CIENCIA**

En la Seguridad Social se ha querido ignorar que es un fenómeno mundial que se ha expandido a casi todos los trabajadores asalariados, a los autoempleados, y que sus beneficios cada vez mas se van universalizando y por ello, cada vez mas se puede proteger a la población.

“La seguridad habiendo tenido una base esencialmente económica, ahora reúne los requisitos establecidos por Augusto Comte y John Bernard, para ser considerada como una nueva ciencia. La Seguridad Social es una ciencia de aplicación en proceso de estructuración, con todos los principios, leyes y normas que le dan una categoría importante de las ciencias sociales, aunque todavía por mucho tiempo necesite imprescindiblemente el concurso de otras ciencias para alcanzar su desarrollo pleno”.<sup>4</sup>

Los materiales derivados de la experiencia mundial están elaborados a la vista para identificar y caracterizar a la nueva ciencia de la Seguridad Social.

Cada uno de los especialistas de la Seguridad Social, conoce un conjunto de sus principios de sus leyes, sugieren que difícilmente puedan ser identificadas o catalogarse en otras ciencias precedentes; no obstante que sus campos o esferas de acción científica todavía se interfieran; su delimitación se ira haciendo poco a poco en la medida que se vaya adquiriendo experiencia.

---

<sup>4</sup>Herrerias, Armando. “Algunas reflexiones en torno a la Seguridad Social en México, Revista del Seguro Social, Sep. 1971, México D.F., pp.132.

La Seguridad Social tiende a ser universal protegiendo a toda la sociedad, mediante las prestaciones que se conceden a través de los seguros de:

1. Accidentes de enfermedades profesionales
2. Enfermedades generales y maternidad
3. Invalidez, vejez y muerte
4. Enseñanza popular<sup>5</sup>

Por ejemplo, la Seguridad Social cuida de la integridad del hombre, de la salud, de los medios económicos de subsistencia de la rehabilitación contra la destrucción y el desgaste, liberando a la población de la miseria, la angustia el sufrimiento y la desocupación.

La Seguridad Social aplica el principio de solidaridad nacional, sin fines de lucro, dando y distribuyendo mejor la riqueza nacional, que consolidara el nuevo régimen económico de México creado por la Revolución de 1910 con cinco puntos muy importantes: Reforma Agraria, Ley Federal del Trabajo, Desarrollo Educativo, Sistema Bancario, Seguridad Social y Desarrollo Económico equilibrado.

Las proposiciones, leyes o premisas naturales de esta nueva ciencia, son congénitos permanentes a las personas y riesgos de que se ocupa la Seguridad Social. "Son suigéneris o irreductibles a otros hechos científicos que no sean de la Seguridad Social, y en consecuencia, esa nueva ciencia ocupa del estudio de las características estructurales entre grupos sociales y riesgos y de los fenómenos sociales en que subsista el funcionamiento equilibrado de estas relaciones o interrelaciones permanentes entre: Asegurado, riesgos y prestaciones".<sup>6</sup>

## **1.4. IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

La Seguridad Social esta inspirada en la democracia y la libertad, en la experiencia y tradición; es un derecho fundamental del hombre, que debemos disfrutar todos los mexicanos, constituye un ejemplo de cooperación entre obreros y patronos, que ha tomado el Estado para poder establecer un régimen de protección contra los riesgos que amenazan a la población.

---

<sup>5</sup>Entiéndase por enseñanza popular, aquella en la que se imparten cursos en escuelas-talleres, para la capacitación en el trabajo. Teniendo como propósito preparar en 2 o 3 años, jóvenes que puedan desempeñar una función especializada de nivel técnico intermedio, entre la alta especialización que demanda el desarrollo.

<sup>6</sup>IMSS. "Lecturas en materia de Seguridad Social" en Seguridad e Higiene, México, 1980. Ed. IMSS. Pp. 132.

La democracia como un valor muy alto para todos los hombres, tiene la finalidad de promover el progreso económico y social del pueblo, satisfaciendo cada vez mejor las necesidades del pueblo.

Es una acción del Estado para garantizar el derecho a la vida, asumiendo la obligación de sostener a los incapacitados, a los eliminados de la vida productiva, y acabar con la indigencia y mendicidad, por medio de una protección a toda la población, condicionada por bases que la estructuran y determinan en sus objetivos.

La Seguridad Social constituye un conjunto de servicios que presta el Estado y que benefician directamente a algunos particulares, por lo que es apropiado que aporten para su financiamiento los recursos necesarios.

Es una acción humana, real y generosa para poder conservar la vida y existencia de la clase trabajadora, donde gracias a esa clase, se coopera con el régimen político de la nación y se recuperan esas fuerzas creadoras de la riqueza pública y privada de México. Y aunque todavía no se considera lo suficientemente buena como se quisiera, ha sido preciso realizar grandes esfuerzos para vencer esos obstáculos que parecían insalvables.

Como todos sabemos, la Seguridad Social siempre se ha caracterizado, tanto por su tendencia evolutiva como por un interminable proceso de cambio. Para poner de manifiesto la diversidad de problemas con que tropiezan la mayoría de los países basta con aludir a situaciones como las que se mencionan a continuación.

La principal dificultad reside en establecer un sistema que no este destinado exclusivamente a los sectores privilegiados y, entre ellos, los trabajadores organizados, sino a toda la población, sin embargo muchos de los países opinan que este objetivo no esta a su alcance debido a la situación económica por la que están pasando.

En la mayoría de los países el amparo de la Seguridad Social se conseguía como consecuencia natural de la relación de empleo, pero como sabemos esto solo se logra cuando esa relación es estable y se prevé que lo seguirá siendo. En caso de desempleo o de intensa rotación, se dan deficiencias sobre todo en relación a la vejez y a la invalidez, por ello es preciso crear nuevos organismos exteriores a la empresa a fin de asegurar a los trabajadores contra diversos riesgos. Otro punto importante es que cada vez son más numerosas las personas privadas de una relación de empleo convencional, ya sea porque están desempleadas o porque ejercen una ocupación que hasta ese momento no se considera normal.

Ahora bien, en casi todos los casos, los sistemas de Seguridad Social se basan en un vínculo de empleo en un tiempo completo, por consiguiente, la jubilación de un trabajador a tiempo parcial, calculada en función de la remuneración, no bastará para mantener niveles de vida adecuados. La situación es aun mas grave cuando la persona realiza una actividad sin recibir retribución alguna como es el caso del hogar.

Por otra parte, hay algunos países que dudan de los Sistemas de Seguridad Social, por múltiples razones, en primer término debido a que los costos les parecen muy elevados y consideran imposible afrontarlos, además de muchos otros problemas como son que no hay una protección generalizada, el que esa protección no es suficiente, etc.

Aun con todos los problemas por los que se ha pasado para el establecimiento de la Seguridad Social, gracias al apoyo de la clase trabajadora, al apoyo por parte del Gobierno y al apoyo de los sectores patronales y obrero, se ha logrado que la Seguridad Social continúe en el camino de progreso y superación.

## **CAPITULO II**

### **REFORMA DE PENSIONES EN AMERICA LATINA**

#### **GENERALIDADES**

A partir de que en 1981 en Chile se incorporo un segundo nivel obligatorio de cuentas individuales de retiro con pleno financiamiento, se emprendieron reformas de la jubilación en diversos países latinoamericanos. Entre los países que emprendieron esta reforma están:

1. Chile cuyo proceso de reforma data desde 1981
2. Los reformadores de la llamada "segunda generación", donde los programas han sido aprobados por los congresos y ya están encaminados: Argentina, Colombia, Perú y Uruguay<sup>1</sup>
3. Las naciones donde la decisión de reforma ya la tomo el Ejecutivo y el Congreso estudia la legislación correspondiente: México y Bolivia
4. Aquellas donde la reforma se considera seriamente, pero aun no se toma una decisión: Brasil, El Salvador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Ecuador, y
5. Las que la reforma apenas se vislumbra e la agenda política: Guatemala, Panamá y Paraguay.

En todos los países la democracia se vincula a la factibilidad y la profundidad de las reformas, aunque cabe recordar que en Chile, cuya reforma es la mas enraizada, se emprendió durante la dictadura militar. Con todo, el éxito de las reformas de jubilación en América Latina exige entornos democráticos, lo que plantea significativos retos estratégicos y tácticos a los países y los organismos internacionales que los apoyarían.

Entre las razones de los gobiernos para la reestructuración de dichos regímenes están el sacar adelante sus planes, debido a la gran cantidad de deficiencias (prestaciones insuficientes, desequilibrios actuariales y financieros, escasa cobertura de la población, envejecimiento de esta etc.) Por otro lado, la reforma se enmarca dentro de los planes de ajuste estructural en curso: privatización de empresas publicas, reducción de los gastos estatales y del déficit publico. fomento del ahorro nacional, revitalización del mercado de capitales etc.

---

<sup>1</sup> Aquí en Uruguay aun cuando se implemento la reforma, se considera que esta es relativamente menor, sobre todo si se toma en cuenta lo extenso de los retos a que se enfrenta el sistema previo.

En estas circunstancias, el sistema de cuentas privadas de ahorro para la jubilación, implantado en Chile desde 1981, creó un precedente para los gobiernos con planes mas radicales de liberalización.

La critica situación financiera de los planes públicos del sistema de reparto es una de las razones fundamentales de las reformas. Muchos regimenes dependen de cuantiosos subsidios estatales por la influencia de las contribuciones para financiar los gastos de jubilación. En otros casos, los excedentes de las pensiones se emplean como subsidios para otros servicios del Seguro Social, en especial de salud, y en otras mas se interviene en activos de bajo rendimiento.<sup>2</sup>

La mayoría de los sistemas registran déficits, lo que da lugar a una cuantiosa deuda publica implícita, en algunos países, como Argentina, Uruguay y Chile, ese desequilibrio se ha agravado debido a la declinación de dependencia de los sistemas como resultado de una población envejecida, un mayor desempleo y el crecimiento de la fuerza laboral informal.

Los planes de jubilación de los sistemas de reparto son muy injustos. Su sujeción a los subsidios públicos hace que las prestaciones se financien con impuestos. Ello significa que los pobres contribuyen de manera desproporcionada a financiar prestaciones a las que probablemente no tienen acceso. Estas se reparten de manera desigual entre los sectores políticos y económicos. Los grupos de presión poderosos, las fuerzas armadas, altos funcionarios y los representados por sindicatos fuertes, obtienen generosas prestaciones y condiciones de elegibilidad.

Los planes de prestaciones definidas se sujetan a ajustes por causas políticas y tradicionalmente registran una elevada evasión.<sup>3</sup> Esto cada vez se va acentuando más y más, por el alza de las contribuciones para financiar prestaciones más altas, así como por los efectos del ajuste económico.

La naturaleza a menudo arbitraria del ajuste de las prestaciones provocó en diversas ocasiones que las prestaciones no se indizaran correctamente, por lo que su valor real quedó aniquilado por el aumento de la inflación. Ello provoco que la gente al retirarse recibiera, en el mejor de los casos, solo la pensión mínima.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Como son en títulos gubernamentales en los cuales incluso se presentan incumplimientos de las obligaciones, en los fondos de jubilación públicos que se invierten en planes de vivienda etc.

<sup>3</sup> Evasión de pagos del Seguro Social no declarando ingresos en la mayor parte de la vida laboral.

<sup>4</sup> Al momento del retiro en lugar de recibir 80% de la jubilación solo se recibía un 30% .

Aun cuando existen diferencias importantes en los esfuerzos reformadores de los países de América Latina, también hay coincidencias:

- a) el cambio en la gestión estatal como proveedor de seguro para la senectud, desde su financiamiento hasta su regulación;
- b) mayor intervención del sector privado en la administración de los fondos de jubilación y la provisión de un seguro.
- c) la plena separación entre las pensiones y otras formas de seguro social, sobre todo la salud;
- d) la racionalización y la unificación de los existentes
- e) niveles de prestaciones mas realistas y sustentables
- f) condiciones de elegibilidad menos generosas, y
- g) el establecimiento de un sistema multibase que comprende una combinación de:
  - un primer nivel que consiste en una pensión mínima garantizada financiada por la tributación o contribuciones de nominas;
  - un plan de segundo nivel plenamente financiado y obligatorio con cuentas individuales administradas por gerentes especializados en fondos de jubilación, y
  - un tercer nivel voluntario integrado por contribuciones adicionales voluntarias a las cuentas de segundo nivel o por cuentas para el retiro voluntarias, separadas, o ambas.

Con base en la experiencia de Chile se identifican los siguientes beneficios reales o potenciales de la reforma en cuestión:

- I. La reducción de las distorsiones del mercado laboral. Un componente mas bajo del "impuesto al empleo" reduce el costo de la fuerza laboral con respecto al capital, lo que induce niveles mas altos de empleo y de salarios netos y eleva la proporción de empleo en el mercado formal.
- II. La aplicación y la profundización de los mercados de capital. Aquí el efecto ha sido drástico: en 1994 los fondos para la jubilación en Chile ascendían a mas de 22000 millones de dólares (43% del PIB). Ello se ha traducido en:
  - la profundización y aplicación de la bolsa de valores y otros mercados financieros y de capital.
  - mejoras en la regulación y la supervisión de los mercados y los intermediarios financieros;
  - incentivos para servicios financieros auxiliares y asociaciones autorreguladas;
  - mejorías en la información sobre las empresas (mediante reglamentos explícitos);

- la modernización de las leyes comerciales para reducir la incertidumbre de los inversionistas sobre las empresas;
- un marco legal-regulatorio moderno para nuevos instrumentos como valores con respaldo activo y derivados de intercambio comercial;
- un marco legal-regulatorio que permite un amplio espectro de propiedades móviles para asegurar prestamos e instrumentos;
- el desarrollo de mercados primarios y secundarios para valores de empresas medianas, y
- el desarrollo de instituciones de tramites de créditos. Además, debido a la competencia entre las administradoras de fondos de pensiones (AFP), combinada con reglamentos estrictos pero flexibles, el ahorro institucional se reparte de manera eficiente de lo que sería en otro caso.

III. El crecimiento de la industria de administración de fondos. En Chile hay 21 AFP que administran e invierten las carteras de sus afiliados y les proporcionan información y asesoría. La presencia de los representantes de las AFP en los consejos directivos de algunas empresas en que tienen inversiones.

IV. Inversión en infraestructura. Los fondos para la jubilación han permitido inversiones en proyectos de infraestructura significativamente mayores que lo que hubiera sido en otro caso, mediante la compra de bonos de las dependencias publicas.

V. Reanudación de la industria de seguros, que ha acrecentado la competitividad y abatido los costos. Las primas de seguros de vida e incapacidad para los afiliados a los fondos de jubilación disminuyeron de 1.2 a 0.8 por ciento del ingreso gravable de 1991 a 1992.

En la actualidad la reforma de la jubilación se considera seriamente en algunas de las economías mas pequeñas de la región: Bolivia y las naciones centroamericanas.

En general, esos países tienen una movilidad laboral internacional relativamente mayor, escasez de capital humano especializado, una débil administración tributaria, un estado menos "autónomo" y mayor vulnerabilidad política. Un planteamiento reformador podría requerir mayor dependencia de servicios financieros internacionales para administrar el sistema y mayor libertad desde el principio para invertir los fondos de jubilación en instrumentos extranjeros. Ello sería muy importante para asegurar economías de escala y de alcance en actividades como el procesamiento de cuentas, la recaudación de contribuciones y el pago de beneficios. Esto suponía una mayor amortización entre las practicas regulatorias y contables nacionales y las normas internacionales.

En algunos países mas importantes de la región, como Argentina y Brasil, los sistemas de jubilación estatales y provinciales sufren grandes problemas. En Argentina la mayoría de los planes de jubilación provinciales del sector publico presentan un severo desequilibrio financiero y las contribuciones se han estancado o tienden a la baja.

La reforma propuesta busca integrar los planes de jubilación provinciales con el sistema nacional reformado. Los nuevos participantes pertenecerán al sistema nacional con las mismas líneas que los demás (podrán elegir entre un plan de cuentas individuales con pleno financiamiento y uno público de sistema de reparto). Los trabajadores en activo mantendrían sus derechos adquiridos en el sistema actual, financiados mediante bonos de reconocimiento.

Los beneficios correspondientes a los empleados estatales provinciales (incluso los legisladores que tendrán que aprobar las transferencias) bajarán sensiblemente. Por otra parte, el financiamiento federal para la reforma de la jubilación precisaría que los gobiernos provinciales participantes reestructuraran su gasto publico para lograr una reducción del déficit equivalente al costo de sus problemas de jubilación.

En Brasil la situación es mas complicada. Al igual que en Argentina, muchos planes de jubilación estatales ofrecen beneficios generosos: pensiones de 100% del salario del ultimo año e indizadas a los sueldos, más otras gratificaciones. Además, las contribuciones son casi de cero, de manera que la renta impositiva general financia las pensiones. El problema de redistribución perversa que surge de vincular las pensiones al ultimo año de salario se acentúa por la practica de incorporarse tardíamente al servicio civil y “negociar” aumentos salariales anormalmente altos en los años inmediatamente previos al retiro. La corrupción y el favoritismo son ángulos importantes en el sistema.

Brasil diferente de Argentina en lo limitado de las operaciones reformadoras.

- ◆ Primero: la constitución de 1988 garantiza a los trabajadores del sector civil un beneficio pensionario equivalente a 100% del ultimo año salario, junto con la seguridad del empleados regímenes salariales y otros privilegios
- ◆ Segundo: aun si se modificara la constitución, un recorte drástico de los beneficios seria prácticamente la única operación para los estados que desean emprender la reforma.
- ◆ Tercero: el sistema nacional no se reformado y padece graves debilidades y distorsiones en los sectores publico y privado, por lo que no hay manera de que los estados transfieran sus cargas.

Cuando el impuesto inflacionario ya no es una opción, en el corto plazo puede ser el incumplimiento de factor por parte de los estados en el pago de sus obligaciones pensionarias.

En América Latina una parte de las contribuciones para la jubilación se colocó a menudo en fondos especializados para la vivienda, que se suelen caracterizar por hipotecas subsidiadas, débil administración crediticia y comercial y rendimientos bajos o negativos de los activos. Requisito indispensable sería inducir un rendimiento real que financie pensiones adecuadas. Por último, numerosos planes de Seguridad Social anteriores a la reforma ofrecen beneficios en materia de salud y pensiones. Si debido a la estructura demográfica las contribuciones para la jubilación superan los desembolsos, el excedente se utiliza para subsidiar gastos de salud en lugar de invertirlo. Una reforma de la jubilación contrataría esa fuente de ingresos, lo que exigiría realizar reformas profundas en el sector salud.

## **2.1. CASO ARGENTINO**

Argentina es uno de los pioneros de América Latina en establecer sistemas previsionales. El surgimiento y el desarrollo de las instituciones respectivas se explican en lo fundamental por la iniciativa estatal, en particular desde mediados de los cuarenta en el gobierno de Perón aceleró la expansión de la cobertura. A mediados de la década de los cincuenta prácticamente toda la población económicamente activa (PEA) quedó cubierta legalmente. Ya en esa época se abandonó el original modelo de capitalización colectiva de aportes y los excedentes obtenidos inicialmente se orientaron hacia otros fines, sobre todo a la construcción de viviendas. En la segunda mitad de los cincuenta se consolidó la desvinculación entre aportes y beneficios, al establecer que estos se calcularían como porcentaje de las últimas remuneraciones.

En 1967 se estableció la estructura que perduró hasta la reforma de 1994. Las trece cajas se reagruparon en solo tres (trabajadores autónomos, dependientes del Estado y del sector privado), se crearon la Secretaría de Seguridad Social (SSS) como órgano de conducción y supervisión del sistema, así como la Dirección Nacional de Recaudación Previsional.

Al mismo tiempo, se modificaron y unificaron los requisitos de acceso, pero la normatividad general excluyó a los miembros de las Fuerzas Armadas, de Defensa y Seguridad, así como a los empleados de las administraciones provinciales y municipales, que desarrollaron sus propios sistemas. También se permitió el funcionamiento de "regímenes diferenciales", con límites de edad y de aportes menores para tareas consideradas como causantes de envejecimiento o agotamiento

prematureo y de "regímenes especiales" (en general, para funcionarios de los poderes públicos) con ventajas en cuanto al número de años de aporte, el cálculo y el movimiento del haber.<sup>5</sup>

El sistema de protección social de los pasivos 1971 con la creación del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (IPSSJP), la obra social más grande de Argentina: cubre a todos los beneficiarios del Sistema Nacional de Previsión Social (SNPS) y a su grupo familiar.

En la primera semana de Junio de 1992 el Poder Ejecutivo envió al Congreso el anteproyecto de reforma del sistema previsional que incluía lo siguiente:

1. transferir al SNPS un mayor porcentaje de la recaudación del IVA;
2. Reducir la cotización del empleador, y
3. Transferir al SNPS 20% de la recaudación del impuesto a las ganancias y la totalidad de lo que se recibiera por la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales para de esa forma reducir la deuda.<sup>6</sup>

A principios de octubre de 1993 el congreso sancionó la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilación y Pensiones (SIJP) con algunos cambios (no fundamentales) al proyecto inicial. Entre las principales modificaciones, destacan:

1. El proyecto original obliga a todos los trabajadores a integrar un nuevo sistema mixto. La ley incorporó la opción entre un régimen previsional público financiado por reparto y uno de capitalización mixto.
2. Originalmente se consideraban los siguientes beneficios en un sistema único:
  - Una prestación básica uniforme, que cubrirá una suma igual a todos los beneficiarios;
  - Una prestación compensatoria que reconocía los años de aporte al "Viejo sistema" y los retiros por invalidez y pensiones por fallecimiento de los afiliados, y
  - Un haber por capitalización del ahorro individuales.

---

<sup>5</sup>En agosto de 1991, cuando gran parte se derogó, había 40 regímenes y sus beneficiarios representaban un 2% del total de jubilados y pensionados del SNPS y sus erogaciones cerca de 10% del monto total pagado.

<sup>6</sup>La versión oficial de la evolución del sistema de previsión y los fundamentos del proyecto original de reforma se presenta en Walter Schulthess y Gustavo Demarco, Argentina: evolución del SNPS y propuesta de reforma, Proyecto regional de políticas Financieras para el Desarrollo, CEPAL-PNUD, Chile 1993.

La ley incorporo la prestación adicional por permanencia, que se abonaría a los trabajadores que optaran por el régimen previsional publico y que consiste en el otorgamiento de un beneficio relacionado con los años de aporte al nuevo sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Con estas modificaciones, las principales características del SIJP de Argentina son:

- 1) El haber previsional se integra de la siguiente manera:
  - si opta por el régimen previsional público, por una prestación básica uniforme, una prestación compensatoria y una prestación adicional por permanencia, y
  - si opta por el régimen de capitalización, por una prestación básica uniforme una prestación compensatoria y el haber por capitalización.
- 2) La edad de jubilación es 65 años para hombres y 60 para mujeres, con 30 años de servicios mínimos.
- 3) El financiamiento de las prestaciones básicas uniforme, compensatoria y adicional por permanencia estará a cargo del Estado (contribución patronal y rentas generales), mientras que el haber por capitalización será responsabilidad de las administradoras de fondos de jubilación y pensiones (AFJP) o de las compañías de seguros de retiro, según la opción del beneficiario por un retiro programado, fraccionado o de renta vitalicia.
- 4) La prestación básica uniforme es una suma fija para cada jubilado. Hasta 30 años de servicios equivalen a 2.5 veces el aporte medio provisional obligatorio (AMPO) y se incrementara 1% por año adicional. El AMPO es una especie de "unidad de medida" del nuevo sistema; se obtiene dividiendo el promedio mensual de los aportes totales entre el numero total de afiliados que están aportando, se computa dos veces al año.
- 5) La prestación compensatoria es de 1.5% por año de servicios con aporte, con un máximo de 35 años y calculados sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes durante los 10 años anteriores al termino de los servicios, con un numero máximo de un AMPO por años de servicios.
- 6) La prestación adicional por permanencia se calcula como 0.85% por año de servicios con aportes realizados al nuevo Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, con igual forma y metodología que la prestación compensatoria.
- 7) El funcionamiento del pilar de capitalización individual es similar al chileno; absorbe 11% de la nomina salarial de los que opten por el régimen mixto. Además de el encaje obligatorio, se establece una rentabilidad mínima del fondo, computada en relación con el promedio de la del sistema. Aquella garantiza mediante un Fondo de Fluctuación, integrado por todo exceso de rentabilidad sobre el promedio mas un porcentaje.

- 8) Además del sector privado, los estados provinciales, asociaciones profesionales de trabajadores o empleadores, las cooperativas y otras entidades con o sin fines de lucro pueden constituir una administradora de fondos de jubilaciones y pensiones, a la vez que el Banco de la Nación Argentina constituye la propia.
- 9) La recaudación de todos los impuestos sobre la nomina salarial queda a cargo del organismo publico Administración del Seguro Social (ANSES) que transfiere a la administradoras de fondo de jubilación y pensiones.
- 10)El estado garantiza:
- La rentabilidad mínima sobre los fondos de las administradoras;
  - La integración en las cuentas de capitalización individual de los correspondientes capitales complementarios y de recomposición, así como el pago de todo retiro transitorio por invalidez, en caso de quiebra de una administradora;
  - El pago de las jubilaciones, el pago por invalidez y pensiones por fallecimiento a los que opten por renta vitalicia y en caso de quiebra o liquidación de las compañías de seguro de retiro;
  - Un haber mínimo, cuando cumplidos los requisitos, el haber social sea inferior 3.66 veces el aporte medio y los jubilados manifiesten de manera expresa su voluntad de acogerse a este beneficio, para lo cual se incrementara la prestación básica uniforme, y
- 11)Se establecen criterios para obtener prestaciones no contributivas a partir de los 70 años.
- 12)Se establece en 60 aportes medios provisionales obligatorios la remuneración máxima sujeta a cotizaciones.
- 13)La posibilidad de opción exige que el Estado se haga cargo de los retiros por invalidez y las pensiones por fallecimiento de los afiliados que optaren por el régimen de reparto. Además de capitalizar aportes para el retiro ordinario, las AFJP deducirán una prima para contratar seguros de invalidez y muerte.
- 14)La ley permite reducciones de las cotizaciones patronales en tanto se "preserve un adecuado financiamiento del sistema previsional".

A partir de la nueva ley, el Poder Ejecutivo emitió diversas medidas para hacer posible el funcionamiento del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en el marco del Plan de Convertibilidad. Entre otras medida, merecen destacarse las siguientes:

- 1) Acuerdos bilaterales entre el gobierno nacional y las provincias para que las cajas provinciales que cubren a los empleados públicos se incorporen al Sistema Integrado. La herramienta fundamental para ello es el apoyo financiero para las reformas fiscales necesarias en las provincias. Se estima que la administración nacional debería cubrir un déficit anual de casi 1,200 millones de pesos.

- 2) Se estableció un cronograma de reducción y eventual eliminación de aportes patronales con base en la aceptación de los términos de los acuerdos fiscales entre los distintos niveles de gobierno. La reducción varía según la región y el sector económico. En su momento, se estimaba que la eliminación completa significaba una pérdida fiscal de 5,500 millones de pesos.
- 3) Reiteradas “moratorias” previsionales, en especial para los autónomos. La entrada en vigor de la nueva ley incrementó automáticamente cerca de 30% el aporte de la categoría más baja de autónomos.
- 4) Como parte de la privatización de empresas públicas, se eliminaron los subsidios de algunos servicios en ciertas categorías de jubilados de bajos ingresos.
- 5) Se autoriza legalmente que los jubilados sigan trabajando.
- 6) La norma más importante dictada con posterioridad a la sanción de la nueva ley previsional fue la Ley de Solidaridad Previsional de marzo de 1995. Su título es algo paradójico a juzgar por sus disposiciones, ya que establece que el Estado garantiza solo el otorgamiento y el pago de los haberes hasta el monto de los créditos presupuestarios, que únicamente reconocen la movilidad que establezca ese presupuesto y que en ningún caso se vinculara a las remuneraciones. Así, se elimina la movilidad atada al aporte medio, como establecía la ley original; las aportaciones crecen con dicho aporte pero los beneficios no. El fundamento, impensable en otro entorno político es que ningún habitante puede reclamar “derechos adquiridos” contra la nación.

La reforma argentina se ubica en un camino intermedio, en tanto que:

1. No sustituyó el viejo sistema, sino que creó uno paralelo, dejando a los trabajadores la alternativa de optar entre uno y otro sistema.
2. No redujo el papel del Estado a la prestación mínima garantizada desde rentas generales, pero sí estableció una prestación básica calculada sobre la propia recaudación;
3. No reconoció deuda capaz de capitalizar interés y transferible a las administradoras, sino que reconoció una prestación compensatoria que se pagaría al momento de hacerse efectiva la jubilación;
4. Dejó la recaudación en manos del Estado, y
5. Permitió que entidades públicas formaran AFJP.

Las enseñanzas que pueden extraerse del caso Argentino son:

En primer lugar, se trata de una reforma impuesta en un entorno donde funcionan las instituciones formales de la democracia.

La reforma Argentina se impuso como resultado de la profundización de esos conflictos. El gobierno negoció la reforma con los sindicatos más poderosos, a los que dio participación en las propias administradoras, que abandonaron la representatividad de los actuales pasivos. La experiencia argentina muestra que la implantación de un sistema privado, genera una inmediata transferencia de fondos hacia la capitalización del nuevo sistema, que perjudica inmediatamente y por razones de decisión política a los actuales beneficiarios.

## **2.2. CASO CHILENO**

El primer sistema de retiro privado nació en Chile en tiempos del régimen militar, a partir de que en mayo de 1981 se incorporó un segundo nivel obligatorio de cuentas individuales de retiro con pleno financiamiento, este sistema se basa en la capitalización individual, administrado por instituciones privadas lucrativas y destinado a los trabajadores de la sociedad civil. Las fuerzas armadas y de orden público mantuvieron sus sistemas de reparto.

Es preciso distinguir la reforma de 1981 de otras reformas que se dieron anteriormente ya que es de gran importancia. El Decreto-Ley (D.L.) 2488 de 1979 estableció un sistema uniforme de pensiones por vejez. Antes de ello, los empleados públicos y particulares podrían jubilarse con 30 o 35 años de servicio, sin importar la edad. El decreto de 1979 suprimió las pensiones por antigüedad y estableció un límite de edad parejo para empleados y obreros: 65 años los hombres y 60 las mujeres; con ello se dio fin a la discriminación hacia los obreros. Además, la prolongación de los años de trabajo y la disminución relativa del periodo de pasividad implicaron, mutuamente, mayores aportes y menores costos.

Cuando se instala el sistema de capitalización individual en 1981 se trabajó el monto de las cotizaciones, destacando como fundamento precisamente la reforma del D.L. 2448, que implicaba mayores aportes y menores costos. Sin embargo, a los trabajadores que permanecieron en el antiguo sistema no se les rebajó el costo, lo que constituyó de hecho una medida discriminatoria.

La legislación (D.L. 3500) estableció que las personas que en adelante se incorporaran al mercado laboral deberían afiliarse obligatoriamente al nuevo sistema. Los trabajadores antiguos

podrían optar por el sistema de reparto anterior o afiliarse al nuevo. De hecho, el traspaso masivo de afiliados hacia este último se debió básicamente a que al disminuir la cotización aumento el ingreso líquido de los trabajadores en mas de 11% real. Esto no ha sucedido en otros países latinoamericanos, como Perú, Colombia y Argentina. En 1995 los trabajadores afiliados al nuevo sistema pagaban en total 20.1% de cotizaciones previsionales; en cambio, quienes permanecían en el antiguo cubrían de 25.8 a 30.9% de sus remuneraciones brutas.

Para facilitar el paso al nuevo sistema de pensiones se establecieron los bonos de reconocimiento. Estos corresponden a una cantidad de dinero calculada según el monto y la duración de las cotizaciones en el sistema antiguo que va a incrementar el fondo de capitalización individual en el momento de la jubilación. El gobierno garantiza a los bonos un reajustes conforme al índice de precios al consumidor y un interés de 4% anual. Para administrar los recursos se crearon sociedades anónimas específicas -la Administradora de Fondos para el Retiro de Pensiones (AFP)- ligadas a los grandes grupos económicos nacionales. En 1981 el sistema arrancó con 12 AFP, cuyo número aumento gradualmente.

Según la superintendencia de AFP, en Junio de 1995 había 5.152 millones de afiliados al nuevo sistema (integrados en 22 administradoras), que equivalían a 99.4% de la fuerza de trabajo (5.181 millones en total). Si se considera que en unas 300,000 personas activas permanecían en el sistema antiguo, ello revela un problema de sobregistro cuya magnitud es difícil de determinar. Es importante destacar que los cotizantes activos a esa fecha solo llegaban a 2,934,578 personas, esto es, 43% de los afiliados no cotizaban. Cabe señalar que en 1970 los afiliados activos al sistema de reparto representaban 75.6% de la fuerza de trabajo, relación que en 1980 fue de 62.8%, a pesar de que el desempleo real era mucho mas alto que en 1995, pues llego a 15.7% de la fuerza de trabajo.

Después de 14 años, en el sistema de capitalización individual no ha traído consigo una mayor cobertura de la población trabajadora. De hecho, se esperaba que esa capitalización alentara el cumplimiento de las cotizaciones, ya que una mínima evasión reduce los fondos previsionales y en el largo plazo conduce a una pensión mas baja.

Del total de las cotizaciones activos en junio de 1995 (2,93,578), solo 2.4% eran independientes. Dado que la proporción de estos últimos en la fuerza de trabajo es muy superior, los asalariados, es decir, los que están obligados a cotizar, son casi los únicos que participan en el sistema. El nuevo programa de pensiones no ha logrado atender en forma relevante a los independientes, que pueden elegir otras opciones para invertir sus ahorros.

Los ingresos gravables declarados son muy inferiores a los reales. Así, aunque el trabajador estuviera interesado en efectuar imposiciones en su cuenta de capitalización individual, sigue existiendo una cuota importante de evasión que no es fácil cuantificar. En febrero de 1995, el ingreso gravable promedio era de 460 dólares frente a un promedio por persona ocupada de más de 1000 dólares mensuales.

“Los especialistas están de acuerdo en que la administración del sistema de capitalización individual es muy cara. Por persona afiliada, ya sea activa o pasiva, en las cajas de previsión el costo resultaba alrededor de 40% más bajo que lo que resultaba en las AFP”.<sup>7</sup>

Una parte importante de este costo proviene de la dura competencia entre las AFP. De hecho en septiembre de 1994 las administradoras contaban con 14,067 promotores y vendedores, más del doble que en 1992, lo que ha dado lugar a un alto porcentaje de cambios de una AFP a otra (25% anual).

Desde luego el precio de esta competencia lo pagan los afiliados mediante las comisiones. De hecho, los gastos en “ventas” se estiman en 100 millones de dólares al año, cifra superior al total de remuneraciones del personal de las AFP que se estiman en 91 millones de dólares. Para disminuir los costos administrativos de los traslados, el gobierno envió al Congreso un proyecto de ley que permitiera un cambio al año, cuando en la actualidad pueden realizarse cada cuatro meses.

Cabe destacar que entre los costos del nuevo sistema no se consideran los que corren por cuenta de las empresas, que deben llenar con frecuencia múltiples formularios y realizar los pagos en las AFP que han elegido sus trabajadores.

“Sin considerar la contribución de 7% para salud, en el sistema de AFP los trabajadores deben aportar una cotización obligatoria de 10% para su pensión, además de contribuir con aproximadamente 3% para un seguro de invalidez y sobrevivencia, monto que incluye los costos de administración y las ganancias de las administradoras. De hecho, el costo del seguro fluctúa en torno a 1%, de manera que las AFP retienen 16.7 % del 12% que entregan los trabajadores para sus pensiones de vejez. Conviene señalar que los costos de administración del antiguo sistema de reparto (en 1979) equivalían a poco menos de 5% del total de ingresos por partes”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>J.P. Arellano, “Una mirada crítica a la reforma previsional de 1981”, en S. Baeza y R. Manubens, Sistema privado de pensiones en Chile, Centro de Estudios Públicos, Santiago, 1988.

<sup>8</sup>M.Marcel y A. Arena, Reformas de la Seguridad Social en Chile, BID, Washington, 1991.

El calculo del 16.7% de costo no incluye las comisiones fijas, ya que la mayoría de las AFP las han suprimido, pero cuando las hay afectan proporcionalmente mas a los cotizantes de menores ingresos.

En la administradora con mayor numero de afiliados, la comisión fija en agosto de 1995 era de 195 pesos, suma que equivalía a 3% de la cotización neta para pensión por vejez que realizaban los asalariados que ganaban el sueldo mínimo legal. En este caso el costo previsional superaba 20% del total de los aportes.

La rentabilidad del fondo de pensiones fue extraordinariamente alta en los 14 años de funcionamiento del sistema, pues llego a un promedio superior a 13% real ( véase el cuadro siguiente). Sin embargo, en 1995 paso a ser negativa (cayo 2.5%) debido a la baja de las acciones, en particular las del sector eléctrico en las que estaban invertidos importantes recursos de las AFP.

#### **Rentabilidad anual del fondo de pensiones, 1981-1995 (porcentajes).**

1981*	12.9
1982	28.5
1983	21.2
1984	3.6
1985	13.4
1986	12.3
1987	5.4
1988	6.5
1989	6.9
1990	15.6
1991	17.8
1992	4.0
1993	16.7
1994	17.8
1995	-2.5
Promedio	12.0

\* Periodo Julio-diciembre.

Fuente: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Las altas tasas de rentabilidad real de los primeros años se asociaron a factores circunstanciales, como la crisis de comienzos de los ochenta o la fuerza del precio de las acciones a partir de 1990.

Algunos autores estiman que las inversiones en instrumentos de rentabilidad variable (como las acciones), que envuelven mayores riesgos, tendrían una rentabilidad mayor que los instrumentos de renta fija. Pero esta pretensión no tiene sentido, ya que algún día, en el largo plazo, los riesgos se harán realidad, al menos en cierta proporción; si no, no serían riesgos.

Además, en Chile el alza de las acciones a comienzos de los noventa obedeció en parte a las compras de las mismas AFP; cuando se deben de vender más de lo que compran para poder pagar las pensiones -presionan a la baja el precio de las acciones.

Los altos costos de la transacción del sistema de reparto al de capitalización individual los ha asumido el estado. Este ha tenido que financiar las pensiones del antiguo sistema, en el que quedan muy pocos afiliados activos, así como los Bonos de Reconocimiento de los adscritos al sistema de capitalización, conforme se han ido jubilando. Así mismo, debe entregar de golpe cuantiosas sumas, que en el antiguo sistema se habían desembolsado paulatinamente durante muchos años. Se calcula que el costo total de los Bonos de Reconocimiento podría ascender a 15,000 millones de dólares, cerca de un tercio del PIB chileno.

Por otra parte, el Estado garantiza las pensiones mínimas a los afiliados de las AFP que han cotizado al menos 20 años, pero que no han reunido el capital suficiente para lograr la pensión mínima. A esto se debe agregar el financiamiento de las pensiones asistenciales, destinadas a personas indigentes que carecen de las cotizaciones necesarias.

Una buena parte del fondo de pensiones se ha constituido, indirectamente, gracias a los aportes públicos. El Estado ha cubierto una parte importante del déficit emitiendo instrumentos financieros que han sido comprados por los fondos de pensiones.

Una disposición muy importante del Estado ha sido el establecimiento de normas de supervisión por garantizar el manejo prudente de los fondos. La superintendencia de AFP establece resguardos especiales para minimizar los riesgos de las inversiones de los fondos en el exterior.

Se ha criticado que el Estado no contribuya en forma directa a los fondos de pensiones, lo que resultaría contradictorio con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Con todo, al hacerse cargo de las pensiones asistenciales y contribuir al financiamiento de las pensiones mínimas, sus aportes están mejor invertidos, en el nuevo sistema que en el anterior. Si lo que se pretende es beneficiar de manera prioritaria a los más pobres, parece conveniente que no haya aportes para financiar a los sectores medios y altos.

Todos los recursos que van al fondo de pensiones se descuentan de las remuneraciones brutas de los trabajadores, de manera que no hay un aporte directo de los empleadores. Ello no concuerda con los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que establecen el financiamiento tripartito de la seguridad social. Sin embargo, al emprenderse el nuevo sistema, se aumento el sueldo bruto de los trabajadores a fin de que se ingreso liquido no se alterara.

El papel central de los empresarios se refiere al control de las AFP y de sus Fondos. En 1981 las administradoras fueron creadas por los grandes grupos económicos nacionales. En 1986 tres consorcios financieros estadounidenses adquirieron la mayoría de las acciones de tres grandes AFP, con lo que obtuvieron el control de mas de 60% de los fondos previsionales chilenos.

La administración de los fondos de pensiones es un buen negocio en cuanto se superan los costos de la puesta en marcha. En el primer semestre de 1995 las AFP obtuvieron ganancias por 46 millones de dólares, con una utilidad media de 14% por arriba del patrimonio. Todo ello, a pesar de los altos costos de la administración y de la fuerza de venta.

Lo mas importante para los grandes grupos económicos es su intervención en la dirección de las empresas en las que los fondos poseen acciones. Aunque se ha prohibido a las AFP participar en la gestión misma de las empresas, pueden intervenir en la elección de los directores en las juntas de accionistas, lo que les otorga un enorme poder económico. Además, existe un alto grado de concentración en el sistema. A mediados de 1995 había 18 AFP, de las cuales solo tres concentraban 68.7% de los afiliados, 54.1% de los fondos de pensiones y 74.6% de las utilidades.

Gracias a esas cuantiosas utilidades las grandes AFP chilenas han podido emprender negocios en otros países latinoamericanos. Es así como la mayor de todas tiene inversiones en Argentina, Colombia, Ecuador y Perú, además de proyectos avanzados para participar en los sistemas de pensiones de Bolivia, El Salvador y Guatemala.

En definitiva, los ahorros previsionales, que pertenecen a los trabajadores que obtienen crecientes utilidades, así como grandes cuotas de poder económico debido a su manejo de otras empresas. En un entorno donde los grandes grupos económicos controlan mas de 25,000 millones de dólares, los trabajadores y sus organizaciones sindicales chilenas se opusieron enérgicamente. Sin embargo, con el paso de los años y frente al hecho de que la mayoría de los trabajadores se afiliaban a las AFP por obligación, en el caso de los nuevos, o forzados por la posibilidad de que obtener un mejor rendimiento e ingreso líquido, fueron replanteando sus críticas.

A fines de 1988, en vísperas del retorno de la democracia, las organizaciones sindicales ya no se proponían como un objetivo posible el regreso al antiguo sistema de reparto, sino quitar a los grandes grupos económicos el control absoluto sobre las administradoras. Se planteaba como mínimo, que los directorios de las AFP estuvieran constituidos en 50% por representantes de los contribuyentes.

Los partidos políticos que constituyeron la reforma democrática que asumió el gobierno en marzo de 1990 habían propuesto importantes cambios al sistema, como el “derecho a la participación determinante de los afiliados a las AFP en la administración de sus ahorros”.<sup>9</sup>

Después de seis años prácticamente no se han registrado avances en esa dirección. Además, dada la dispersión de los trabajadores en diversas administradoras es muy difícil establecer mecanismos adecuados de representación. Si todos los miembros de una empresa se adhieran a la misma AFP por decisión mayoritaria sería menos complicado elegir a quien los representara en los directorios. Si ello ocurriera, se compensaría en parte el excesivo individualismo del actual sistema y las organizaciones sindicales tendrían una mayor cuota de poder.

Para atemperar su concepción, la Superintendencia de AFP promovió la creación de estas entidades en particular entre las organizaciones laborales. Cabe destacar que desde que inicio el sistema, el Colegio de Profesores instrumento la AFP Magistral, que en junio de 1995 contaba con 63,114 afiliados (1.2% del total) y administraba fondos por 432 millones de dólares (1.7% del total). En 1988 se creó la AFP Futuro, dependiente de los sindicatos de la banca privada, que en junio de 1995 tenía 7,381 afiliados (0.14% del total) y administraba fondos por 124 millones de dólares (0.% del total). Así año con año sucesivamente se fueron creando diversas administradoras, entre los grupos que las crearon están; la dependiente del sindicato del Banco del Estado.

La administradora Fomenta, que estaba ligada los sindicatos de trabajadores telefónicos y otras administradoras que se iniciaron ligadas a organizaciones laborales.

Las administradoras vinculadas a los trabajadores permite captar una parte de las ganancias del sistema, beneficiando así a las organizaciones laborales. Sin embargo, estas AFP absorben en conjunto solo 1.8% de las cotizantes y controlan apenas 3.9% del total de los fondos. Además, tienen dificultades para enfrentar la dura competencia de las grandes AFP, que tienen una fuerza de venta y una disponibilidad de recursos mucho mayor, lo que les permite captar más afiliados y obtener economías de escala.

La creación de AFP dependientes de las organizaciones laborales es sin duda positiva en términos de desconcentración del poder económico y de obtención de ganancias para las organizaciones. Sin embargo, hasta el momento constituye un elemento marginal en el sistema de pensiones basado en la capitalización individual.

---

<sup>9</sup> Jaime Ruiz-Tagle, “La seguridad social en Chile: realidad actual y propuestas alternativas, PET, Santiago, 19

En el sistema de AFP el monto de la pensión de vejez de un trabajador depende de diversas variables:

1. cuantía y evolución de la remuneración declarada
2. monto y evolución de las tasas de rentabilidad del fondo de pensiones respectivo
3. duración de la vida laboral
4. densidad de las cotizaciones
5. monto de las comisiones cobradas por la AFP
6. modalidad de retiro
7. duración esperada del periodo de pasividad (según la edad de retiro y sexo), y
8. beneficiarios potenciales y expectativas de vida (o su edad, si son hijos)

Después de 14 años no existe información completa sobre estas variables. Sin embargo, se sabe que la situación de las mujeres será peor que la de los hombres debido a que aquellas tienen mas lagunas previsionales; se jubilan antes (60 años), tiene una mayor esperanza de vida y sus remuneraciones gravables son 25% mas bajas que las de los hombres.

Es aun reducido el numero de pensiones estratégicas por el nuevo sistema de AFP, por lo que no es posible realizar un adecuado análisis comparativo con el antiguo sistema de reparto.

Además, aquellas están todavía muy influidas por los Bonos de Reconocimiento y por el hecho de que las personas que se acogen a la jubilación sobretudo las que tienen expectativas de obtener una pensión conveniente (lo que implica un sesgo).

Teniendo en cuenta estas limitaciones, se presentan algunos elementos de comparación.

**Comparación entre las pensiones de vejez de ambos sistemas (junio de 1993).**

	Sistema de capitalización	Sistema de reparto
Miles	39.2	299.4
Monto promedio	54,711.0	38,303.0
Tasa de sustitución	38.7	42.7

La tasa de sustitución se calcula como el monto de las pensiones promedio expresado como porcentaje de las remuneraciones promedio.

FUENTE: Elaboración de D. Elter con base en estadísticas de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Seguridad Social.

Esta comparación es solo prácticamente válida, por las razones mencionadas, y además porque las cotizaciones del sistema de reparto corresponden a un porcentaje mayor del sueldo gravable y los reajustes o aumentos de pensiones en el sistema antiguo se establecen por ley. Esto último conduce a un tema muy importante. En el sistema de capitalización individual las pensiones se fijan al momento de la jubilación y ya no varían nunca más en términos reales. Los jubilados no podrán beneficiarse del progreso económico del país en el futuro, lo cual afectará especialmente a las mujeres que tienen una esperanza de vida mayor (a los 60 años se estiman 24.32 años adicionales). Dicho en otras palabras, con este sistema se producirá una separación creciente entre los ingresos de los trabajadores activos (cuyos salarios reales aumentaran conforme al progreso del país) y las pensiones de los pasivos, que se quedarían estancadas.

El nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual solo podrá ser juzgado plenamente cuando este maduro, es decir, al cabo de unos 40 años de su puesta en marcha.

Es evidente que los defectos burocráticos en la administración en el antiguo sistema de reparto y el deterioro de valor real de las pensiones influyeron para el desprestigio y facilitar la puesta en marcha del sistema de AFP. Además, el sistema de reparto era en cierta medida inequitativo, pues no consideraba la totalidad de los aportes, sino fijaba la pensión según las remuneraciones gravables de los últimos cinco años, lo que facilitaba la evasión previsional durante largos periodos. Esto sucedía sólo en los casos de los trabajadores que podían llegar a un acuerdo con los empleadores. Aunque ello no formaba parte esencial del sistema de reparto, hacía aparecer como más justo un sistema de capitalización que permita una mejor pensión a los que cotizan regularmente y penaliza una más baja a quienes evaden las cotizaciones.

El elemento decisivo para la implantación del nuevo sistema fue su carácter no opcional. A diferencia de lo que ha estado sucediendo en países como Argentina, Colombia y Perú (donde la participación en el nuevo sistema es opcional), en Chile todos los nuevos trabajadores fueron obligados a afiliarse y los antiguos se les dio tal estímulo económico para el traspaso que era prácticamente imposible no cambiarse.

Se dice que el sistema de capitalización individual ha sido muy exitoso porque ha aportado cuantiosos recursos al mercado de capitales, lo que contribuirá al desarrollo nacional. Se señala que una parte importante de las viviendas que se construyen se financiaron con letras hipotecarias, en las cuales las AFP invierten fondos.

Es importante reiterar que las organizaciones laborales encaran una doble situación, por un lado han criticado fuertemente los aspectos no solidarios del sistema de pensiones basado en la

capitalización individual y, por otro, en la medida en que el nuevo sistema se ha consolidado, han tratado de aprovechar los espacios existentes para crear AFP que les permitan controlar una parte de los fondos y obtener ganancias para sus afiliados.

Las organizaciones sindicales chilenas están conscientes de que el retorno masivo al antiguo sistema es muy difícil, al menos en el corto plazo, por diversa razones: porque el Estado debería portar abundantes recursos, que en la actualidad se destinan de manera prioritaria para satisfacer las necesidades de los sectores mas pobres; porque los miembros trabajadores que están actualmente afiliados al sistema AFP deberían hacer considerables aportes retroactivos, lo que sería muy difícil de lograr, y porque los miles de trabajadores del sistema de AFP presentarían resistencia, ya que se cuestionaría su fuente de trabajo. Por eso diversas organizaciones laborales han optado por ocupar los espacios disponibles, creando sus propias AFP pero sin abandonar su espíritu crítico frente al sistema, como lo han hecho en lo que concierne a toda la legislación laboral procedente de la dictadura.

### **2.3. CASO URUGUAYO**

Uruguay tiene una población de 3.1 millones de habitantes, de los cuales el 85% se asienta en los centros urbanos, pero sobre todo en Montevideo, que concentra a 1.3 millones. La población económicamente activa (PEA) es de 1.25 millones de personas, de las cuales 262,000 se localizan en el sector público, unas 700,000 en el privado formal y cerca de 300,000 en el informal. La estructura institucional de la seguridad social estatal se integra de los siguientes organismos:

1. Ministerio de trabajo y seguridad social, que elabora los lineamientos generales de la política nacional en la materia.
2. Banco de Previsión Social (BPS), organismo autónomo y rector de la seguridad social en Uruguay, cuyo objetivo básico es coordinar los servicios estatales de previsión social y la cobertura de los riesgos y cargas por maternidad, infancia familia, vejez, invalidez y sobrevivencia, por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (junto con el Banco de Seguros del Estado) y por enfermedad y desocupación. También le compete determinar y recaudar las contribuciones de seguridad social (aportes) y administrar los servicios comunes de apoyo.
3. Servicios de retiros y pensiones militares y policiales. Son organismos que actúan desconcentrados de las órbitas de los ministerios de Defensa Nacional e Interior.

La caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, Notarial de Jubilaciones y Pensiones, y de Jubilaciones y Pensiones de Profesores Universitarios, actúan con autonomía técnica, sin perjuicio del control que ejerce el Poder Ejecutivo y de la aplicación de las normas generales vigentes para la concesión de jubilaciones y pensiones.

El 1 de abril de 1996 entro en vigor la reforma que tiene a restablecer y consolidar un sistema de seguridad social solidario, eficaz y justo para la población afiliada al Banco de Previsión social, asegurando al trabajador que su aporte le garantizara un derecho cierto y un retiro digno; al empresario, que la carga de sus aportaciones no le restara competitividad productiva al país y a su empresa, que no desestimulará sus propósitos de inversión y renovación, ni que dará lugar a nuevas restricciones para la generación de empleos. A los jubilados y pensionistas se asegura que el sistema tendrá solidez económico-financiera a fin de erradicar la sozobra de una crisis, que de no realizarse los cambios hoy necesarios, se provee inevitablemente.

El nuevo sistema abre un camino promisorio para el país. En otras latitudes los ahorros de los trabajadores para un retiro digno se ha convertido en uno de los principales motores de la economía, pues permiten financiar los grandes proyectos nacionales (principalmente de vivienda); así mismo, al colocarse en títulos públicos garantizados por el Estado su rendimiento se utiliza para financiar la salud, la seguridad pública y la educación. Además de ser inversiones rentables y seguras que financian y consolidan beneficios vitalicios para el trabajador, permiten que toda la población activa participe en la solución de los problemas nacionales. Mediante su cuenta de ahorro personal, el trabajador podrá comprobar como esta creciendo para beneficio propio y de la sociedad total. Ese será el resultado de una participación real en el progreso del país y de una autentica solidaridad generacional.

El nuevo sistema previsional se basa en un régimen mixto que recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada: por el régimen de jubilación, por solidaridad intergeneracional y por jubilación por ahorro individual obligatorio. El primero fija prestaciones definidas, las aportaciones de los trabajadores activos y de los patrones, los impuestos afectados y la asistencia estatal. En el caso del segundo, la aportación de cada afiliado y sus rendimientos se acumulan en una cuenta personal a lo largo de la vida laboral.

Cuando cesa toda la actividad con causa justificada se tiene derecho a percibir una prestación mensual, determinada por el monto acumulado de los aportes y sus rendimientos y conforma a tablas generales de la expectativa de vida al momento del caso o de la solicitud de la prestación.

Así, esta ley tiene tres coberturas o niveles;

1. El que se refiere a la solidaridad intergeneracional lo administra directamente el Estado y ampara de 90 a 92 por ciento de la población con ingresos hasta de 5,930 pesos (811 dólares). Este nivel, que se rige por el régimen de reparto, pilar básico del sistema de seguridad social uruguayo, ampara a todos los afiliados activos, cualquiera que sea su nivel de ingresos.
2. La jubilación por ahorro individual obligatorio la administran entidades, propiedades de instituciones públicas o de personas u organizaciones privadas y comprende a las personas con ingresos de 5,930 a 17,991 pesos (2,461 dólares). Las prestaciones de este régimen se financian exclusivamente con aportaciones personales. Cabe señalar que para estimular el ahorro en este tratamiento se permite a los incluidos en el de solidaridad intergeneracional aportar en este régimen 50% de sus ingresos.
3. El ahorro voluntario incluye a las personas con ingresos superiores a 17,991 pesos y por la parte que excede de los mismos. Estas personas tienen la libertad de entrar o no al sistema, aunque esa posibilidad solo existe por el excedente de ese nivel de ingresos.

El primer nivel constituye un modelo público profesional con las siguientes características:

Opera con la modalidad de reparto puro.

1. Su financiamiento se realiza con base en aportaciones sobre salarios, gravámenes específicamente afectados y asistencia financiera del gobierno central, cuando esta es necesaria para lograr el equilibrio financiero.
2. La prestación es de naturaleza definida y relativamente proporcional al salario de cotización del afiliado.
3. La adscripción es de naturaleza definida y relativamente proporcional al salario de cotización del afiliado.
4. La adscripción es obligatoria y no sustituible por otro mecanismo; esta es una diferencia importante frente al nuevo sistema argentino, que admite la opción por uno u otro régimen.
5. La gestión está a cargo de manera obligatoria del Banco Previsional Social.

Este régimen se complementa con un modelo instrumental con un objetivo redistributivo orientado a los grupos sociales de menores ingresos a sectores estructurados del mercado de trabajo.

Una de las innovaciones sustantivas del nuevo sistema es la apertura de un espacio de acción al modelo privado comercial profesional. Este cubre los riesgos de invalidez, vejez y

sobrevivencia, tiene carácter complementario, aunque obligatorio, y cuenta con las siguientes características:

- a) Opera con la modalidad de capitalización individual (en cuanto al riesgo vejez);
- b) Establece un régimen de aportación definida para el riesgo vejez y de prestación definida solo para los riesgos de invalidez y sobrevivencia;
- c) Se financia con los aportes personales sobre salarios;
- d) La prestación es proporcional al nivel de aportaciones y rentabilidad e inversiones, y
- e) La adscripción es obligatoria, con un tope o techo de cotización.

El objetivo que persigue este modelo privado comercial profesional (segundo pilar de cobertura), es complementar la prestación proveniente del primer pilar o base del sistema, con la tendencia a incrementar la cuantía de la sustitución de ingresos de actividad por de pasividad.

La ley permite un tercer pilar de cobertura, con iguales características pero voluntario, para los afiliados obligatoria o voluntariamente comprendidos en el segundo pilar de cobertura, cualquier que sea su nivel de ingresos por encima del tope establecido para el segundo nivel. Se trataría de un modelo privado, asociativo-profesional.

El ámbito subjetivo de aplicación comprende distintos segmentos etéreos de la población. Abarca obligatoriamente a todos los afiliados activos menores de 40 años de edad a la fecha de entrada en vigor de la ley (1 de abril de 1996) y con posteridad de cualquier edad que ingresen al mercado de trabajo en actividades amparadas por el BPS.

Los afiliados mayores de 40 años podrán optar por ingresar al nuevo sistema jubilatorio o permanecer en el actual, para lo que dispondrán de un plazo de 180 días siguientes a la vigencia de la ley. Los actuales pasivos (jubilados y pensionistas) y los trabajadores que presten causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1996 no están comprendidos en el nuevo sistema. Para los trabajadores mayores de 40 años de edad a la fecha de entrada en vigor de la ley que no presenten causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1996, se establece un régimen de transacción que regula el paso al nuevo sistema.

Se prevé la formación de entidades receptoras de los ahorros previsionales, las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), organizadas como sociedades anónimas. En forma expresa se autoriza al BPS y otras entidades públicas y privadas a ser propietarias de una administradora. En febrero del año en curso se creó la AFAP estatal, con capitales de los bancos de Previsión Social, de la República Oriental de Uruguay y de Seguros del Estado. El capital mínimo deberá ser de un millón de dólares, con los que se satisface la exigencia

de responsabilidad mínima, la cual deberá cubrirse íntegramente antes de iniciar actividades. El único ingreso que podrán recibir las AFAP de los afiliados serán las comisiones por acreditación de aportes. Los principios que rigen la elección de la administradora se inspiran en la mayor libertad. El afiliado puede elegir y cambiar de AFAP hasta dos veces por año.

Cada administradora contará con un bonde de ahorro previsional único, el cual recogerá los ahorros de los afiliados comprendidos. Estará completamente separado del patrimonio de la administradora y será inembargable. La rentabilidad de cada Fondo de Ahorro Previsional no podrá ser inferior a un porcentaje determinado de la rentabilidad promedio del régimen. En caso de que exista insuficiencia, esta deberá cubrirla y el Fondo de fluctuación de Rentabilidad, la Reserva Especial o el Estado. Los ahorros acumulados por los afiliados se deberán invertir con criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación. Las colocaciones autorizadas cubren un espectro amplio: valores emitidos por el Estado, el Banco Hipotecario o empresas públicas y privadas que coticen en bolsa; depósitos a plazo en instituciones financieras; valores con garantía bancaria y colocaciones en instituciones públicas o privadas para el otorgamiento de préstamos personales.

Las AFAD serán responsables de controlar un seguro contra el riesgo de invalidez y fallecimiento en actividad de los afiliados, así como de traspasar a las aseguradoras los ahorros acumulados a la fecha del retiro o de incapacidad o fallecimiento del afiliado. Estas últimas tendrán a responsabilidad de cubrir las prestaciones emergentes del régimen de ahorro para las causales de jubilación, de pensión o de subsidio transitorio por incapacidad parcial.

Las administradoras serán controladas por el Banco Central de Uruguay, que podrá aplicar sanciones por incumplimiento de las normas. El Estado garantiza a los afiliados del régimen de ahorro individual tanto una rentabilidad real mínima, cuanto el pago puntual de las prestaciones a cargo de la aseguradora en caso de que se produzca la liquidación judicial de esta.

Los cambios en el sistema de seguridad social de Uruguay eran impostergables. Sin duda, marcarán un paso en la historia y evolución de Uruguay, pues hubo muchos intentos fallidos de cambiar significativamente. Con esto se logró una modificación equilibrada y se jerarquizó al Banco de Previsión Social, órgano estatal rector de la seguridad social. Ahí mismo, ahora se encuentra con un sistema mixto con un primer nivel de amplia cobertura, en donde se comprende a todos los afiliados al BPS, cualquiera que sea su nivel de ingreso y que por el techo abarca a la gran mayoría (mas de 90%). El segundo nivel establece una fuerte presencia estatal, ya sea como propietario de una AFAP o como contralor de las mismas, y ofrece garantías incluso en el caso de liquidación de las aseguradoras.

El nuevo sistema es una "reforma a la Uruguay" sin implantaciones integrales de otros regímenes que responden a otras realidades y que tienen otros problemas. La vocación universalista, el respeto por los derechos adquiridos, los cambios en la gestión que permitirán la creciente credibilidad con su progresiva profesionalización, la transparencia que hará posible el acceso a la información cuando se desee, el gradualismo de la transición y el respeto profundo por los valores mas arraigados de la sociedad uruguaya conducirán al éxito de la nueva legislación.

## **CAPITULO III**

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

Para complementar el panorama general sobre las reformas que ya están en marcha, es preciso hablar del Sistema de Ahorro para el Retiro, establecido en nuestro país (México), en mayo-julio de 1992, este sistema en realidad es un régimen complementario donde hay cierta semejanza con los de Europa, y en países latinoamericanos como Ecuador, Guatemala y el antes mencionado Uruguay, aquí la única diferencia esta en que es obligatorio. A continuación veremos algunos puntos relacionados con el.

#### **3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS**

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

- 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
- Las pensiones de quienes llegan a la edad jubilatoria se pagan o se financian con las cotizaciones de los trabajadores activos en ese momento.

A este sistema se le conoce como de Reparto de beneficio definido y esta administrado de manera central por dos Institutos: 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 sustituyo a los dispuesto en la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925. Estos dos Institutos 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 incorpora un mecanismo complementario también obligatorio llamado, Sistema de ahorro para el Retiro (SAR), que se establece en nuestro país en el mismo año, mediante las modificaciones simultáneas a varios ordenamientos federales. Tales modificaciones

se dan con la influencia recibida por Chile, no obstante el modelo a adoptar tuvo que ser adecuado a las circunstancias laborales de nuestro país, evidentemente mas amplio que el chileno, así como a los lineamientos de la seguridad social y de la intermediación financiera mexicana que resultan ser de esencia y dimensiones distintas.<sup>1</sup>

Al igual que en Chile, la principal causa de rechazo obedecía al hecho de que los fondos de pensiones a que el trabajador tendría derecho resultaban prácticamente inútiles, pues a través del tiempo no admitían ajustes por la inflación operada en el periodo correspondiente.

No es extraño, por ello, que inicialmente se reformaran varios ordenamientos federales que afectaron al régimen de seguridad social y al de la vivienda obrera.

Los decretos que se reformaron son;

- a) La Ley del Seguro Social y la Ley del impuesto sobre la Renta, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 1992 y que iniciaron su vigencia a partir del 1º de mayo del mismo año, así como:
- b) La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 25 de febrero de 1992.

En la exposición de motivos de la iniciativa presidencial , se mencionan dos cuestiones básicas como fundamento de la misma:

- a) La de "...tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro...". Aquí, se subraya la importancia social, en tanto se contempla el beneficio individual de los integrantes del amplio sector de los trabajadores.
- b) La necesidad de incrementar el ahorro interno de largo plazo, con el propósito de que "...México cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión de los años venideros...". Esta responde a una perspectiva económica nacional, ponderando al ahorro como elemento determinante de las posibilidades de inversión y promoción de las actividades económicas del país.

Por otra parte, la reforma de los decretos tuvieron varios propósitos que estaban vinculados con el SAR. Por ejemplo; en la reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, se

---

<sup>1</sup> Ver artículo 39 de la Ley del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

modificaron los mecanismos de asignación de los créditos individuales para la vivienda, valorando por medio de puntos la situación particular del derechohabiente, así como los procedimientos de concurso en el otorgamiento de los financiamientos para la construcción de conjuntos habitacionales.

La iniciativa señala que su objeto general es adecuar la normatividad aplicable al referido fondo, "...a los depósitos en favor de los trabajadores y a los sistemas de crédito a la vivienda..." enfatizando, varios propósitos específicos, entre los cuales corresponde mencionar;

- a) "Modificar las características de los créditos que otorga el Instituto, de tal forma que pueda constituirse un número creciente de viviendas;
- b) Dar las bases para que se creen mecanismos de valoración objetiva para que la asignación de los créditos que, al mismo tiempo que respeten los principios de equidad, permitan su recuperación;
- c) Que los depósitos a favor de los trabajadores se constituyan en Instituciones de Crédito, a fin de que los mismos tengan conocimiento de los saldos a su favor y además que el Instituto se encuentre en posibilidades de pagar a los trabajadores un mejor rendimiento sobre su ahorro."

En lo que concierne a la Ley del Impuesto sobre la Renta, la reforma introdujo la exención del referido gravámen a favor de las distintas modalidades o formas de retiro de los fondos de la subcuenta respectiva, hasta por un monto diario que no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Por otra parte, la citada Ley fue adicionada para el efecto de considerar que no son ingresos acumulables, las aportaciones patronales a las subcuentas del seguro de retiro, ni los intereses que generen estas, así como para establecer que el trabajador que efectúe aportaciones voluntarias a dicha subcuenta, podrá deducir hasta 2% de su salario base de cotización del importe objeto de la aportación, siempre que dicho salario se calcule a un límite máximo de 10 veces el salario mínimo general para el Distrito Federal.<sup>2</sup>

La reforma empezó el 24 de febrero de 1992 cuando se modifica la Ley del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y se adiciona la Ley del Seguro Social con la intención de beneficiar a los trabajadores, comúnmente denominados trabajadores al servicio de particulares, de acuerdo con el artículo 123 Constitucional en su apartado A, y los del

sector público en su apartado B. Y es a partir de entonces que todos los trabajadores debieron gozar de un mismo beneficio.

Posteriormente 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 que se debía aplicar a partir del 1º de Septiembre de 1992 y la cual sería de 5.1 % anual y de esta se descontaba una comisión, posteriormente el día 18 de diciembre de 1992 se publican nuevamente por segunda ocasión las tasas de interés, en donde se estipula que la Institución bancaria cobraría una comisión aplicable a partir del 1 de enero de 1993.

La repercusión del SAR en los momentos de aplicación fue tan importante que hubo la necesidad de extender el régimen a los trabajadores al servicio de la Federación y del entonces Departamento del Distrito Federal.

Se empleo inicialmente el mecanismo de Decretos Presidenciales, ordenando al interior de ambos gobiernos, la constitución de las cuentas bancarias y la entrega de los fondos respectivos.

Posteriormente fue necesaria la reforma de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para elevar el régimen del SAR de los burócratas, al rango de ley que le corresponde.

El funcionamiento inicial del SAR, involucro a tres Institutos de Seguridad Social IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) e INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), resulto evidente el elevado grado de complejidad, lo cual fue el factor determinante para que el gobierno propugnara por imprimir mayor agilidad y coordinación en las operaciones.

El 6 de junio de 1994 se da una iniciativa presidencial que señala y plantea ante el Congreso de la Unión el establecimiento de un órgano desconcentrado de la SHCP (Secretaria de Hacienda y Crédito Público), al cual se le denominó Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), como el encargado de coordinar las acciones entre los institutos de Seguridad Social, intermediarios financieros respectivos, empresarios y los trabajadores involucrados.

Con base en dicha iniciativa, el Congreso expidió el Decreto para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, mismo que fue promulgado por el Ejecutivo Federal el 20 de

---

<sup>2</sup> Carballo Balbanera Luis "Revista Academia Mexicana de Derecho Fiscal. El sistema de ahorro para el retiro" Abril 1996. Pag. 88.

julio de 1994, publicado el 22 siguiente en el Diario Oficial de la Federación, y que inicio su vigencia el 23 de julio de dicho año.

### **3.2. CONCEPTO**

Uno de los objetivos del Gobierno de la República, ha sido pugnar por el mejoramiento de las condiciones de bienestar social de los trabajadores.

Por ese motivo, se establece el SAR mediante un decreto en favor de los trabajadores, y en consideración al objetivo de la política de asistencia y seguridad social el cual persigue el impulsar la protección a todos los mexicanos brindando prestaciones y servicios oportunos, eficaces, equitativos y educativos además de humanitarios que ayuden al mejoramiento de las condiciones de bienestar social con un manejo responsable y cuidadoso de los recursos destinados a dicho objetivo.

La Seguridad Social en México tiene sus bases de sustentación en las disposiciones constitucionales. En nuestra ley se establece su objeto, beneficiarios y finalidades, lo cual implica también el fundamento de las obligaciones pecunarias a cargo de los patronos, de los propios trabajadores e inclusive del Estado, para poder lograr así el sostenimiento financiero de aquella.

En sí, las bases de la seguridad social conciben a esta como un régimen de beneficio publico que comprende los mismos seguros que el SAR que son, invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y a sus familiares.

En relación a esto, el SAR se adecúa perfectamente pues las prestaciones son coincidentes con las pensiones que los seguros sociales de invalidez, vejez , vida y cesación involuntaria del trabajo, pero aun en el caso de que alguien considerase lo contrario, el seguro de ahorro se encuentra autorizado constitucionalmente en los términos generales de la expresión.

Por tanto se crea dicha constitución, para que los trabajadores puedan mejorar su situación económica o la de su familia en caso de fallecimiento.

Estos sistemas están encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores sujetos al régimen obligatorio del Instituto Mexicano 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, mediante el establecimiento de cuentas bancarias abiertas a su nombre, en las que los obligados deben acreditar las cuotas y aportaciones correspondientes.

El SAR constituye, hoy en día, un régimen de previsión social de gran importancia ya que pretende, asegurar a los trabajadores los fondos y pensiones necesarios para su sostenimiento al retirarse de la vida laboral en el que participan tanto trabajadores que cotizan al IMSS como los que cotizan al ISSSTE.

Ya que en los últimos años, el sector laboral ha resultado seriamente dañado por la crisis inflacionaria, acompañadas de una devaluación monetaria y, como resultado, se ha dado la pérdida del poder adquisitivo y de las remuneraciones. Como forma de compensar en parte esta realidad se ha conformado una prestación llamada Sistema de Ahorro para el Retiro.

Por su objeto, elementos y finalidades algunos autores opinan que, además de ser un régimen de previsión social, es uno de los instrumentos de política gubernamental que representa una de las mayores posibilidades para estimular las actividades económicas.

Este sistema se encuentra ubicado en una relación empresa-trabajador, en la cual se unen fuerzas para la creación de la riqueza, lo que permite que una proporción de esa riqueza se utilice para el ahorro y que, llegado el momento de retiro, se convierta en una pensión o un fondo que este disponible para los trabajadores.

La formación del ahorro se da durante el lapso de la vida laboral de los trabajadores y este es lo que permite la participación de varios grupos en los procesos económicos, entre estos grupos están: el gobierno, institutos públicos de seguridad social, intermediarios financieros, sectores productivos y los mas importantes los trabajadores, a fin de lograr un aprovechamiento con un sentido social y como un instrumento de promoción ordenada de las actividades económicas.

Las finalidades del sistema son muy trascendentes, ya que van desde constituir una prestación social efectiva en favor de los trabajadores en edad de retiro, hasta las de orden financiero y económico.

El SAR podría conceptualizarse como un conjunto de disposiciones legales que obligan al patrón a efectuar depósitos de dinero en cuentas bancarias individualizadas para el retiro y para la vivienda, se constituyen en favor de cada trabajador quien, entre otros, como son sus familiares en caso de fallecimiento del trabajador, tiene el derecho a que se le entreguen sus ahorros en el

momento en que se tenga que retirar y que se le aplique como pago inicial al crédito de la vivienda que, en su caso, se le otorgue.

Analizando un poco lo que significa Sistema de Ahorro para el Retiro; el término de sistema nos dice que, es un conjunto de normas jurídicas que son obligatorias para las diversas categorías de personas que señala el régimen, por tanto, este termino nos asegura el funcionamiento de una prestación de Seguridad Social, que constituye también un mecanismo financiero.

El ahorro conforma, el objeto central de la regulación. Mismo que se extiende por el amplio sector de las relaciones laborales.

La finalidad social, estriba en que durante la vida laboral se va formando el ahorro y que debe hacerse efectivo al momento del retiro.

En fin, sintetizando, el SAR es una prestación federal otorgada a los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado y que, por lo tanto, crea derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones con el fin de proteger a todos los mexicanos a través del mejoramiento de sus condiciones de bienestar social, promoviendo la inversión y el refuerzo de las medidas necesarias para que los trabajadores mejoren su situación económica, al momento de su retiro.

Los principales puntos de este sistema son:

- Se autoriza la incorporación voluntaria al sistema de ahorro para el retiro por conducto de la SHCP.
- Las dependencias y entidades están obligadas a enterar al Instituto donde se encuentre registrado ya sea (ISSSTE O IMSS), las aportaciones hechas a favor de cada trabajador, las cuales se harán mensualmente por el importe del 2% del sueldo tabulador.<sup>3</sup>
- El aviso de cada aportación se hará por bimestres vencidos a mas tardar el 17 de Enero - Marzo - Mayo - Julio - Septiembre y Noviembre de cada año.
- En caso de que el trabajador deje de laborar en una empresa al empezar en otra deberá proporcionar a esta el numero de cuenta así como el nombre de la Institución de Crédito
- No se podrán tener mas de una cuenta de Ahorro para el Retiro, además que la cuenta deberá contener su Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.).

---

<sup>3</sup> El sueldo tabulador es el que se establece conforme al puesto y nivel de cada trabajador, y se establecerá como limite superior de dicho sueldo, el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal, elevado al mes.

- La dependencia deberá entregar al trabajador el comprobante de las aportaciones junto con el ultimo pago de su sueldo de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año.
- En caso de anomalías o incumplimiento de las obligaciones, el trabajador podrá notificar a la SHCP, por conducto de la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo, sin embargo en el caso de el incumplimiento por parte de las instituciones de crédito los trabajadores podrán reportarlo ante la Comisión Nacional Bancaria.
- El trabajador podrá solicitar a la Institución de crédito el traspaso de su cuenta a otra institución de crédito, esto sin perjuicio de las dependencias o entidades para realizar las aportaciones.
- El trabajador podrá solicitar a la Institución de crédito que los fondos de su cuenta se inviertan , en sociedades de inversión, casas de bolsa, sociedades de seguros etc. esto sin que la institución de crédito tenga la responsabilidad de lo mismo ya que se le responderá del traspaso y los rendimientos de las mismas.
- El trabajador tendrá derecho a solicitar un seguro de vida el cual correrá a cargo de su cuenta de ahorro.
- El trabajador podrá retirar su cuenta por los siguientes motivos:
  - a)Tenga 65 años o más
  - b)Adquiera el derecho a la jubilación o pensión
  - c)Tiempo de servicios.
  - d)Invalidez e incapacidad total permanente o parcial
- El trabajador en su cuenta podrá designar beneficiario y el monto que le corresponda a cada uno.
- El trabajador cuando no este formalmente trabajando podrá hacer retiros de su cuenta para sí mismo, pudiendo hacer depósitos en la misma.<sup>4</sup>

### **3.3. ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS**

#### **a) CUOTAS Y APORTACIONES**

Este sistema de ahorro para el retiro cuenta con tres fondos que son; el del seguro de retiro en el régimen del seguro social; el del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el de los fondos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sin embargo existe entre estos una clara diferencia que se ve mas marcada en las bases de cálculo de las aportaciones ya que son muy distintas entre sí, lo cual difiere con la uniformidad para el

apropiado funcionamiento de los fondos correspondientes a cada uno de los trabajadores involucrados, durante el largo lapso de su vida laboral en el que se forma el ahorro.

El SAR se compone de dos subcuentas la de retiro y la de vivienda, en la cuenta de retiro el patrón tiene la obligación de aportar el 2% del salario, como se venia haciendo desde 1972, y en la cuenta de vivienda se hará una aportación del 5% del salario<sup>5</sup>.

La aportación constituye una vinculación obligatoria que se produce entre el patrón, y el Gobierno Federal, a través de los Institutos de Seguridad Social, con las adecuaciones que por la naturaleza de las relaciones, se origina, la vinculación se da en virtud de enterar las aportaciones, las cuotas y los descuentos, así como su cobro.

Las cuotas de seguro de retiro y las aportaciones a los fondos de la vivienda, deben pagarse por bimestres vencidos a mas tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. A diferencia de las demás cuotas obrero-patronales , las cuotas del seguro de retiro no obligan a efectuar pagos provisionales.

Las aportaciones que hacen los patrones al SAR tienen entre otras características diferenciadoras que se constituyen en depósitos bancarios en cuentas abiertas a nombre de cada uno de los trabajadores y que estos tienen derechos directos e individualizados tanto sobre tales depósitos como sobre los intereses que deben generar a su favor, y, aparentemente se destinan a un fondo común y general de recursos que responde ante las finalidades de Seguridad Social de que se trate.

Asimismo, en tanto no se cumplan con los plazos y concesiones para su entrega, en el caso de los depósitos del seguro de retiro y mientras no se destinen a las finalidades de financiamiento de la vivienda.

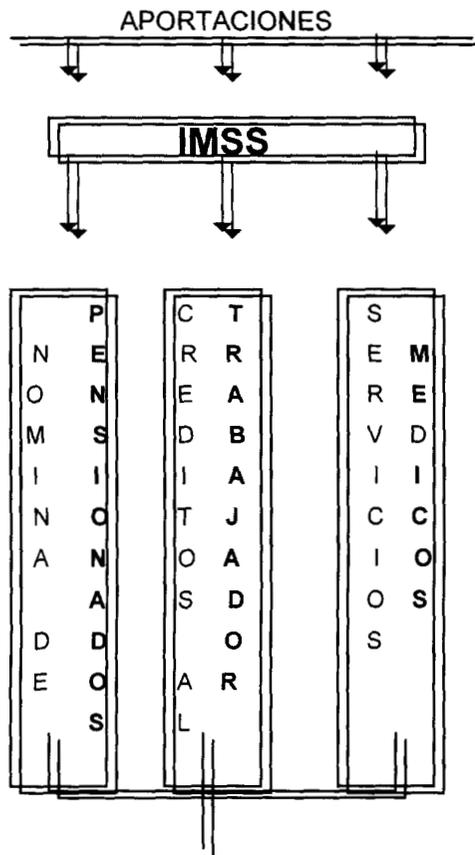
Tratándose de las aportaciones, deben ser invertidas en la cuenta que el Banco de México le lleve al organismo de seguridad social de que se trate, y aquel, actuando por cuenta de este último, debe invertir los recursos de crédito a cargo del Gobierno Federal. El SAR es un sistema complementario de capitalización con contribuciones definidas, cuentas individuales y capitalización de rendimientos.

---

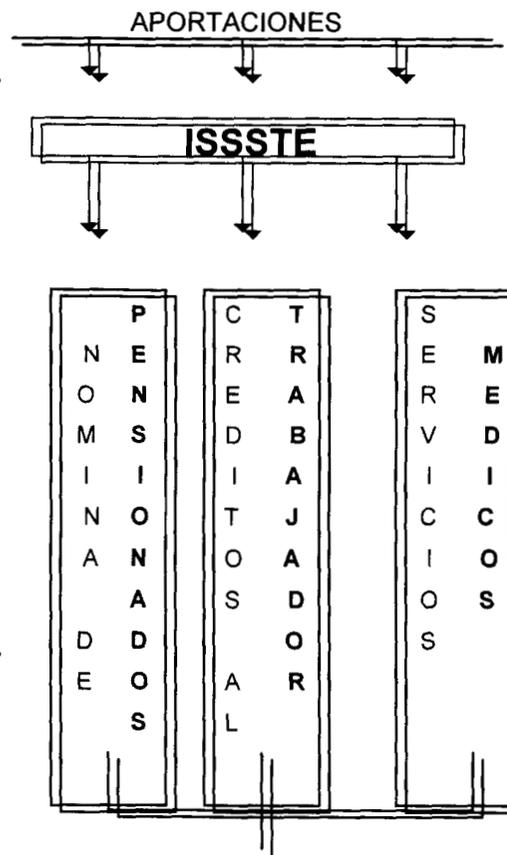
<sup>4</sup> Diario Oficial de la Federación 27 de Marzo de 1992.

<sup>5</sup> Ver artículos 183-A de la Ley del Seguro Social; 29,35 y 38 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y 90 Bis-C de la Ley del ISSSTE.

## INTEGRACION DE LAS APORTACIONES



UTILIDAD CERO PARA  
EL TRABAJADOR



UTILIDAD CERO PARA EL  
TRABAJADOR

### b) CUENTA INDIVIDUAL

Con respecto a la cuenta individual esta se da por la apertura de los patrones de cuentas bancarias individualizadas a nombre de cada uno de sus trabajadores, las cuales deben contar con dos subcuentas, la del ahorro para el retiro y la de vivienda, a fin de facilitar la constitución de los depósitos de las aportaciones respectivas.

En relación a esto la Ley describe esta obligación del patrón de la forma siguiente "...la cuenta individual... del trabajador o en las instituciones de crédito o en entidad autorizada que elija el primero (patrón), dentro de las que tengan oficina en la plaza o, de no haberla, en la población mas cercana...". También en relación al trabajador se establece que no podrá tener mas de una

cuenta de retiro esto independientemente de que trabaje en el IMSS o en el ISSSTE. Esto de que no se podrá tener mas de una cuenta servirá para la identificación individual de los saldos en favor de cada trabajador y con ello se podrá llevar a cabo el correcto funcionamiento del sistema.

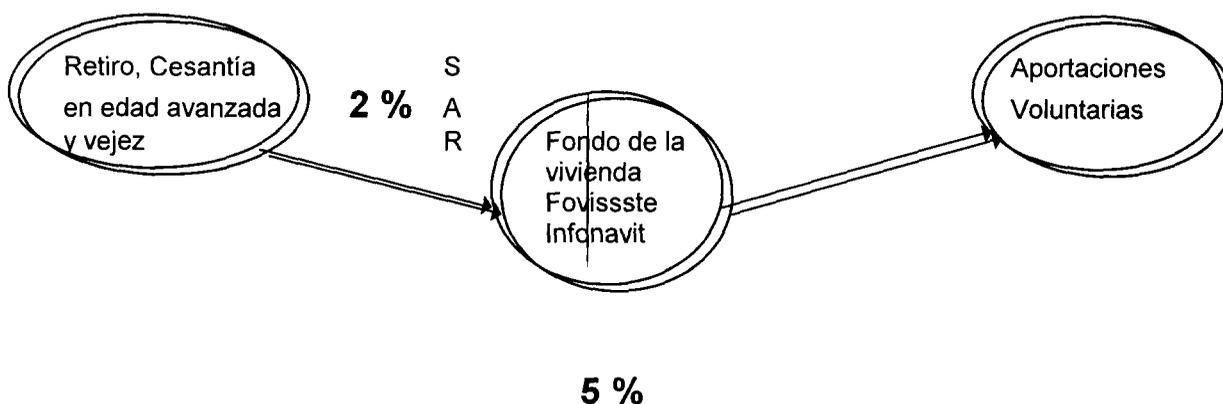
Los recursos depositados en esa cuenta pertenecen al trabajador, serán inembargables y no podrán otorgarse en garantía, excepto los depositados en la subcuenta de aportaciones voluntarias.

“Las aportaciones que las entidades financieras reciban de los patrones, deberán ser depositadas a mas tardar el cuarto día, de la recepción, a fin, de que se inviertan en créditos a cargo del Gobierno Federal.”<sup>6</sup>

“En el caso de la subcuenta de vivienda se establece que las aportaciones y los descuentos que se reciban de los patrones se deberán invertir en los mencionados créditos del Gobierno Federal siempre y cuando se apliquen a los fines de financiamiento de la vivienda obrera.”<sup>7</sup>

Una de las ventajas del sistema es que representa una garantía para el trabajador ya que el ahorro conservara su poder adquisitivo sin importar el transcurso del tiempo. Visto esto desde el punto financiero, el carácter ajustable de los saldos de las cuentas del SAR, significa un compromiso y una responsabilidad para el Gobierno Federal. En lo que concierne a los intereses la Ley dispone que la tasa correspondiente sea no menor al 2%, anual, pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas.

#### INTEGRACION DE LA CUENTA INDIVIDUAL DE RETIRO DE LOS TRABAJADORES



<sup>6</sup> Artículos 183-I de la Ley del Seguro Social y 90 BIS-I de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

<sup>7</sup> Ver artículos 43, de la Ley del Infonavit, y 122 de la Ley del Issste.

## c) COMISIONES

Respecto a las comisiones bancarias por el manejo de la cuenta, se cargarán mensualmente sobre el total de la subcuenta y no afectarán la tasa mínima de 2% de interés. Esto es respecto a la subcuenta de retiro.

Ahora en relación a la subcuenta de vivienda, esta no es ajustable y la causación de intereses se hace en relación al remanente de operación de cada uno de los fondos de vivienda.<sup>8</sup>

Esta diferencia en la subcuenta de vivienda, es porque los recursos de esta se destinan a integrarse a los respectivos fondos generales de la vivienda, ya que tienen un destino específico en el otorgamiento de los créditos para los trabajadores y de los financiamientos para la construcción de algún conjunto habitacional.

## d) PRESTACIONES

Entre otras ventajas se encuentran las prestaciones que da la seguridad social por razón de jubilación, invalidez y retiro las cuales dan ciertos derechos al trabajador como son:

- Titularidad sobre los depósitos individualizados y ajustados;
- Titularidad de los intereses sobre el saldo actualizado o, en su caso, sobre el remanente de operación;
- Retiro total del saldo en caso de cumplir 65 años de edad o de adquirir el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente parcial del 50% o más, o de algún plan de pensiones patronal o contractual.<sup>9</sup>
- Retiro parcial hasta por el 10% del saldo, en caso de que se sufra incapacidad temporal que se prolongue por más tiempo que los periodos que establece la ley.<sup>10</sup>
- Adquisición de una pensión vitalicia en los supuestos de retiro total del saldo mencionado en el punto anterior.
- Contractación con cargo al saldo de un seguro de vida o de invalidez, con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Ver los artículos 39 de la Ley del INFONAVIT y 106, de la Ley del Issste.

<sup>9</sup> Artículos 183-0, Ley del Seguro Social y 90 Bis-0, de la Ley del Issste.

<sup>10</sup> Artículos 183-P, de la Ley del Seguro Social y 90 Bis-P; de la Ley del Issste.

<sup>11</sup> Artículos 183-Ñ, Ley del Seguro Social y 90 Bis Ñ, de la Ley del Issste.

- El saldo de los depósitos se transmita a los beneficiarios en caso de fallecimiento.<sup>12</sup>
- El saldo se traspase a otra institución de crédito o institución financiera autorizada, o bien la transferencia total o parcial de los fondos a una sociedad de inversión, cuando esta sea administrada por un banco, casa de bolsa, aseguradora o por sociedades operadoras.<sup>13</sup>

Además de las prestaciones antes mencionadas el SAR confiere otras prestaciones al trabajador que son adicionales a aquellas que se generan de otros regímenes legales o que se dan por la contratación colectiva. Por tanto, el SAR es una prestación adicional a los seguros del régimen Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad avanzada y Muerte (IVCM), las prestaciones antes mencionadas dan derecho a que los derechohabientes o sus beneficiarios obtengan una pensión muy semejante a las pensiones vitalicias o a los seguros de vida que pueden constituirse al recibir el fondo de ahorro por retiro.

#### e) RETIROS

De acuerdo a la cláusula séptima del contrato de depósito celebrada en cualquier Banco con el trabajador, (SAR-APF 04-1) los fondos de la cuenta individual solo se podrán retirar conforme a lo siguiente:

- Cuando el cuentahabiente solicite el traspaso de una parte o la totalidad de los fondos de esta cuenta a las mencionadas sociedades de inversión autorizadas por la SHCP.
- Cuando por razones de una nueva relación laboral el cuentahabiente deje de ser sujeto del SAR. Para que el saldo total de la cuenta se abone en otra cuenta a su nombre en alguna otra institución o en un nuevo mecanismo de ahorro para el retiro de los que señale para el efecto el Comité Técnico de dicho Sistema de Ahorro para el Retiro.

#### f) CLAVE DE IDENTIFICACION

A partir del establecimiento del SAR el 1o de mayo de 1992, la clave elegida fue la del registro federal de contribuyentes; sin embargo, pasadas las primeras experiencias del SAR se vio la necesidad de que dicha clave no era lo suficientemente idónea, para identificar e individualizar al trabajador.

<sup>12</sup> Artículos 183-S, segundo párrafo, de la Ley del Seguro Social y 90 Bis-S de la Ley del Issste.

<sup>13</sup> Ver artículos 183-L, 183-M de la Ley del Seguro Social, y 90 Bis-M, 90 Bis-S de la Ley del Issste.

La adopción de una clave de identificación del titular de la cuenta y de las subcuentas resulta, básico para el conocimiento del saldo de cada una de las cuentas en un momento determinado, para hacer efectivo el derecho del trabajador beneficiario cuando se presente alguna anomalía etc.

Entre los principales problemas que se encuentran en la clave de identificación están en la vinculación de la clave seleccionada con el número de cuenta y de las subcuentas que se le asigne por el intermediario financiero de que se trate, otro problema es el de las homonimia junto, por la movilidad de los interesados y por su localización se confirmó cada vez más, la decisión de buscar una clave semejante a las claves para efectos electorales.

Por lo anterior, y por la variedad de hipótesis, el número de datos para identificar las cuentas que son cada vez más y la cantidad de involucrados en el sistema, se demostró la gran necesidad de obtener una clave más completa y versátil, similar a la que se utiliza por el Registro Federal de Electores.

Es por ello que en la Reforma de 1994, el legislador suprime la clave del Registro Federal de Contribuyentes y establece la facultad discrecional a la Consar en determinar el número o clave que deba consignar los depósitos de los trabajadores.

Esta nueva clave deberá ser considerada para una implantación urgente, debido al avance de la recaudación de cuotas y aportaciones, así como de identificación de los saldos. Tan importante es esta clave que ya implantada, servirá para la identificación del monto y ubicación del saldo de manera que su violación, alteración o empleo equivocado deberá ser objeto de sanción, semejante a la prevista por falta de información por parte de los intermediarios financieros.

### **3.4. DERECHOHABIENTES Y BENEFICIARIOS**

Se reconoce como derechohabiente a la persona asegurada trabajador (a) y como beneficiarios a la persona o personas, normalmente familiares del trabajador, que tendrán derecho a reclamar y recibir los fondos del SAR del trabajador jubilado o fallecido, pudiendo estos ser; la esposa (o), concubina (o), hijos menores de 16 años, hasta 25 si estudian o incapacitados, a falta de los anteriores los padres del asegurado de dependan y vivan con el; en general la totalidad de las personas protegidas por el Instituto al que este afiliado.

Al estar reconocido como derechohabiente y como parte del régimen obligatorio de la Seguridad Social, el SAR resulta aplicable no solo a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo sino a todos los demás sujetos de aseguramiento mencionados en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social. Cabe mencionar que se ha ampliado la cobertura de aseguramiento a campesinos, cooperativistas, pequeños propietarios y trabajadores independientes, los cuales al estar incorporados al régimen obligatorio del Seguro Social se les aplicará el Seguro de Ahorro para el Retiro.

En lo que respecta a los beneficiarios estos, contarán con la protección del SAR en la medida que hayan sido designados con ese carácter por el derechohabiente o trabajador, siendo esto desde la apertura de la cuenta así como de las modificaciones que esta sufra.

La designación de los beneficiarios la hará el trabajador al firmar su solicitud del SAR, los cuales no serán de libre elección sino deberá respetar el orden siguiente:

- Esposa (o); hijos menores de 16 años; mayores de 16 y hasta 25 años si estudian, e hijos incapacitados.
- Concubina (o), solo si no tiene esposa (o).
- Solo a falta de las personas antes mencionadas podrá designar como beneficiarios a los padres, y si no hay padres podrá ser beneficiario otra persona.

### **3.5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN**

Los patrones tienen la obligación fundamental de efectuar los enteros de aportaciones, cuotas y descuentos, pero también tienen otras obligaciones como son;

1. Determinar el monto de las cuotas de aportaciones y descuentos que correspondan conforme a la ley.
2. Proporcionar a las instituciones de crédito y entidades financieras autorizadas, información del trabajador, en la forma y periodicidad establecida por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
3. Entregar al sindicato una relación de las aportaciones hechas en favor de sus representados.
4. Abrir la cuenta individual del trabajador en la institución de crédito elegida por el patrón, y si el trabajador tuviera una cuenta ya abierta el patrón deberá solicitar a este le proporciones el número de cuenta, así como el nombre de la institución que la operara.

5. Entregar a cada uno de sus trabajadores, el comprobante expedido por la institución de crédito o entidad financiera en la que se tengan las aportaciones y cuotas.

### **3.6. FUNCION Y OBLIGACIONES DE LOS INTERMEDIARIOS FINANCIEROS.**

Las Instituciones de crédito y las otras entidades financieras autorizadas se convierten por ley en sujetos obligados a recibir y recaudar de los patrones las aportaciones, cuotas y descuentos.

La ley les confiere una función administrativa totalmente importante en el sistema y es que de la institución va a depender el correcto funcionamiento de la recaudación de los fondos, apertura de las cuentas, registro de los movimientos en depósitos, pagos de intereses, cobro de comisiones, e identificación de los saldos, así como las correspondientes a la individualización de cada cuenta con el trabajador y el traspaso o entrega total o parcial de los saldos.

Las principales obligaciones de dichas instituciones son las siguientes;

1. Recibir las cuotas, aportaciones y descuentos entregados por el patrón.
2. Depositar a mas tardar al 4to día las aportaciones en el instituto correspondiente.
3. Individualizar correctamente las aportaciones, descuentos y cuotas, dependiendo de la periodicidad establecida por la CONSAR.
4. Identificar la cuenta por el numero o clave que determine la CONSAR.
5. Administrar los fondos de las cuentas de acuerdo a lo establecido por el Instituto que le corresponda.
6. Proporcionar al patrón los comprobantes de aportaciones a mas tardar a los 30 días naturales de la aportación, cuota o deposito.
7. Informar al trabajador, el estado de la cuenta conforme a la periodicidad establecida por la CONSAR.
8. Informar al público por medio de medios de comunicación las sucursales donde se brindará información acerca del SAR.
9. Efectuar a solicitud del trabajador el traspaso de la cuenta a otra institución a fin de que se invierta en lo establecido.
10. Efectuar el traspaso de cuenta parcial o totalmente a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, de seguros o sociedades operadoras.

11. Entregar al trabajador, el total del saldo de la cuenta cuando se produzcan los supuestos legales y se cumplan los requisitos establecidos por la ley.
12. Entregar al trabajador por cuenta del Instituto el 10% del saldo de la cuenta, en caso de incapacidad temporal que se prolongue por mas tiempo que el establecido por la ley.
13. Entregar el saldo de la cuenta a los beneficiarios del trabajador que hubiere fallecido o al trabajador en si, cuando se llegue el momento de jubilación.

### **3.7. BASES Y TASAS DE CALCULO**

La base de cálculo de las cuotas y aportaciones es uno de los elementos mas importantes del SAR, ya que dependiendo de la magnitud de la tasa, será proporcional el monto de estas. Además el ver como es su cálculo nos servirá para poder corregir grandes errores debidos a que en el sistema las bases de cálculo del seguro de ahorro para el retiro del IMSS y las del ISSSTE, son muy distintas así como también difiere la base de aportaciones al INFONAVIT.

La base de cálculo de las cuotas obrero-patronales del Seguro Social es el salario base de cotización, previsto por el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, el cual nos señala que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

La amplitud del salario base de cotización es coincidente con el salario integrado establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante, para lo referente al cálculo las cuotas del Seguro Social y de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el legislador se ha venido guiando por el criterio de fijar conceptos de exclusión con el evidente efecto de reducir el alcance y la amplitud de la base de cotización.

Las disposiciones que establecen dichas cuotas y aportaciones, durante muchos años se mantuvieron en términos iguales, sin embargo, con el paso del tiempo y algunas reformas que se han ido dando, estos términos han variado, por que existe una marcada diferencia entre ambas bases. Entre las reformas están las contenidas en el "Decreto en el cual se Reforman, Adicionan y Derogan diversas Disposiciones de la Ley del Seguro Social y se Abroga la Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón", que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de julio de 1993.

A consecuencia de las reformas antes mencionadas se ha hecho cada vez mas difícil la posibilidad de entender, interpretar y aplicar las disposiciones de referencia, así como el calcular y pagar de la forma correcta las cuotas respectivas, ya que según la técnica nos dice hay que seguir primero un procedimiento de acumulación de conceptos en la integración del salario, para después considerar los rubros excluidos. Siguiendo con el método, se deben identificar nueve hipótesis de separación entre las dos bases, de las cuales, en las seis primeras la base del IMSS es mas amplia que la del INFONAVIT, en tanto que en las dos siguientes, de las tres restantes, el precepto de este último queda rezagado ante la reforma legal de 20 de Julio de 1993 antes mencionada.

Las nueve hipótesis que se deberán tomar en cuenta y sobre las cuales se da el calculo son las siguientes:

1. Fondo de ahorro;
2. Pagos patronales para fines sociales;
3. Alimentación y habitación;
4. Despensas;
5. Premios por asistencia; y
6. Cuota obrera que paga el patrón;
7. Aportaciones patronales adicionales al SAR;
8. Premios por puntualidad, y
9. Horas extras.

Es oportuno mencionar que la diferencia de las bases de las cuotas obrero-patronales del Seguro Social y de las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, se ha ido agudizando por la ampliación del límite superior de los salarios base de cotización.

Para el seguro de ahorro para el retiro, se produjo la ampliación de mérito, a partir de su implantación con fecha de 1o de mayo de 1992, en que se fijo dicho tope en 25 veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal, en tanto que para los seguros de invalidez, vejez cesantía de edad avanzada y muerte, el límite superior sigue siendo el equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

En lo que concierne a las aportaciones del 5% a la vivienda obrera, el artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda", con lo cual se podrá observar que ni siquiera guarda conformidad con el IVCM, ya

que el tope para el Infonavit considera el salario mínimo general de la zona donde se para el salario, menos aun con el seguro de ahorro para el retiro.

En si, la diferencia entre los conceptos que se incluyen y los que se encuentran en las dos bases de cotización antes citadas, se aprecia al comparar las disposiciones legales y administrativas del Seguro Social con las del artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo.

Debe recordarse que el límite superior mas amplio, que la Ley del Sector Social contiene reglas complementarias para determinar las proporciones a ser incluidas para ciertos conceptos, como es el caso de la alimentación, razones por las que se concluye que la base de cotización del IMSS sea mas amplia que la base de cotización del INFONAVIT.

El tercer sistema que se debe considerar es el del ISSSTE, el cual tampoco es igual a los dos últimos, esto debido a que se señala como base del seguro de ahorro para el retiro como la aportación al fondo de vivienda, el “sueldo básico de cotización” mismo que se integra solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyendo cualquier otra prestación que el trabajador reciba como motivo de su trabajo. Esta Ley del ISSSTE coincide con la del Seguro Social en el limite superior de cotización, o sea, hasta el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Por ello, es indispensable igualar y armonizar las bases del IMSS y del INFONAVIT con el solo propósito de facilitar el cálculo a las empresas, cuidando los efectos financieros que pudieran afectarlas. Así como ver la posibilidad de una adecuación en lo que al ISSSTE se refiere.

### **3.8. (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro).**

#### **CONSAR**

Desde el origen del SAR en 1992 se plantea la necesidad de establecer las instancias gubernamentales que permitieran regular, coordina y vigilar el correcto funcionamiento de las etapas de desarrollo de los sistemas de ahorro para el retiro. En un principio los recursos captados eran canalizados a través del Banco de México a créditos a cargo del Gobierno federal; después hubo una etapa en la que los trabajadores cuentahabientes podían decidir la inversión de los recursos de sus subcuentas de retiro en productos de la industria aseguradora, o bien, en alternativas financieras ofrecidas a través de sociedades de inversión, ya en esta etapa se obtenían mayores beneficios para el trabajador aunque se requería la implementación de mayores disposiciones y procedimientos operativos que debían ser cuidadosamente establecidos y supervisados.

El esquema de coordinación, que se plantea, propone la creación de un solo órgano especializado en los sistemas de ahorro para el retiro y en materias relacionadas con la banca, los intermediarios bursátiles y las instituciones de seguros, que concentre las facultades de regulación, control y vigilancia. Este órgano se encargará de coordinar las acciones de los institutos de seguridad social, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Desarrollo Social y del Banco de México, en relación con las entidades financieras participantes en dichos sistemas.

En la reforma de 1994, se introduce al marco legal un nuevo mecanismo para la Coordinación del SAR para llevar a cabo las diferentes acciones que el sistema implica.

En ese año se expide la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicada el 22 de julio de 1994, y se pone en vigor a partir del día siguiente, conforme a la cual se establece la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), como un órgano administrativo totalmente desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), encargado de llevar a cabo dicha coordinación.

La Ley de la CONSAR, tiene por objeto establecer la coordinación entre las dependencias, entidades, e instituciones de crédito y entidades financieras que participan en los sistemas de ahorro para el retiro. Entre los Institutos que regula ley están; el ISSSTE, IMSS e INFONAVIT.

Tiene por objeto; así mismo establecer los mecanismos, criterios y procedimientos para el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, previstos en las leyes de los Institutos que regula, y en su caso, proporcionar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas, operar los mecanismos de protección a los intereses de los trabajadores cuentahabientes; y efectuar la inspección y vigilancia de las instituciones de crédito, de las sociedades de inversión que manejen recursos de las subcuentas de retiro y de sus sociedades operadoras, así como de cualquier otra entidad financiera que de alguna manera participe en los referidos sistemas.

Además, la Comisión debe establecer mediante disposiciones administrativas las formas, términos y demás características de los flujos de recursos e información que presenten entre los diversos participantes en los sistemas y, en su caso, proporcionar procesamiento o transmisión de la información, a fin de garantizar la transparencia de las operaciones que se realicen en los sistemas de ahorro para el retiro. Adicionalmente, conocer, y en dado caso, resolver las quejas e inconformidades en contra de las instituciones de crédito y entidades financieras respecto de operaciones y servicios relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

Con respecto a las facultades normativas, entre las mas importantes están:

- a) Determinar las formas y procedimientos en que los patronos habrán de proporcionar a las instituciones de crédito y entidades autorizadas; la información relativa a cada trabajador, a efecto de que puedan individualizarse para abono en las cuentas respectivas.
- b) Establecer el numero o clave de identificación de las cuentas individuales. Esto es muy importante debido a que así se podrán diferenciar homonimia y casos semejantes para la cabal individualización de los fondos.
- c) Establecer formas oficiales y otros documentos respecto de las cuentas individuales.
- d) Fijar las condiciones y requisitos para el retiro de las cuentas individuales.
- e) Establecer las características de la información y publicidad dirigida al público por instituciones de crédito y entidades financieras autorizadas.

La CONSAR cuenta con una Junta de Gobierno, órgano superior de dirección del organismo, en el cual se encuentran representados los institutos de seguridad social, por conducto de sus respectivos Directores Generales , lo que fija un principio de coordinación, objetivo central del organismo. También cuenta con un Consejo Consultivo en el que aparecen algunas organizaciones obreras cinco y patronales dos sin embargo, por la relación proporcional con otros sectores (financieros, preponderantemente), así como por las atribuciones imprecisas de una parte y limitadas por la otra, de este órgano, se considera que no es suficiente para que la representación

de los sectores se manifieste en esta comisión que tan importantes funciones ha recibido en la operación general del SAR.

En caso de anomalías respecto al manejo de los fondos, la Comisión contara con un Comité de Vigilancia que se encargara de vigilar el desempeño de las funciones operativas de la comisión referidas en la fracción II del artículo 3o, para tal efecto podrá solicitar al presidente o vicepresidente de la comisión los datos generales sobre las citadas funciones, siempre y cuando esto no lesione el secreto bancario u otras obligaciones a cargo de los referidos servidores públicos.

El comité contará con ocho miembros que serán designados dos por las organizaciones nacionales de patrones, uno por la Secretaría del Trabajo, uno por la Secretaría de Desarrollo Social, uno por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y uno por la Secretaría de la Contraloría General de la Federación. El representante de esta última tendrá el voto de calidad en caso de empate. En ningún caso los miembros del Comité de Vigilancia lo serán de la Junta de Gobierno ni del Comité Técnico Consultivo.

Esta Comisión tendrá las facultades que en materia de inspección y vigilancia corresponden a las Comisiones Nacionales Bancaria, de Valores y de Seguros y Fianzas exclusivamente, por lo que respecta a las operaciones que realicen las instituciones de crédito o entidades financieras con recursos de los sistemas de ahorro para el retiro.

La inspección se llevara a cabo, a través de visitas que tendrán por objeto revisar, verificar, comprobar y evaluar los recursos, obligaciones y patrimonio, así como las operaciones, funcionamiento, sistemas de control y en general, todo lo que pudiera afectar la posición financiera y legal, conste o deba constar en registros, a fin de que se ajusten al cumplimiento de las disposiciones aplicables a los sistemas de ahorro para el retiro.

Estas visitas podrán ser ordinarias, especiales, o de investigación. Las primeras se llevaran a cabo de conformidad con el programa anual aprobado por la Comisión, las segundas se realizaran cuando el Presidente de la Comisión lo crea necesario, y en su caso corregir situaciones especiales operativas, y las de investigación que tendrán por objeto aclarar una situación específica.

La vigilancia consistirá en cuidar a todo Organismo, Institución, o cualquier persona que tenga alguna participación en los sistemas de ahorro para el retiro, cumplan con las disposiciones de las leyes relativas a los sistemas, así como las que emanen de ellas, y atiendan las observaciones e indicaciones de la Comisión.

Las medidas adoptadas en ejercicio de esta facultad serán preventivas para preservar la estabilidad y buen funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, y normativas para definir criterios y establecer reglas y procedimientos a los que deban ajustarse las instituciones de crédito o entidades financieras participantes, conforme a lo previsto en esta ley.

En caso de incumplimiento a las leyes de los Institutos en lo relacionado con los sistemas de ahorro para el retiro, será sancionado con multas administrativas que impondrá la Comisión tomando como base el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción. La reincidencia se sancionara hasta por el doble de lo previsto. Las multas podrán ascender hasta el cinco por ciento del capital pagado y reservas de capital de la institución, sociedad o persona de que se trate o hasta cien mil veces el salario mínimo, debiendo notificarse al Consejo de Administración, Consejo Directivo o al infractor correspondiente.

Los trabajadores titulares de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro y en su caso sus beneficiarios, podrán presentar sus quejas ante la Comisión directamente, o a través de sus representantes sindicales, para hacer valer sus derechos ante los Tribunales competentes.

La reclamación deberá presentarse oralmente o mediante un escrito por duplicado ante la Comisión, la SHCP, o ante los institutos de seguridad social, a fin de que estos, como autoridad competente en la materia determinen los créditos omitidos con base en las comprobaciones e inspecciones que se ordenen practicar, señalando los actos u operaciones que reclama, así como las razones. En caso de que la reclamación no fuera clara, la comisión podrá solicitar al reclamante sea aclarada, previniéndolo que la aclaración debe hacerse en el término de los tres días siguientes.

En un caso de incumplimiento por parte del patrón, en el caso del INFONAVIT, la Ley dispone que independientemente de la aplicación de sanciones específicas las infracciones que cometan los patrones se castigaran, con multas equivalentes de tres a 350 veces el salario mínimo general diario en el tiempo en que se cometa la violación, por incumplimiento de obligaciones que perjudiquen a los trabajadores derechohabientes, o con una multa por el monto que resulte mayor de entre 50% de las aportaciones no individualizadas y la de 350 veces el salario antes mencionado, cuando la infracción consista en falta de información que impida la individualización de las aportaciones a la subcuenta de vivienda.

En caso de incumplimiento de las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, las multas serán impuestas por la Comisión tomando como base el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse la infracción siempre que la

Ley de la Consar no disponga otra cosa. Las multas podrán ascender hasta el cinco por ciento del capital pagado y reservas del capital de la Institución, sociedad o persona de que se trate o hasta cien mil veces el salario mínimo, debiendo notificarse al Consejo de Administración, Consejo Directivo o al infractor correspondiente.

### **3.9. PERSPECTIVAS DEL SAR**

En sí, todo el planteamiento del SAR se enfoca a la posibilidad de lograr estimular el ahorro y lograr convertirlo en un elemento de impulso para las inversiones, de funcionamiento ordinario y eficaz.

Por ello el Gobierno Federal ha expresado varias veces su interés respecto a el sentido de impulsar cada vez más este sistema, al grado de ir perfeccionándolo cada vez mas. De hecho el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, fundamenta en el ahorro el logro de los objetivos del programa de gobierno y en el cual se señala:

“Fortalecer el ahorro interno para fortalecer el ahorro público y el privado, para esto el gobierno debe tomar en cuenta el impacto de sus acciones no solo sobre su propio ahorro, sino sobre el ahorro total del país. La captación de ingresos públicos debe estimular, no destruir, los incentivos al ahorro privado, por ello es urgente una reforma tributaria orientada a fortalecer el ahorro privado, sin descuidar la consolidación del ahorro público. Se trata de adoptar un sistema tributario que fomente el ahorro familiar y la reinversión de utilidades en las empresas. Un sistema tributario sencillo, en el que el cumplimiento de las obligaciones no estorbe el desempeño eficiente de la actividad productiva, todo ello en un marco conducente a una mayor equidad...” Pag. 139

Este plan también señala el fortalecimiento de los mecanismos de financiamiento del sistema de Seguridad Social como medio eficaz para estimular el ahorro, con base en ello se formula que:

Dos de los motivos para ahorrar son la adquisición de vivienda y el contar con ingresos dignos en el momento de retirarse de la vida económicamente activa, por ello se prevén aportaciones de los trabajadores con el fin de alcanzar esos ideales a través del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte del IMSS y de la cuota al Infonavit.

Sin embargo, existe el problema de que los trabajadores difícilmente pueden concebirlos como auténticos activos financieros que se identifican con un propósito de ahorro. Aun así, las

aportaciones se incorporan a un fondo colectivo. Las personas que llegan a la edad de retiro sin alcanzar a cotizar, o que no acumulan una cierta antigüedad en el sistema pierden todo derecho a sus contribuciones. Ya que al ser colectivo el sistema y debido a ciertas reglas, los trabajadores que cotizan más o durante mas tiempo perciben una pensión proporcionalmente menor en relación con sus cotizaciones, por tanto, existe pues una desvinculación casi total entre las cuotas pagadas y los beneficios individuales, circunstancia que fomenta evasión y discrimina contra amplios grupos de trabajadores, y todo ello va en contra del ahorro de las familias. Ante estos problemas se proponen ciertas medidas como son que el ahorro personal y familiar se individualice y se acumule en cuentas personales que pagaran rendimientos reales, y todo esto para un beneficio directo del trabajador.<sup>14</sup>

En si hay grandes contingencias como podemos darnos cuenta en el Sistema de Ahorro para el Retiro, por ello la reestructuración del mismo es totalmente necesaria, a fin de impedir que se repitan las dificultades mencionadas. Y como el Gobierno Federal expresa es necesario impulsar el sistema al grado de ir perfeccionándolo cada vez mas para un mejor desarrollo y control del mismo.

---

<sup>14</sup> Op. Cit. Pag. 101.

## **CAPITULO IV**

### **AFORES**

#### **Administradoras de Fondos para el Retiro**

Como hemos visto en los capítulos anteriores, todo lo que se refiere al Sistema de Pensiones gira en torno a la Seguridad Social de los trabajadores, esto implica el hecho de que el trabajador al momento de retirarse de la vida laboral cuente con una buena suma de dinero para que en su Vejez pueda vivir dignamente.

A pesar de eso, por deficiencias del sistema y anomalías que se han ido dando dentro del mismo se ha hecho necesaria una reforma al sistema, esta reforma se ha venido escuchando desde 1995, y es básicamente la privatización de la Seguridad Social.

Este nuevo sistema de ahorro en nuestro país, antecede a la etapa de transición hacia las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), en las cuales no se puede apreciar su potencial, pero como ya menciono se tiene la experiencia en otros países en donde se han alcanzado muy buenos resultados, y aunque claro nuestro país no cuenta con las mismas características de los países que han adoptado el sistema, este se tendrá que adecuar a México de modo que se pueda llevar a cabo.

## 4.1. EL POR QUÉ DE LA REFORMA.

Como se menciona anteriormente la reforma al Sistema de Pensiones en México se da por grandes anomalías y deficiencias del mismo. Entre estas la mas importante es el que las pensiones que reciben los trabajadores retirados son precarias e insuficientes y por lo tanto no pueden vivir dignamente al momento de su retiro como se establece, y entre las otras razones de la reforma se encuentran:

1. Inviabilidad financiera debido a los cambios demográficos y a la falta de una reserva.
2. Desequilibrios actuariales y financieros.
3. Tasas de ahorro bajas y por lo tanto rendimientos bajos.
4. Grandes desigualdades; al momento de jubilación, esto se refiere al hecho de que no es lo mismo trabajar durante 19 años cumplir los 65 años y adquirir el derecho a jubilarse por Vejez, que trabajar durante 30 o 40 años y así poder adquirir el derecho a la pensión y jubilación.
5. Prestaciones insuficientes.
6. Escasa cobertura de la población
7. Mayor tasa de población en una etapa de vejez, que la de la población activa.
8. Evitar grandes fraudes
9. Fomentar el ahorro.

Con esto podemos darnos cuenta que uno de los mas importantes problemas de la seguridad social es la cobertura ya que solo se abarca un 52% de la población total cuanta con algún tipo de aseguramiento, sin embargo, lo que realmente ha fallado es el papel del Estado ya que este ha transitado del cumplimiento de un papel asistencialista y paternalista hasta convertirse en casi un actor nulo en el cubrimiento de las fallas de mercado. La premisa fundamental de este nos dice que se crearán empleos y así se dará una recuperación del poder adquisitivo de los salarios, y en consecuencia una ampliación del ramo de aseguramiento, cuestión que solo se ha dado parcialmente, ya que si ha habido crecimiento de sectores de la población pero no de todos.

Entre otros de los problemas se encuentran el desfinanciamiento del sistema de Seguridad Social, que trae consigo la insuficiencia de las pensiones, la demanda de trabajo, las edades de jubilación relativamente tempranas, aunadas al aumento de esperanza de vida, que hacen que el pago de las pensiones se realicen durante plazos mas largos etc.

Por otra parte, causas de tipo económico han hecho que el monto de las pensiones resulte insuficiente para que el beneficiario conserve su nivel de vida que tenia durante su vida activa. Existen otras causas que son de naturaleza más interna y se deben a las inadecuadas estrategias

de inversión de las reservas de IMSS, a la pesada carga derivada de los costos de administración y a actos de corrupción y prácticas perpetradas por funcionarios y trabajadores que han permanecido impunes.

Debido al envejecimiento de las poblaciones, al débil crecimiento económico, nuevas estructuras laborales cambio de las situaciones familiares y a la necesidad de ahorrar se presentan serios interrogantes acerca de la verdadera capacidad de los sistemas de pensiones para poder satisfacer las necesidades de las generaciones futuras en materia de ingresos de sustitución.

El elemento central de la reforma es la creación de las administradoras de fondo para el retiro que manejen los fondos de pensiones por medio de las sociedades de inversión. Eliminando con esto el carácter público y solidario para sustituirlo por un modelo individual.

Con la reforma se busca estratificar y diferenciar las prestaciones de acuerdo con un triple enfoque, fomentar el mejor nivel de salud del núcleo familiar, reorientar el gasto público en salud hacia los niveles de menores ingresos económicos, y lograr eficacia en los costos de los servicios de salud a través de la diversificación y competencia. En si, cualquiera que sea la naturaleza de las alteraciones que se produzcan en los Institutos por el momento solo en el IMSS, lo cierto es que con esto se provoca una ruptura con la noción de derecho de la Seguridad Social y se avanza hacia la privatización de varios de sus ramos de aseguramiento.

Los cambios demográficos y las crisis económicas por las que han pasado varios países y actualmente México, han llevado a la adopción de regímenes complementarios para pensiones, de carácter facultativo u obligatorio, controlados o no por los sistemas de seguridad y con fondos de inversión individual o grupal, dirigidos a los diferentes sectores laborales y a los distintos niveles de ingresos, con el desmembramiento y fragmentación de los bien conocidos tradicionales.<sup>1</sup>

La reforma busca provocar un impacto en la mala economía mexicana, al fomentar la participación de los agentes financieros en la recepción, administración y explicación de cuantiosos recursos públicos que serán transferidos a la iniciativa privada.

La madurez del sistema, que se espera no antes de 20 o 30 años, también representara la consolidación de los agentes financieros participantes en el SAR y la cimentación de grandes intereses económicos, que será prácticamente imposible remover en el futuro sin consecuencias políticas graves.

---

<sup>1</sup> Ma. de Lourdes Fournier. Pedro Moreno S. "Saldos y perspectivas de la reforma de la seguridad social en México". El Cotidiano 78, Septiembre, 1996. Pag. 7.

Esto no es mas que un mundo de transformaciones económicas, sociales y políticas que ameritan una gran reflexión, que además de que nos aclare los contornos de la reforma del sistema de pensiones, nos permitirá ver los grandes cambios que se irán dando día a día.

## 4.2. EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

El establecimiento del nuevo sistema de pensiones; los cambios mas representativos son: el no cargar mas con las cotizaciones de los trabajadores y de los empresarios, la ampliación de cobertura, la conciliación de las finanzas con la viabilidad de los seguros y el buscar el consenso de los trabajadores.

El nuevo sistema tiene, como se señala, una fuerte orientación mercantil y comprende una serie de seguros sociales desarticulados e individualizados, regidos por el principio de equivalencia entre el pago y los beneficios-servicios.<sup>2</sup>

Esta mercantilización se ve claramente ya que la nueva ley convierte los fondos sociales mas importantes del país en fondos financieros y los pone bajo control privado. Con ello se dará una insólita transferencia de fondos públicos al sector financiero privado ya que se calcula que en estos fondos se acumularan un monto equivalente al 25% del PIB en diez años, al 45% del PIB en 20 años y al 60% en 30 años; transferencia que solo es posible con un subsidio estatal del orden del 0.6 al 1.5% del PIB durante las próximas cinco o seis décadas.<sup>3</sup>

Por ello no cabe duda que el sistema Afore-Siefore esta concebido como un sistema de intermediación financiera, lo que significa que el ahorro obligatorio de los trabajadores se canalizará los circuitos financieros, y en consecuencia no hay ninguna garantía de que tengan beneficios sociales.

Los negocios que se establecen con el nuevo sistema son varios. La Afores que cobrarán una comisión por su servicio. Otro de los grandes negocios es el de las aseguradoras ya que es obligatorio contratar la renta vitalicia -una de las modalidades de la pensión- con ellas mediante el traslado de los ahorros de la cuenta individual, mientras que la otra, el retiro programado, queda en manos de las Afores.

---

<sup>2</sup> Ana Cristina Laurell. "La reforma del IMSS: pieza clave del proyecto neoliberal". Ed. El cotidiano 78, Septiembre de 1996.

Estas aseguradoras pagarán mensualmente la pensión pero dispondrán de los fondos transferidos durante muchos años lo que es crucial ya que el principal negocio de estas es el manejo financiero de estos.

En relación a los problemas por lo que se dio la reforma esta la cobertura, pero con la reforma no sólo se ve un claro engaño sino que simplemente no se esta solucionando nada, ya que se mantiene la condición de tener un empleo formal para ser asegurado así que solo hasta que la economía crezca se podrá avanzar en la cobertura. Sabemos que es uno de los mayores problemas ya que es muy restringida al abarcar alrededor del 56% de la población. Este problema es verdaderamente preocupante, además de que uno se plantea si verdaderamente se podrá solucionar en algún modelo de protección social.

Con respecto al financiamiento se opto por la opción mas fácil así como riesgosa, pues se capitalizaran totalmente los fondos destinados a pensiones de Retiro, sin embargo, cuáles son las garantías que ofrecen si las proyecciones mas optimistas prevén que un numero alto de trabajadores no dispondrá de una cuenta suficiente para poder obtener una pensión mínima y que será necesaria una fuerte inyección de recursos estatales para garantizarlas.

En esta reforma se privatizaran los fondos de los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, adicionándose a la cuenta individual del trabajador ya establecida del SAR que se financia a través de inversiones en mercados de capitales, que se realizara por parte de entidades especializadas predominantemente privadas, las llamadas AFORES. También se privatizarán los fondos del seguro de Invalidez y Vida, pese a que esta operación se realizará una vez que el asegurado se pensione y mientras tanto los fondos permanecerán bajo la administración del IMSS.

Los seguros de Maternidad y Enfermedad, así como los de Riesgos de Trabajo y Guarderías continuarán bajo el sistema de financiamiento vigente o sea el llamado de prima media escalonada.<sup>4</sup> Las primas de los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se canalizará de manera directa al sistema de Afores-Siefores para su administración e inversión privadas en el mercado financiero.

---

<sup>3</sup> Este subsidio pagado por los causantes, es necesario por que el gobierno tiene que hacerse cargo del pago de las pensiones en curso y de los trabajadores que no alcanzan a jubilarse bajo el nuevo sistema.

<sup>4</sup> Prima media general, consiste en fijar tasas de contribución uniformes para cualquier edad de ingreso del asegurado y solo puede funcionar a través de la acumulación de una elevada reserva, que en el caso del IMSS se destino en buena medida a la operación del seguro de Enfermedad y Maternidad, ha venido evolucionando para transformarse en uno de prima escalonada, en el cual se divide el tiempo futuro en periodos preestablecidos, para cada uno de los cuales se calcula y aplica una prima media general.

De manera directa, a este sistema también fluirá una proporción de recursos de los seguros de IV y RT, pues aun cuando estos están administrados por el IMSS, las pensiones que cubren los riesgos previstos en ambos seguros serán comprobados a las compañías comerciales de seguros.

Estos seguros aparecen como nuevos seguros de renta vitalicia en el mercado de bienes y servicios, en tanto el nivel de bienestar de los trabajadores y de sus beneficiarios después de 25 años de cotización estará regido por el principio mercantil de equivalencia costo-beneficio.

La reestructuración del seguro de IVCM, la de los seguros de enfermedades y maternidad y de guarderías, atendió a criterios puramente financieros mas que a los de aumento de la calidad y calidez de las prestaciones medicas, en dinero y de servicio social-educativo que otorgan. Con la reforma se prevé que cada seguro sea autofinanciable, pero en esencia, el objetivo fue librar los recursos por cuotas de pensiones, en particular los de los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez del seguro de IV y RVC, para canalizarlos al circuito financiero.

Ya que lo anterior implicaba el desfinanciamiento del seguro de EM en una proporción igual a las transferencias recibidas desde el seguro de IVCM, desfinanciamiento que se agravaría dado su déficit operacional.

De ahí que la reordenación financiera del seguro de Enfermedades y Maternidad se basó principalmente en un incremento de la aportación del Estado a la cuota en casi siete veces su participación actual, al pasar de una contribución bruta de 5% entre 1986-1996 a aproximadamente 33% en 1997. Este aumento permitió en 1997, una desgravación para patrones y trabajadores: para los empleadores la contribución bruta a este seguro pasara de 70% a un poco mas de 50% y para los trabajadores de 25% a 17%. Lo anterior se ve en un cambio en la composición de la cuota que se financiara de la siguiente manera:

1. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el D.F. de 84 pesos a precios de 1996.
2. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor de tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario mínimo citado, y
3. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario general para el D.F. que se ajustara trimestralmente conforme al INPC.

En las fracciones uno y dos se prevé un proceso de transición de diez años en los porcentajes definidos inicialmente, de tal manera que de 13.9% en 1997 a 20.40% como porcentaje

de un salario mínimo general en el año 2007; mientras que la aportación obrero-patronal pasa de 8.0% en 1997 a 1.5% sobre el excedente a tres salarios mínimos en el año 2007, lo que lleva al final del periodo a la cuota patronal a un nivel cercano al actual, es decir 70% del total de la prima del seguro de Enfermedades y Maternidad.

No obstante se considera que mediante este nuevo régimen de financiamiento que pretende lograr el autofinanciamiento del seguro de EM al pasar de una cuota de 12.5% en 1996 a un nivel aproximado de 13.5% en 1997, en este incremento no están consideradas, las erogaciones necesarias par la ampliación o crecimiento de la infraestructura médica-hospitalaria que provenían fundamentalmente de los fondos de pensiones de los trabajadores en activo.

Por su parte la reestructuración del Seguro de Guarderías dejó intacta la cuota patronal de 1% con la que operaba, pero a este seguro se fusionó el renglón de prestaciones sociales, las cuales elevan a la categoría del ramo. Se financiara con la misma cuota patronal de 1% de la cual se podrá destinar hasta el 20% para prestaciones sociales. Con base en este mecanismo se liberan también recursos para el nuevo sistema.

Mediante la sustitución del régimen de pensiones público colectivo, de reparto y de beneficios definidos del IMSS por el régimen de pensiones privado, de capitalización individual y aportes definidos, serán transferidos anualmente recursos equivalentes a entre 1.5% y 2% del PIB (Producto Interno Bruto).

Esta cuantiosa transferencia de recursos solo podría ser posible mediante la privatización directa de la administración e inversión de poco mas de 50% de la cuota del seguro de IVCM, mas la aportación patronal del seguro de retiro del SAR y de la cuota social estatal.

La reestructuración de este seguro en dos nuevos seguros - de invalidez y Vida y de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez- sirvió de base para el diseño del nuevo sistema privado de pensiones, dentro del cual también entra el seguro de Riesgos de Trabajo.

Para tener derecho a las prestaciones de este seguro el trabajador asegurado deberá cumplir dos requisitos: en primer lugar haber cumplido 65 años de edad en el caso de Vejez o 60 en el caso de Cesantía y, en segundo lugar, en ambos casos, tener registrado ante el IMSS un mínimo de 1,250 semanas de cotización, es decir, 24 años.

En virtud de que este seguro se basa en un régimen de capitalización individual y en una gestión privada, las contribuciones tienen carácter individual, de ahí que los procesos de individualización, operación y administración de las aportaciones del seguro de RCV serán

entonces llevados a cabo por las Afores, por este servicio se cobrarán comisiones a los trabajadores mismas que se descontarán de las cuentas individuales de retiro. Las Afores operarán a su vez una o varias Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (Siefores) que tendrán por objeto la colocación e inversión de los recursos de los trabajadores depositados en las CIR en los mercados financieros..

Se trata de un seguro previsional, en relación al nivel del ingreso para el trabajador asegurado al término de su vida activa laboral o bien por cesación involuntaria que lo prive de trabajos remunerados.

Se da total abolición al principio de solidaridad y se sustituye por el principio de equivalencia así como por la mercantilización.

La reforma se constituye como una forma de acabar con los desafíos de la acumulación de riqueza entre los que tienen menos y los que cuentan con mas, y la incapacidad de asumir el liderazgo nacional del propio proceso de cambio.

De esta manera se pasa de un sistema de reparto administrado por el IMSS, a un sistema de cuentas de ahorro individual controlado por Administradoras de Fondos de Retiro (Afores) con sus Sociedades de Inversión de Fondos de Retiro (Siefore) privadas y la contratación de la pensión con una aseguradora privada. La cuenta individual es una aplicación estricta del principio de equivalencia porque la futura pensión corresponde exactamente a la cantidad ahorrada y no a un porcentaje sobre el salario que se devengaba.

Quienes no ganan con la nueva legislación son los trabajadores, ya que será mas difícil llenar los requisitos para tener derecho a una pensión debido a que las semanas de cotización necesarias suben de 500 a un mil 250 y se espera que la proporción de trabajadores que la alcancen bajará, particularmente en vista de la inestabilidad y estrechez del mercado de trabajo. El monto de la pensión es incierta y depende de factores sobre los cuales los trabajadores no tienen ningún control, además por estudios realizados se prevé que la pensión será mucho mas baja que la del antiguo sistema.

Lejos de avanzar en una redefinición mas global y equitativa de como producir, acceder y usufructuar el bienestar social, la Nueva Ley del IMSS a lo que ha llevado es a la confección de un sistema dual que conlleva la profundización y agudización de las condiciones de desigualdad y marginalidad.

El único tipo de redistribución que se produce al interior del gasto público es en favor de los mas pobres y en perjuicio de los trabajadores, que han sido acusados por su capacidad de orientar la asignación del gasto social en beneficio propio.

Los perdedores de este modelo son los intereses generales de la sociedad y los derechos sociales, mismos que constitucionalmente están consagrados y que han sido un factor de estabilidad política, de equidad social y de desarrollo económico.

Sin embargo, existe un sector que no ha visto alterada la situación con esta propuesta; los privilegiados de la concentración del ingreso que han tendido a satisfacer su demanda de alta calidad siempre de manera privada, nacional o extranjera. La meta de equidad debería pasar por hacerlos contribuir a la creación de un sistema homogéneo.

“Se trata de no solo un reordenamiento financiero del sistema de Seguridad Social del IMSS, sino de una reforma estructural en la que esta implícita una nueva concepción y practica de la Seguridad Social basada en la filosofía del esfuerzo individual, en un régimen de gestión dual público-privado y en el principio de equivalencia que define para el otorgamiento de la prestación una relación costo beneficio”.<sup>5</sup>

Esta inédita distribución de derechos y obligaciones y recursos, tiende a generalizarse al resto de las instituciones de Seguridad Social a nivel federal y estatal principalmente al ISSSTE, en donde se procurarán originales relaciones de poder y una diferente estratificación social; bases de la reforma del Estado en ciernes, perfilándose en torno a ellas los fundamentos del Pacto Social y del proyecto de Nación, cada vez más excluyentes, que se pretenden para México.

### **4.3. QUE SON LAS AFORES**

Son las siglas con las que se conocen a las Administradoras de Fondos para el Retiro, las Afores serán las que se encarguen de la administración de la cuenta individual propiedad de cada uno de los trabajadores.

El capital social de las Afores estará integrado por acciones de la serie A que representaran cuando menos el 51% de dicho capital y el otro 49 % podrá integrarse indistinta o conjuntamente por acciones de las series “A” o “B”.

Las acciones representativas de la serie A únicamente podrán ser adquiridas por personas físicas o morales mexicanas cuyo capital sea mayoritariamente propiedad de mexicanos y sean controladas efectivamente por los mismos. Respecto a las acciones de la serie B serán de libre suscripción, con la salvedad de las personas morales extranjeras que ejerzan funciones de autoridad, las cuales no podrán participar en forma alguna en el capital social de las Afores.

La participación de las instituciones financieras del exterior en el capital social de las Afores, se regirá por lo establecido en los tratados y acuerdos internacionales así como por las disposiciones que emita la SHCP.

Tienen entre sus objetivos exclusivos obtener adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones de los fondos de pensiones que realicen las Siefores que administren.

Cada Afore podrá contar por lo menos con una Siefore cuya cartera de valores deberá estar compuesta por valores que preserven el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores.

#### **4.3.1. FUNCIONES DE LAS AFORES**

- Abrir administrar y operar las cuentas individuales de ahorro para el retiro
- Recibir del IMSS las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias.
- Individualizar aportaciones y rendimientos de las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- Invertir los fondos en sociedades de inversión especializadas.
- Enviar estados de cuenta e información al domicilio que los trabajadores hayan proporcionado, así como establecer servicios de información al público.
- Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión.
- Operar y pagar los retiros programados.
- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

---

<sup>5</sup> Odilia Ulloa Padilla. “Nueva ley del seguro social: la reforma previsional de fin de siglo”. El Cotidiano 78, septiembre, 1996.

### 4.3.2 ESTRUCTURA DE LAS AFORES

**Consejo de administración:** Estará integrado por un mínimo de cinco consejeros, de los cuales, por lo menos, dos serán consejeros independientes. Los miembros de este consejo serán a su vez miembros del consejo de las Siefores (Sociedades de Inversión para los fondos para el Retiro) que opere la Afore, así como del comité de inversión de estas.

**Consejeros Independientes:** Formaran parte del consejo de administración de la Afore, y sean expertos en materia financiera, económica, jurídica o de Seguridad Social, sin tener ningún nexo patrimonial con las administradoras. Sus funciones son propiciar que las decisiones del consejo de administración, sean en beneficio de los trabajadores e informar de las irregularidades al consejo de administración, al auditor interno y al contralor normativo. Además, deben acreditar ante la Consar solvencia moral, capacidad técnica y administrativa.

**Contralor Normativo:** Deberá ser autorizado por la Consar, acreditando los requisitos de solvencia moral, capacidad técnica y administrativa. Será el responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad externa e interna que sea aplicable. Este deberá ser nombrado por la asamblea de accionistas de la administradora, y no tener ningún nexo patrimonial con las administradoras. Este contralor solo reportara al consejo de administración y a la asamblea de accionistas.

**Unidad especializada de consultas y quejas:** Tienen por función atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones. Además, deberá informar al consejo de administración de la Afore y a la Consar sobre las consultas y reclamaciones que reciba. Esta unidad deberá estar a cargo de un funcionario que pueda obligar a la administración y su funcionamiento se sujetara a lo que se disponga en el Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

### 4.3.3. COMISIONES DE LAS AFORES

Las comisiones desde su inicio fueron muy altas, lo cual provocó gran polémica y rechazo por parte de los trabajadores, esto dio como resultado que la Comisión Nacional del SAR aplicara algunas modificaciones en el esquema inicial. Estos cambios que se dieron fueron principalmente para reducir el monto que aplicaban las Afores Bitel, Garante, Génesis, Previnter, Profuturo GNP y Santander, y a la vez se introdujo el cobro en UDIS para algunos servicios adicionales que otorguen Afore XXI y Génesis.

Todo esto fue provocado por el hecho de que antes no se pagaba por el manejo de las cuentas en Seguridad Social, sin embargo, actualmente este hecho se ve como pagar o pagar.

De acuerdo con un estudio de analistas financieros especializados en el nuevo sistema de pensiones existen cuatro modalidades en el cobro de comisiones de las Afores:

1. Sobre el flujo: es un porcentaje de la aportación que usualmente se expresa como porcentaje del sueldo para facilitarle al trabajador sus cálculos.
2. Sobre el saldo: puede ser un porcentaje fijo o variable que depende del rendimiento real.
3. Sobre cuentas inactiva: puede crearse a los trabajadores que no realicen aportaciones y puede ser contra el porcentaje del saldo.
4. Sobre servicios adicionales.

#### **AFORES AUTORIZADAS (Hasta Junio de 1997).**

Afore Bancomer, S.A de C.V.  
Afore Banamex, S.A. de C.V.  
Afore Bitel, S.A de C.V.  
Afore Génesis, S.A de C.V.  
Afore Inbursa, S.A de C.V.  
Afore Previnter, S.A de C.V.  
Afore Tepeyac, S.A de C.V.  
Bancrecer- Dresdner, S.A de C.V., Afore  
Garante, S.A de C.V., Afore  
Profuturo G.N.P., S.A de C.V., Afore  
Santander Mexicano, S.A de C.V., Afore  
Sólida Banorte, S.A de C.V., Afore  
Atlántico-Promex, S.A de C.V., Afore  
Afore Capital, S.A de C.V.  
Afore XXI, S.A de C.V. Administradora de Fondos para el Retiro.  
Afore Confía -Principal, S.A de C.V.  
Zurich Afore, S.A de C.V.

## ESTRUCTURA DE LAS COMISIONES EN LAS AFORES

Afore	Sobre flujo 1/	Sobre Saldo	Sobre Rendimiento Real	Estados de cuenta Adicionales	Consulta Adicional	Reposición de Documentación	Pago Retiros Programados	Sobre saldo de ahorro voluntario	Sobre retiros de ahorro voluntario	Sobre saldo de cuentas inactivas	Descuentos
Atlántico-Promex	1.40%		20%								
Banamex	1.70%			1 SMGDF	1 SMGDF	1 SMGDF			10% de 1 SMGDF	2.00%	Antigüedad
Bancomer	1.70%										
Bancrecer-Dresdner		4.75% 2/		\$10.00				4.75%			Ahorro Voluntario
Banorte	10%	1.50% 2/						1.50%		4.75% 2/	
Bital	1.68%										Antigüedad
Capitaliza	1.50%	2.00%						2.00%		1.50% 2/	Antigüedad
Confía Principal	0.90%	1.00%						1.00%		1.50%	Antigüedad
Garante	1.68%			7.5 Udls		7.5 Udls				2.00%	
Génesis	1.65%			\$10.00		\$10.00				1.00%	
Inbursa			33%								
Previnter		1.55%						0.85%			
Profuturo GNP	1.70%	0.50%						0.50%	\$5.00		
Santander Mexicano	1.70%	1.00%						1.00%		0.85%	
Tepeyac	1.17%	1.00%		\$3.00		\$3.00		1.00%		0.50%	
XXI	1.65%	0.99%				Equivalente en \$ a 15 Udls	Equivalente en \$ a 2 Udls \$10.00/\$7.00	0.99%		1.00%	0.01
Zurich	0.95%	1.25%						1.25%	\$50.00	0.99%	
										1.25%	

1/ Estos porcentajes se aplican al salario base de calculo

2/ La comisión sobre saldo será menor en los siguientes años.

SMGDF: Salario mínimo general del D.F.

Nota: las comisiones no incluyen I.V.A.

Datos al 12 mayo de 1997.  
Fuente: Consar.

## ANOMALIAS DE LAS COMISIONES.

Dentro de las comisiones, aun con la supervisión de la Consar se dan grandes anomalías las cuales se presentan desde que se considera a una cuenta como inactiva por ejemplo; Afore Bital aplicara una comisión de 1.5% anual sobre saldos solo a aquellas personas que ya hayan tramitado su jubilación, y no realizara ningún cargo a los trabajadores desempleados.

En el caso de la Afore Bancomer, se cobrará una comisión de 0.02% arriba del que hará Bital. En lo referente a Santander, cobrara un porcentaje similar al de Bancomer, pero además cargara el 1% sobre el saldo anual, 1% sobre el saldo de ahorro voluntario y otro 1% sobre el saldo de cuentas inactivas, lo cual convierte a esta empresa en la mas cara.

Aparentemente se estima que las Afores Zurich, Atlántico, Confía, Banorte y Previnter cobran comisiones mas bajas, pero en virtud de que cobran comisión por saldo, al paso del tiempo terminan llevándose una buena parte. Con las Afores Bancrecer e Inbursa, pasa casi lo mismo ya que al principio cobran una comisión relativamente mas baja, pero conforme pasa el tiempo y la cuenta crece la comisión será mas alta.

Respecto a lo anterior conviene, tomar en cuenta ciertos puntos al elegir una Afore, sin embargo los rendimientos dependerán de muchos factores como son las fluctuaciones del mercado, el tiempo que se pase en una Afore, el monto de los saldos, las tasas de interés etc.

Las Afores podrán cobrar a los trabajadores las comisiones con cargos a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias (artículo 37 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro).

## REGLAS DE LAS COMISIONES PARA LAS AFORES

- El régimen de comisiones de las Afores es general para todos los trabajadores de una misma Afore.
- Las Afores no pueden cobrar comisión por servicios efectuados antes del registro en la Afore.
- La Afore podrá dar descuentos a las comisiones vigentes en la disminución de puntos porcentuales en caso de comisiones variables, en atención a la permanencia de la cuenta individual en la Afore, así como sobre aportaciones voluntarias.

- La comisión solo se cobrara en los siguientes servicios:
  1. Administración de la cuenta individual del trabajador.
  2. Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en ley
  3. Consultas adicionales a las previstas en la ley o en su reglamento
  4. Reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores
  5. Pago de retiros programados, y
  6. Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados.
  
- Las Afores están obligadas, de forma permanente, a mantener en lugar visible la información completa de la estructura de comisiones y, en su caso, el esquema de descuentos de todas las sucursales y puntos de registro en las cuales otorguen servicio de atención a los trabajadores. Así mismo, en los estados de cuenta se deberá informar sobre la estructura de la comisión, así como las modificaciones de esta.

#### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS COMISIONES:

- El principal derecho del trabajador respecto a las comisiones es que se tendrá en todo momento, el derecho a conocer, de manera clara, el precio o comisión que paga a la Afore por administrar sus recursos.
- También podrá hacer comparaciones entre la comisión que cobran las diferentes Afores.
- En ningún caso las Afores podrán elevar la comisión sin previo aviso a los trabajadores.

#### **4.3.4. ELECCION DE LA AFORE**

Regularmente se esta dando el caso de que el trabajador realiza la elección de la Afore basándose en el porcentaje mas bajo de comisión, en la que ofrece mayor rendimiento o en la Afore que tiene mas afiliados, sin embargo, se debe tomar en cuenta otros puntos como son el rendimiento, servicios, tiempo etc.

Por tanto se recomienda al trabajador, compare entre todas las Afores, haga una lista de las que le convencen y por ultimo haga su elección utilizando varios aspectos referentes no solo a

los rendimientos o comisiones de la Afore, sino que también tome en cuenta la Institución que la maneja analizando aspectos como:

- Solidez financiera
- Riesgo mínimo
- Seguridad y eficiencia en el manejo de fondos para el retiro
- Seriedad
- Programación de la información completa, continua y fácil de comprender, por medio de: Recepción de estados de cuenta por lo menos cada bimestre.
- Asesoría
- Calidad en el servicio
- Atención telefónica
- Acceso a cajeros automáticos
- Amplio horario de servicios que la permita organizar su tiempo sin presiones.
- Tecnología y sistemas automatizados para mejor control de los recursos

El tiempo para decidir la elección de la Afore será de 4 años, y mientras se elige, el saldo de la cuenta individual para el retiro se ira a la Cuenta Concentradora, que esta abierta a nombre del Seguro Social y es administrada por el Banco de México.

En esta cuenta su fondo se encontrará en desventaja por que sólo ofrecerá a los trabajadores un rendimiento real de 2 puntos, dicho de otro modo, la Cuenta Concentradora otorgara un rendimiento de solo 2 puntos por arriba de la tasa de inflación.

La diferencia entre elegir Afore y quedarse en la cuenta Concentradora es importante, pues si consideramos que la inflación estimada para el primer año de operación de las Afores será de 17 por ciento, entonces la Cuenta Concentradora otorgará un rendimiento del 19%.

Se estima conservadoramente que las distintas Sociedades de Inversión especializadas en Fondos para el Retiro, en promedio puedan otorgar 5 puntos reales, es decir, una tasa de rendimiento del 22 por ciento y esta tasa puede ser mayor debido al proceso competitivo al que están sujetas las Afores. La diferencia entre elegir ó no elegir es una diferencia de varios pesos, ya que si su decisión es no elegir Afore por el momento, su dinero dejara de ganar por lo menos 3 puntos reales de rendimientos, rendimientos que al invertirse nuevamente acrecentarán el fondo que servirá para retirase de la vida económicamente activa.

Esto de quedarse en la cuenta Concentradora también tiene sus ventajas como el que los recursos del trabajador se actualizarán conforme a la inflación por lo que no perderán su valor adquisitivo, otra ventaja es que tendrá rendimiento fijo el cual será establecido por la SHCP y que por el año 1997 será de 2% anual, y la última ventaja es que el trabajador podrá mantener sus recursos en la cuenta Concentradora hasta por cuatro años. O lo que es lo mismo tendrá cuatro años para poder escoger su Afore, en tanto sus recursos estarán fuera del riesgo, bajo la protección de la Cuenta Concentradora.

No por esto hay que olvidar que si en 4 años no se ha elegido Afore, la Consar, considerando la Solidez de las Afores y los rendimientos obtenidos, elegirá por Usted y le asignará una Afore, esto debido a que la Cuenta Concentradora por Ley, dejara de existir en el año 2001.

#### **4.3.5. CALCULO DE LA APORTACION QUE CORRESPONDE AL FONDO DE RETIRO**

- a) Multiplicar el salario que se percibe antes de impuestos por 0.065.<sup>6</sup>
- b) El resultado obtenido en el inciso anterior se le debe adicionar \$37.29 y eso será el total de la aportación.
- c) La aportación máxima que se puede hacer en el régimen obligatorio es el equivalente a un ingreso de 25 veces el salario mínimo.<sup>7</sup> Después de 25 salarios mínimos la aportación es la misma.

#### **4.3.6 AGENTES PROMOTORES**

Se conoce como agente promotor aquella persona que explica a los trabajadores y patronos las ventajas y características de cada Afore, facilitando a estos el folleto informativo y el prospecto de información.

Respecto a los agentes promotores la Consar llevara un registro de estos, para la identificación por parte de los trabajadores.

---

<sup>6</sup> En el D.F. esta cantidad es \$44.07 para una persona que recibe un salario mínimo de \$678.00

<sup>7</sup> Para el D.F. el salario equivalente a 25 salarios mínimos es de \$ 10950 el cual genera una aportación de \$1134.5414 M.N. mensuales)

## FUNCION

- Prestación de servicios de registro y traspaso de cuentas de las Afores.
- Las Afores serán responsables directamente de las actividades de los agentes promotores.
- Las Afores deben expedir a sus agentes promotores credenciales de identificación que contendrá nombre del promotor, número de registro, fecha de expedición, fotografía reciente, fecha de expiración y nombre de la Afore.

Estas credenciales son intransferibles y de exclusividad de la Afore; durante el desempeño de sus labores, el agente debe identificarse con la credencial.

## PROHIBICIONES PARA LOS AGENTES PROMOTORES

- a) En ningún caso los agentes promotores podrán prestar sus servicios a más de una Afore.
- b) Los agentes promotores no podrán recibir dinero o contraprestación alguna por parte de los trabajadores o de cualquier otra persona distinta a las Afores, por los servicios que presta a estas.

### **4.3.7. REGISTRO EN LAS AFORES.**

Este registro tiene las siguientes etapas:

- I. Trámite de solicitud de registro, en la cual los trabajadores requisitan la solicitud de registro y presentan la documentación requerida en los términos de estas disposiciones
- II. Validación de las solicitudes, en la cual las administradoras que reciban solicitudes de registro por parte de los trabajadores, verificarán que la información proporcionada en dichas solicitudes, sea congruente con la documentación presentada y que se cumpla con los criterios de validación que para tal efecto se establecen en las presentes reglas;
- III. Certificación de solicitudes, en la cual las empresas operadoras llevarán a cabo la certificación de las solicitudes de registro de acuerdo con los lineamientos previstos en el reglamento y en estas reglas, previa validación por las administradoras solicitantes;
- IV. Apertura de cuenta, en la cual las administradoras llevan a cabo la apertura de las cuentas individuales de aquellos trabajadores para los que fue precedente la certificación de las solicitudes de registro, y

V. Emisión de resultados, en la cual las administradoras receptoras de las solicitudes de registro, emiten y envían al domicilio que indiquen los trabajadores para quienes el trámite resultó favorable, una constancia de registro, conforme el artículo 33 del reglamento de la Consar.

Para aquellos trabajadores para quienes la certificación resultó no favorable, se conservará la información relativa a los motivos de rechazo, en caso de que el trabajador acuda a solicitar una aclaración.

### EVOLUCION DE LA AFILIACION EN LAS AFORES

AFORE	Trabajadores Afiliados			Crecimiento Mensual			
	31-Mar	30-Abr	30-May	11-Jun	abr. / mar	may / abr.	jun11 / may
1 Afore XXI		260	6,289	15,034	n.c.	6,029	8,745
2 Atlántico Promex	2,000	20,265	37,899	56,022	18,265	17,634	18,123
3 Banamex	248,052	407,993	629,198	728,475	159,941	221,205	99,277
4 Bancomer	322,281	490,800	810,413	927,245	168,519	319,613	116,832
5 Bancrecer-Dresdner	16,990	37,559	90,250	126,095	20,569	52,691	35,845
6 Bital	97,982	217,934	420,920	461,226	119,952	202,986	40,306
7 Capitaliza		186	824	1,187	n.c.	638	363
8 Confía Principal	61,569	978	6,291	9,852	n.c.	5,313	3,561
9 Garante	2,141	114,598	247,678	274,858	53,029	133,080	27,180
10 Génesis	5,245	6,174	16,827	19,449	4,033	10,653	2,622
11 Inbursa	11,125	11,631	30,928	52,474	6,386	19,297	21,546
12 Previnter	171,342	33,503	63,735	75,696	22,378	30,232	11,961
13 Profuturo	157,006	268,794	417,008	483,200	97,452	148,214	66,192
14 Santander	83,560	289,530	496,615	550,590	132,524	207,085	53,975
15 Sólida Banorte	407	140,504	195,720	220,254	56,944	55,216	24,534
16 Tepeyac		1,794	6,740	9,709	1,387	4,946	2,969
17 Zurich		1,978	6,641	8,114	n.c.	4,663	1,473
<b>TOTAL</b>	<b>1,179,700</b>	<b>2,044,481</b>	<b>3,483,976</b>	<b>4,019,480</b>	<b>864,781</b>	<b>1,439,495</b>	<b>535,504</b>

#### 1. Trámite de solicitud de registro

La Circular Consar 07-1, y las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, establecen que el trámite de registro deberá realizarlo directamente el trabajador en las oficinas de la administradora seleccionada, o a través de sus agentes promotores registrados ante la Comisión.

El registro de un trabajador en una administradora, será tramitado por medio de la solicitud de registro, la cual deberá presentarse en original y copia.

Aquí bastará con que el trabajador firme solicitud de registro ante la nueva Afore. El resto del trámite estará a cargo de la nueva Afore que se llamará receptora. Aceptando el traspaso por la Base de Datos Nacional SAR, el trabajador deberá recibir en su domicilio los documentos PENDIENTES.

## **2. Requisitos**

El trabajador para poder registrarse deberá entregar a la administradora copia simple de la siguiente documentación:

1. Credencial (blanco y azul) emitida por el IMSS en donde certifique el número de seguridad social del trabajador a 11 posiciones, así como el nombre completo,
2. Acta de nacimiento o Credencial de elector
3. Constancia CURP o documento probatorio.

Tratándose de trabajadores menores de edad o extranjeros, deberán presentar copia del documento probatorio.

## **3. Contrato de administración de fondos para el retiro**

Las administradoras para tramitar la apertura y llevar a cabo la administración de la cuenta individual del trabajador deberán celebrar con cada uno de los solicitantes, un contrato de Administración de Fondos para el Retiro.

El contrato respectivo deberá integrarse al reverso de la solicitud de registro y contener la información establecida en las reglas generales aplicables al Contrato de Administración de Fondos para el Retiro, que para tal efecto expida la Comisión.

Las solicitudes de registro deberán estar firmadas por el trabajador y el agente promotor que recibe la solicitud, y el contrato respectivo deberá también ser firmado por el trabajador, en caso de aquellos trabajadores que no sepan o puedan firmar, bastará con la impresión de la huella digital correspondiente a su pulgar derecho.

Las administradoras que reciban las solicitudes de registro de trabajadores por medio de sus agentes promotores autorizados, una vez verificada la información y firmada la solicitud por estos, deberán entregar al trabajador copia simple de la misma.

#### **4. Validación de solicitudes**

Los agentes promotores y el personal de las administradoras que reciban solicitudes de registro deberán validar que estas y el contrato respectivo sean requisitadas en forma correcta y verificar que los datos y la documentación complementaria proporcionados por los trabajadores cumplan con lo que establece la circular respectiva.

Las solicitudes que sean validadas por las administradoras deberán certificarse ante alguna de las empresas operadoras por medio del sistema de certificación de registros de estas, proporcionando, de manera electrónica, las transacciones correspondientes de conformidad con el manual de procedimientos transaccionales.

#### **5. Certificación de solicitudes de registro por las empresas operadoras.**

Las empresas operadoras deberán certificar las solicitudes de registro que les presenten las administradoras, por medio de su sistema de certificación.

Así mismo, las empresas operadoras deberán contar con un sistema de certificación de solicitudes de registro, el cual se referirá a los sistemas informáticos, procedimientos, infraestructura de cómputo y telecomunicaciones que permitan efectuar la certificación de las solicitudes de registro que les presenten las administradoras, actualizar la Base de Datos Nacional SAR y emitir una respuesta a dicho proceso.

En las certificaciones de solicitudes de registro que resulten positivas, las empresas operadoras deberán actualizar la Base de Datos Nacional SAR, con el identificador de la administradora que presentó la solicitud de registro.

El resultado de la certificación de las solicitudes de registro deberá darse a conocer por la empresa operadora a la administradora. Dichas certificaciones serán debidamente acreditadas y

reportadas a la Comisión a más tardar el día siguiente a aquel que sean comunicadas a las administradoras.

El resultado del proceso de certificación de solicitudes de registro que llevarán a cabo las empresas operadoras, podrá ser uno de los siguientes:

I. Aceptada;

II. Pendiente de confirmar aceptación por:

a. Comprobación de datos ante el IMSS

III. Rechazada por:

a. Que el trabajador ha sido registrado por otra administradora

b. No existir el número de Seguridad Social y, en su caso, la CURP;<sup>8</sup>

c. Por no encontrar debidamente registrado al agente promotor, y

d. Que la administradora haya excedido el porcentaje autorizado de participación.

## **6. Apertura de la cuenta individual y de la notificación al trabajador.**

Las administradoras deberán efectuar la apertura de las cuentas individuales de aquellas solicitudes que fueron aceptadas, a más tardar dos días hábiles después de recibida la certificación emitida, por la empresa operadora, debiendo abrir un expediente por cada trabajador, en el que se archivara la documentación recibida, la solicitud de registro y el contrato respectivo, así como toda aquella que se reciba por los trámites que realice el trabajador, o bien, que este relacionada con el mismo.

## **7. Emisión de resultados.**

Las administradoras, dentro de los 20 días hábiles posteriores a la firma de la solicitud de registro por parte del trabajador, deberán enviar al domicilio indicado por este en dicha solicitud, la constancia de registro de la solicitud aceptada. Los trabajadores podrán solicitar copia del contrato firmado por el agente promotor de la administradora, a través de la unidad especializada de

atención al público, el cual deberá ser entregado en un plazo no mayor de cinco días hábiles, contado a partir de la presentación de dicha solicitud.

Las administradoras deberán mantener las solicitudes rechazadas por un plazo de 60 días hábiles, posteriores a la recepción del rechazo emitido por la empresa operadora, a efecto de poder atender las solicitudes de aclaración presentadas por los trabajadores.

#### **4.4. SIEFORES**

Se les conoce como Sociedades de Inversión de fondos para el Retiro. Las Afores abren y administran la cuenta individual pero no intervienen con relación a los fondos o dinero del trabajador. Para la inversión de estos fondos las Afores deben tener o crear una o varias sociedades de inversión. El trabajador tendrá derecho de elegir su Siefore o Siefores en las que quiere invertir.

#### **RELACION DE SIEFORES AUTORIZADAS**

Bancomer Real, S.A. de C.V.  
Banamex No. 1  
Bital S1 de renta real, S.A. de C.V.  
Génesis, S.A. de C.V.  
Inbursa, S.A. de C.V.  
Previnter, S.A. de C.V.  
Tepeyac, S.A. de C.V.  
Bancrecer-Dresdner, S.A. de C.V.  
Garante 1, S.A. de C.V.  
Fondo Profuturo, S.A. de C.V.  
Santander Mexicano, S.A. de C.V.  
Fondo Sólida Banorte, S.A. de C.V.  
Apindex, S.A. de C.V.  
Capitaliza, S.A. de C.V.  
Siefore XXI, S.A. de C.V.  
Siefore Confía Principal, S.A. de C.V.  
Zurich Siefore, S.A. de C.V.

---

<sup>8</sup> CURP. Cuenta Unica de Registro de la Población.

Las Siefores empezaron a funcionar a partir del 1 de julio que fue el día que entra en vigor la nueva Ley del Seguro Social. A partir del 17 de septiembre del año en curso se empezarán a hacer las transferencias de los fondos del SAR a las Afores, esto permitirá a las Siefores recibir también la primera aportación de los trabajadores.

Las Siefores son empresas que realizan inversiones en favor de individuos que participan cada cual con distintos montos de dinero, con los cuales comparten objetivos financieros comunes.<sup>9</sup>

Cada sociedad debe tener bien delimitados cada uno de sus objetivos de inversión tanto para ellos mismos como para los potenciales inversionistas (trabajadores). Así gente especializada en esto utilizan los fondos reunidos entre los trabajadores para comprar acciones, bonos, instrumentos de mercado de dinero que a su juicio ayudarán a los trabajadores a tener mejores rendimientos.

Las sociedades de inversión, a diferencia de los depósitos bancarios, no se encuentran aseguradas o garantizadas por ninguna agencia gubernamental, ni por ningún banco o institución financiera lo cual resulta un gran riesgo en la inversión.

Una de las características de estas sociedades es que los trabajadores deciden invertir grandes sumas de dinero ganan la misma proporción por dólar invertido, que los invierten en cantidades mayores.

#### **4.4.1 OPERACIÓN DE LAS SIEFORES**

Una sociedad de inversión le pertenece a cientos o miles de accionistas y es dirigida por un consejo de directores elegidos por los accionistas, este consejo directivo es responsable de llevar a cabo las políticas de inversión. El consejo esta autorizado para escoger a directivos que manejen la operación de un fondo día a día o delegar esa función a una compañía administradora. A menudo se ofrecen dentro de una misma sociedad uno o varios fondos y puede proveer otros productos y servicios financieros.

Respecto a los gastos de operación, las sociedades de inversión regularmente cobran una cuota a sus inversionistas por las transacciones realizadas en sus portafolios, sin embargo, los

---

<sup>9</sup> Arturo Hanono, Rafael Luna/ Finsat. Aporta (Suplemento de Afores y Siefores) El Financiero 20 de Julio de 1997. Pág. 4.

gastos de operación son absorbidos de los activos de la misma sociedad de inversión antes de realizar cualquier distribución de dividendos a los accionistas.

Las acciones de un fondo de Inversión son fáciles de adquirir y no se requieren mayores requisitos. Se puede hacer por teléfono y en un mercado como el de Estados Unidos se puede hacer por correo, computadora e incluso vía Internet.

En cuanto al acceso a su dinero (liquidez) se refiere, el prospecto de inversión al público inversionista establece la disponibilidad del dinero para el inversionista. En el caso de los fondos de deuda un 60% proporciona el acceso al dinero en forma inmediata.

En materia de servicios, en el caso de México la mayoría de los grupos financieros ofrece que alguna de sus sociedades de inversión tenga acceso a sus recursos a través de una chequera, lo que permite hacer compras y ventas del fondo. Así, mismo en México un intermediario financiero inicio la opción de ofrecer un seguro en base a las inversiones que se realizan en la sociedad de inversión (Abaco).

En el caso de Estados Unidos, entre los servicios que mas comúnmente se ofrecen dentro de las Sociedades de Inversión se encuentran los de "inversión automática" la cual le permite hacer contribuciones regulares desde una cuenta bancaria, "reinversión automática" para que los dividendos generados por su inversión se reinviertan en su portafolio; "retiro automático" que permite que la Sociedad automáticamente le envíe a usted (o a alguien que elija) cheques de su fondo.

En el tema de planes de retiro, muchos expertos financieros han visto por mucho tiempo a las Siefores como vehículos importantes para invertir el retiro o la jubilación, y son utilizadas comúnmente para diversos planes de jubilación. Muchas de ellas ofrecen prototipos de planes de retiro. En México esta figura comenzará a ofrecerse a través de las Siefores.

Las comunicaciones a los accionistas generalmente se dan por medio de boletines. En México en fechas recientes se comienza a ver paginas en Internet y la información que ahí se ofrece puede cubrir un amplio rango de tópicos, por ejemplo de análisis de tendencias económicas, actividades actuales en los mercados y respuesta a preguntas comunes de los accionistas, explicación sobre implicaciones de impuestos en decisiones de inversión, tips.

Las transferencias por cable. Muchas de las sociedades permiten mover dinero entre el fondo y una cuenta bancaria para la compra o amortización de acciones.

Las Siefores no requieren de personal ni de oficinas, ya que la Afore que las administra les da todos los servicios necesarios para superación.

Cada Afore puede administrar y operar varias Siefores, pero durante el primer año solo operara una, cuya cartera de valores estará integrada fundamentalmente por instrumentos que preserven el poder adquisitivo de los ahorros.

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

El régimen de inversión será Supervisado por la Consar y tendrá el propósito de proteger el ahorro de los trabajadores. Aunque no esta totalmente definido, ya se sabe en que tipo de instrumentos financieros las Siefores podrán invertir los fondos para el retiro:

- ◆ En **títulos de deuda**, que son emitidos por el gobierno, por instituciones financieras o por empresas privadas. Su principal característica es que su rendimiento o la forma de calcularlo se establece desde el momento en que se emiten. Entre estos títulos se encuentran: Certificados de Tesorería de la Federación (CETES), Bonos de Desarrollo del Gobierno Federal (Bondes), los pagarés, las obligaciones y el papel comercial.
- ◆ En **instrumentos indizados** a la inflación, es decir, títulos cuyo valor o rendimiento esta en función del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Por ejemplo los Bonos de Desarrollo del gobierno federal denominados en unidades de inversión (Udibonos).
- ◆ En **instrumentos de renta variable**; son los títulos cuyo rendimiento no se determina por anticipado, pues más bien depende de la utilidad que pueda tener su emisión en el futuro, así como de su oferta y demanda en el mercado.

#### **4.4.2. REGULACIÓN DE LAS SIEFORES**

Las Siefores son negocios altamente regulados y que deben cumplir con ciertas reglas para valores bursátiles. Dicha regulación la lleva a cabo la industria financiera y a nivel federal.

En México la regulación la lleva a cabo la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Debido a que el gobierno no puede garantizar que las sociedades de Inversión sean rentables, se aseguran que todas operen y conduzcan sus negocios en el interés de los accionistas.

#### **4.4.3. OBJETIVOS DE LAS SIEFORES**

Las sociedades de inversión se crearon con el propósito de invertir el dinero del ahorro para el retiro que los trabajadores han acumulado en sus cuentas individuales, obtener rendimientos e incrementar su valor.

En México las sociedades de inversión se distinguen por ser de deuda (pueden ser ocupadas por personas físicas o morales) y de renta variable. Las primeras canalizan sus recursos a valores de deuda emitidos a diferentes plazos por el gobierno, los bancos o las empresas y es el prospecto de inversión el que establece los límites y las proporciones. En el caso de los fondos de renta variable sus recursos se canalizan también a acciones que cotizan también a acciones que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores.

Para los de deuda tiene los llamados líquidos (ofrecen la disponibilidad del dinero en forma inmediata), así como los de plazo (proporcionan el acceso al dinero a una fecha determinada, como puede ser al día siguiente, una semana o un mes, que son los casos mas comunes). Estas dos etiquetas por así llamarlas, se aplican tanto a los de personas físicas como los empresariales.

En los empresariales se tiene una clasificación mas, la previsional, la cual se especializa en los fondos de ahorro y de pensiones. Para los de renta variable se tienen cuatro objetivos y son el conservador, que mantiene una política conservadora en sus decisiones; el flexible que agrupa carteras con criterios técnicos, fundamentales, estratégicos y agresivos. También están los que siguen al índice (indexados) y los patrimoniales que tienen una visión de largo plazo.

Actualmente en el mercado de las sociedades de inversión en México se tienen mas de 97 millones de pesos y 314 mil cuentas, mientras que el SAR incorporara a casi 10 millones de trabajadores. Cifras de la Consar establecen en casi 85 mil millones de pesos lo que refleja el enorme potencial del nuevo sistema de pensiones.

#### **4.4.4. ELECCION DE LA SIEFORE**

La elección de la Siefore se debe de hacer por medio de varios puntos como son el paso del tiempo ya que se podrán operar mas de una sociedad. Al hacer la elección la institución deberá proporcionar al trabajador un folleto de explicación o prospecto; que deberá contener la información acerca de las Siefores que opera, las políticas de inversión que se deberán seguir y los riesgos de las inversiones, entre otras cosas.

El prospecto es una publicación que la Afore debe poner a disposición del trabajador, deberá contener datos acerca del nombre, tipo, fechas de constitución y autorización de la Siefore, además deberá contener los datos de la Afore que la opere; nombre domicilio, capital social, y fechas de constitución y autorización, nombre de las personas que integren el consejo de administración y el comité de inversión. También deberá contener las políticas y el régimen de inversión, y las políticas de operación para poder conocer el precio así como el plazo de liquidación de las operaciones de compraventa de los instrumentos financieros, el tiempo de permanencia obligatoria, las comisiones que cobra la Afore, la forma de valuación y el régimen de recompra.

Y por último, el régimen fiscal para saber que impuestos pueden afectar las inversiones, la disponibilidad de la información sobre la cartera de valores y las advertencias generales a los trabajadores.

Cuando las Afores administren más de una Siefore, se deben de tener en cuenta algunos aspectos para hacer una mejor elección: la rentabilidad o ganancias esperadas con base en los rendimientos obtenidos en el pasado, los instrumentos financieros que conforman la cartera de valores, la variedad de títulos en que se invierte y la seguridad en la administración de las inversiones.

#### **4.5. A FAVOR O EN CONTRA DE LAS AFORES.**

En relación a este tema ha habido infinidad de dudas y opiniones, estas giran en torno a lo antes mencionado como es, las garantías que se ofrecen, las comisiones, ya que son muy altas, los rendimientos, las imposiciones, las ventajas y desventajas así como el preguntarse si realmente funcionará como se ha dicho. Sin embargo la madurez del sistema no se espera hasta dentro de 20 o 30 años, que será cuando estén consolidados, sin embargo quien asegura que realmente

funcionará, que no se perderán los fondos en caso que la banca quiebre como en el antiguo sistema.

Para tratar de contestar todo lo anterior, se ha implementado una gran campaña publicitaria con el objetivo de penetrar en todo el mercado, ofreciendo mayores rendimientos, menor tasa de interés, mejor atención, información mas seguida etc., pero realmente nos dan o contestan a lo que se quiere saber.

A pesar de eso, podemos darnos cuenta a casi un año de que entrara en vigor el nuevo sistema de pensiones se conoce mas de este que del viejo sistema que lleva 54 años de operar.

Esta gran campaña se ha basado más que nada en inscribir al mayor numero de trabajadores que su capacidad y expectativas les permitan.

Sin embargo, gran número de trabajadores no están satisfechos ya que mencionan que mas que un cambio para beneficiarlos, es el barco de salvación del gobierno y la banca por la mala situación por la que pasa actualmente el país. Con esto se busca provocar un impacto en la maltrecha economía, al fomentar la participación de los agentes financieros en la recepción, administración y explicación de cuantiosos recursos públicos que serán transferidos a la iniciativa privada.

Hay quienes opinan que es una total imposición tanto desde el punto de vista de la reforma como desde el punto de vista de afiliarse a la Afore, ya que si no se afilia hay problema pues pasa a la cuanta concentradora, donde hay ventajas por que el dinero esta protegido por las bajas que pueda tener el mercado, pero también existen las desventajas que se refieren al hecho de que se tendrá un menor rendimiento y por lo tanto las ganancias serán menores.

Se habla de liberar, privatizar y personalaizar las cuentas de ahorro a largo plazo; pero no se permite una libertad fundamental: la de que el patrón entregue el dinero correspondiente a cada uno de sus trabajadores o a los que lo prefieran para ser sus propios administradores de fondos de retiro. Por ejemplo; el caso de las señoras que desconfían de los bancos o que no califican para ser cuentahabientes, ellas han demostrado a sus amistades, con razón, que comprando 5 dólares hoy o cuando se pueda, o participando en una tanda, o pagando un terreno en abonos, o con cualquier otro método, acaban mejor que los cuentahabientes. O simplemente por que no se pueden integrar los ahorros a las cuentas que ya se tienen.

Si en verdad se busca mejorar al SAR, se debería imponer que por lo menos se pague el 2% anual real, y si en verdad se busca mejorar las Afore deberían mejorar los resultados del SAR y competir con eso, precisamente, competir en lo que dan al depositante mas no en lo que le quitan.

Con respecto a esto se dice que el trabajador no debe pensar en que el cobro de las comisiones es alto, sino por el contrario debe pensar que todo tiene un costo-beneficio el cual será mayor que lo que se paga. Argumentan que es necesario que los costos se cubran ya que si no existieran estos no existirían los beneficios que ahora se tendrán.

Otro punto de suma importancia es que las Afores tienen ventajas sobre el Seguro Social, ya no se diga sobre el Infonavit; pero no están obligadas a pagar ni el 0%. Les concedieron el derecho a ganar, aunque el trabajador pierda. Se dice que los trabajadores obtendrán beneficios pero esto no se puede generalizar para todos, ya que uno de los problemas es que si se cotiza menos de diez años no te llevas nada. Cada trabajador será dueño de los recursos que ahorre y si cotiza dos, tres o nueve años va a recuperarlos: posiblemente no será suficiente.

Con el establecimiento de una relación entre contribuyentes y beneficios se pretende que en estos últimos años están mas de acuerdo con el esfuerzo del trabajador, con la pensión mínima se pretende darle mas al que menos tiene, por ello lo redistributivo del sistema.

La Afore no podrá garantizar un rendimiento real al trabajador, esto no es posible, y se establece en la cláusula que aparece en los contratos de las Afores en este sentido es correcta y es que cualquier agente financiero que va a invertir recursos enfrenta un riesgo de mercado, el cual es necesariamente tendrá que correrse si se entiende que si no hay inversión no hay riqueza. Por ello, siempre deberá haber una Siefore con instrumentos de inversión mas seguros, como son los Cetes pero para cuando se vaya flexibilizando el régimen de inversión, la recomendación va a ser no invertir en empresas con dudosa capacidad de pago.

Por supuesto aun cuando las Afores no pueden garantizar un rendimiento real porque ellas no invierten directamente, sino que solo canalizan recursos a diversos instrumentos, aquellos no se pueden ir en ceros.

Nos dicen, que podrán saber cuanto tienen ahorrado, pidiendo sus cuentas cuantas veces quieran, sin embargo, éstas cuentas sólo son gratis una vez al año, y si quieren saberlo más seguido se tendrá que pagar un salario mínimo general. Podrán tener mejores rendimientos, pero la primera cláusula de los contratos exigen al obrero aceptar que no hay rendimientos seguros y que sus ahorros se pueden perder "por fluctuaciones de mercado". Nos garantizan una renta vitalicia, pero al adquirir el derecho a la pensión es que solo nos devuelven el dinero ahorrado

durante los 25 años, como esto hay infinidad de cosas que no dicen las Afores pero que se puede hacer al respecto, no afiliarse y quedarse en la cuenta concentradora, y después de 4 años que se va hacer.

Estos son unos de los muchos puntos que a todos los trabajadores les preocupan, pero que es lo que realmente va a pasar, va a funcionar el sistema, se perderán los fondos de los trabajadores o por el contrario se mejorarán en comparación a los del antiguo sistema, en fin esto no podrá saberse sino hasta dentro de 20 o 30 años que este consolidado y se den los primeros resultados.

#### **4.6. LA INDECLINABLE REFORMA AL ISSSTE.**

Podemos darnos cuenta que día a día las Afores se van consolidando cada vez más, y aunque no se puede garantizar o precisar su desarrollo así como su buen funcionamiento, sino hasta dentro de 25 años, vemos que poco a poco se van integrando a la vida cotidiana del trabajador, mediante la gran cantidad de anuncios televisivos, la publicidad por diarios, periódicos y revistas, los mensajes por radio, por correspondencia o simplemente la infinidad de vendedores que tocando a la puerta de su hogar, ofrecen un estupendo futuro y una vejez sin problemas económicos, donde lo único que deberá hacer usted trabajador será el elegir la mejor Afore.

La reforma de los sistemas de pensiones ofrece una gran promesa para los trabajadores que es, el que con esta, se puedan conseguir pensiones suficientes y dignas al final de su vida productiva. ¿Pero que nos garantiza esta promesa?. Si las experiencias en América Latina, no son aplicables a nuestra realidad nacional, ni siquiera la experiencia de Chile puesto que ese país y el nuestro tiene características distintas, y con todo y las grandes semejanzas que puedan existir, el modelo mexicano no es una réplica del modelo de Chile, por ello sería erróneo esperar los mismos resultados.

Sin embargo, a pesar de los anterior en el largo plazo se espera que los sistemas del IMSS y del ISSSTE se homologuen, pues el renglón de las pensiones del primero no es compatible con el modelo publico, solidario y redistributivo del segundo.

Ante la posibilidad de una reforma legislativa en el renglón de las pensiones, diversas secciones magisteriales y corrientes democráticas dieron voz de alerta , sensibilizadas por la reforma al IMSS.

En consecuencia, rápidamente se propago entre sus bases el peligro de una inminente modificación regresiva a la ley del ISSSTE, acompañada de una causa de pérdida de derechos.

Las movilizaciones previas a su revisión de salarios que año tras año realizan, poco a poco fueron incorporando el tema de la seguridad social, y cobro fuerza en un rechazo definitivo a una contrareforma.

Por ello, se han realizado paros que involucran varias secciones del país, donde su bandera principal es el impedir la reforma a la Ley del ISSSTE. En respuesta a esto la Dirección General del Instituto junto con las direcciones sindicales de la FSTSE y el SNTE (Sindicato Nacional de los Trabajadores del Estado), intento calmar a los trabajadores con una campaña por medio de los medios de comunicación y en los propios centros de trabajo, señalando que no se tenía previsto enviar iniciativas, ni se trabajaba en ningún proyecto de reforma.

En si estas movilizaciones fueron una advertencia al gobierno que vislumbro con claridad que si insistía en su intención de modificar la ley en que se amparan todos los trabajadores al servicio del Estado, podría desencadenar un gran movimiento de oposición que incluso alentaría la organización y la resistencia de los trabajadores afiliados al IMSS.

La presión y el desborde de las bases magisteriales fueron tan grandes que 8 días antes de la movilización, el Consejo Nacional del SNTE hizo publico un pronunciamiento en donde se manifestaba por el fortalecer al ISSSTE y a los Institutos estatales de Seguridad Social; por una política de Seguridad Social que tendiera a la universalidad; por servicios médicos, dignos, suficientes y oportunos; por la atención a demandas de jubilados y pensionados; por vivienda digna para los trabajadores de la educación.

Asimismo, porque cualquier reforma o cambio incluyera y tomara en cuenta las opiniones de todos los trabajadores y por la defensa del carácter solidario, redistributivo e integral de la Seguridad Social Mexicana.

Las movilizaciones de abril y, especialmente, las de mayo convocadas por las secciones democráticas y por la CNTE (Comisión Nacional de los Trabajadores del Estado), enfrentadas primero a la indiferencia oficial y después a la represión incorporaron a maestros de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Tamaulipas, Michoacán, Chihuahua, Puebla, San Luis Potosí, Baja California, Puebla, Zacatecas, Yucatán, Sinaloa, Sonora, Valle de México, Tlaxcala, Guanajuato, Durango, Veracruz y D.F.

Estas movilizaciones llegaron a concentrar a más de 70 mil profesores y trabajadores de la educación en el D.F.

Con relación al ISSSTE, los maestros buscaban una firma de un acuerdo en donde las autoridades se comprometieran a no realizar ningún cambio regresivo ya que la solución a la crisis financiera del Instituto no afectara pensiones y jubilaciones.

La dirección nacional del SNTE intentó, sin éxito, encauzar la inconformidad magisterial. Así, con su acción de masas, una vez conquistada la interlocución con el gobierno, será la CNTE quien, en el caso del ISSSTE, defina el rumbo de una posible reforma.

## CONCLUSIONES.

Podemos darnos cuenta que la implementación de los Sistemas de Pensiones atravesó por innumerables obstáculos, de hecho desde sus inicios en la Seguridad Social se tuvieron demasiados problemas para que se le brindara al trabajador, lo que siempre ha buscado; el objetivo social de contar con mejores condiciones de vida. De hecho a partir de 1917, el gobierno tuvo como una de sus finalidades principales dar respuesta a estas demandas y aspiraciones sociales, que alentaron las luchas históricas por las que ha pasado nuestro país. Estas luchas tuvieron como objetivo principal procurar el bienestar para los mas desprotegidos, promoviendo el desarrollo integral y crear condiciones de igualdad de oportunidades.

Así como también, sirvieron para consolidar los fundamentos del Estado, el gobierno de la República tiene como objetivo prioritario, impulsar el desarrollo nacional, profundizando en la justicia social y elevando los niveles de bienestar de los mexicanos.

Es un objetivo de los mexicanos promover un crecimiento económico, vigoroso y sustentable, que fortalezca la soberanía nacional y redunde en el bienestar social, el cual solo puede ser general y perdurable si se fomenta a través de la generación de empleos permanentes y bien remunerados. Ya que una sociedad como la nuestra, necesita conciliar la protección de los mas débiles, con el respeto de los derechos adquiridos y la solidaridad de los mas fuertes. Por tanto, debe verse como una prioridad, el mejorar los niveles de integración social, ya que la igualdad y la integración social son los puntos mas importantes de la democracia.

En México, debe considerarse el hecho de establecer un sistema formal por su repercusión en el empleo y la satisfacción de las necesidades de la población trabajadora para alcanzar así, un sistema eficiente de contribución para pensiones y vivienda digna.

Todo lo anterior coincide con las demandas de los mexicanos quienes exigen mejores niveles de vida, estabilidad y certidumbre, mayores oportunidades de empleo y salarios mas elevados, mejores y mas equitativas condiciones de empleo al momento de su vida laboral.

De hecho, según la Legislación vigente la Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

En si tanto, el Instituto Mexicano del Seguro Social como el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, son un muy importante patrimonio y orgullo del pueblo mexicano. Sus logros desde sus inicios se reflejan hoy en día, a través de la cobertura, instalaciones, potencial medico etc. A pesar de lo anterior, se debe reconocer que para controlar el Sistema de Seguridad Social que actualmente se necesita, es indispensable corregir deficiencias, superar limitaciones, y sentar bases sólidas para que la Seguridad Social sea, en mayor medida, la vía por la cual se logre la eficiencia plena de los derechos sociales..

En efecto, nuestro país atraviesa por un proceso de transición demográfica; debido a que, ha aumentado la esperanza de vida y disminuido las tasas de mortalidad, dando como resultado un aumento significativo de las personas en edad de retirarse.

A consecuencia de esto, los dos institutos de Seguridad Social atraviesan hoy por una critica situación financiera lo que hace impostergable emprender cambios indispensables para fortalecerlos y darles viabilidad en el largo plazo.

Una de las acciones para efectuar estos cambios, consistió en evaluar y aprovechar la experiencia de otros países que ya se han enfrentado a estos problemas, y como ya se ha visto entre estos países se encuentran Chile que fue uno de los pioneros, Perú, Argentina, Ecuador, Colombia, Paraguay, Uruguay y México entre otros.

Con respecto en la experiencia chilena esta no puede ser un punto de comparación confiable, debido a las características de su economía y a las del propio modelo de privatización impuesto. Y con todo y sus grandes semejanzas el modelo mexicano no es una replica del chileno y por ello seria equivocado esperar los mismos resultados, o en pocas palabras que funcionara o arrojará los mismos resultados, como es en el caso de Chile.

En México, la reforma pretende modificar a fondo la estructura del IMSS, resolver su insuficiencia financiera y mejorar los beneficios, particularmente en el caso de pensiones. Con la llegada de las Afores se busca solucionar los principales problemas que padece el sistema de Seguridad Social, como son la cobertura que es sumamente limitada, el financiamiento capitalizando los fondos de algunas de las ramas de aseguramiento, la mala calidad de los servicios entre muchos otros problemas.

Sin embargo, hay tantas anomalías y deficiencias en los sistemas que se han puesto en marcha, que se ha hecho necesario hacer reformas al sistema como en el caso no sólo de Chile que fue uno de los pioneros en reformar su sistema de pensiones, sino también en otros países de América Latina, incluyendo a México.

Vemos que Chile no puede ser un punto de comparación confiable, debido a las características de su economía y a las del propio modelo de privatización impuesto. Y con todo y sus grandes semejanzas el modelo mexicano no es una replica del chileno y por ello seria equivocado esperar los mismos resultados.

La reforma que se pretende, con la llegada de las Afores en 1996, se busca solucionar los principales problemas que padece el sistema de Seguridad Social, como son la cobertura que es sumamente limitada, el financiamiento capitalizando los fondos de algunas de las ramas de aseguramiento, la mala calidad de los servicios entre muchos otros problemas.

Este nuevo esquema representa el cambio estructural mas importante de las ultimas décadas, ya que esta diseñado para incrementar consistentemente el Ahorro Interno. El bajo nivel del ahorro en México ha sido un factor recurrente y determinante de las crisis que han enfrentado las ultimas décadas.

Con la nueva ley del SAR publicada en el Diario Oficial de la Federación se integran los recursos del Seguro de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez, a un nuevo sistema de pensiones basado en una cuenta de ahorro individual, ofreciendo con esto un sistema mas justo y equitativo con transparencia en el manejo de los recursos.

De esta forma, la Seguridad Social de México, evoluciona en beneficio de los trabajadores y de sus familias, contribuyendo así a un mejor futuro de todos los mexicanos.

Sin embargo, quien podría asegurar que esta reforma va a funcionar, si resulta menos que imposible lograr que la Seguridad Social alcanza a todos los mexicanos, o al menos a un porcentaje que se ha fijado. Además con esta reforma la Seguridad Social tiende a ser reducida al mínimo, tanto en numero de asegurados como en prestaciones de todo tipo. Por otro lado, es posible que con el tiempo disminuya el numero de trabajadores que puedan jubilarse, dados los bajos niveles salariales y la precariedad del empleo, así como las nuevas y duras condiciones impuestas por la nueva ley (65 años y 1250 semanas cotizadas como mínimo).

De otro modo, debiéramos pensar en el aumento de los salarios a niveles razonables que estimulen la productividad, en la creación de una sola Institución de Seguridad Social que evite los privilegios de unos cuantos, en un mayor numero de cobertura principalmente en zonas rurales y urbanas etc., todo esto para intentar acercarnos a la garantía de protección a la salud y al bienestar de los mexicanos, pero a partir siempre del financiamiento público.

A pesar de lo bueno y lo malo que pudiera traer la reforma, no podríamos opinar que la sociedad esta convencida con la nueva ley. Basta con ver las movilizaciones de los maestros para impedir una reforma similar del ISSSTE. La contradicción es evidente. Por que si es tan benéfica la reforma del IMSS, no se extiende al ISSSTE. Sin embargo, en el largo plazo, es posible esperar que los sistemas del IMSS y del ISSSTE constituyan uno solo, por tanto frente a lo que se verá venir, solo quedará la alternativa de rescatar el carácter publico, solidario, redistribuido e integral del sistema.

## BIBLIOGRAFIA

- Amezcua Ornelas Norahenid. Guía práctica de las Afores y Nuevo Sar. Editorial, SICCO. Edición 1a. 1996.
- Cazares Hernandez Laura. Christen Maria. Técnicas actuales de investigación documental. Editorial Trillas. Edición tercera. 1991.
- Dorir Elter, El sistema previsional chileno de capitalización individual y administración privada. Universidad ARCIS, Santiago, 1995.
- Garcia Cruz Miguel. La Seguridad Social en Mexico. Tomo Y. Editorial Costa-Amic. Mexico. 1979.
- Hernandez Sampieri. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Mexico 1991. 505 p.p.
- IMSS. Lecturas en materia de Seguridad Social y en Seguridad e Higiene. Mexico, 1980. Editorial IMSS.
- Instructivo de llenado de la solicitud de Registro en Administradora de Fondos para el Retiro Afore XXI.
- Legislación y disposiciones en materia de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Editorial CONSAR. Mexico, 1994.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Ley de la CONSAR.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del INFONAVIT.
- Ley del ISSSTE.
- Ley Federal del Trabajo.
- Manual de Introducción para Agentes Promotores de la Afore XXI.
- Manual de procedimientos Afore XXI.
- M. Marcel y A. Arena. Reformas a la Seguridad Social en Chile. BID. Washington, 1991.
- Nueva Ley del Seguro Social.
- Perez Leñero Jose. Fundamentos de la Seguridad Social. Editorial. Aguilar-Madrid. 1968.
- Rojas Soriano Raul. El proceso de la Investigación científica. Editorial Trillas. Cuarta edición. 1990.
- Ruiz-Tagle Jaime, La Seguridad Social en Chile: realidad actual y propuestas alternativas. PET. Santiago.

## HEMEROGRAFIA.

- Diario Oficial de la Federación. 24 / 02 / 92. 17 / 05 / 95.  
27 / 03 / 92. 28 / 07 / 95.  
01 / 05 / 92. 08 / 09 / 95.  
05 / 10 / 92. 23 / 05 / 96.  
18 / 12 / 92. 10 / 10 / 96.  
01 / 01 / 93. 01 / 01 / 97.  
11 / 01 / 93. 09 / 01 / 97.  
20 / 06 / 93. 10 / 01 / 97.  
06 / 06 / 94. 14 / 01 / 97.  
20 / 07 / 94. 21 de dic 95.  
22 / 07 / 94.  
23 / 07 / 94.
- Aguilar Alberto. Nuevos negocios que se incorporan a la BMV. Mundo Ejecutivo. Febrero de 1997.
- Alvarez Marin Raul. Cuidado con las Afores. Corre la Voz. Suplemento especial.
- Allana el IMSS el camino para individualizar cuotas de retiro. El Financiero. 6 de Agosto de 1997.
- Aradilla Marques Maria Jose. Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Regimen del Seguro Colectivo Laboral. Revista del Trabajo y de Seguridad Social. Abril-Junio 1996. Núm. 22.
- Aradilla Marques Maria Jose. Solicitud de pensión de jubilación con posteridad al R.D. 2319/93 de 29 de diciembre. Revista del Trabajo y de Seguridad Social. Abril-Junio 1996. Núm. 22.
- Arellano Bernal Gloria. Miscelanea Administrativa. Afores y Siefores. Administrate Hoy. Septiembre de 1996.
- Autoriza Hacienda a 13 grupos para operar seguros de pensiones. El Financiero. 18 de Junio de 1997.
- Ballest Molina Ma. del Carmen, Torres Benites Ruben, Mireles Arreola Susana. IMSS, SAR e INFONAVIT - Sistema unico de autodeterminación. Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Julio de 1996. Num. 189.
- Becerril Isabel. Corrupción y malas inversiones acechan al sistema de retiro. El Financiero. 20 de Junio de 1997.

- Bernus Iñaki. Las Afores en Internet. El Financiero. Suplemento mensual APORTA. 20 de Junio de 1997.
- Bustos Castillo Raul. Comentarios sobre “La privatización de un regimen nacional de pensiones: El caso chileno”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, 1993, Num.3.
- Carballo Balbanera Luis. El Sistema de Ahorro para el Retiro. Revista Academia Mexicana de Derecho Fiscal. Abril de 1996.
- Castañeda Ma. Teresa. Alcanzable la cifra de 5 millones de afiliados al 1o de julio. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Castañeda Ma. Teresa. Bancomer esta a la mitad del camino en los afiliados. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Colin Gillion. Por una estrategia en materia de pensiones y de atención de la salud en los países en desarrollo. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, 1993, núm. 3.
- Cichon Michael y Guillon Colin. El financiamiento de la atención de la salud en los países en desarrollo. Revista Internacional del Trabajo. Vol.108, 1989, Num. 1.
- Euzebey Chantall. Es ineluctable en los países de la OCDE el desarrollo de las pensiones de vejez no contributivas. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 108, 1989, Num. 1.
- Flores Efen. En México todavía se ahorra (aunque usted no lo crea). Mundo Ejecutivo. Febrero 1997. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Fournier Ma. de Lourdes. Pedro Moreno S. Saldos y perspectivas de la reforma de la seguridad social en Mexico. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Garcia Barcenas Carlos, Torres Navarrete Alberto. Nueva Ley del Seguro Social - SUA Información y algo mas. Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Diciembre de 1996. Num.199.
- Gonzalez Victor. Modelo economico inflexible para lograr bienestar social: SHCP. El Financiero. 20 de Junio de 1997.
- Gonzalez Salas Marcela. Privatizar la seguridad social , expropiación del bien común. El Financiero. 24 de Junio de 1997.
- Guadarrama J. de Jesus. Afores, mercado de 40 mdd para el sector informatico. El Financiero. 18 de Junio de 1997.
- Gutierrez Javier. Bienestar social de primer mundo, en el 2020. El Financiero. 18 de Junio de 1997.
- Hanono Arturo. Pronto la Consar estara en Internet. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Hanono Arturo/ Luna Rafael/ Finsat. ¿Que son las sociedades de inversión?. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Helguera Ana Luisa. Las Siefores. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.

- Helguera Ana Luisa. ¿ Y si no me afilio ?. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Helguera Ana Luisa/Juan Segovia. ¡Que esperas para afiliarte!. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Herrerias Armando. Algunas reflexiones en torno a la Seguridad Social en México. Revista del Seguro Social. Septiembre 1971 Mexico D.F.
- Laurell Asa Cristina. La reforma del IMSS: pieza clave del proyecto neoliberal. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Lopez Angel Carlos. ISSSTE: la reforma pendiente. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Manrique Lopez Victor Fernando. Pensiones complementarias y concurrencia de pensiones. Revista del Trabajo y de Seguridad Social. Abril-Junio 1996. Núm. 22.
- Martinez Ibañez Fco. Javier. Atribuciones, Recursos y Organización del IMSS. Nuevo Consultorio Fiscal. 16 de Enero de 1996. Num. 154.
- Martinez Ibañez Fco. Javier. Incorporación voluntaria al Regimen Obligatorio del IMSS. Nuevo Consultorio Fiscal. 16 de Enero de 1996. Num. 154.
- Martinez Ibañez Fco. Javier. Regimen voluntario del IMSS. Nuevo Consultorio Fiscal. 16 de Enero de 1996. Num. 154.
- Mayoral Jimenez Isabel. Exigira la Consar: doble calificación a las Siefores. El Financiero. 31 de Julio de 1997.
- Maydell Bernd Vol. El porvenir de la Seguridad Social. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 113, 1994, Num. 4.
- Minguez Benevente Jose Ramón. La preferencia de los creditos de la Seguridad Social. Revista del Trabajo y de Seguridad Social. Abril-Junio 1996. Núm. 22.
- Montes Rodolfo. Infonavit e IMSS roban los ahorros del pueblo, acusa Castillo Peraza. El Financiero. 20 de Junio de 1997.
- Mussot Luisa. IMSS, reforma social y democracia; un retroceso. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- N. Iyer Subramaniam. La reforma de los regimenes de pensiones en los paises en desarrollo. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, 1993, num.3.
- Ordoñez Lopez Emilio. Ley del Seguro Social 1997. Esquemas y ejemplos. Nuevo Consultorio Fiscal. 16 de Enero de 1996. Num. 154.
- Ordoñez Lopez Emilio. Ley del Seguro Social 97. Estructuras y comparaciones 96-97. Nuevo Consultorio Fiscal. 16 de Enero de 1996. Num. 154.
- Ordoñez Lopez Emilio. Nueva Ley del Seguro Social. Nuevo Consultorio Fiscal. Aniversario. Núm.177.
- Ordoñez Lopez Emilio - Segura Lopez Jaime. Ley del SAR. Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Agosto. Núm. 167.

- Otting Albrecht. Las normas internacionales del trabajo, marco de referencia de la Seguridad Social. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, 1993, num.3.
- Paramo Montero Pablo. Las responsabilidades empresariales en el ambito laboral y de Seguridad Social. Revista del Trabajo y Seguridad Social. Julio-Septiembre 1995. Núm. 19.
- Pavon Diana. ¿Como invertir 80 millones de pesos?. Mundo Ejecutivo. Junio de 1997.
- Piz Victor Felipe. Fondos para el ¿RETIRO?. El Financiero. 18 de Junio de 1997.
- Piz Victor Felipe. Preservar el poder adquisitivo del ahorro, tarea inicial de las Siefores. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Por una estrategia en materia de pensiones y de atención de la salud en los países en desarrollo. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112, 1993, num. 3.
- Privatización de las pensiones en America Latina. Revista Internacional del Trabajo.
- Reyes Mora Oswaldo. Planeación y prestaciones de Seguridad Social. Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Enero de 1996. Núm.153.
- Rodriguez Lopez Leticia. Poca Atención al bienestar social. El Financiero. 23 de octubre de 1997.
- Rogel Favila Francisco. Las Afores. Nuevo Consultorio Fiscal. Aniversario. Núm. 177.
- Rogel Favila Francisco. Sinopsis de la Ley del SAR. (Afores). Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Septiembre de 1996. Núm.169.
- Saenz Garza Miguel Angel. La reforma a la Seguridad Social Mexicana, cambios a la iniciativa presidencial. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Salgado Alicia. Clara tendencia a la fusión de Afores: Solis. El Financiero. 31 de Julio de 1997.
- Sandoval Rafael. La experiencia institucional con fondos de inversión podría ser la clave en la administración de las Siefores. El Financiero. 2 de septiembre de 1997.
- Segovia Juan. Las afores y los numeros de su vida. El Financiero. APORTA Suplemento mensual de afores y siefores. 20 de Junio de 1997.
- Segura Lopez Jaime. Reglamento de la Nueva Ley del Sar. Nuevo Consultorio Fiscal. Aniversario. Núm. 177.
- Segura Lopez Jaime. Posposición de la Ley del Seguro Social. Nuevo Consultorio Fiscal. 1o de Diciembre de 1996. Núm.175.
- Ulloa Padilla Odilia. Nueva ley del Seguro Social; la reforma previsional de fin de siglo. El Cotidiano 78. Septiembre, 1996.
- Vargas Medellin Lucila. Mediante publicación respondera el IMSS a dudas y aclaraciones. El Nacional. 9 de octubre de 1997.
- Zaid Gabriel. Afores a fuerza. STUACH, Agosto 1997. Talleres de UACH.

## PAGINAS EN INTERNET.

Afore Bancomer	<a href="http://www.aforebancomer.com.mx">http://www.aforebancomer.com.mx;</a>
Afore Bital	<a href="http://www.bital.com.mx">http://www.bital.com.mx;</a>
Afore Banamex	<a href="http://www.banamex.com/afores/texto/afore.htm">http://www.banamex.com/afores/texto/afore.htm</a>
Afore Solida Banorte	<a href="http://www.gfnorte.com.mx">http://www.gfnorte.com.mx</a>
Afore Previnter	<a href="http://www.afore.previnter.com.mx">http://www.afore.previnter.com.mx</a>
Afore Confia Principal	<a href="http://www.abacogf.com/confia/afores/default.html">http://www.abacogf.com/confia/afores/default.html</a>

# INDICE GENERAL

## EVOLUCION HISTORICA DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MEXICO.

	<b>PAG.</b>
INTRODUCCION.....	01

### CAPITULO I

#### SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO.

1.1. Antecedentes Historicos.....	03
1.2. Que es Seguridad Social.....	08
1.3. Seguridad Social como Ciencia.....	11
1.4. Importancia de la Seguridad Social.....	12

### CAPITULO II

#### REFORMA DE PENSIONES EN AMERICA LATINA.

GENERALIDADES.....	15
2.1. Caso Argentino.....	20
2.2. Caso Chileno.....	25
2.3. Caso Uruguayo.....	34

### CAPITULO III

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

3.1. Antecedentes Historicos.....	40
3.2. Concepto.....	44
3.3. Elementos y Caracteristicas.....	47
3.4. Derechohabientes y beneficiarios.....	53

	<b>PAG.</b>
3.5. Obligaciones del patrón.....	54
3.6. Función y obligaciones de los intermediarios financieros.....	55
3.7. Bases y Tasas de calculo.....	56
3.8. Comisión Nacional del SAR (CONSAR).....	59
3.9. Perspectivas del SAR.....	63

## **CAPITULO IV**

### **AFORES**

#### **(Administradoras de Fondos para el Retiro).**

4.1. El por qué de la Reforma.....	66
4.2. El nuevo Sistema de Pensiones.....	68
4.3. Que son las Afores.....	73
4.4. Siefores.....	87
4.5. A favor o en Contra de las Afores.....	92
4.6. La indeclinable reforma al ISSSTE.....	95
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	102
HEMEROGRAFIA.....	103
PAG. INTERNET.....	107