

# UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA



UNIDAD: IZTAPALAPA

✓ DIVISION: CSH

✓ CARRERA: LIC  
ADMINISTRACION

TEMA : TESINA

✓ TITULO: " ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO  
(AFORES)

✓ ALUMNO: MACÍAS GARCÍA ENRIQUE

ASESOR: PROF. ROSA MARIA ORTEGA

✓ FECHA: ABRIL 1998

*Rosa María Ortega*

Todo éxito humano es consecuencia  
de un compromiso continuo.  
Lou Holtz.

A mis padres  
A mis profesores  
A Momy.

Primavera del 98

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> -----	PAG. 1
<b>OBJETIVOS</b> -----	PAG. 4
<b>CAPITULO 1 UN PASO POR LA HISTORIA</b> -----	PAG. 6
<b>CAPITULO 2 SIGLO XXI</b> -----	PAG. 12
a) ¿CÓMO SURGE EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES	PAG. 13
b) PRINCIPALES PROBLEMAS DEL ANTERIOR SISTEMA	PAG. 14
c) OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS A LA LEY	PAG. 18
d) ¿CÓMO OPERA EL NUEVO SISTEMA?	PAG. 20
<b>CAPITULO 3 ESTRUCTURA DEL NUEVO SISTEMA</b> -----	PAG. 24
a) CUENTA INDIVIDUAL	PAG. 25
b) ¿QUÉ SON LAS AFORES?	PAG. 29
c) CONSAR	PAG. 33
d) ADMINISTRADORAS AUTORIZADAS	PAG. 39
e) PROCEDIMIENTOS DE RIESGOS DE TRABAJO, ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, INVALIDEZ Y VIDA, RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ, PRESTACIONES SOCIALES	PAG. 42
f) APORTACIONES A LA CUENTA INDIVIDUAL	PAG. 53
g) ESTADO DE CUENTA	PAG. 55
h) VENTAJAS DE LAS AFORES	PAG. 57
i) SIEFORES	PAG. 58
j) PORTAFOLIO DE INVERSION	PAG. 61
k) OBLIGACIONES OBRERO-PATRONALES	PAG. 62
l) ¿CÓMO ELEGIR UNA AFORE?	PAG. 65
<b>IMPACTO DE LAS COMISIONES DE LAS AFORES</b> -----	PAG. 68
<b>COMPARATIVO DE COSTOS Y COMISIONES</b> -----	PAG. 71
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

## **INTRODUCCION**

La seguridad social es un tema importante, no solo para los trabajadores, si no también para su familia y para los patrones, así como para el entorno socioeconómico en que se está viviendo en la actualidad, ya que después del gran intervencionismo que tuvo el Estado en el manejo económico de los fondos de pensiones manejados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como su mal manejo, sin lograr conseguir grandes rendimientos sobre esos fondos, así como una mala administración de los mismos; ahora se esta permitiendo la participación de la iniciativa privada para poder llevar acabo el manejo de estos fondos destinados al retiro de los trabajadores, se busca de esta manera reordenar y reconstruir con sentido social, el manejo del gran capital que se genera con las aportaciones de los trabajadores, buscando incrementar los rendimientos mediante la inversión de las aportaciones en las sociedades de inversión, esperando que se genere mayores rendimientos que traerán beneficios para los trabajadores, así como también para las administradoras de fondos y de un fortalecimiento de la economía en general.

Para lograr la intervención de la iniciativa privada en el manejo de los fondos de pensión, fue necesario hacer algunas reformas a la ley del seguro social, así como también la previa aprobación de las AFORES, por parte de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como de algunas autoridades financieras.

La idea de establecer un nuevo sistema de pensiones, es básicamente realizar un mejor manejo y administración de los fondos, así como también generar un ahorro interno en beneficio de la economía en general.

De esta manera se muestra como el Sistema de Seguridad Social se ha transformado; ya que las instituciones gubernamentales dedicadas a los trabajadores cambiaron en muy poco tiempo para mostrar una nueva fisonomía: el INFONAVIT dejó de construir unidades habitacionales y comenzó a otorgar créditos para la adquisición de vivienda; en cambio el IMSS, después de reconocer sus debilidades financieras en el diagnóstico presentado en mayo de 1995, fue objeto para una urgente reforma jurídica; y el SAR, tras enfrentar múltiples problemas durante sus primeros años de vigencia, se vio obligado a reconocer y reconsiderar algunas de sus premisas básicas.

Esto nos muestra como los viejos símbolos han cambiado por completo y el rostro de la nueva seguridad social se define por el surgimiento de nuevas instancias, tales como las AFORES, las cuales surgieron primeramente como un proyecto, debido a que se muestran con mayor virilidad financiera, sin embargo surge la pregunta obligada ¿Permitirán estas AFORES enmendar y dar soluciones a los errores del pasado?, esta respuesta, como todos sabemos tendrá que esperar por lo menos un periodo mínimo de 5 años para permitirnos darnos una idea del funcionamiento de las AFORES en México, ya que no podemos juzgar su funcionamiento a partir de las experiencias de otros países.

Este nuevo sistema de pensiones ha provocado una auténtica revolución en el ámbito de la seguridad social, ya que gracias a ellas pueden mejorarse las condiciones de vida de los jubilados, al mismo tiempo que se intentará reforzar el ahorro interno y una mayor inversión productiva.

A pesar de la importancia que tiene el surgimiento del nuevo sistema de pensiones (AFORES), ha pasado inadvertida para la mayor parte de los trabajadores; ya que casi ninguno de ellos tiene la información necesaria y suficiente que le permita evaluar esta nueva realidad y le permita a su vez tomar una decisión sobre el futuro de sus pensiones.

La comprensión del nuevo sistema de seguridad social, no sólo puede reducirse al análisis de las reformas legislativas que hicieron posible su nacimiento, sino que también se debe de comprender históricamente que fue lo que motivo al surgimiento de este nuevo sistema, para así podernos ir adentrando en las características más particulares y específicas de cada una de las AFORES, de las SIEFORES y de las funciones de la CONSAR, que nos permitirá un mejor análisis del nuevo sistema de pensiones.

A partir de 1997, el sistema de seguridad social sufrió una profunda transformación. La plena vigencia de las nuevas leyes del IMSS y el SAR, aunada al surgimiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro de los Trabajadores (**AFORES**), nos ponen ante una nueva realidad, en una situación en donde las viejas prácticas de la seguridad social han desaparecido casi por completo y como resultado de esto se nos presentan varias interrogantes cruciales para el futuro, tales como:

- ¿Cuáles serán los cambios en la Ley del IMSS y del SAR y de que manera afectará a los trabajadores?,
- ¿Qué beneficios traerá para los trabajadores este nuevo proyecto de las AFORES y si realmente propiciará el ahorro interno, trayendo beneficios a la economía nacional?

- 
- ¿Qué importancia tiene el cambio de los modelos tradicionales de administración de fondos, llevados a cabo por instituciones privadas, por el establecimiento de un nuevo modelo que implique la participación de la iniciativa privada?
  - ¿Cuáles serán los criterios que deben tomarse en cuenta para la elección de la mejor institución AFORES y cuáles serán las mejores sociedades de inversión a elegir?
  - ¿Tendrán que ver las Sociedades de Inversión que manejen las AFORES en los rendimientos y permanencia en el mercado de estas?

## **OBJETIVOS**

El objetivo principal de esta investigación, es describir y explicar el funcionamiento del nuevo sistema de ahorro para el retiro, las AFORES (Administradoras de Fondos para el Retiro) así como también las SIEFORES (Sociedades de Inversión especializadas en Fondos para el Retiro), con la finalidad, en primera instancia, de proporcionar la información necesaria, que permita aclarar en una forma sencilla y rápida todas las dudas acerca del funcionamiento del nuevo sistema de pensiones, además de permitir conocer los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones; así también conocer cuáles son los riesgos y posibilidades de la nueva legislación, lo cual permitirá realizar la mejor elección de la mejor administradora de fondos y de la mejor sociedad de inversión, para obtener los mejores rendimientos posibles.

Otro de los objetivos contemplados en la investigación es el de tratar de resolver la gran problemática de la desinformación acerca del nuevo sistema de pensiones, tratando de determinar las bases de las ventajas y desventajas de las administradoras de fondos para el retiro, haciendo evaluaciones de los diversos factores que intervinieron en el desarrollo de las Afores.

Debido a la gran desinformación que se da en México a un fenómeno tan grande y que tan rápidamente fue impuesto, ya que apenas salió a la luz pública, con mayor publicidad sobre cada una de las AFORES y una nula información de lo que son, así como su manera de operar, creí necesario elaborar mi proyecto de investigación para tratar el tema de una manera más clara y precisa, que permitiera a todo aquel que tenga la oportunidad de leerla, aclarar las dudas que tuviera acerca del nuevo sistema de pensiones y les permita así tomar una adecuada elección de la institución más idónea para la administración de sus fondos de retiro.

Otro de los objetivos es el de analizar cada una de las diferentes AFORES y de sus posibles inversiones, así como también un análisis acerca de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

Las razones de la realización de esta investigación son muy importantes, ya que se pretende demostrar la importancia del nuevo sistema de pensiones, así como su manejo y la mejor alternativa para elección de AFORE y SIEFORE, así como sus ventajas y desventajas de la implantación de este nuevo modelo de pensiones. Así como la de proporcionar información veraz, acerca de la realidad del nuevo sistema y de las consecuencias que tendrá a futuro la elección de una u otra administradora.

Otra de las razones de la realización de esta investigación surge de la inquietud de poder servir como una alternativa de información oportuna y veraz, que contenga a las diferentes administradoras y la evaluación de cada una de ellas, así como también de las sociedades de inversión que manejan y de los resultados que se han presentado a través del tiempo, mostrando cuales han sido las sociedades mas rentables en los últimos periodos.

Básicamente esta investigación es de carácter exploratorio, de descripción y de explicación acerca del nuevo sistema de pensiones y de su funcionamiento, con el propósito de informar acerca del futuro próximo de los trabajadores, debido a que es un tema de gran relevancia para la sociedad, intentando ser de gran utilidad para el conocimiento de la gente interesada en su fondo de pensión, intentando sugerir algunas ideas u opciones para realizar una mejor elección a futuro, sin ningún interés comercial. Además de mostrar la información y conocimientos de las variables que se requieren para poder evaluar a alguna de las administradoras.

---

## **CAPITULO 1 UN PASO POR LA HISTORIA**

La situación de los trabajadores del siglo XIX, era que cada vez más se preocupaban por su retiro, debido a las malas condiciones en las que vivían y poco a poco iba surgiendo un gran miedo a perder la edad de vida productiva, es decir pasar a ser viejos, ya que tenían la certeza de que iban a quedar en la miseria en el momento en que su mano de obra ya no fuera requerida o fueran incapaces de seguir laborando.

En aquel entonces existían muy bajos salarios de apenas \$3.00 diarios, eso sólo en la capital de la República y en los mejores lugares; así la falta de un buen empleo remunerado y la falta de cualquier seguridad social les impedía contar con un pequeño fondo que les permitiera ahorrar para cuando ellos se retiraran de la vida productiva y les permitiera garantizar su subsistencia; así para los obreros del porfiriato sólo existía un camino que era el de continuar en sus puestos de trabajo hasta el fin de sus días, si se los permitía el patrón, o adquirir deudas que serían heredadas a sus hijos y pagadas con cargas de trabajo o descontadas de sus salarios de por sí ya muy bajos. Así la vida de los trabajadores conducía a un callejón sin salida.

Esto motivo a los trabajadores a exigir mejores condiciones laborales en todos los rincones de la República Mexicana; así poco a poco en algunos sitios se demandaba el derecho a la salud, la mejoría en las condiciones de trabajo y a una jubilación por los trabajos realizados y a la entrega de los fondos retenidos por parte de los patrones, los cuales eran parte de su salario que por años retenían argumentando que era en beneficio de los trabajadores mismos para que no los malgastaran o despilfarraran en su descanso dominical. Sin embargo los tiempos no eran propicios para tales reclamos, ya que de acuerdo al plan de rápido crecimiento de la industria, trazado por Don Porfirio Díaz, no podía detenerse para tratar otros asuntos, ya que se tenían que ofrecer mejores garantías a los inversionistas extranjeros sin importar el costo social que esto implicara, así implanto ordenes de estricto encarcelamiento a quienes incitaran al pueblo a exigir más de lo que los patrones podían ofrecerles. Esto llevó a una sangrienta lucha a partir de 1910 y que duró varios años y que trajo consigo la muerte de cerca de un millón de trabajadores, así como de algunos líderes políticos que apoyaban la lucha de los trabajadores. Así la planta productiva quedó reducida o prácticamente destruida, así como la minería, la industria textil y la minería, entre otros sectores que también fueron devastados.

---

Tras largos años de lucha, los revolucionarios accedieron al poder con algunas propuestas y nuevos proyectos políticos, que buscaría conciliar el desarrollo con todos los sectores sociales. Pasaron a formar el nuevo Estado, fundado a partir de la Constitución de 1917, en la que se planteaba un proyecto nacional que, en cierta medida, recuperaba lagunas de las demandas de los trabajadores del porfiriato, tales como la Seguridad Social esbozadas en el artículo 123 de la Constitución Política, así por primera vez en la historia el Estado tomaba partido en torno a los problemas de salud laboral al afirmar que:

Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de la profesión, por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, si trajera la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan.

Así mismo en el mismo artículo, en la fracción XXIX, se hace referencia a los problemas de cesantía y vejez:

Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

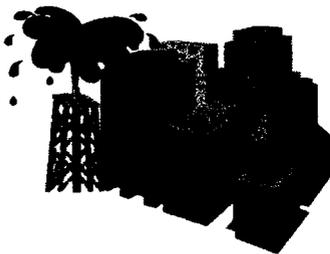
Sin embargo lo señalado en el artículo 123 se convirtió en letra muerta, ya que el gobierno de Venustiano Carranza no tenía la intención ni la fuerza para cumplirlos, ya que debido a los conflictos internacionales, la pugna con Alvaro Obregón y el cuartelazo inminente eran las razones para ignorar el mandato constitucional, en ese momento las urgencias gubernamentales eran otras. Así con la llegada a la presidencia de Alvaro Obregón se comenzó a llevar a cabo algunas propuestas de 1917 y el tiempo de la seguridad social se iniciaba.

El interés de Alvaro Obregón por la seguridad social no era resultado de la casualidad, ya que Obregón antes de lanzarse a la presidencia, había suscrito un pacto secreto con la principal organización obrera de aquellos tiempos, la CROM, mediante el cual los trabajadores se comprometían a apoyarlo hasta las últimas consecuencias a cambio de ciertos puestos en el gabinete y la promulgación de algunas leyes que les favorecieran. De esta manera el 9 de Diciembre de 1921, en el Diario Oficial de la Federación se publicó la **Ley del Seguro Obrero**, por medio de la cual se crearía un impuesto equivalente al 10% de los salarios percibidos por los trabajadores y que sería cubierto por los empresarios. El objeto del gravamen era la creación de una reserva económica administrada por el Estado para cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida.

Así el fondo de reserva sería invertido en instituciones de crédito que tenderían a facilitar el desarrollo de la riqueza pública y muy principalmente en las instituciones de crédito que dieran facilidad a las clases trabajadoras para obtener pequeños créditos con un interés moderado; así como para la apertura de créditos con compañías que quisieran construir habitaciones en condiciones ventajosas, para que con facilidad pudieran ser adquiridas por los mismos trabajadores.

La *Ley del Seguro Obrero*, no sólo contemplaba la previsión social, sino que también buscaba, gracias a una suerte de ahorro interno forzoso, la promoción de obras que repercutieran en beneficio de los trabajadores y que, al mismo tiempo, fortalecieran al genero humano estatal.

### LEY DEL SEGURO OBRERO (1921)



Fomento de las actividades  
Productivas



Beneficios a los trabajadores



Impuesto del 10%  
A los salarios de los  
trabajadores

Los proyectos de seguridad social del obregonismo no se limitaron a la Ley del Seguro Obrero, ya que a finales de 1922, los diputados de las Comisiones del Trabajo y Seguridad Social elaboraron una propuesta de ley de accidentes industriales, en la cual se señalaba como obligatoria la contratación de seguros por parte de los empresarios para garantizar la indemnización y la atención médica para los trabajadores que sufrieran algún accidente o enfermedad profesional. Así mismo, durante el gobierno de Plutarco Elías Calles, se dio continuidad a los afanes obregonistas cuando se elaboró la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, mediante la cual los burócratas obtuvieron el derecho a ser jubilados cuando cumplieran 55 años o estuvieran imposibilitados para seguir laborando.

Aparentemente el gobierno había dado los primeros pasos para destruir ese miedo a la vejez, no obstante los proyectos de seguridad social se quedaron sólo en papel, a pesar de su fuerza política y militar, los caudillos de la Revolución no habían logrado crear un aparato gubernamental lo suficientemente sólido para llevar a la práctica estas iniciativas y para colmo de males apareció la crisis de 1929, la cual golpeó brutalmente la economía nacional y canceló todos los proyectos de seguridad social.

En aquellos días era más importante la conservación del empleo que la obtención de cualquier tipo de prestaciones. Ya que una economía que estaba mal no se podía dar el lujo de desviar recursos para el bienestar de los trabajadores.

No sería hasta el gobierno de Lázaro Cárdenas, cuando se logró salir de la crisis del "29" y se inició el primer gobierno abiertamente populista, y se dieron por fin las condiciones necesarias para realizar el proyecto de seguridad social:

**La Ley Federal del Trabajo** ya se había promulgado y el régimen buscaba consolidar su alianza con el movimiento obrero, así Lázaro Cárdenas impone la obligación de la implantación del seguro social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores y que cubra también los principales riesgos no amparados por la Ley Federal del Trabajo. Declaró además la expedición de la Ley del Seguro Social a favor de los asalariados sobre la base de la cooperación entre entidades concurrentes; Estado, trabajadores y patrones.

Así se contaba ya con la obligación gubernamental de institucionalizar la seguridad social; con esto, todo hacía pensar que los fracasos anteriores habían quedado atrás y que ahora sí quedaba libre el camino para la constitución del seguro social. Así desde 1935, el Poder Legislativo, la Suprema Corte de Justicia, las organizaciones obreras y los representantes patronales presentaron un sin número de propuestas que nunca llegarían a consolidarse. Las tensiones que caracterizaron al cardenismo, aunadas a los conflictos internacionales y los enfrentamientos de los sectores involucrados, impidieron que los ofrecimientos de campaña llegaran a feliz término. El seguro social quedó reducido a un cúmulo de papeles, fracasando así la propuesta de Cárdenas.

De esta manera tocaría al gobierno de Manuel Ávila Camacho dar los pasos definitivos para constituir el seguro social. A partir de su toma de posesión, el nuevo Presidente logró terminar con los conflictos provocados por la política cardenista y, gracias a ello, estuvo en condiciones de aplanar la ruta que conducía a la seguridad social. La primera medida encaminada a lograr este objetivo fue la reforma administrativa de gobierno, donde el Departamento del Trabajo se transformó en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con lo cual se creó una instancia con la fuerza suficiente para llevar a cabo la iniciativa.

Poco tiempo después de la aparición de la nueva Secretaría, el Presidente Ávila Camacho ordenó la constitución de una comisión tripartita para redactar la Ley del Seguro Social; Así entre 1941 y 1942, un grupo dirigido por Ignacio García Téllez preparó una nueva versión de la Ley, la cual fue aprobada por el Poder Legislativo para ser publicada posteriormente en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. De esta forma el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) había nacido, y todo hacía pensar que las intenciones del Estado se cumplirían sin problemas.

Durante los primeros años del Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) fueron sumamente difíciles, ya que al iniciarse los servicios el 1° de enero de 1944, el Instituto carecía del equipo necesario para brindar las prestaciones y hubo que recurrir a la ayuda económica de los medios establecidos; así las clínicas y consultorios privados contratados por el IMSS, daban atención a 103,046 personas. Sin embargo, la contratación de los servicios médicos particulares resultó un fracaso debido principalmente a que los obreros eran discriminados en relación con la clientela particular y a que constituía una constante salida de dinero, sin la mínima posibilidad de capitalización. El futuro del Instituto estaba en riesgo, ya que si continuaban las subcontratación con las clínicas y consultorios privados, no habría posibilidad de cumplir los compromisos adquiridos con los trabajadores jubilados o a punto de jubilarse.

A mediados de 1945, el IMSS suspendió los acuerdos con las clínicas y consultorios privados y emprendió nuevas acciones, como por ejemplo la creación de los puestos de fábrica, los cuales fracasaron a los pocos meses; además de iniciar la construcción de las nuevas clínicas, así la seguridad social obedeció entonces a una nueva lógica. El Instituto se transformó en una empresa que vendía servicios médicos y asistenciales a los trabajadores, a los patrones y al gobierno. Por su parte los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte comenzaron a administrarse por medio de un sistema de reparto que por lo menos en apariencia, garantizaba la viabilidad del proyecto.

Este sistema de reparto consistía en que la clase activa contribuye a pagar las prestaciones de la clase pasiva, de tal manera que el ingresos se redistribuya entre generaciones, explicado en otras palabras, el sistema de reparto consistía en pagar las pensiones en curso a que tienen derecho los pensionados, o la gente que ya no labora, pagadas con las aportaciones de los asegurados que se encontraban laborando en ese momento, y con el remanente se debieron construir reservas para pagar pensiones en años en que las aportaciones recibidas no fueran suficientes para cubrirlas. Es decir, con las aportaciones de los asegurados actuales se pagaban las pensiones de los jubilados, lo que implicaba que las personas productivas sostenían a los jubilados, los cuales ya no son productivos, generándose así una transferencia de recursos entre generaciones.

A partir de esta transformación, el IMSS comenzó a crecer exponencialmente, donde los hospitales de primero, segundo y tercer nivel cubrieron el territorio nacional, las guarderías y las prestaciones sociales, las cuales se iniciaron en 1956, ofrecían a los asegurados una amplia gama de servicios, donde el sistema de pensiones por medio del reparto funcionaba sin enfrentar graves problemas, ya que de acuerdo al INEGI, en marzo de 1955 ya existían 1,432,736 jubilados, esto implicaba el buen funcionamiento del Instituto que duró algunas décadas y fue tomado como ejemplo para las demás empresas gubernamentales, ya que los resultados de sus ejercicios no arrojaban ya números rojos y mostraba un gran desarrollo institucional, a pesar de los conflictos laborales que se daban en los diversos sectores.

El IMSS se mostraba como una de las instituciones más sólidas del país, ya que los más de 35 millones de beneficiarios que el Instituto tenía a poco más de medio siglo de su fundación, parecía ser una prueba irrefutable de su gran éxito.

---

## CAPITULO 2 SIGLO XXI

Actualmente es muy común señalar que los sistemas de pensiones están en una situación crítica en todo el mundo, pero principalmente en América Latina; debido básicamente a las causas que atañen a deficiencias en la burocracia estatal o sobre burocracia existente en nuestro país, así como también las insuficiencias financieras del sector público, propiciadas principalmente por la crisis provocada a raíz de los errores de enero del 94, que se tradujo en una alta deuda del sector público y de un gran endeudamiento externo. Otra de las causas principales de la situación crítica del sistema de pensiones se ha debido al acelerado crecimiento del empleo informal y de la pobreza en nuestro país; pero sin embargo la principal causa, es el aumento de la longevidad en el país, donde cada vez más vemos disminuida esa imagen de que México es un país de jóvenes, pues de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (**INEGI**), actualmente el número de personas jubiladas o en edad de retiro a aumentado al 23.34% de la población total de casi 80 millones de personas, aunado aún a los rápidos adelantos tecnológicos en beneficio de la medicina, provocando así un incremento potencial de vida de hasta 7 años más.

Retomando lo del empleo informal, esto provoca que cada vez haya menos contribuyentes activos con relación con los pasivos y ello genera problemas muy agudos y graves de financiamiento. Así los sistemas de seguridad social que funcionaron relativamente bien cuando el número y la proporción de los jubilados eran muy bajos, sin embargo actualmente han mostrado notables insuficiencias, aunado al mal manejo de las finanzas por parte de las autoridades.

El fenómeno de la seguridad social atrae la atención de manera significativa debido a la cantidad y calidad de la población a la que se dirige. Los cambios tecnológicos y en los sistemas de producción, así como en la competencia y la globalización financiera, han afectado los conceptos relativos a la seguridad social y conducido a la sociedad contemporánea a una nueva concepción de los ideales y valores que sustentan a esos sistemas. Se presenta una dicotomía, pues mientras por un lado el avance tecnológico mejora las condiciones de productividad y los niveles de eficiencia, por otro ese progreso no entraña una correspondencia con respecto a la demanda de mano de obra. es preciso inducir esa relación para evitar que la modernización no sólo represente un estiramiento de la pirámide social, con la consecuente marginación de algunos sectores.

Hay segmentos sociales inmersos en la informalidad que desde le punto de vista económico obtienen mejores remuneraciones que otros que están en el sector formal. Sin embargos aquéllos no tienen acceso a las garantías de la seguridad social, están al margen de los sistemas culturales y, en consecuencia, se encuentran en conflicto con la sociedad regularmente constituida.

El avance tecnológico afecta los sistemas de cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia. No es posible que un mayor acceso a la ciencia y a la tecnología se transforme en una tragedia; no es válido que vivir más años y en mejores condiciones sea una desgracia porque aquello conduce a la quiebra de los sistemas de seguridad social.

El avance tecnológico, la informalidad y la mayor expectativa de vida provocan distorsiones que es necesario corregir para adaptarse a una nueva realidad que exige capacidad de cambio, visualizando de manera permanente un futuro en donde la seguridad social provea a la población de los satisfactores necesarios, de solidaridad, equidad y garantías a cada uno de los mexicanos.

Los aspectos demográficos, como la baja natalidad y la mayor esperanza de vida, así como económicos, crecimiento del sector informal de la economía, deficiente administración del sistema y continuo deterioro de la relación activos-pasivos, entre otros aspectos, condujeron a inicio de los noventa a un proceso de desfinanciamiento y a una crisis de credibilidad en el sistema.

El deterioro de la relación activos-pasivos registra niveles alarmantes, pues por cada pasivo que percibe prestaciones sólo cotizan 1.4 activos. Ante ellos se elaboraron las tasas de aportación de los patrones y dependientes junto con el aumento del aporte de toda la sociedad, lo que se tradujo en que siete puntos del IVA se destinaran a financiar el sistema; como ello no fue suficiente también aumentó la contribución directa del Estado.

## **COMO SURGE EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES**

### **¿Qué llevó al fracaso al viejo sistema de pensiones en México?**

La supuesta solidez del Instituto comenzó a resquebrajarse a partir de los primeros años de nuestra década. Los problemas técnicos y administrativos del IMSS, aunados a las crisis periódicas que se iniciaron, debido al gran incremento de la gente en edad de jubilarse o de retirarse de la vida laboral, los cuales exigirían su pensión, así como el manejo administrativo de las reservas para las pensiones, colocaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en una situación sumamente precaria y la posibilidad de fracaso del sistema de pensiones era ya toda una realidad, además de que las intenciones de seguridad social estaban a punto de perderse.

Lo que llevó al fracaso del sistema anterior de pensiones fue que quienes diseñaron y apoyaron el sistema de reparto para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no consideraron que la esperanza de vida se incrementaría de manera constante y que en consecuencia, ocurriría un aumento en el tiempo de disfrute de las pensiones.

De acuerdo al INEGI, el número de pensionados promedio en 1973 era de 7%, y en 1995 pasaba a ser de 18.65%, por lo cual el sistema requería de mayores fondos para poder cubrir esas pensiones, aunado a ello, el incremento de la esperanza de vida representa más años en los cuales existe la necesidad de otorgar atención médica, siendo precisamente esos años el periodo en el cual la atención médica resulta más costosa, por lo cual se requiere más fondos de los que originalmente se estimaron.

Los que elaboraron la política social del Instituto, básicamente el sistema de reparto, supusieron que México era un país estático, es decir no consideraron que la pirámide de vida que existía en ese entonces cambiaría de posición, como actualmente ocurre, es decir el número de viejos o de gente en edad de retiro se ha incrementado, además nunca pensaron que el desarrollo de la seguridad social terminaría por volverse en contra de la institución que lo promovía. Así, la lucha del IMSS para mejorar las condiciones de vida y salud de los mexicanos comenzó a enfrentar graves problemas, los cuales ponían en peligro su propia existencia.

Otra de las causas del fracaso del sistema de reparto se debió a que el número de trabajadores que hacen sus aportaciones se veían disminuidas, además de la falta de empleos, provocó que los fondos disponibles resultaran insuficientes para cubrir el valor de las jubilaciones. Este problema se agravó por las particularidades del crecimiento demográfico, ya que mientras la población de mayor edad crece un 5.7% anual, el número de jóvenes en edad productiva sólo se incrementa en 2.6%, lo cual aumenta la asistencia entre los trabajadores y los pensionados.

Además los remanentes económicos, los cuales se generaron a partir de que las cuotas pagadas, eran superiores a los egresos por pensiones del Instituto, nunca se destinaron a crear una reserva capaz de cubrir las obligaciones futuras, pero si se emplearon a adquirir inmuebles y financiar los gastos que implicaban los servicios médicos de los afiliados.

#### ***PRINCIPALES PROBLEMAS DEL ANTERIOR SISTEMA DE REPARTO:***

- Disminución de la tasa de natalidad
- Falta de reservas económicas
- Aumento de la esperanza de vida
- Mala administración de los recursos
- Desvió de fondos para el reparto
- Además de algunas desigualdades que estableció el IMSS:

1. Una persona que cotizó al Instituto durante varios años, pero por algún motivo no pudo continuar haciéndolo hasta los 60 o 65 años, no tiene derecho a una pensión y pierde así todas sus aportaciones.
2. Los trabajadores que aportaron al IMSS durante toda su vida laboral tienen derecho a una pensión casi idéntica a la que reciben quienes sólo cotizaron durante diez años. No existe una relación proporcional entre lo que se entregó al Instituto y lo que se percibe como jubilación.
3. Las pensiones no reflejan el monto de los salarios percibidos durante la vida laboral, ya que para definir su monto sólo se toma en cuenta los salarios de los últimos cinco años y sufren el impacto de la inflación.
4. Por último, el trabajador carece de las posibilidades de realizar aportaciones adicionales a su fondo de retiro a fin de obtener una mayor pensión.

Lo que ocurrió con el anterior sistema de pensiones fue que con las aportaciones de los trabajadores se financiaban las pensiones de los jubilados, esto se volvió un problema grave de flujo, es decir, no alcanzaba el dinero para pagar el beneficio, además de que cada vez había menor número de trabajadores activos en proporción con el número de jubilados, es decir, que antes se alcanzaba cubrir las pensiones con las aportaciones que hacían los trabajadores, pero actualmente el número de jubilados es mayor, por lo tanto, las aportaciones que realizan los trabajadores activos no alcanzan a cubrir las pensiones, esto se debe principalmente al mal manejo de las finanzas y a una falta de planeación a futuro sobre las divisas de los trabajadores.

Frente a estos problemas sólo existía una opción: transformar al IMSS, a través de una nueva ley que impidiera el colapso de la seguridad social, pero las dificultades del seguro social no eran las únicas. El plan de pensiones que se impulsó a principios de los 90 como un complemento a los programas de retiro del IMSS también afrontaba varios problemas: el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), a pesar de haber fomentado el ahorro interno, no logró cumplir con sus expectativas. Lo que en principio se concibió como una nueva prestación para los trabajadores y una ayuda para la inversión productiva, terminó siendo fuente de graves conflictos.

Con el anterior sistema, los trabajadores tenían serias dificultades para conocer el monto de sus aportaciones y el saldo en sus cuentas, además de tener un total desconocimiento de lo que tienen acumulado para su retiro.

Otro de los problemas que tuvo el IMSS, es que dado que el número de la cuenta del SAR es exactamente el mismo que el del registro federal de contribuyentes, se crearon varias duplicidades, es decir, debido a los homónimos a veces una persona contaba con distintas cuentas.

Además la estructura inicial del **SAR** no permitía la libertad de elegir cuál sería la institución bancaria que administraría los recursos, pues esta institución era elegida por los patrones de acuerdo a sus intereses y preferencias sin consultarlo con sus trabajadores.

Así el SAR era ya una fuente de conflicto, los problemas de los empleados , las críticas que recibía por parte de las grandes centrales obreras y las constantes modificaciones al sistema, obligaron al gobierno a promover una transformación.

Fue así que con motivos del futuro de la seguridad social en México, en mayo de 1996, se publicó una nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y en diciembre de 1996, fue aprobada la reforma a la ley del Seguro Social la cual entró en vigor el 1° de enero de 1997, con la finalidad de dar solución al grave problema de la jubilación de los trabajadores.

El equilibrio entre las aportaciones al IMSS y los beneficios que podía otorgar el Instituto se habían colapsado, el SAR estaba a punto de generar graves conflictos, al tiempo que la crisis económica iniciaba en diciembre de 1994, obligando a una intermediación financiera capaz de aprovechar al máximo el ahorro interno para incrementar la inversión productiva y el empleo; así el proyecto iniciado durante el régimen de Ávila Camacho y retomada en el período de Luis Echeverría con la Ley del Seguro Social de 1973, había perdido su sentido, a tal grado que la miseria de los pensionados y la imposibilidad de continuar con el sistema de reparto llegaron a convertirse en un importante problema político social.

Sólo existía una opción: crear un nuevo sistema de pensiones que garantizara la utilización transparente de los recursos a fin de evitar que las reservas para jubilación se destinaran a otros rubros, como había venido ocurriendo. Asimismo, era necesario abrir la posibilidad de que los trabajadores tuvieran una intervención activa para lograr una pensión digna y por último, se requería de una mayor participación estatal y de la iniciativa privada a fin de fortalecer la seguridad social y promover las inversiones productivas.

El fracaso del sistema de reparto tenía que ser corregido, pues de ello dependían la viabilidad del proyecto social del Estado y el futuro de millones de mexicanos.

---

Esta nueva reforma surgió a partir del 1988, con el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, cuando formó un grupo de trabajo para estudiar a fondo la problemática de la seguridad social y presentar propuestas de solución a la misma, desde ese entonces se miró hacia otros países con situaciones semejantes para aprovechar sus experiencias en este campo; encontrando en el modelo chileno, el manejo de una cuenta individual que representaba la mejor alternativa para corregir el desequilibrio financiero, además de fomentar el ahorro interno y permitir que la iniciativa privada participara en la solución.

Es así como en 1997 llegan las reformas del sistema de seguridad social de México, el cambio a la nueva Ley del Seguro Social, propuesta, según el Gobierno Federal, por adecuaciones en la instrumentación del sistema o, mejor dicho, para dotar a la población de la Clave Unica de Registro de Población (CURP), y según otros, debido al egreso que tendría que haber hecho el gobierno Federal a la aportación, que prevé dicha ley por cada trabajador. Lo cierto es que este es el marco legal que sustenta a las administradoras de Fondos para el Retiro (Afores).

Este nuevo sistema de pensiones fue copiado básicamente del modelo chileno, el cual se creó en 1981 basándose en la capitalización individual, administrado por instituciones privadas lucrativas y destinado a los trabajadores de la sociedad civil, es así como Chile se ha convertido en un país que ha ganado fama cuando de fondos de pensión se habla, esto se debe a la primicia en la incursión a este sistema de previsión al que México se suma junto con países como Argentina, Perú y El Salvador, entre otros.

En Chile, desde un punto de vista político, las reformas tuvieron ciertas dificultades, así como fuerzas que se opusieron al proyecto y que pugnaban por un sistema colectivo; sin embargo, en México, convencidos de las ventajas del proyecto, el presidente de México Carlos Salinas de Gortari, empezó el nuevo sistema de pensiones, de esta manera, la reforma se convirtió en un sistema de capitalización que toma como base las pensiones individuales administradas por compañías privadas conocidas como Administradoras de Fondos de Pensión.

Otra de las consecuencias que impulsaron al establecimiento de un nuevo sistema de pensiones, se debió a que hace algunos años, cuando fue creado el anterior sistema, existía una relación de 40 a 1, es decir de cada trabajador que estaba pensionado, había 40 trabajadores activos aproximadamente, por lo tanto existía un excedente de aportaciones para pagar las pensiones, sin embargo esta relación ya no se da en la actualidad debido a las causas expuestas anteriormente, además del achatamiento de la pirámide poblacional, donde se da un incremento de la gente anciana en comparación con la gente en la etapa económicamente activa. Fue así como se agudizó el problema, pasando a ser crítico en los años siguientes.

Esta reforma pretende modificar a fondo la estructura del IMSS, resolviendo de una vez por todas, la insuficiencia financiera y mejorar los beneficios particularmente en el caso de las pensiones, esta reforma antes de su aprobación sufrió cerca de sesenta modificaciones, debido a las presiones que ejercieron hacia ella los sectores interesados.

Fue así como el 12 de diciembre de 1995, la Cámara de Diputados, después de una larga serie de acuerdos y una votación mayoritaria, aprobó las modificaciones con 289 votos a favor y 160 en contra y 51 abstenciones.

Es así como se crea un sistema de pensiones basado en la libertad y en la solidaridad, un sistema de pensiones eficiente y también justo; un sistema de pensiones para todos, estableciéndose un sistema uniforme de pensiones por vejez.

La esencia de la nueva legislación son tres elementos fundamentales:

- 1) Privatización de la seguridad social
- 2) Introducción de los fondos de pensiones al mundo del riesgo
- 3) Buscar una vida digna para la mayor parte de los ancianos basada en la justicia de la sociedad.

#### **LOS OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS A LA LEY DEL IMSS:**

- Ampliar la cobertura y los beneficios de la seguridad social a través de sus prestaciones económicas, médicas y sociales.
- Resolver el problema de viabilidad financiera que pone en peligro la continuidad del instituto.
- Crear un nuevo sistema de pensiones capaz de ofrecer garantías al trabajador en el momento de su retiro.
- Eliminar las distintas clases de riesgos y ajustar las cuotas a la siniestralidad de cada una de las empresas, y reducir la prima de riesgos de trabajo para las compañías que inviertan en prevención de accidentes y modernización de su planta productiva.
- Ampliar la oferta de las guarderías y reducir el costo de operación y de los servicios.

- Garantizar una pensión mínima y actualizable de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor para los trabajadores y sus familias.
- Crear las condiciones necesarias para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios del Instituto.

Sin embargo la transformación del sistema de pensiones no se redujo únicamente a la modificación de la Ley del IMSS, ya que unos cuantos meses después, el Congreso recibió la propuesta de reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996, así a pesar de los problemas, el gobierno había dado el primer paso para la transformación de la seguridad social y el sistema de pensiones.

Los cambios en el sistema de pensiones, los cuales comenzaron a operar a partir de enero de 1997, significan una ruptura con el pasado y abren la posibilidad de que la jubilación deje de asociarse con la idea de pobreza.

En el caso del IMSS, la principal reforma que afecta al sistema de pensiones ocurrió en la reordenación de los ramos que englobaban las prestaciones sociales. La creación del ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez como una entidad autónoma tiene cuando menos dos implicaciones: La primera era que impedía que las autoridades del Instituto destinaran los fondos del ramo para cubrir los gastos generados por sus restantes servicios, y con ello se crea un impedimento legal para que estos recursos corran el riesgo de convertirse en parte del patrimonio inmobiliario o sean destinados a la atención médica de los derechohabientes. Se creó así, un mecanismo de control capaz de evitar que los errores financieros y administrativos vuelvan a repetirse.

La segunda implicación de re-orden se dio con la reforma, ya que permitió la posibilidad de que estos fondos puedan ser administrados por entidades distintas al IMSS, y con ello por lo menos teóricamente, se permitió la participación activa de los trabajadores afiliados al IMSS, en el manejo de su pensión a través del sistema financiero nacional; estos cambios no incluyen a los trabajadores afiliados al ISSSTE, para los cuales aún no se ha modificado su ley orgánica para dar paso también a las AFORES.

Así la razón de ser de las AFORES es que el sistema que estaba vigente era financieramente inviable e impedía que se tuvieran los recursos para hacer frente a las pensiones en un futuro inmediato, es decir, que las contribuciones no eran suficientes para pagar los beneficios.

Y por lo tanto la razón de ser de la reforma es la de garantizar al trabajador los recursos para ser utilizados en su jubilación, adicionalmente tienen un impacto importante por que estos fondos se estaban canalizando al consumo de trabajadores en el retiro; la diferencia es que con el nuevo modelo se destinarán a inversión productiva, la cual es la única que genera riqueza. Así esa inversión beneficia a los trabajadores y al país, porque se podrán financiar proyectos que más adelante les generen rendimientos.

La puesta en marcha de estas acciones no podía realizarse de manera automática, ya que se requería una reforma adicional en la legislación sobre el SAR, que permitiera la congruencia con la nueva ley del Seguro Social; de esta manera la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro tuvo que transformarse y entrar en vigor a partir de los primeros días de 1997, teniendo como objeto primordial regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y la supervisión de los participantes en dicho sistema.

## **¿CÓMO OPERA EL NUEVO SISTEMA?**

Al igual que los diferentes modelos existentes en otros países, el propósito de la modificación es establecer el concepto de cuenta individual, que en su esencia modifica el sistema de financiamiento colectivo y de beneficio definido a otro de financiamiento individual y de costo definido. En otras palabras, en vez de un modelo que define los beneficios que se recibirán a la jubilación *a priori* y carga con los costos correspondientes en base a la realidad demográfica y económica a través del tiempo, como es nuestro caso, se determina una aportación que permita la formación en lo individual de un patrimonio suficiente para la jubilación.

Este sistema genera la creación de grandes volúmenes de ahorro interno disponibles en el largo plazo, que en otros países han permitido el refinanciamiento de la deuda interna, entre otras ventajas.

Esta reforma estableció que las personas que en adelante se incorporaran al mercado laboral deberían afiliarse obligatoriamente al nuevo sistema de pensiones

La participación del sector financiero privado había sido autorizado, así surgen las AFORES, aunadas a un nuevo sistema de pensiones que busca alcanzar **cinco objetivos básicos**:

1. Garantizar una jubilación digna a través de un sistema más justo, equitativo y viable financieramente.
2. Respetar los derechos adquiridos por los trabajadores por otorgar la posibilidad de elegir entre la pensión otorgada por el IMSS o las AFORES.
3. Promover la participación activa del trabajador, asegurando la plena propiedad y control sobre sus ahorros, y permitiendo la libre elección de la AFORE que administrará los recursos de su cuenta individual.
4. Contar con una mayor aportación del gobierno, a través de una cuota social diaria a cada cuenta individual, con el fin de garantizar una pensión equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal a los trabajadores que no alcancen dicho monto en el momento al momento de su retiro.
5. Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores, canalizándolos al fomento de actividades productivas y al impulso de inversiones en vivienda e infraestructura que generen empleos.

Antes los trabajadores podían jubilarse después de 30 años de servicio, ahora tendrán que cotizar 1250 semanas para poder hacerlo, es decir a los 35 años de servicio, sin importar la edad, consiguiendo además de prolongar los años de trabajo y la disminución relativa del período de pasividad, implicaron mayores aportes y menores costos.

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 la 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 conforme a tablas generales de la expectativa de vida al momento del cese o de la solicitud de la prestación.

---

Ese régimen se complementa con un modelo instrumental con un objetivo redistributivo orientado a los grupos sociales de menores ingresos no integrados a sectores estructurados del mercado de trabajo. Ese complemento se logra mediante un modelo público-selectivo constituido por las prestaciones asistenciales no contributivas de vejez e invalidez. Esas prestaciones tienen las siguientes características:

- a) Operan con la modalidad de reparto,
- b) Se financian por vía fiscal y no por aportaciones sobre la masa salarial,
- c) La prestación es uniforme y de naturaleza asistencial y
- d) La adscripción es selectiva y se sujeta a examen de ingresos, lo cual asegura la prestación a personas de significativa carencia de recursos.

Una de las innovaciones sustantivas del nuevo sistema de 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 tienen las siguientes características:

El objetivo que persigue este modelo es complementar las prestaciones provenientes del primer pilar o pilar de base del sistema, con la tendencia a incrementar la cuantía de la sustitución de ingresos de actividad por de pasividad.

Este tipo de sistema tiene su costo como cualquier otro, incluso administrar el sistema anterior tenía un costo administrativo explícito del 1% de las cuotas del seguro que se canalizaba a la administración del seguro. El costo de este sistema tiene un costo explícito de por lo menos el 1% del salario.

Tiene muchos costos implícitos para trabajadores que no llegan al mínimo necesario de semanas cotizadas para obtener una pensión. Por ejemplo, un trabajador que cotiza 9 años y medio no recibe pensión y ni un centavo, esos nueve años y medio se convierten en una comisión. En este caso ocurre que a estos trabajadores no se les está pagando una pensión, su dinero ayuda a financiar los costos del sistema para aquellos que sí se les paga, ya que el sistema tiene un costo.

Lo que ocurre con el nuevo sistema es que transparenta el costo de los sistemas de pensiones, actualmente la gente se pregunta ¿por qué le van a cobrar por manejar su cuenta de pensión? Y la respuesta que dio el Ing. Daniel Lederman Andys, vicepresidente de la CONSAR en una publicación reciente de la revista Laboral ( oct-97 ), fue que “anteriormente teníamos un sistema que también cobraba por el manejo de las pensiones, pero que la gente ignoraba y por ello no sabía de sus derechos y obligaciones”.

Ahora se hace explícito que hay un costo que va a repercutir tanto en la aportación del trabajador, como en el flujo o en saldo que se administre. Es lo mismo que una sociedad de inversión en el mercado financiero, si uno invierte es el costo del manejo de ese dinero.

La actual legislación, también contempla a los trabajadores que continúan laborando y que por alguna razón no eligieron AFORE. En este caso, sus fondos se depositan en una cuenta concentradora que el IMSS mantendrá en el Banco de México, hasta que acepte los servicios de una administradora; pero si el trabajador no toma una decisión antes del primer día del año 2001, la CONSAR, debido a las facultades que le otorga el artículo 76 de la actual legislación, los enviará a alguna de las AFORES participantes.

### **CAPITULO 3**

## **ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES**

Conocer que son las Afores y la estructura general del sistema de pensiones y como se interrelacionan estas variables fundamentales ocasionara que haya un mejor conocimiento de conceptos básicos por lo que en adelante se definirá con base en un análisis profundo.

A pesar de que la legislación que autoriza el funcionamiento de las cuentas individuales de los trabajadores entrará en vigencia a partir de 1997, su funcionamiento no es inmediato. Será necesario una etapa de transición en la actual los actuales pensionados continuarán recibiendo los beneficios del IMSS, mientras que los trabajadores tendrán el derecho de a escoger la pensión que les ofrece el Instituto y que les brindan las AFORES, al tiempo que los nuevos cotizantes iniciarán su cuenta individual de retiro dentro el nuevo sistema de pensiones.

Gracias a esta etapa de transición los pensionados actuales no sufrirán ninguna lesión en sus derechos y continuarán recibiendo los beneficios que les otorgaba la ley, mientras que los trabajadores tendrán el tiempo necesario para analizar y aquilatar las distintas propuestas que harán las AFORES a fin de que aquella que satisfaga sus expectativas. No se trata, pues, de una ruptura brutal, si no de una propuesta gradualista que evitará los costos sociales de la transformación del sistema de pensiones.

El nuevo sistema de pensiones se compone de cuatro elementos básicos que guardan entre sí una estrecha relación:

- **LA CUENTA INDIVIDUAL**
- **CONSAR**
- **AFORES**
- **SIEFORES**

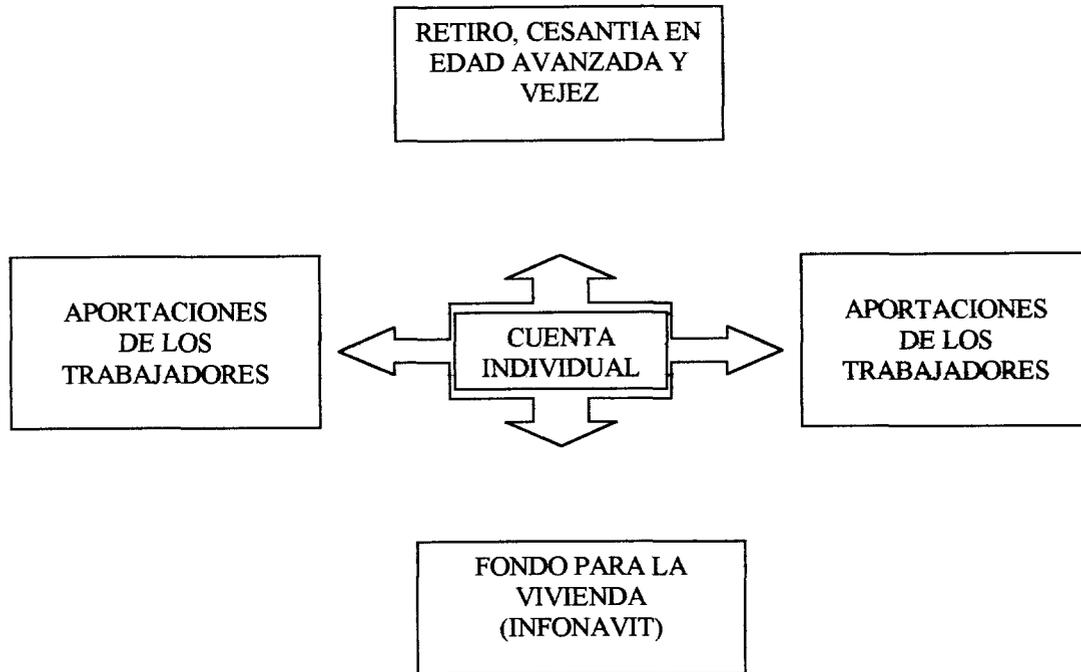
---

## **LA CUENTA INDIVIDUAL:**

La cuenta individual se integra por el fondo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el fondo para la vivienda (cuotas enteradas al INFONAVIT), el SAR y las aportaciones voluntarias de los trabajadores y los patrones que hagan a ella; esta cuenta estará formada por una clave única de registro de población, la cual es un conjunto de números y letras con que se identificará la cuenta del ahorro del trabajador ante las AFORES; el patrón está obligado a obtener esta clave si es que el trabajador no cuenta con ella.

La cuenta individual tiene varios usos para el trabajador:

- ✓ *Ayuda para gastos de matrimonio.*- Equivalente a 30 días de salario mínimo, se tiene derecho a ella después de haber cotizado 150 semanas.
- ✓ *Ayuda en caso de desempleo.*- Se puede obtener después de 45 días de cesantía y equivale a 75 días de salario base de las últimas 250 semanas de aportación o del 10% del saldo de la subcuenta de retiro, cesantía y vejez, para acceder a este derecho el trabajador no deberá haber hecho ningún retiro en los últimos 5 años.
- ✓ *Ahorro voluntario.*- Se realiza por medio de las aportaciones que el trabajador o su patrón hacen directamente en la AFORE, En este caso el trabajador podrá hacer retiros semestrales.
- ✓ *Adquisición de vivienda.*- Cuando el trabajador cumpla con los requisitos establecidos por el INFONAVIT, podrá disponer de sus recursos para la compra de una casa, a partir de 1997 el IMSS recibe el importe de las cuotas del Infonavit, así la Afore sólo registrará el saldo de las aportaciones, pero no podrá realizar ninguna inversión con estos fondos.
- ✓ *Cobertura en caso de invalidez y fallecimiento.*- Estos fondos se integran por los recursos acumulados en la cuenta individual, además que cubren dos situaciones: En el caso de invalidez por accidente o enfermedad no profesional, al fondo acumulado le permitirá al trabajador contar con un ingreso similar al que percibía antes de la contingencia, cuando el accidente produce una incapacidad permanente total, la pensión que se otorgará será del 70% del salario con el cual estaba cotizando, pero cuando la incapacidad es el resultado de una enfermedad profesional, la pensión del 70% se calcula tomando como base el promedio de cotización de las últimas 52 semanas.
- ✓ *Seguro de cesantía y vejez.*- Supone una pensión garantizada de por lo menos un salario mínimo mensual del Distrito Federal.



En las aportaciones a esta cuenta participan: el trabajador, su patrón y el gobierno, es decir es tripartita. Aunque en el nuevo sistema de pensiones se ha generado una nueva variante, ya que a la cuenta individual del trabajador se agregarán el SAR, el saldo del INFONAVIT y una aportación social por parte del Estado. Asimismo, la cuenta individual abre la posibilidad de que exista una participación activa por parte del trabajador por medio de las aportaciones voluntarias para invertir sus ahorros o incrementar el monto de su pensión.

Estas nuevas cuentas no serán identificadas por el registro federal de contribuyentes, si no con el número de afiliación al IMSS, esto con la finalidad de evitar las duplicidades de cuenta, y que permite además un mejor control y manejo de las aportaciones

A la cuenta individual la conforma a su vez tres subcuentas, es decir, de la totalidad de los depósitos que se van integrando a la cuenta individual de los trabajadores se destinan de la siguiente manera:

- *Subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.* En ella se depositan el 4.5% tripartita, el 2% del SAR patronal y la cuota social del gobierno.

- *Subcuenta de vivienda.* En esta se depositan el 5% de las aportaciones patronales, las cuales seguirán siendo administradas por el INFONAVIT.
- *Subcuenta de aportaciones voluntarias.* Se compone de los depósitos hechos por el trabajador o por los que, según las prestaciones de la empresa, realice el patrón.

La estructura del sistema de pensiones se basa en tres conceptos bases del ingreso: el primero de ellos: el pilar público, el segundo es el privado y el tercero es el voluntario. Las dos primeras bases se refieren a la parte estratégica del ingreso y la combinación de ambos debe proveer una adecuada pensión cuando llegue el retiro de los trabajadores.

Una vez escogidos los primeros dos primeros tipos de ingresos individuales que se deseen en su pensión básica, se puede añadir un ingreso extra que debe ser voluntario y que puede lograr a su vez dos cosas: un ingreso extra para el trabajador y la capacidad financiera de las administradoras de no quebrar en el tiempo. Los tres pilares descritos, tienen como objeto fundamental redistribuir y garantizar con mayor eficiencia el funcionamiento del sistema de pensiones, que los esquemas tradicionales.

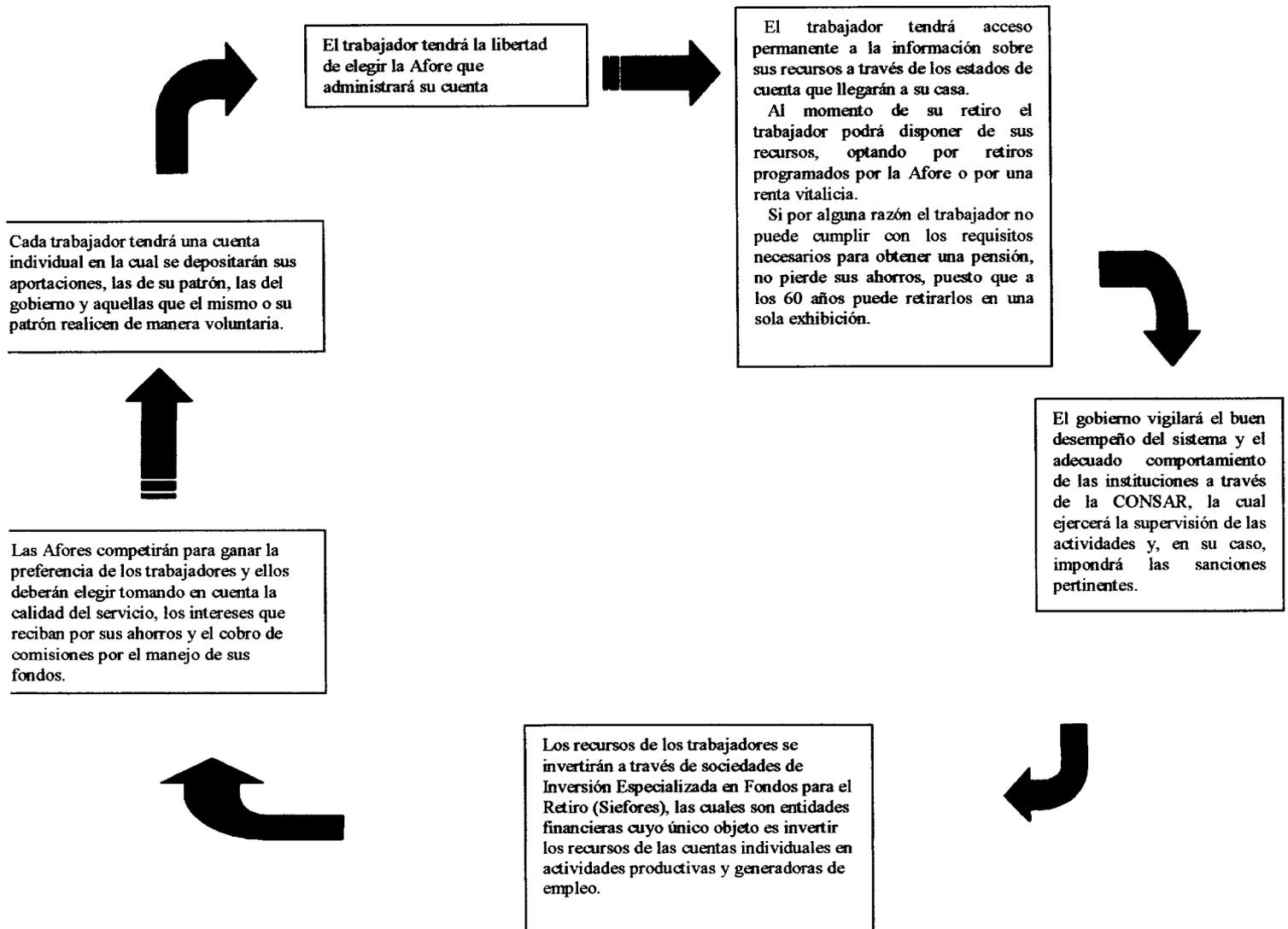
**EL PILAR PÚBLICO.-** Su objetivo en el sistema de pensiones está limitado a proveer el mínimo de seguridad a los trabajadores y financiar el manejo general de las tasas impositivas que el gobierno maneje. Este pilar de ingreso debe asegurar que todos los ciudadanos retirados puedan satisfacer sus necesidades básicas, como la comida, el descanso, la salud, etc. y que al final se cumpla una de las finalidades centrales: asegurar un ingreso al trabajador después de su edad productiva.

**EL PILAR PRIVADO.-** El segundo elemento de un sistema de aportaciones, consiste en el manejo privado del ingreso. El total de recursos debe ser fondeado y ser transparente- los trabajadores deben tener acceso a la información financiera fácilmente y transferir sus cuentas libremente. Cada trabajador tendrá su propia cuenta de contribución y podrá hacer algunas operaciones básicas. Estas contribuciones pueden ser hechas por el trabajador, el patrón o alguna combinación de ambos, por ejemplo en Chile el trabajador aporta el diez por ciento de su salario para su cuenta de retiro; y para el caso de México, el régimen es tripartita: el patrón aporta el 70 por ciento, 25 por ciento el trabajador: y el restante 5 por ciento lo aporta el Estado, más una cuota social.

Este pilar privado provee la mayor parte de los ingresos en el retiro del trabajador. El Estado, para mantener el valor del dinero, debe limitar las salidas de esas cuentas, para que con ello se obtenga un mayor beneficio en el momento del retiro.

**EL PILAR VOLUNTARIO.-** Un ingreso extra puede ser explicado por el pilar voluntario, el cual abastece de un mayor ingreso al retiro para quienes así lo deseen. Voluntariamente los ahorros de los trabajadores pueden tener mayores regresos de capital y menores riesgos de disminución en el riesgo para los trabajadores en el momento del retiro.

**ESQUEMATICAMENTE EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES QUEDÓ DE ESTA MANERA:**



## ¿QUE SON LAS AFORES?

Las Administradoras de Fondos para el Retiro no son una idea novedosa y primitiva de nuestro país, ya que hace poco más de 15 años, aparecieron en Chile como un proyecto que no sólo buscaba crear un sistema de pensiones más equitativo, si no que también pretendía establecer un mecanismo capaz de fortalecer el ahorro interno y la generación de actividades productivas.

Las AFORES son instituciones financieras privadas, públicas o sociales, encargadas de individualizar y administrar las cuotas del seguro de retiro, cesantía y vejez y aportaciones al INFONAVIT (Instituto Nacional de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores), e invertir estos fondos por conducto de sociedades de inversión especializadas (SIEFORES), las cuales son sociedades de inversión especializadas en fondos de retiro, a cambio del cobro de las comisiones que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), la cual es una autoridad que depende de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y es encargada de autorizar, regular y vigilar a las AFORES y SIEFORES, por lo tanto conocerá cualquier reclamo de trabajadores o patronos contra estas empresas.

Estas administradoras de fondos para el retiro, basan su principal objetivo en administrar clara y profesionalmente las cuentas individuales de cada trabajador, es decir de las cuotas y aportaciones voluntarias del trabajador y/o del patrón, además de que tienen la obligación de entregar estados de cuenta de las mismas, así como de los rendimientos obtenidos, para que al momento de retirarse puedan disfrutar de una mejor pensión.

En el caso de México, las AFORES tienen por lo menos cuatro características fundamentales:

1. Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propios.
2. Administran de manera habitual y profesional, los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual.
3. Cuentan con la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro (CONSAR).
4. Sujetan su contabilidad, información, publicidad y sistemas de comercialización a lo dispuesto en la *Ley de los sistemas de ahorro para el retiro*.

Al quedar el seguro de pensiones en manos particulares por la privatización del Sistema de Pensiones en México, las aportaciones del trabajador acumuladas durante su vida laboral, en las Administradoras de fondos para el Retiro (AFORES), servirán para que al momento de su retiro compre una renta vitalicia, la cual le otorgará un pago mensual garantizado por la aseguradora que él haya elegido.

Las rentas vitalicias serán como cualquier otro tipo de seguro, donde la prima que se conocerá como monto constitutivo, corresponderá al saldo del afiliado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las siglas de **AFORES**, quieren decir Administradoras de Fondos para el Retiro, las cuales surgen del nuevo **sistema** de pensiones **SAR** (Sistema de Ahorro para el Retiro), las cuales tienen que ser autorizadas por la **CONSAR** (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro), además de la junta de gobierno, así como de los representantes de los sectores obrero y empresarial, las cuales requieren, para obtener la autorización, de:

- Contar con un capital de 25 millones de pesos más 4 para sus respectivas Sociedades de Inversión de Fondos para el Retiro (**Siefores**)
- Contar con reservas técnicas por 25 millones adicionales.

De acuerdo a la legislación actual, se puede establecer una AFORE, por parte de las personas físicas o morales mexicanas que cuenten con el 51% como mínimo del capital social, además de que también pueden ser creadas por instituciones filiales del exterior.

Las Afores que hayan sido autorizadas, pelearán por un mercado de 3,700 millones de dólares anuales en los próximos 10 años.

Además las administradoras tendrán un mercado potencial que asciende a 9.1 millones de trabajadores que cotizan actualmente en el IMSS.

Las AFORES autorizadas tendrán que limitarse a un máximo de 17% del mercado, tal como lo estipula la legislación. Esto sólo durante los primeros cuatro años que establece la legislación. Con la finalidad de evitar prácticas monopólicas.

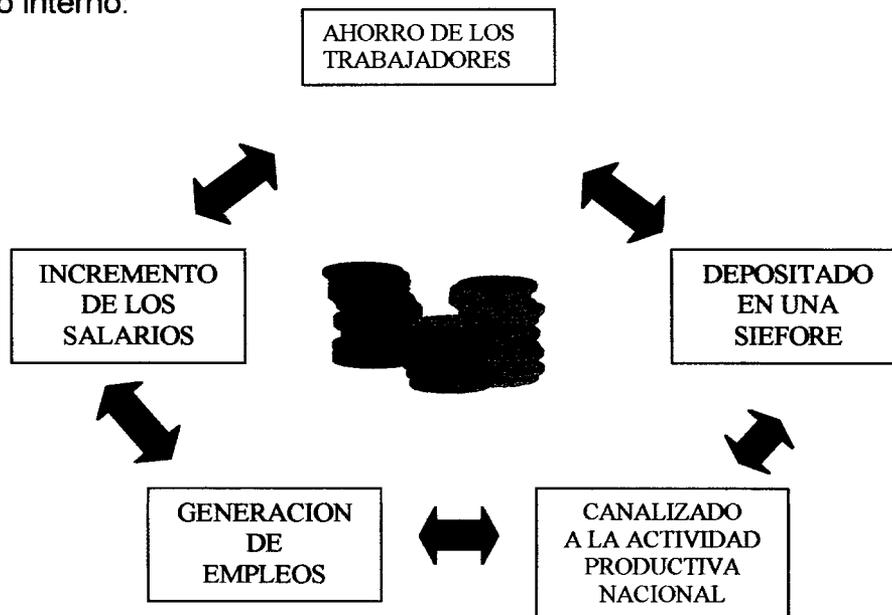
Se estima además que el mercado de AFORES representaría el 6% del PIB y se espera que contribuya para que el ahorro interno alcance entre el 24% y 25% de la economía en el año 2000.

Estas entidades financieras (AFORES), se dedicarán de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuotas individuales del trabajador y canalizar los recursos de las subcuentas que la integran en los términos de las leyes de seguridad social, así como administrar a las sociedades de inversión.

Ley del SAR. Art. #18

La intención del cambio estructural al sistema de jubilación se vio diferida por las disposiciones de los artículos transitorios, que establecen que los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la nueva Ley, así como sus beneficiarios, al momento de cumplirse los supuestos legales para el disfrute de cualquiera de las pensiones, podrán optar por acogerse a beneficio de dicha Ley o al sistema de pensiones establecido en el nuevo ordenamiento.

Así gracias al nuevo sistema de pensiones, se crea un círculo virtuoso del ahorro interno:



Para poder alcanzar estos objetivos es necesario que las AFORES cumplan con las siguientes funciones:

- ❖ Abrir operar y administrar las cuentas individuales de los trabajadores
- ❖ Recibir del IMSS las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales, así como las aportaciones voluntarias de los trabajadores y los patrones.

- ❖ Individualizar las aportaciones y rendimientos de las cuentas.
- ❖ Invertir los fondos en sociedades de inversión especializadas
- ❖ Enviar estados de cuenta e información al domicilio que los trabajadores le hayan indicado
- ❖ 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 las rentas vitalicias o seguros de sobrevivencia.

Esta administración de fondos y el llevar a cabo un control individualizado de cada trabajador, genera algunos costos por lo cual, estas administradoras cobrarán una comisión para poder llevar a efecto la administración, la cual será pagada por los mismos trabajadores las cuales:

a) No se pagarán con un desembolso inmediato en efectivo: Las comisiones se cobrarán contra la aportación obrero-patronal que llega a la AFORE, lo cual quiere decir que a las aportaciones se les restará el importe de las comisiones

b) La ley no fijará ni máximos ni mínimos de cobro: Los ahorros en economías de escala podrán obtenerlos los trabajadores, ya ahora que existe un mercado y su respectiva competencia, las compañías serán las que establezcan las tarifas. Si una AFORE introduce avances tecnológicos, el beneficio alcanza a los trabajadores cuentahabientes. Si la tarifa fuera fija, el ahorro se lo quedarían los dueños de la AFORE.

c) La ley y el reglamento permiten el cobro de comisiones por aportación o sobre saldos o la combinación de ambas: La AFORE como cualquier empresa necesita tener ingresos para poder cubrir sus gastos y la rentabilidad de sus accionistas. Para esto cada AFORE elaboró un plan financiero interno para recuperar las cuantiosas inversiones que representa el nuevo sistema de pensiones.

El IMSS continuará los trámites para otorgar las pensiones, una vez autorizadas éstas, el pensionado podrá elegir una aseguradora para contratar su seguro de renta vitalicia, haciéndolo saber al Instituto. Con esta información el IMSS mandará a esa compañía de seguros, los recursos provenientes de la prima y a partir de esa fecha en adelante, la aseguradora deberá pagar con puntualidad la renta que corresponde al pensionado.

Al firmar el trabajador el contrato con la aseguradora por este tipo de cobertura, perderá de manera irrevocable la propiedad de sus recursos y las compañías de seguros, por su parte, asumirán el riesgo financiero y el de sobrevivencia del pensionado y su familia.

Los primeros pensionados en el marco de la nueva Ley del Seguro Social lo serán por invalidez o muerte, ya sea por riesgo de trabajo o cualquier otro y se seguirán manejando las pensiones por riesgo de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía y vejez.

Cabe hacer mención que si un trabajador opta por una AFORE privada para el manejo de su cuenta individual no pierde el derecho a las prestaciones que otorga el IMSS. Pues únicamente ha trasladado el manejo de su pensión a una institución distinta y, en consecuencia se mantienen los derechos a: asistencia médica, consulta externa, guarderías, y todos aquellos que involucren los beneficios de la pensión.

De esta manera el respeto a los derechos adquiridos está garantizado, ya que los cambios en los ramos del IMSS permitirán que esta institución continúe prestando el servicio a los trabajadores aunque no maneje su fondo de pensión. De esta manera, el Instituto continuará prestando servicios médicos, sociales a todos y cada uno de sus asegurados, con el compromiso de mejorar dichos servicios a corto plazo.

## **CONSAR**

Al ver las características de las AFORES destaca la participación de la CONSAR. Esta institución, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del gobierno en general, que tiene como fin encargarse de la coordinación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro y de los participantes en los mismos, este organismo cuenta con una serie de facultades que deben ser consideradas para lograr el pleno conocimiento del sistema de pensiones.

En el caso de las AFORES, la CONSAR es el organismo encargado de otorgar, modificar o revocar las autorizaciones de operación, al tiempo que tiene la capacidad para supervisar y sancionar a aquellas que por alguna razón, hayan violado las leyes o las disposiciones. Así la creación de esta instancia, no solo garantiza el adecuado manejo de los ahorros de los trabajadores, si no también impide el uso de información privilegiada y los malos manejos por parte de las AFORES.

Como instancia reguladora y supervisora de las AFORES y de las SIEFORES, debe ser analizada a fin de determinar su participación y responsabilidades para poder comprender el nuevo sistema de pensiones, las principales facultades de la CONSAR son:

1. Regular, por medio de disposiciones de carácter general, la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, así como la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones. De igual forma, la CONSAR norma la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la administración pública federal, los institutos de seguridad social y los participantes del sistema.
2. Expedir las disposiciones generales a que habrán de sujetarse los participantes en el sistema de ahorro para el retiro, en lo referente a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los mencionados sistemas.
3. Emitir, en el ámbito de su competencia, la regulación prudencial que regirá a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.
4. Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a las AFORES y a las SIEFORES de acuerdo con lo referido por la *Ley de los sistemas de ahorro para el retiro*.
5. Realizar la supervisión de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.
6. Imponer multas y sanciones a los participantes en el sistema cuando incurran en infracciones o contravengan las disposiciones normativas

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), sancionará con fuertes multas a las AFORE que canalicen dinero u otro tipo de obsequios para la afiliación de trabajadores, así mismo se hace hincapié en que una vez elegido alguna AFORE, los trabajadores tendrán el derecho de o la opción de cambiar de AFORE por lo menos una vez al año, o bien cuando las administradoras cambien sus costos y/o sus comisiones por el manejo de la cuenta individual.

Es importante destacar que dadas estas características, la COSAR muestra una de las facetas más interesantes de la nueva forma de participación del gobierno en la seguridad social y es aquella que marca el fin del control y el monopolio estatales para dar paso a las actividades de supervisión y regulación.

Dentro de las atribuciones de la CONSAR se encuentra la creación y operación de dos comités de gran importancia para el buen funcionamiento del sistema y son, el **comité de análisis de riesgos**, cuyo principal objetivo es establecer los criterios y lineamientos para la valoración de los peligros que pueden tener los valores que integrarán la cartera de las SIEFORES. Así gracias a la intervención de este comité, las sociedades de inversión no podrán correr grandes riesgos con los fondos de los trabajadores, y debido a esto se logrará, en el peor de los casos, que las pensiones mantengan su poder adquisitivo. Ya que la posibilidad de una especulación de alto riesgo y sin límites ha sido cancelada en beneficio de los propietarios de las cuentas individuales.

Las labores de este organismo estarán respaldadas por un segundo comité, o sea el **comité de valuación**, el cual estará dedicado a la valuación de los documentos y los valores susceptibles de ser adquiridos por las SIEFORES, así la intervención de este comité posibilita que ninguna sociedad de inversión pueda colocar los recursos de las cuentas individuales en documentos o valores cuyo rendimiento no haya sido previamente evaluado, con lo cual se refuerza la seguridad del patrimonio de los trabajadores.

Así gracias a la CONSAR, los trabajadores cuentan con una instancia que, aunada al IMSS, busca la defensa de sus derechos como asegurados y propietarios de cuentas individuales. Efectivamente, cuando los patrones no cumplan con las obligaciones que les impone la ley, sus empleados podrán acudir al IMSS; y cuando alguna AFORE o SIEFORE no responda ante sus reclamos tienen el derecho de solicitar la conciliación y arbitraje de la CONSAR.

La legislación actual establece que el procedimiento de conciliación y arbitraje, mediante el cual la CONSAR conocerá y atenderá las reclamaciones que formulen los trabajadores o sus patrones en contra de las instituciones de crédito o de las AFORES, conservará la naturaleza tutelar de los intereses de los propietarios de las cuentas individuales, al establecer la suplencia de la deficiencia en sus inconformidades.

Así mismo se prevé que tanto las instituciones de crédito como las AFORES deberán sujetarse al procedimiento de conciliación. De esta manera, se robustece la protección del procedimiento en tanto que se permite que los patrones puedan acudir ante la CONSAR para presentar sus reclamaciones; así la CONSAR fungirá como árbitro en todos los casos, previniéndose la aplicación de sanciones a las entidades que incumplan los convenios o acuerdos dictados por la comisión.

La CONSAR a auditado a cada una de las AFORES para verificar que tienen la capacidad operativa necesaria para lograr la administración de las cuentas individuales de los trabajadores, otorgándoles la certificación correspondiente. Así mismo la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, dio a conocer la estructura actualizada de las comisiones de las administradoras de fondos, las cuales comenzaron a cobrarse después de transcurridos 60 días naturales a partir de que fuera publicada la modificación respectiva en el diario Oficial de la Federación.

La creación de este organismo no debe sorprendernos, ya que prácticamente en todos los países donde se han implementado sistemas de este tipo, el gobierno crea una instancia regulativa y de supervisión que garantice su buen funcionamiento, con lo cual cambian los elementos de la ecuación de la seguridad social, ya que antes, ella correspondía casi por completo al Estado y hoy, el Estado sólo interviene como un órgano regulador.

Cuando alguno de los titulares de la cuenta individual presenten cualquier reclamación a la AFORE se tiene ya contemplado de acuerdo a la CONSAR, que los trabajadores tienen derecho a presentar sus inconformidades directamente a la institución que administra su fondo de pensión y en caso de no obtener una respuesta satisfactoria, puede presentar sus reclamos ante la CONSAR.

### **SUPERVISION DE LA CONSAR**

- 1)OPERATIVA:
- Registro de los trabajadores en la AFORE
  - Modificación de registros
  - Traspasos y unificaciones
  - Aportaciones
  - Administración de cuentas individuales
  - Retiros

- 2)CONTABLE
- Capital social mínimo exigido
  - Reserva especial
  - Aportaciones
  - Traspasos y unificaciones
  - Saldos de las subcuentas
  - Retiros
  - Compra y venta de valores

- 3)BURSATIL Y FINANCIERA
- Compra y venta de valores
  - Régimen de inversión
  - Análisis de riesgo
  - Valuación

Por último, la CONSAR tiene facultades para prevenir el uso indebido de información privilegiada, debido a que podría ser usada para la inversión que realizaran las SIEFORES, en beneficio de los especuladores bursátiles, sino para bien de los trabajadores y la sociedad en sí.

Para la autorización de las AFORES, se reunieron las autoridades financieras y representantes de los sectores obrero y empresarial, para el análisis de cada una de las administradoras, para así poder dar la certificación y la autorización correspondiente para que puedan iniciar de inmediato sus campañas publicitarias.

A partir del primer día de julio de 1997, el patrón comenzó a entregar a una institución bancaria o al IMSS las cuotas que le corresponda enterar por cada uno de sus trabajadores. Para esto, sólo debe cubrir el importe que señale en los formatos que previamente le entregará el Instituto. Así sus compromisos con el nuevo sistema de pensión terminan en el preciso instante en que cubrió su participación.

Una vez que se haya recibido el dinero, el IMSS informará de lo recaudado a la base nacional de datos del SAR (PROCESAR), cuyos integrantes registrarán el ingreso y confirmarán a la AFORES la llegada de los fondos de sus clientes. Por su parte el Banco de México reunirá los recursos en una cuenta concentradora y entregará los montos que correspondan a las AFORES a fin de que ellas los registren en la cuenta individual del trabajador y los inviertan, por medio de una SIEFORE, para garantizar los rendimientos que los protegerán de la inflación.

El último eslabón de la cadena lo ocupan las actividades productivas y generadoras de empleo que reciben los beneficios del ahorro interno.

A pesar de que las AFORES tienen una estructura casi idéntica, cada una de ellas tiene su propio sistema de cobro de comisiones por el manejo de la cuenta individual. La actual legislación contempla tres formas de cobro por estos servicios:

- ❖ Sobre flujo de cuotas
- ❖ Sobre saldo de cuenta
- ❖ Mezcla de ambas

## **FLUJO DE CUOTAS:**

Para comprender el pago de comisiones sobre el flujo de cuota veremos el siguiente ejemplo: Si un trabajador recibe un salario mensual de \$10,000 como salario base de cotización – el cual es el salario base de aportaciones que se integra con los pagos 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 –, se tomará en cuenta de acuerdo con la actual legislación se desglosará el 6.5%, se tiene como resultado una aportación de \$650. Sobre esa cantidad la AFORE cobrará la comisión del siguiente ejercicio, la cual puede ser de hasta 25%, es decir de \$162.50. con lo cual el trabajador habrá realizado un depósito neto a su cuenta individual de \$487.50

## **SALDO DE CUENTA INDIVIDUAL**

En el caso de las comisiones de la cuenta individual el ejemplo sería como sigue:

Si un trabajador tiene depositado en su cuenta \$100,000 y ha obtenido intereses por \$25,000 y posee por lo tanto un saldo de \$125,000, sobre los cuales la AFORE le cobrará una comisión de 25% y, como resultado de esto, su saldo final será de \$93,750.

## **MEZCLA DE AMBAS:**

Una tercera variante, que resulte de las mezcla de las dos anteriores, se da el cobro sobre los rendimientos, es decir, la AFORE sólo hará efectiva su comisión tomando en cuenta los intereses que se hayan abonado a la cuenta individual. Las cifras de este sistema son muy interesantes: Si el trabajador ha depositado en su cuenta \$100,000 y ha recibido intereses por \$25,000, la AFORE le cobrará una comisión de 25% solo sobre estos últimos, con lo cual su saldo final será de \$118,750.

Las AFORES sólo podrán cobrara a los trabajadores las comisiones con cargo a sus cuentas individuales y alas aportaciones voluntarias, una vez efectuados los movimientos de individualización.

Si por alguna razón la CONSAR autoriza el incremento del monto de las comisiones, el trabajador tendrá el derecho a cambiar de AFORE para incorporarse a aquella que le ofrezca menores costos de manejo, sin tener que pagar nada por realizar este cambio. Asimismo los propietarios de la cuenta individual pueden cambiarse de AFORE una vez al año, lo cual les permite cambiar a la mejor opción que se les ofrezca por parte del sistema financiero. Se trata de emplear la competencia y el libre mercado en beneficio de los trabajadores.

## **ADMINISTRADORAS DE FONDOS AUTORIZADAS POR LA CONSAR**

- **ATLANTICO-PROMEX**
- **BANAMEX**
- **BANCOMER**
- **BANCRECER-DRESDNER**
- **BANORTE**
- **BITAL**
- **CAPITALIZA**
- **CONFÍA-PRINCIPAL**
- **GARANTE**
- **GÉNESIS**
- **INBURSA**
- **PREVINTER**
- **PROFUTURO-GNP**
- **SANTANDER MEXICANO**
- **TEPEYAC**
- **SIGLO XXI (IMSS)**
- **ZURICH**

Estas AFORES autorizadas comenzaron a partir de la autorización de la CONSAR, a realizar sus campañas publicitarias, mientras que la afiliación se inició hasta la primera semana del mes de febrero de 1997, las cuales trataran de pelearse un mercado de casi 9.1 millones de trabajadores que cotizan actualmente en el IMSS.

De la regulación de las 17 AFORES autorizadas, la CONSAR supervisará diariamente su comportamiento para salvaguardar los intereses de los trabajadores y en caso de una lejana quiebra, o que la AFORE no obtenga las cuentas suficientes para operar, los recursos estarán protegidos por la diferencia patrimonial entre el capital de la administradora y el ahorro del trabajador, ya que éste se canaliza por medio de una sociedad de inversión.

Esto quiere decir que la AFORE nunca tendrá físicamente recursos porque inmediatamente se destina a inversión productiva, mediante la adquisición de títulos emitidos por empresas públicas y privadas que estarán depositadas en una central.

Tratarán de absorber o de captar un mercado de 3700 millones de dólares anuales durante los próximos diez años, pero estarán limitadas a absorber un máximo del 17% del mercado, esto va de acuerdo a la legislación establecida a la cual se someten las AFORES.

En el primer año de operación de las administradoras de fondos se espera que los diez millones de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), aporten 32 mil millones de pesos, sin contabilizar los rendimientos que contribuirán a elevar el ahorro interno necesario para el desarrollo del país. Considerando además que el monto acumulado a partir de 1992 al 5 de marzo en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es de 85,673 millones de pesos, que los trabajadores podrán traspasar a su AFORE; de ese monto, 38,827 millones pertenecen a la subcuenta para retiro y 46,846 millones a la subcuenta de vivienda.

Se estima que el mercado de las AFORES representará el 6% del Producto Interno Bruto y se espera que contribuya para que el ahorro interno alcance entre el 24% y 25% de la economía para el año 2000.

Están obligadas a ofrecer por lo menos un rendimiento anual del 2%, ya descontada la inflación.

Para la operación correcta de las AFORES, se creó la Asociación Nacional de Afores, la cual realizó un código de ética para el buen funcionamiento de éstas, el cual vigilará que el sistema de pensiones opere de la mejor manera, mediante el intercambio de información y mediante de la defensa de los intereses comunes de cada uno de los agremiados, además intentará dar la suficiente información para hacerle más transparente el sistema a los trabajadores para que entiendan mejor los beneficios que recibirá con este nuevo esquema, además de que servirá para recibir cualquier tipo de queja que se tenga acerca del funcionamiento de las Afores y de sus promotores.

Dentro de las actividades que realizarán las Afores se encuentra la de tramitar las credenciales de afiliación al IMSS, mediante un convenio con el mismo, ya que el 25% de los trabajadores no cuentan con su credencial de afiliación, lo cual ayudará al buen funcionamiento del sistema de pensiones.

La AMAFORE (Asociación Mexicana de AFORES) propone que se canalice más de la mitad de los 80,000 millones que se estima se habrán acumulado en un año, hacia la iniciativa privada, con esta propuesta se estima que el 90% en valores del gobierno e ir incrementando la inversión en valores de empresas, 10% cada bimestre hasta llegar al 60% para el sector privado y 40% en valores del gobierno.

Recordemos que la SIEFORE es una Sociedad Anónima y los riesgos los corre el accionista-trabajador, el cual no tiene ni voz ni voto en la administración de sus ahorros.

Durante el primer año solo habrá una Siefore para todas las AFORES autorizadas y ésta SIEFORE solo podrá invertir en una canasta de instrumentos de renta fija tales como Cetes, dólares, bonos del gobierno, etc. . Y no de los considerados de renta variable como el invertir en papel comercial en la Bolsa Mexicana de Valores; sin embargo en el segundo año ya podrán autorizarse mas Siefores y se podrá de manera directa, indicarle a la Siefore en que tipo de instrumentos invertir (renta fija o renta variable o una combinación de ambas).

También la ley prevé que la Siefore o Siefores que en el futuro se autoricen no podrán invertir en ningún tipo de instrumento fuera del territorio nacional; ya que como se dijo lo que se pretende es promover el ahorro interno, ya que es una de las formas que tienen el país para poder financiar sus operaciones globales o internacionales.

Uno de los resultados de esa investigación y de los estudios realizados en nuestro país, permitió la implantación del **SAR** (Sistema de Ahorro para el Retiro), el cual fue el primer intento por modificar la estructura de la seguridad social. Esto surge debido a la gran problemática que representaba la situación financiera del IMSS, la cual se agravaba con el transcurso del tiempo y sin poder darle solución, así apartir de los estudios realizados se logra modificar la ley del IMSS en algunos aspectos como:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía y Vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

## **RIESGOS DE TRABAJO**

A los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su actividad laboral, se les denomina riesgos de trabajo, y se considera accidente de trabajo a toda la lesión orgánica, perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte del trabajo, se considera al estado patológico derivado de una acción continua que tenga su origen en el trabajo.

Los riesgos de trabajo pueden provocar al trabajador una incapacidad temporal, lo cual significa que por un accidente o enfermedad laboral, se vería imposibilitado de manera parcial o total para desempeñar su trabajo por algún tiempo; una incapacidad permanente parcial, que le ocasionaría disminuir sus capacidades o aptitudes para trabajar y la incapacidad permanentemente total, la cual se entiende como la pérdida de las aptitudes del trabajador, imposibilitando definitivamente para desempeñar cualquier trabajo.

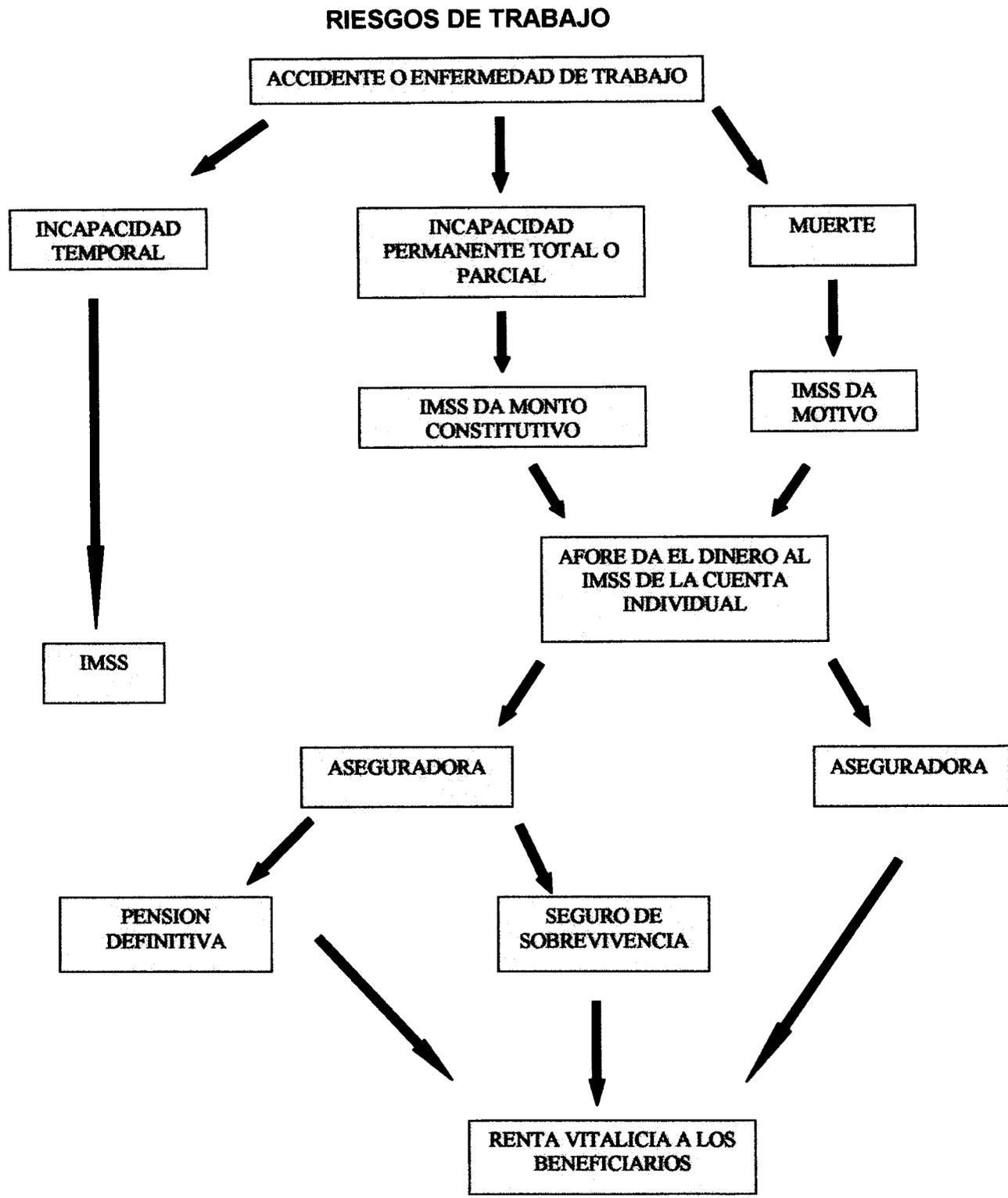
El nuevo sistema de pensiones también contempla la posibilidad de que las incapacidades por accidentes o enfermedades no sean totales, si la incapacidad permanente es superior al 50% el trabajador recibirá por parte de la cía. De seguros que haya elegido, una pensión calculada de acuerdo con la tabla de evaluación contenida en la Ley Federal del Trabajo.

La incapacidad temporal seguirá siendo pagada por el IMSS, y si la incapacidad permanente parcial es superior a 50%, el trabajador recibirá una pensión otorgada por la aseguradora que haya elegido, y cuando a un individuo se le declare la incapacidad permanente total recibirá una pensión definitiva equivalente al 70% del salario por la contratación de su renta vitalicia.

Así mismo, el incapacitado puede contratar también un seguro de sobrevivencia con una compañía de seguros, para que en caso de su fallecimiento se cubra a sus beneficiarios.

El seguro de sobrevivencia proporciona una renta a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecer éste por un riesgo de trabajo, con la condición de haber cotizado antes del siniestro, cuando menos 150 semanas; pero de acuerdo con la nueva Ley del IMSS, si un asegurado que se le haya declarado incapacidad permanente total o parcial se rehabilita, dejará de tener el derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora.

En este caso la aseguradora le devolverá al IMSS y a la AFORE el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cumplir. La AFORE abrirá nuevamente la cuenta individual del trabajador con esos recursos devueltos.



Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual mayor a la requerida para contratar renta vitalicia o seguro de sobrevivencia, podrá optar por retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual o por contratar una renta vitalicia por una suma mayor o también aplicar el excedente al pago para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Las personas en condición de tener un seguro de renta vitalicia podrá contar con la asesoría de un agente especializado de la aseguradora de su agrado. Estos intermediarios se encargarán de la promoción y venta de tales productos, siendo antes autorizados por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

La cuota a pagar en este ramo dependerá de la propia siniestralidad de cada empresa. Se pagará en este ramo un mínimo más la siniestralidad real ocurrida. Con excepción del año de inscripción de una nueva empresa, desaparecen las clases de riesgo. El cambio de cuotas afectará a partir de 1998 con la experiencia de 1997.

Se proporciona la fórmula para calcular las primas a pagar de acuerdo a la experiencia de cada empresa ocurrida en la experiencia anterior. Las empresas tienen la obligación de revisar anualmente su siniestralidad para ajustar su cuota, pero curiosamente se establece que la modificación hacia arriba o hacia abajo no podrá ser mayor en una proporción del 0.01% del salario base de cotización, con respecto a la del año anterior.

## **SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

Se crea la afiliación familiar y voluntaria de trabajadores, que no están en el IMSS, al seguro de salud para la familia, pagando una cuota familiar de \$135.00 mensuales.

Se intentó establecer el sistema de revisión de cuotas en este ramo para las empresas que así lo desearan. Sin embargo, esta iniciativa no fue aprobada, conservándose la redacción anterior que permite la reversión de manera discrecional, sin embargo. Las autoridades del IMSS han manifestado su disposición a que el artículo anterior sea realmente aplicado en los casos que convenga, para lo cual están preparando la reglamentación correspondiente.

Por lo que respecta a las cuotas en este ramo, se establece una nueva estructura. Como el costo de los servicios médicos no depende del nivel de ingresos del derechohabiente, se establece el concepto de cuota fija, al igual que lo que se usa en otros países. Por lo tanto la cuota para salarios de hasta 3 veces el salario mínimo, se define:

- El patrón tendrá una aportación fija mensual del 13.9% del salario mínimo (\$84.00 mensuales por cada asegurado actualmente).
- El gobierno tendrá una cuota fija mensual del 13.9% del salario mínimo por trabajador.

Para salarios superiores a 3 veces el salario mínimo, la cuota obrero-patronal será del 8% del salario excedente( 6% el patrón y 2% el trabajador).

Si bien se ha publicado que las nuevas cuotas no se modificarán con cargo al patrón, al establecerse la cuota fija, en el caso del personal con salario mínimo se cubrirá como cuota el 13.9% del salario mínimo vs el 8.75% que pagaba en la ley anterior.

Esto es importante particularmente para aquellos patrones que inscriben a sus trabajadores con el salario mínimo.

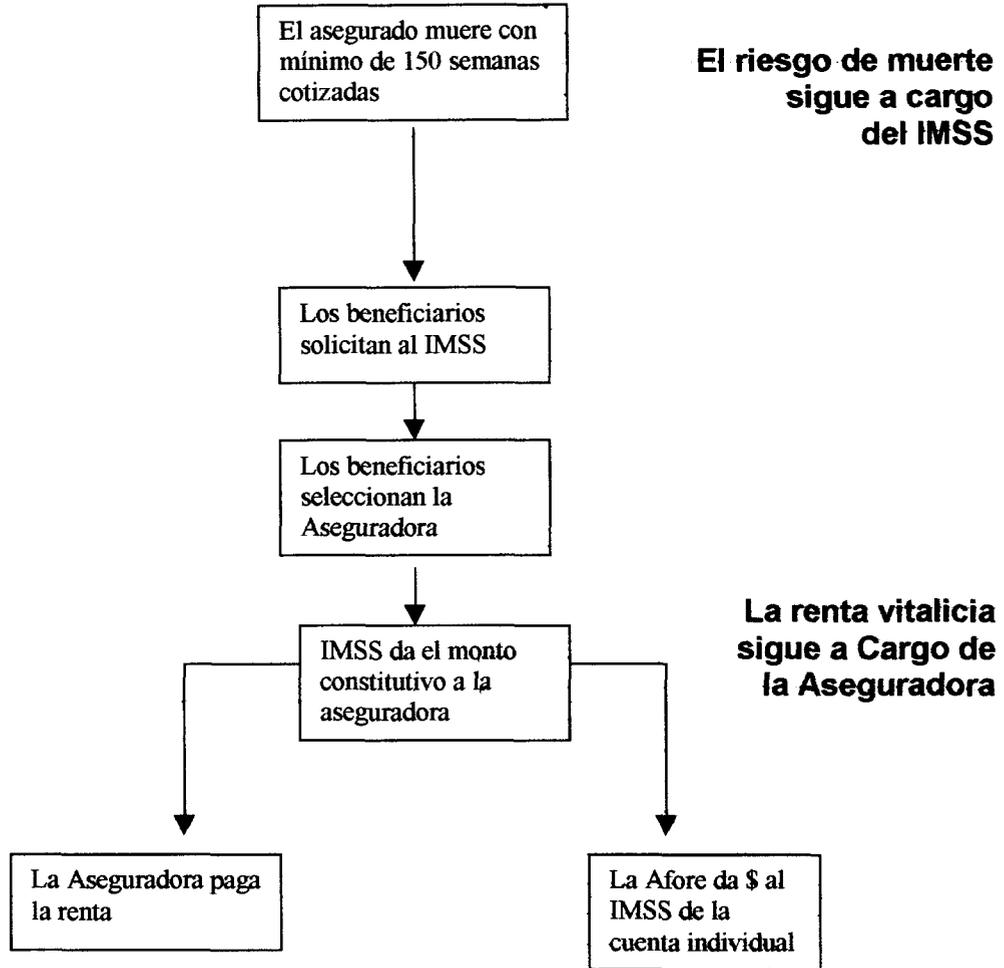
## **INVALIDEZ Y VIDA**

La invalidez, es un daño físico o mental derivado de una enfermedad o accidente no profesional que impide que el asegurado procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de las percepciones habituales que recibió durante el último año.

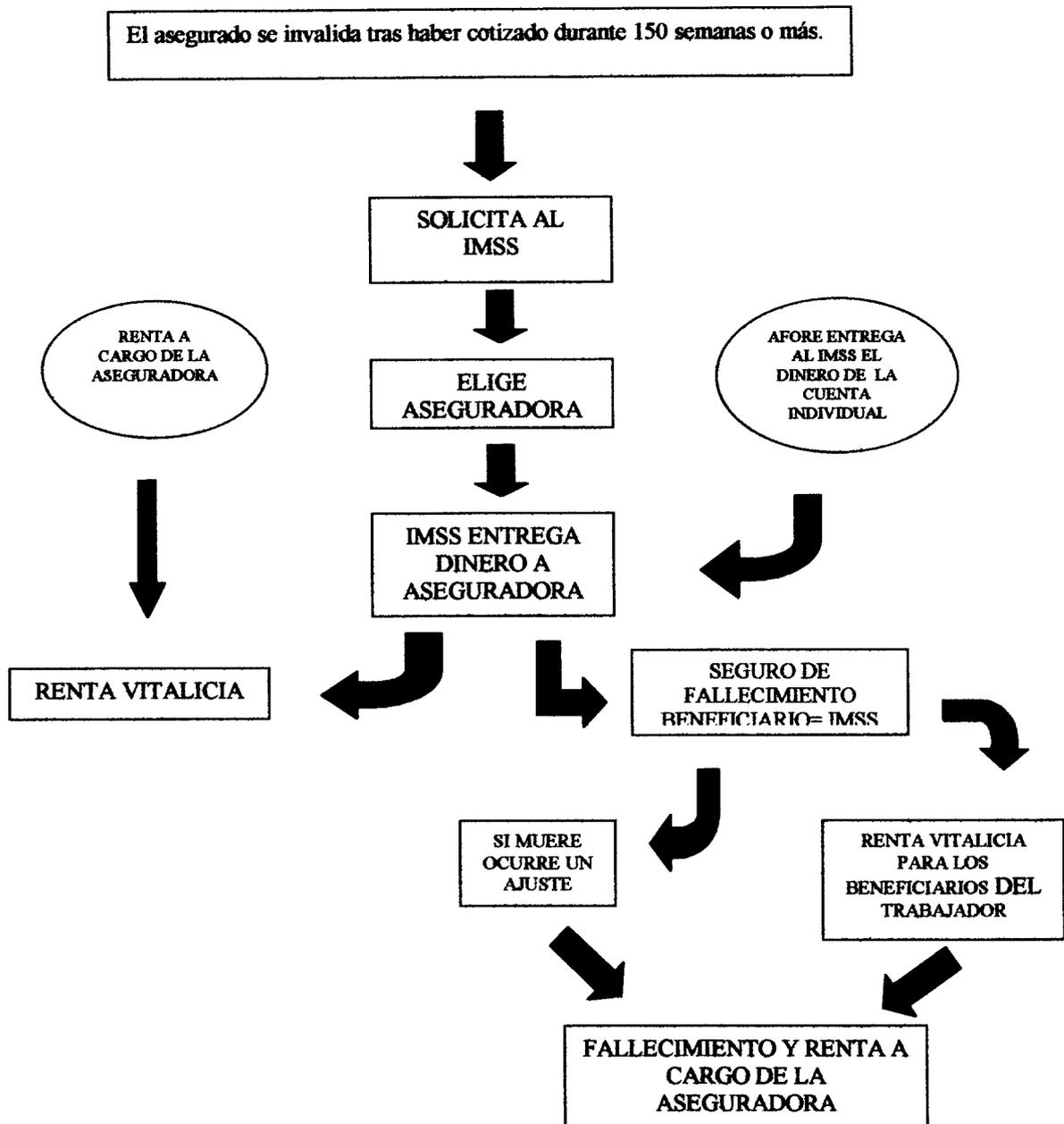
En este ramo que comprende las prestaciones contingentes, amén de las posibilidades de contratar el pago de las pensiones en una compañía de seguros privada, lo relevante es la modificación a los requisitos para gozar de los beneficios de invalidez.

En la iniciativa se proponía que para gozar de la pensión de invalidez, si esta fuera menor al 75% se requeriría de 500 semanas cotizadas, en vez de las 150 de la Ley anterior, sin embargo al pasar por las Cámaras para su aprobación este requisito quedó en 250 semanas.

## PROCEDIMIENTO EN CASO DE FALLECIMIENTO



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE INVALIDEZ



## **RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ**

Este es el ramo donde se presenta la posibilidad de un cambio estructural, que si bien no fue instrumentado en su totalidad, si establece las bases para su reforzamiento en el futuro.

El seguro de cesantía y vejez, supone una pensión garantizada de por lo menos un salario mínimo mensual del Distrito Federal, la cual se actualizará de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, par lo cual este nuevo sistema establece los requisitos siguientes:

✓ **CESANTÍA:**

Tener 60 años cumplidos  
Tener 1250 semanas cotizadas.

✓ **VEJEZ:**

Tener 65 años cumplidos  
Tener 1250 semanas de cotización.

El fondo para retiro en edad avanzada y vejez busca proteger el futuro de los trabajadores afiliados al IMSS, al garantizar un retiro más justo, acorde con su vida laboral y viable financieramente. En él se consideran las provisiones necesarias para darle protección en el caso de quedar imposibilitado para seguir trabajando. Para acceder a este beneficio, el trabajador debe cumplir con los requisitos de edad y semanas de cotización. Además puede tener dos opciones: una es la renta vitalicia, mediante la elección de una aseguradora; y la otra es mediante un retiro programado, llevándose acabo mediante una AFORE.

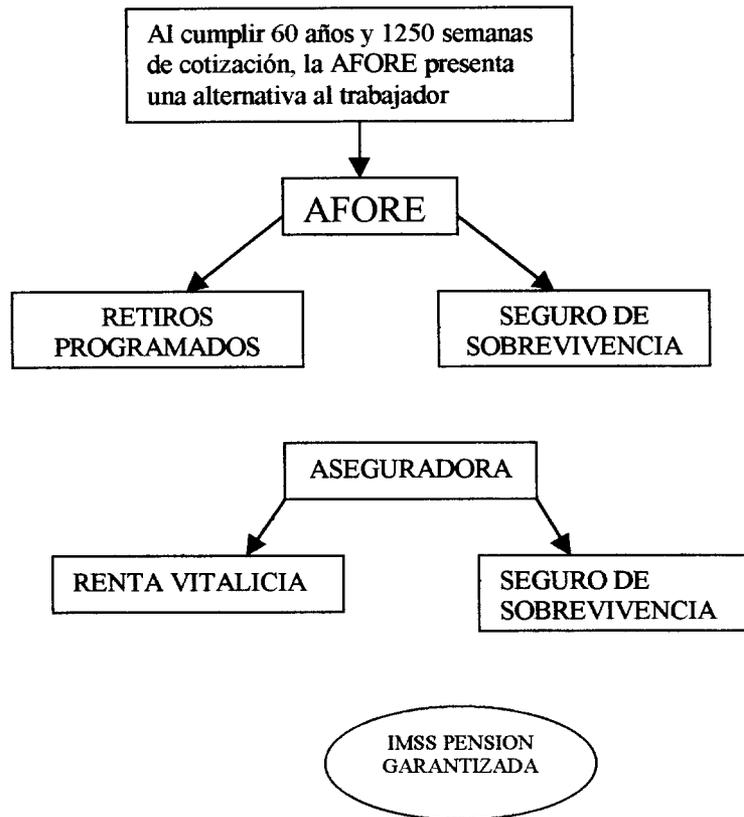
Si el trabajador optó por el retiro programado obtendrá una pensión que resultará del fraccionamiento del total de los recursos acumulados en su cuenta individual. Es decir, cada año se calculará una cifra que, dividida entre doce, constituirá la pensión mensual. Esta modalidad deberá ser contratada por el trabajador con la Afore que maneja sus recursos.

En cambio si se optó por una renta vitalicia, el trabajador deberá contratar los servicios de una compañía aseguradora a fin de garantizar un pago periódico desde el momento de iniciar su vida como jubilado y hasta su fallecimiento.

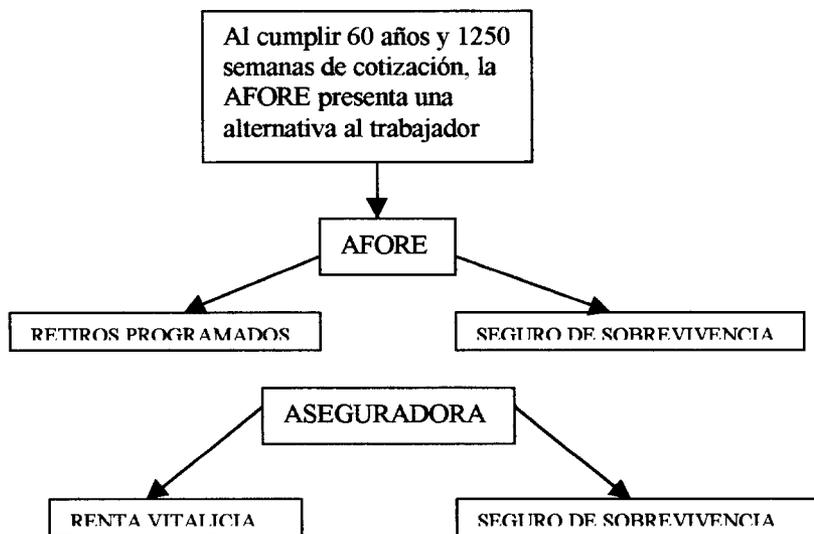
En términos generales, ambas opciones podrían visualizarse a través de un pequeño diagrama de flujo, con la finalidad de resumir esto y que quede claro.

## CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

### CESANTÍA



### VEJEZ



Vale la pena señalar que los trabajadores se pueden jubilar antes de la alcanzar la edad establecida, siempre y cuando el monto de su pensión en el sistema de renta vitalicia sea superior a 30% a la garantizada y sea cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

En el caso cuando un trabajador no reúne los requisitos necesarios para acceder a estas variantes, o cuando su pensión es mayor a la garantizada, en el primer caso se podrá retirar el saldo de su cuneta individual en una sola exhibición al cumplir 60 años. Mientras que, en el segundo caso puede optar por recibir el excedente en una o varias entregas.

Por su parte, la situación de los trabajadores que cuentan con un fondo de pensiones privado, ya sea por decisión de su patrón o por su contrato colectivo de trabajo, también están contemplados en el sistema y tienen derecho a elegir ciertas modalidades.

Hasta el momento hemos analizado las características y los beneficios de la cuenta individual, lo cual resumiré en un pequeño diagrama.

<b>CUENTA INDIVIDUAL</b>	-AYUDA PARA MATRIMONIO	30 DIAS DE SALARIO
	-AYUDA EN CASO DE DESEMPLEO	75 DIAS DE SALARIO O 10% DEL SALDO DE LA SUBCUENTA DE RETIRO CESANTIA Y VEJEZ
	-AHORRO VOLUNTARIO	RETIROS SEMESTRALES
	-ADQUISICION DE VIVIENDA	SALDO DEL INFONAVIT
	-INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO	
	-CESANTIA Y VEJEZ	

La importancia del nuevo sistema de pensiones no puede reducirse a la cuenta individual, ya que las AFORES, las SIEFORES y la CONSAR, también tienen un gran peso, el cual debe analizarse con el mayor detalle posible. Sin el conocimiento del objetivo y el funcionamiento de estas instituciones, el trabajador no podrá realizar una correcta elección de la instancia que administrará y manejará su cuenta individual.

Con estas modificaciones en la estructura se pretende establecer las bases para el reforzamiento del futuro de los trabajadores, donde que al igual que el modelo chileno, el argentino, el colombiano y otros a nivel mundial, el propósito de establecer el concepto de cuenta individual, que en esencia modifica el sistema de financiamiento colectivo y de beneficio definido a otro de financiamiento individual y de costo definido.

El sistema genera la creación de grandes volúmenes de ahorro interno disponibles en el largo plazo, que en otros países ha permitido el refinanciamiento de la deuda interna, entre otras grandes ventajas. Para lograr esto, la nueva Ley estableció la formación de las cuentas individuales, las cuales estarán depositadas en las **AFORES** (Administradoras de Fondos para el Retiro).

Estas cuentas se integrarán con cuotas de retiro (SAR), cesantía y vejez, INFONAVIT aportaciones voluntarias, estas cuotas serán pagadas al IMSS, quien se encargará de asignarlas a las diferentes AFORES y las cuotas del INFONAVIT, al Instituto Nacional de la Vivienda.

A partir de la privatización de los fondos de pensión, se estableció la creación de las AFORES, las cuales se reglamentaron por medio de la **CONSAR** (comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro), en donde se señaló el funcionamiento del sistema y sobre todo quienes pasaron a formar parte de estas organizaciones de administración de fondos.

Con este nuevo sistema, el trabajador podrá optar, al momento de su la jubilación, dejar su dinero en la AFORE que haya elegido y programar rentar futuras hasta donde alcance su dinero o comprar una renta garantizada en una compañía de seguros privada, quien absorberá el riesgo de cumplir con las rentas establecidas.

Cada trabajador escogerá la AFORE que más convenga a sus intereses y podrá cambiarse después de un año. Uno de los cambios principales es el de los requisitos para la jubilación, donde se establecen un mínimo de 60 años de edad y 1250 semanas cotizadas para la jubilación anticipada y 1250 semanas y 65 años para la jubilación normal, en vez de las 500 semanas cotizadas que se requerían en ambos casos de la ley anterior, además se quería incrementar la edad de jubilación anticipada y normal de 62 y 67 años respectivamente, pero esa iniciativa fue denegada.

Este cambio evitará beneficiar como hasta ahora, al cotizante con pocos años de servicio y que alcanza rápidamente un alto beneficio. El Estado además garantizará una pensión mínima equivalente a un salario mínimo al igual que la ley anterior.

Al constituirse la cuenta individual con las aportaciones particulares por cada persona, quedan integradas las asignaciones familiares y la ayuda asistencial. Un cambio importante en las cuotas para el ramo de la jubilación es el que se incrementa el tope máximo de cotización para invalidez y vida, así como el de retiro, cesantía y vejez a 15 salarios mínimos al entrar en vigor la ley; este máximo se incrementará un mes por año durante diez años, hasta alcanzar 25 salarios mínimos en el año de 2007, así el Gobierno Federal aportará como cuota

social adicional a la cuenta individual de cada trabajador el 5.5% de un salario mínimo, lo equivalente al 0.55% para un sueldo de 10 salarios mínimos y 0.275% para 20 salarios mínimos, es decir un claro propósito social se orienta la contribución adicional al que menos gana como se muestra en la siguiente gráfica:

### APORTACIONES A LA CUENTA INDIVIDUAL

	PATRON	TRABAJADOR	ESTADO	TOTAL	CTA. IND.
1 SAL. MIN. CUOTA SOC.			5.5%	5.5%	
R.C.V.	3.15%	1.125%	0.225%	4.5%	
S.A.R.	2.00%			2.0%	12.00%
5 SAL. MIN. CUOTA SOC.			1.10%	1.10%	
R.C.V.	3.15%	1.125%	0.225%	4.50%	
S.A.R.	2.00%			2.00%	7.60%
10 SAL. MIN. CUOTA SOC.			0.550%	0.55%	
R.C.V.	3.15%	1.125%	0.225%	4.50%	
S.A.R.	2.00%			2.00%	7.05%
15 SAL. MIN. CUOTA SOC.			0.367%	0.37%	
R.C.V.	3.15%	1.125%	0.225%	4.50%	
S.A.R.	2.00%			2.00%	6.87%
20 SAL. MIN. CUOTA SOC.			0.275%	0.28%	
R.C.V.	3.15%	1.125%	0.225%	4.50%	
S.A.R.	2.00%			2.00%	6.78%

**R.C.V. = RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ**

**S.A.R. = SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

El trabajador que haya cotizado en el régimen anterior, tendrá derecho a que el IMSS le calcule ambos beneficios para que seleccione el que más le convenga.

Adicionalmente a esto, se establece que los derechohabientes que lleguen a la edad de pensionarse por Cesantía en edad avanzada y vejez bajo la vigencia de la nueva ley, pero que opten por los beneficios de pensiones regulados por la Ley anterior, recibirán la pensión indicada bajo los supuestos de la Ley que se deroga y además los fondos que se hubieran acumulado en su subcuenta del Seguro del Retiro (SAR).

A diferencia de otros países en donde se estableció el cambio, en nuestro caso se mantiene la posibilidad de instalarse en cualquiera de los regímenes y seleccionar hasta el momento de la jubilación. El punto clave será, en cual de las alternativas se alcanzaran los mejores beneficios a la jubilación.

Esto nos lleva necesariamente al cálculo del monto que se acumula en la cuenta individual bajo un supuesto de tasa de interés.

Una vez establecido el monto de la aportación, los factores claves para determinar el capital acumulado son el tiempo de inversión y la tasa de rendimiento.

El sistema se utiliza como el ejemplo para pronosticar la tasa de interés, en el caso del sistema chileno que alcanzó una tasa de rendimiento promedio del 13% en términos reales durante 14 años que lleva de operación. Este modelo es una experiencia única, porque si una economía es capaz de pagar ese nivel de intereses, es por que el costo del financiamiento en toda la economía es alto, premiándose al capital por sobre otros factores.

Lo anterior puede ser temporalmente válido pero no en el largo plazo, tan es así que el año pasado el rendimiento de estas cuentas en Chile fue de -2.5%, lo que conforma un riesgo para el ahorrador. Esto nos lleva a pensar y reflexionar acerca de lo que debemos esperar de la cuenta individual, si la tasa de interés es baja, el jubilado no gozará de una pensión atractiva y si es alta, la economía en su conjunto estará pagando caro el uso del dinero.

En Julio de 1997, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) redocumentó como deuda interna los 31,348 millones de pesos que se han acumulado en la subcuenta de retiro del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); esta redocumentación se realizó en bonos con rendimiento real positivo o con cobertura inflacionaria y permitirá comenzar la integración de las cuentas individuales de pensiones bajo la administración privada.

Esto significa que dichos recursos se traspasaron a las administradoras de fondos para el retiro.

La documentación de fondos del SAR se realizó en Cetes a dos años, Udibonos de 5 a 10 años y otros instrumentos de más largo plazo que emitirá paulatinamente el gobierno federal. Esto facilitará que las sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro (Siefore) cumplan con el régimen de inversión.

Respecto de los patrones, ya no tendrán que contratar con ningún banco la administración del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); tampoco tendrán facultad para cambiar a otra AFORE los fondos del SAR, ya que pasa a ser una facultad exclusiva del trabajador. A lo único a que se obligan los patrones, es a pagar íntegra y oportunamente las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (esto surgió de la fusión del anterior seguro de retiro con el ramo de cesantía en edad avanzada y muerte), y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

## **ESTADO DE CUENTA**

Cada una de las AFORES deberá entregar los estados de cuenta a cada uno de los trabajadores que tengan afiliados. Este estado de cuenta, es un documento que las AFORES deben mandar por lo menos una vez al año, al domicilio de los trabajadores y en él deben constar los depósitos (aportaciones bimestrales obrero- patronales, del Estado y la cuota social; aportaciones voluntarias en su caso), retiros, comisiones y rendimientos o pérdidas, así como los descuentos por créditos del Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el saldo acumulado y los movimientos operados en el periodo anual que se reporta.

Desde luego el trabajador deberá de revisar su estado de cuenta y, ante cualquier duda deberá de presentarse a la AFORE y a la CONSAR para poder aclararla, además de que el trabajador deberá archivar sus estados de cuenta para poder hacer cualquier aclaración a futuro.

Para que se cumplan las normas acerca de los estados de cuenta, las AFORES deberán informar a la CONSAR sobre el cumplimiento de esta obligación, en los siguientes términos:

- Deben presentar ante la CONSAR la descripción del proceso que seguirán para la emisión, envío y devolución de los estados de cuenta.
- Notificarle a la CONSAR en 10 días naturales de los cambios al proceso referido.
- Si los estados de cuenta son devueltos por causas no imputables a las AFORES, estas podrán destruirlos, pero deberán conservar, por un año, las constancias justificativas de la devolución.
- Presentar ante la CONSAR informe sobre los estados de cuenta enviados; los enviados por motivo de traspasos o disposición total de fondos; estados de cuenta devueltos, en su caso, dentro de los 30 días siguientes.
- Informe de las AFORES obligadas a entregar más de un informe. Contendrá los aspectos ya citados y deberán exhibirlos, dentro de los 30 días naturales siguientes al envío del último informe.
- La CONSAR verificará en cualquier momento de que se cumplan todos los puntos anteriores.

---

## ¿QUÉ DEBE DE CONTENER EL ESTADO DE CUENTA DE LA CUENTA INDIVIDUAL DE CADA TRABAJADOR?

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR o TITULAR DE LA CUENTA INDIVIDUAL:

- NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL. Número asignado por el IMSS
- CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION (CURP). Número asignado por la Secretaría de Gobernación para la identificación de la población.
- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES. Número asignado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

### DATOS DE IDENTIFICACION DE LA AFORE:

- CLAVE DE AUTORIZACIÓN DE LA AFORE. Número asignado por la CONSAR
- UNIDAD ESPECIALIZADA DE ATENCION AL PUBLICO. Datos de la oficina de la AFORE

### RESUMEN GENERAL DE SALDOS

- SALDO. Monto o dinero acumulado por los trabajadores en sus cuentas individuales
- SALDO INICIAL. Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha inicial del periodo que comprende el estado de cuenta
- SALDO FINAL. Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha final del periodo que comprende el estado de cuenta.

### RESUMEN DE LAS COMISIONES

- ESTRUCTURA. Las comisiones que cobrará la AFORE estarán basadas en el salario mínimo
- IMPORTE. EL monto total de las comisiones cobradas durante el periodo que comprende el estado de cuenta.
- COMISION SOBRE FLUJO DE RCV. Por retiro, cesantía y vejez sin considerar la cuota social
- COMISION SOBRE APORTACIONES VOLUNTARIAS. Ya sea por aportaciones o por retiros
- COMISIÓN SOBRE SALDO. Sobre el monto acumulado o sobre rendimiento
- CUOTA SOCIAL. Cantidad que el gobierno deposita a su cuenta individual.

### TENENCIA ACCIONARIA POR SIEFORE. Número de acciones propiedad del trabajador

- Debe contener la clave de la pizarra de la sociedad de inversión
- Acciones que está manejando la SIEFORE
- El número de acciones que está manejando
- El precio de cada acción
- Valor en pesos de la cantidad accionaria de cada trabajador (importe)
- Porcentaje de inversión que se están utilizando de la cuenta individual
- Rendimiento de la SIEFORE, que indique la tasa de rendimiento

### DETALLE DE MOVIMIENTOS

- Fecha de los movimientos por depósitos o retiros
- Concepto o motivo de la operación de cargo o abono a la cuenta
- Cargos. Aquellas cantidades que representan descuentos al saldo de la cuenta
- Abonos. Aquellas cantidades que representan ingresos al saldo de la cuenta

**RETIRO DEL REGIMEN ANTERIOR. Del periodo 92 a 97**  
**SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.** Presenta los movimientos que se registraron en el periodo

**SUBCUENTA DE VIVIENDA (INFONAVIT).**

**SUBCUENTA DE APORTACIONES VOLUNTARIAS.**

**CARTERA DE VALORES.** Conjunto de títulos y valores en los que invierte la SIEFORE los recursos de los trabajadores.

## **VENTAJAS DE LAS AFORES**

Al igual que en otros países, la introducción o implementación de las AFORES en México tiene múltiples ventajas para los trabajadores, los empresarios y la sociedad.

Entre las ventajas de las AFORES para los trabajadores se encuentran:

- ✓ Se mantienen las prestaciones sociales que otorga el IMSS a todos sus afiliados.
- ✓ Se puede elegir libremente a la constitución que manejará sus fondos de acuerdo con criterios tales como el servicio. Los costos de las comisiones por el manejo y los intereses.
- ✓ Se pueden obtener intereses reales a fin de proteger las pensiones contra la inflación.
- ✓ Se puede contar con un mecanismo de ahorro.
- ✓ Se garantiza la propiedad del trabajador sobre sus fondos y tener la certeza de que no se perderán por ningún motivo.
- ✓ Se puede conocer el saldo de la cuenta individual en cualquier momento.

Entre las ventajas de las AFORES a los patrones tenemos los siguientes beneficios:

- ✓ Mantener la misma forma de afiliación al IMSS
- ✓ Eliminar la posibilidad de presentar varias declaraciones
- ✓ Disminuir las contribuciones para las empresas que se modernicen e inviertan en la reducción de riesgos laborales.

- ✓ Realizar las aportaciones en forma similar a la del SAR
- ✓ Eliminar la responsabilidad de entregar los estados de cuenta al trabajador.
- ✓ Eliminar los comprobantes de pagos bimestrales.

Así mismo, la sociedad se verá beneficiada de la siguiente manera:

- ✓ Se fortalecerá el ahorro interno y por lo tanto, se podrán generar fuentes de empleo gracias a las nuevas inversiones productivas.
- ✓ Se garantizará la viabilidad del IMSS, ya que de continuarse con el viejo sistema de reparto, el Instituto estaría condenado al fracaso
- ✓ El gobierno respaldará al IMSS para garantizar el pago de las pensiones actuales.
- ✓ Se ofrecerá un sistema de pensiones más justo y equitativo.
- ✓ Se abre la posibilidad de mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios de salud.

## **SIEFORES**

Las AFORES abren y administran la cuenta individual, pero no invierten los fondos o dineros de los trabajadores, para que los puedan invertir las AFORES deben construir una o varias SIEFORES, con la finalidad de proteger los fondos contra la inflación y garantizar una jubilación digna a los trabajadores. Ya que de acuerdo a la actual Legislación que señala que cada una de las AFORES podrá construir sociedades de inversión especializadas en fondos de retiro, las cuales tendrán por objeto el manejo financiero de los recursos de los trabajadores.

Considerando la *inversión* como la utilización de los ahorros o de los fondos acumulados de los trabajadores en el mercado del riesgo, donde por consiguiente se puede obtener un rendimiento mayor o menor, o incluso no tener utilidades sino pérdidas; esto dependerá del éxito mayor o menor que tengan las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro (SIEFORES) con las que este operando la AFORE que el trabajador haya elegido.

Estas administradoras de fondos para el retiro, administrarán las cuentas individualmente de cada trabajador, invirtiéndolo en diferentes Sociedades de Inversión, con la finalidad de obtener mayores utilidades y beneficios a la vez, y las cuales de entrada deben ofrecer por lo menos un rendimiento del 2% anual, ya descontada la inflación.

Los recursos o aportaciones de los trabajadores se invertirán en una SIEFORE, que significa Sociedad de inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Dicho de otra forma las AFORES serán empresas autorizadas a para captar esos fondos o recursos y la SIEFORE la que se encargara de invertirlos en valores que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores.

Estas sociedades de inversión tienen sus propias características, derivadas de una diferencia esencial con otras sociedades de inversión: no invertirán ahorros voluntarios, sino forzados de la masa de los trabajadores, quienes por lo tanto no podrán retirar sus fondos en cualquier momento, sino sólo podrán realizar retiros en los tiempos y condiciones que fija la Ley del Seguro Social.

El trabajador no sólo tiene derecho a escoger AFORE sino también a optar por la SIEFORE o SIEFORES que dependan de la AFORE.

Las SIEFORES deben tener las siguientes características:

1. Personalidad jurídica y patrimonio propios y tienen que ser diferentes a los de la AFORE.
2. Sus fondos pertenecerán exclusivamente a los trabajadores.
3. Deberán contar con la autorización de la CONSAR para su constitución y funcionamiento.
4. Deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley de los sistemas de ahorro para el retiro en lo concerniente a sus inversiones, información y publicidad.

Las SIEFORES están estructuradas por tres comités básicos:

- Comité de inversión
- Comité de valuación
- Comité de análisis de riesgos

Las SIEFORES para poder alcanzar sus objetivos, además de estar bien estructuradas, es necesario que realicen varias funciones operativas tales como:

- Recibir de las AFORES los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez para su inversión en distintos valores que disminuyan el riesgo de la pérdida del valor económico de las aportaciones.
- Para la adquisición y selección de estos valores, ellas se autoregularán de acuerdo con lo dispuesto a la *Ley de Sociedades de Inversión*.
- Con el fin de informar a los trabajadores sobre las políticas de inversión y los riesgos financieros que se corren, deberán enviarles un documento donde estos se muestren de manera clara y concisa. Asimismo, en este documento, las SIEFORES deberán dar a conocer su situación patrimonial.
- Para la integración de sus fondos de inversión, las SIEFORES habrán de procurar la mayor seguridad y rentabilidad de los trabajadores, así como fomentar el ahorro interno y la inversión productiva.

De esta manera, a través de las SIEFORES, los trabajadores podrán elegir dónde y cómo serán invertidas sus aportaciones, gracias a lo cual podrán ganar atractivos intereses contando con el apoyo del Comité de Inversión Especializado.

Se ha abierto la posibilidad de invertir en un fondo que además de conservar el poder adquisitivo de sus recursos, puede llegar a generar una mayor rentabilidad. Es decir, uno de los principales beneficios de las SIEFORES es brindar a los propietarios de las cuentas individuales la esperanza de optimizar el uso de sus fondos a fin de contar con una pensión más justa y digna al momento de retirarse.

Las inversiones que las SIEFORES comenzaron a realizar a partir de 1997 tienen como destinos:

- Promoción de la actividad productiva nacional
- Generación de empleos
- Construcción de vivienda
- Desarrollo de infraestructura
- Desarrollo regional

## PORTAFOLIO DE INVERSIÓN:

Así, de acuerdo con la actual legislación, las SIEFORES invertirán los recursos de los trabajadores en seis tipos de valores:

1. Instrumentos emitidos o avalados por el gobierno federal,
2. Instrumentos de renta variable,
3. Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas,
4. Títulos de deuda de instituciones de banca múltiple o de desarrollo,
5. Títulos cuyas características conserven el poder adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y
6. Acciones de sociedades de inversión siempre y cuando no sean SIEFORES.

Los bonos de desarrollo (**BONDES**) del gobierno federal, los cuales son emitidos para apoyar el financiamiento gubernamental y su tasa de interés es la que resulte mayor entre los CETES a 28 días o los pagarés con rendimiento liquidable a su vencimiento.

Los **Ajustabonos**, también son valores que emite el gobierno para su financiamiento y su monto se ajusta conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC).

Los **Certificados de la tesorería de la federación**, son valores al portador emitidos por el gobierno para el financiamiento del gasto público, y por virtud de los cuales el emisor se compromete a pagar el valor nominal a su vencimiento. Su rendimiento resulta de la diferencia entre el precio nominal que se recibe y el precio menor con el cual se adquiere.

Los **instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas**. Se trata de acciones de compañías industriales, comerciales y de servicios, así como acciones de casas de bolsa y sociedades de inversión. Estos instrumentos son los llamados de renta variable, los cuales son títulos que otorgan una retribución variable, la cual está condicionada a las políticas y los resultados financieros de la empresa que los emitió, y la oferta y la demanda de sus documentos en el mercado.

Los **títulos de deuda** emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo.

Los títulos cuyas **características específicas** conserven su poder adquisitivo de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Las **acciones** de sociedades de inversión que no sean SIEFORES.

De acuerdo a las inversiones que realizaran las SIEFORES tendrán un gran impacto en el ahorro interno y la intermediación financiera, gracias a la cual se fortalecerá la intermediación con el ingreso de nuevos recursos al mercado financiero. Además se incrementará la oferta de fondos y la capacidad de estos para canalizar inversión productiva de mediano y largo plazo.

Se dará una mayor profundidad al sistema financiero, se mejorarán los mecanismos de fijación de los precios de los instrumentos financieros.

Otro beneficio será el de la creación de nuevos instrumentos financieros que permitirá que se disminuyan los costos de intermediación del capital en tanto se reduce la necesidad de financiamiento externo, permitiendo así aumentar la competencia en el sistema financiero.

El resultado de las inversiones realizadas por las SIEFORES en la economía nacional será que fomentará el ahorro de los trabajadores, permitirá la generación de empleos, al igual que un incremento de los salarios, incrementando las aportaciones y una mayor inversión por parte de las SIEFORES, las cuales las canalizaran a la actividad productiva nacional, creando así un círculo del ahorro.

#### **OBLIGACIONES PATRONALES EN TORNO A LOS PAGOS DE CUOTAS Y APORTACIONES:**

**Grandes empresas ( con 50 o más trabajadores ).-** Deberán autodeterminar sus cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada, vejez e Infonavit.

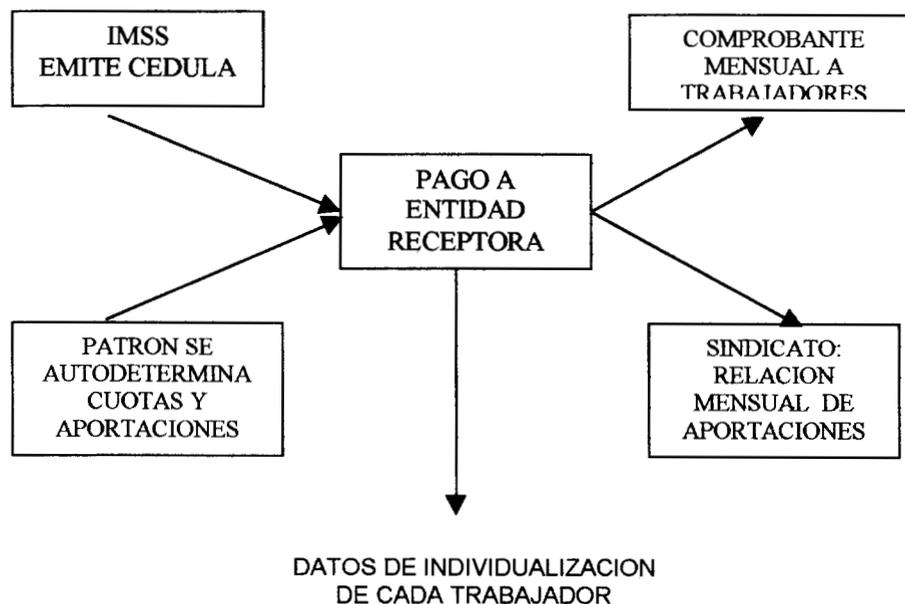
**Medianas y pequeñas empresas ( de 49 o menos trabajadores).-** El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) emitirá la cédula en que se determinen las cuotas ya antes referidas.

**Datos para la individualización.-** al pagar el entero de cuotas y aportaciones, los patrones deben de tener cuidado de proporcionar todos los datos sobre sus trabajadores para que las cuotas y aportaciones puedan individualizarse a favor de cada uno de ellos, depositándose en la cuenta individual que abrirá la Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) seleccionada por el trabajador. Los datos básicos que debe de proporcionar son los siguientes:

- Clave única de registro de población
- Nombre
- AFORE que administra la cuenta individual.

**Comprobantes de aportaciones bimestrales o mensuales.-** El patrón está obligado a entregar estos documentos a sus trabajadores, los cuales serán elaborados por las entidades receptoras.

**Relación bimestral o mensual de las cuotas enteradas al sindicato.-** El sindicato también deberá llevar control de las aportaciones hechas mediante la relación que le entregue el patrón.



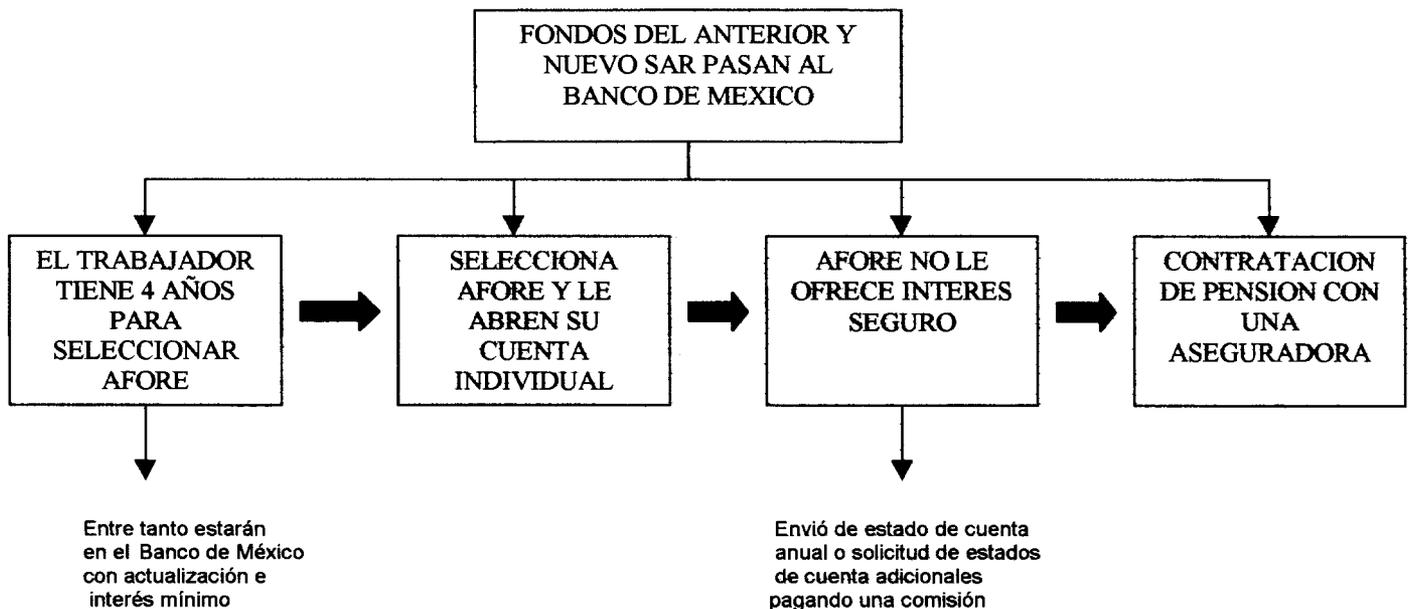
## OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A LOS PAGOS DE CUOTAS Y APORTACIONES:

Los trabajadores tendrán como derecho esencial el respeto de los fondos del anterior Sistema de Ahorro, que junto con los nuevos fondos que el patrón, el gobierno y el propio trabajador aporten al nuevo SAR, irán a parar al Banco de México en el que tendrá seguros sus ahorros, permanentemente actualizados, y con interés mínimo anual garantizado. Solo que a los cuatro años estará obligado a escoger una AFORE que ya no le garantizará ningún rendimiento, ya que todo dependerá del éxito que tenga la AFORE en la inversión de los fondos de los trabajadores, lo cual significa que el trabajador en lugar de ganancias puede tener pérdidas.

**Cuenta individual.-** La AFORE abrirá a cada trabajador una cuenta individual en la que se depositarán los recursos del anterior sistema de retiro( los depósitos del patrón a favor del trabajador hasta el 30 de junio de 1997 ) y los nuevos del SAR, además las aportaciones que por su cuenta desee y pueda efectuar el trabajador.

**Informes a los trabajadores.-** Éstos estarán informados del estado que guardan sus fondos en su cuenta individual mediante los comprobantes que cada bimestre o mes deben entregarles los patrones de las cuotas depositadas en su favor; además, la Afore les enviará cada año a su domicilio su estado de cuenta

**Pensiones.-** Al obtener el trabajador derecho a una pensión podrá retirar los fondos de la AFORE para contratar su pensión en una empresa de seguros.



---

## **¿CÓMO ELEGIR UNA ADECUADA ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO?**

Las transformaciones en la seguridad social son un hecho, ya que el nuevo sistema de seguridad social comenzó a operar a principios de 1997, y todos los trabajadores deberán tomar una decisión fundamental para su futuro, que es la de elegir la AFORE que administrará su fondo de retiro; este es un momento crucial el cual no puede ser tomado a la ligera, ya que el futuro de los propietarios de las cuentas individuales y la de sus familiares requieren un cuidadoso análisis de todas las posibles opciones, que permitirán a los trabajadores decidir, sobre cuál es la AFORE capaz de satisfacer sus expectativas a fin de tomar la mejor decisión para su futuro.

Una de las cosas que más caracterizan al nuevo sistema de pensiones y a la vez crea mayor confusión a los trabajadores es el de la competencia publicitaria, ya que a pesar de que la CONSAR regula las campañas publicitarias de las distintas AFORES, estas hacen todo lo posible por mostrar a sus esquemas como las mejores opciones que existen en el mercado; los anuncios televisivos, la propaganda radiofónica y las visitas a las empresas por parte de los agentes promotores, los cuales deberán portar su identificación vigente, darán la información inicial, sin embargo el trabajador tiene la obligación de complementarla. Frente a una situación de esta naturaleza, los trabajadores están siendo bombardeados con una gran cantidad de información de baja calidad o superficial, lo cual ha provocado que se carezca de objetividad necesaria para poder decidir acerca de cual de las AFORES es la opción adecuada y que convenga a sus intereses.

La manera de disipar esa nube de información, que lo único que provoca es confusión entre los trabajadores, es la de comparar objetivamente entre las distintas administradoras que están dentro de la competencia, sin considerar las promesas, los ofrecimientos y la eficacia de sus mensajes publicitarios, además de los altos rendimientos y la calidad en la atención y en el servicio son únicamente promesas que no necesariamente serán cumplidas; sin embargo se debe de considerar el cobro de comisiones por el manejo de los recursos de la cuenta individual, ya que es una realidad que puede llegar a anular las expectativas de los trabajadores, en la medida que los excesivos cargos reducen significativamente el tamaño de las aportaciones y afectan el fondo de la pensión que se disfrutará al momento de la jubilación en cumplimiento de los requisitos que marca la ley.

Para que le trabajador resuelva en definitiva cual es la AFORE que más le conviene, debe de tomar en cuenta tres elementos fundamentales: el riesgo, la rentabilidad y las comisiones que se le cobrarán por el manejo de su cuenta. Es decir la mejor AFORE es la que ofrezca un menor riesgo de pérdida de los fondos, esto es fundamental, ya que es más conveniente que el trabajador tenga lo que ha generado en su fondo de pensión y los conserve en lugar de perderlos por estar en una AFORE que arriesgue sus fondos y quede sin nada.

La AFORE que más rentabilidad ofrezca o que sus tasa de interés sean las más altas, la posibilidad de ganar aumentará y será la más deseable para el trabajador, sin embargo, cabe recordar que una ganancia mayor implica un mayor riesgo en la inversión, por lo cual conviene optar por una inversión de bajo riesgo. La causa es que aunque la AFORE ofrezca mayor rentabilidad, esta no será segura, por que se esta operando en el mercado del riesgo, y esa rentabilidad que prometen puede ser una perdida.

Otra observación es la de que entre menos comisiones cobre la AFORE será más conveniente al trabajador, recordando que si la AFORE inicialmente cobra una comisión baja y posteriormente la aumenta, el trabajador tiene la opción de cambiar de AFORE para incorporarse a aquella que le ofrezca menores costos de manejo y mayores rendimientos, sin tener que pagar nada por realizar este cambio, esto con la finalidad de emplear la libre competencia y el libre mercado en beneficio de los trabajadores.

El trabajador debe considerar en la elección y registro de la AFORE que administrará su cuenta individual de ahorro para el retiro, lo siguiente:

- i. Elegir libremente la AFORE que más le convenga.
- ii. Registrarse directamente en las oficinas de la AFORE o por medio de los agentes promotores de éstas, los cuales deberán tener credencial que los acredite como tales y que contenga un número de registro otorgado por la CONSAR.
- iii. Presentar los siguientes documentos:
  - Credencial del IMSS (blanca y azul).
  - Acta de nacimiento y/o credencial de elector.
- iv. Llenar y firmar la solicitud de registro y el contrato que se encontrará al reverso.
- v. Para registrar a un trabajador es obligación de la AFORE informarle lo siguiente:
  - El objetivo y funcionamiento de su ahorro para el retiro; las comisiones que cobrará al trabajador por la administración de sus ahorros, y los servicios a los que el trabajador tiene derecho.

- vi. Las AFORES y los agentes promotores de éstas, para registrar a un trabajador tienen estrictamente prohibido ofrecerles objetos o beneficios que no estén directamente relacionados con el objeto social de la AFORE. Por lo tanto, cualquier violación a esta obligación por parte de las AFORES o de sus agentes promotores, deberá denunciarse a la CONSAR.
- vii. Hay que estar bien informado antes de elegir una AFORE y recordar que se tiene derecho a cambiar de administradora una vez al año.
- viii. En veinte días hábiles la AFORE enviará al domicilio del trabajador la constancia de registro.
- ix. Este trámite es totalmente gratuito.

Una vez que el trabajador haya elegido una AFORE que maneje su cuenta individual, se iniciará la recepción de cuotas y aportaciones. El dinero que antes recibía el IMSS y se destinaba a los gastos del Instituto, ahora será usado de manera distinta, ya que se convertirá en parte del ahorro interno y gracias a esto, contribuirá al crecimiento de las actividades productivas.

De igual forma, si un trabajador no elige una AFORE porque está a punto de jubilarse o por cualquier razón ha dejado de ser asalariado, no pierde sus recursos que sus patrones aportaron a su cuenta del SAR, ya que continuará en la misma institución bancaria y sus saldo le será entregado de acuerdo a lo señalado en la legislación correspondiente.

Cabe mencionar que el trabajador cuenta con un plazo de cuatro años para escoger su AFORE, mientras tanto sus fondos o ahorros quedarán en la cuenta concentradora con actualización y un interés mínimo garantizado.

Es importante considerar algunas estrategias básicas, que permitirán realizar una buena valoración de las ofertas que harán los representantes de las distintas AFORES:

La elección de una AFORE debe realizarse con el mayor cuidado posible, ya que de ello depende el futuro del trabajador, considerando primordialmente las opciones que ofrezcan mayor rentabilidad que supuestamente garantizarán una mayor pensión.

Es necesario evaluar las ofertas de varias de administradoras, invirtiendo uno minutos en escuchar a las personas que presentarán los distintos esquemas para el cobro de comisiones. Debe de tomarse nota para posteriormente hacer una comparación entre las diferentes AFORES, y que después de analizarlos se podrá realizar una mejor elección.

No se debe olvidar que los ofrecimientos de grandes rendimientos y mejor atención son sólo eso, ofrecimientos, mientras que el cobro de las comisiones son una realidad que puede llegar a afectar su patrimonio y su futuro a la vez.

Después de presentar distintas estrategias para la elección de una AFORE, presentaré una tabla comparativa del cobro de comisiones de las 17 AFORES que fueron aprobadas por la CONSAR. Esta comparación pretende valorar los aspectos como el impacto de las comisiones en los depósitos que se hacen en la cuenta individual, así como el monto de las comisiones que cobran las diferentes administradoras, los intereses ganados y el saldo que un trabajador tendría en su cuenta individual al cabo de 18 meses. Esto es con la intención de valorar los principales factores que afectan el monto de la pensión que recibirá cualquier trabajador al momento de cumplir con los requisitos que marca la actual legislación y con la finalidad de que sirvan de ejemplo y que facilite una mejor elección.

El primer factor por comparar es el impacto que tienen las comisiones sobre las aportaciones que se hacen a la cuenta individual, para esto supongamos que, un trabajador hace una aportación de \$100.00 a su fondo de retiro y se quiere saber cuánto dinero le depositarán las distintas AFORES en su cuenta individual una vez que le hayan cargado las comisiones por el manejo de sus recursos.

<b>IMPACTO DE LAS COMISIONES EN LAS APORTACIONES A LA CUENTA INDIVIDUAL</b>	
<b>AFORE</b>	<b>MONTO DEPOSITADO POR CADA \$100</b>
ATLANTICO	\$78.47
BANAMEX	\$73.85
BANCOMER	\$73.85
BANCRECER	\$100.00
BANORTE	\$84.62
BITAL	\$81.54
CONFIA	\$86.16
CAPITALIZA	\$76.93
GARANTE	\$73.08
GENESIS	\$73.85
INBURSA	\$100.00
PREVINTER	\$75.38
PROFUTURO	\$69.58
SANTANDER	\$69.43
SIGLO XXI	\$76.62
TEPEYAC	\$83.00
ZURICH	\$85.39

Una vez que vemos el impacto de las comisiones en la cuenta individual de los trabajadores es fundamental ver el monto preciso o porcentaje que las distintas AFORES cobran sobre las aportaciones que les entregan los trabajadores para su administración e inversión por medio de su SIEFORE.

<b>PORCENTAJE DE LA APORTACION QUE COBRAN LAS DISTINTAS AFORES</b>	
<b>AFORE</b>	<b>PORCENTAJE SOBRE LAS APORTACIONES</b>
ATLANTICO	21.53%
BANAMEX	26.15%
BANCOMER	26.15%
BANCRECER	0000%
BANORTE	15.38%
BITAL	18.46%
CONFIA	13.84%
CAPITALIZA	23.07%
GARANTE	26.92%
GENESIS	26.15%
INBURSA	000%
PREVINTER	24.62%
PROFUTURO	30.42%
SANTANDER	30.57%
SIGLO XXI	23.38%
TEPEYAC	17.00%
ZURICH	14.61%

Como se puede observar las cifras que se han mostrado de acuerdo a la publicación en la revista LABORAL del mes de febrero de 1998, no van de acuerdo a lo que han ofrecido las diferentes AFORES en los diversos medios publicitarios y a las presentaciones que realizan los diferentes promotores, pues los cálculos de comisiones que ellos presentan son sobre el salario del trabajador y no sobre las aportaciones.

A continuación muestro un cuadro comparativo de las diferentes AFORES, sobre los costos y los intereses de cada una.

Las estructuras de las comisiones se han expresado como un porcentaje del salario base de cálculo dentro del periodo correspondiente a marzo de 1998.

**COMPARATIVO DE COSTOS E INTERESES DE LAS AFOREs (1)**

	ATLANTICO	BANAMEX	BANCOMER	BANCRECR	BANORTE	BITAL	CAPITALIZA	CONFIA	GARANTE
Aportación bimestral a la AFORE	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100
<b>Comisiones bimestrales sobre depósitos, ahorro voluntario y pago de intereses</b> (suma de cantidades depositadas en la cuenta del saldo del mes anterior)									
Comisión sobre salario base de cotización	1.40%	0.20%	1.70%	0.00%	1.00%	1.68%	1.60%	0.90%	1.68%
PORCENTAJE									
Comisión sobre cantidades aportadas (expresado en porcentaje de lo que se cobraría sobre la aportación)	21.54%	3.08%	26.15%	0.00%	15.38%	25.85%	24.62%	13.85%	25.85%
PORCENTAJE									
Costo de la comisión Por depósitos	\$21.54	\$3.08	\$26.15	\$0.00	\$15.38	\$25.85	\$24.62	\$13.85	\$25.85
1er. Depósito neto a la cuenta individual	\$78.46	\$96.92	\$73.85	\$100	\$84.62	\$74.15	\$75.38	\$86.15	\$74.15
Aportación social del Estado a la cuenta de los trabajadores al bimestre 5.5% de un salario mínimo general vigente del D.F.									
Suma de las aportaciones a la del Estado y del trabajador	\$128.96	\$147.42	\$124.34	\$150.49	\$135.11	\$124.65	\$125.98	\$136.65	\$124.65
<b>Intereses pagados por la AFORE (intereses calculados y proyectados), al mes de marzo 5.85%</b>									
Monto	\$7.54	\$8.62	\$7.27	\$8.80	\$7.90	\$7.29	\$7.36	\$7.99	\$7.29
Comisión sobre los rendimientos reales que se paguen por los depósitos y las cantidades anteriormente depositadas									
Porcentaje de acuerdo Al Diario Oficial de la Federación	20.00%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Costo sobre intereses pagados a diciembre (si fueron por arriba de la inflación)	\$1.51	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Costo									
Intereses netos pagados menos el costo por la comisión	\$6.04	\$8.62	\$7.27	\$8.80	\$7.90	\$7.29	\$7.36	\$7.99	\$7.29
Cantidad depositada correspondiente al mes de diciembre	\$134.99	\$156.04	\$131.61	\$159.30	\$143.01	\$131.94	\$133.24	\$144.64	\$131.94
<b>Comisión por saldos (lo depositado más la cuota social y los intereses pagados por arriba de la inflación)</b>									
PORCENTAJE	0.00%	0.00%	0.00%	4.75%	1.50%	0.00%	0.00%	1.00%	0.00%
Costo bimestral sobre el saldo en la cuenta, presentado en forma mensual	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.63	\$0.16	\$0.00	\$0.00	\$0.12	\$0.00
Cantidad bimestral depositada para el mes de diciembre	\$134.99	\$156.04	\$131.67	\$158.67	\$142.83	\$131.94	\$133.24	\$144.52	\$131.94

COMPARATIVO DE COSTOS E INTERESES DE LAS AFORES (2)

GENESIS	INBURSA	PREVINTER	PROFUTURO	SANTANDER	TEPEYAC	SIGLO XXI	ZURICH
---------	---------	-----------	-----------	-----------	---------	-----------	--------

Aportación bimestral a la AFORE	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100	\$100
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

**Comisiones bimestrales sobre: depósitos, ahorro voluntario y pago de intereses**

(suma de cantidades depositadas en la cuenta del saldo del mes anterior)

Comisión sobre salario base de cotización	0.00%	1.55%	1.70%	1.70%	1.17%	1.50%	0.95%
PORCENTAJE	1.66%	23.85%	26.15%	26.15%	18.00%	23.08%	14.62%
Comisión sobre cantidades aportadas (expresado en porcentaje de lo que se cobraría sobre la aportación)	0.00%	23.85%	26.15%	26.15%	18.00%	23.08%	14.62%
PORCENTAJE	25.38%						
Costo de la comisión	\$0.00	\$23.65	\$26.15	\$26.15	\$18.00	\$23.08	\$14.62
Por depósitos							

1er. Depósito neto a

la cuenta individual

	\$74.62	\$100	\$76.15	\$73.85	\$82.00	\$76.92	\$85.38
--	---------	-------	---------	---------	---------	---------	---------

Aportación social del Estado a la cuenta de los trabajadores al bimestre 5.6% de un salario mínimo general vigente del D.F.

Suma de las aportaciones

la del Estado y

del trabajador

	\$125.11	\$150.49	\$126.65	\$124.34	\$132.49	\$127.42	\$135.88
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

**Intereses pagados por la AFORE (Intereses calculados y proyectados), al mes de marzo 5.85%**

Monto	\$7.32	\$8.80	\$7.41	\$7.27	\$7.75	\$7.45	\$7.95
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Comisión sobre los rendimientos reales que se paguen por los depósitos y las cantidades anteriormente depositadas

Porcentaje de acuerdo

Al Diario Oficial de la

Federación

	0.00%	33.0%	0%	0%	0%	0%	0%
--	-------	-------	----	----	----	----	----

Costo sobre intereses pagados a diciembre (si fueron por arriba de la inflación)

	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Intereses netos

pagados menos el costo

por la comisión

	\$7.32	\$8.80	\$7.41	\$7.27	\$7.75	\$7.45	\$7.95
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Cantidad depositada corres-

pondiente al mes de diciembre

	\$132.43	\$159.30	\$134.06	\$131.61	\$140.25	\$134.87	\$143.83
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

**Comisión por saldos (lo depositado más la cuota social y los intereses pagados por arriba de la inflación)**

PORCENTAJE	0.00%	0.00%	0.50%	1.00%	1.00%	0.99%	1.25%
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Costo bimestral sobre le saldo

en la cuenta, presentado en

forma mensual

	\$0.00	\$0.00	\$0.06	\$0.11	\$0.12	\$0.11	\$0.15
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Cantidad bimestral

depositada para el mes

de diciembre

	\$132.43	\$159.30	\$134.06	\$131.56	\$140.13	\$134.76	\$143.68
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

FUENTES: BANCO DE MEXICO, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, AFORES, BOLSA MEXICANA DE VALORES

## CONCLUSIONES

Los cambios en el sistema de pensiones, los cuales comenzaron a operar a partir de 1997, significa o representa una ruptura con el pasado y abren la posibilidad de que la jubilación deje de asociarse con la idea de pobreza. Las serias dificultades financieras del IMSS representaron una dolorosa lección y ahora estamos ante una nueva propuesta de transformación de la seguridad social en México, lo cual nos obliga a la reflexión y al análisis, pues de ellos depende el futuro de los trabajadores y de sus beneficiarios.

Para comenzar debemos de notar que a diferencia de los demás países en donde se ha establecido la participación de la iniciativa privada para la administración de los fondos de pensión, como es el caso de Argentina y Chile por ejemplo, en México continua existiendo una gran participación por parte del gobierno mexicano en la seguridad social, esto quiere decir que no existe plena confianza en las nuevas administradoras de fondos, y que están al pendiente para poder derogar cualquier iniciativa, en caso de que estas llegarán a fallar en su funcionamiento, y así poder intervenir más rápidamente.

Esto se debe a que se sigue dando en todas las instancias un gran gigantismo burocrático que impide que los nuevos organismos de seguridad social funcionen con eficiencia y eficacia.

Lo que sucedía con el sistema de pensiones anterior era que con las aportaciones de los trabajadores se financiaban las pensiones de los jubilados, esto se volvió en un problema grave de flujo, es decir, no alcanzaba el dinero para pagar el beneficio y como consecuencia tampoco aumentaban los beneficios, además de que cada vez había menor número de trabajadores activos y un gran incremento de los pensionados.

Es decir, anteriormente cuando todavía estaba el viejo sistema de pensiones del seguro social, existía una relación de 40 a 1, es decir, que de cada cuarenta trabajadores activos sólo había un trabajador en retiro, por lo cual había un gran excedente de aportaciones que permitía cubrir esa pensión, sin embargo esa relación a estado cambiando a pasos agigantados, presentándose así la gran dificultad de la falta de excedentes para poder cubrir las pensiones de los trabajadores jubilados, dándose una situación crítica, siendo así una de las principales causas del establecimiento del nuevo sistema de pensiones.

Otra de las principales causas que estimularon la búsqueda de un nuevo sistema de pensiones, fue el siguiente: cuando un trabajador a lo largo de 40 o más años de trabajo se retiraba de la vida laboral o se jubilaba, el monto de la pensión que recibía era la misma cantidad que recibía un jubilado que tan sólo había trabajado 5 ó 10 años.

Esta disparidad en cuanto a la pensión recibida no era buena para el IMSS, ya que tenía que pagar la misma cantidad en la pensión de ambos trabajadores, siendo que uno de ellos tan sólo había aportado una pequeña cantidad a lo largo de su pequeña vida laboral, era así como a través de estas problemáticas, además de un mal manejo de las finanzas de todos los fondos de pensiones por parte de las autoridades del IMSS, cosa que aún no ha sido aclarada, ya que de acuerdo a las leyes federales y a lo estipulado en la Ley del IMSS y de acuerdo a la presentación de los estados financieros no era posible que el IMSS se declarara en estado de emergencia en cuanto a que ya no contaba con fondos para poder cubrir las pensiones de los jubilados; todo esto fue provocando el fracaso rotundo del anterior sistema de pensiones.

El sistema anterior, dejó de generar reservas con las aportaciones depositadas, esto se debió principalmente al cambio de la estructura poblacional y a la gran necesidad de obtener beneficios por algunos mecanismos ajenos al propio sistema, creando así un grave desfinanciamiento.

Este nuevo sistema no va a crear un nuevo volumen de recursos, si no que tan sólo los va a transferir, estos recursos serán utilizados para poder reducir la presión económica y para fomentar el ahorro interno a largo plazo, reduciendo algunos beneficios que se venían dando antes hacía las personas que manejaban las cuentas de los fondos de retiro, adecuándolos a la realidad actual.

Se debe aclarar también, que la razón de esta reforma radica en tres puntos fundamentales, el primero es el de crear un sistema más justo para los trabajadores en el sentido en que los beneficios que obtengan sean más adecuados en relación a las aportaciones que depositan y al trabajo que realizan a lo largo de su vida laboral, es decir, que realmente obtengan beneficios suficientes para una pensión decorosa.

El segundo punto, que es la razón de ser del nuevo sistema de pensiones, es la problemática que enfrenta un sistema de retiro como el que venía siguiendo el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual provocó una gran incertidumbre al mismo sistema, ya que se notaba una gran limitación en el financiamiento que llevaban a cargo.

El tercer punto fundamental que propició la introducción del nuevo sistema de pensiones fue el de que se estimularía el ahorro interno, lo cual permitirá sanear la situación económica que se vive en nuestro país, entre otros beneficios que se tendrán al largo plazo.

Además de que se va a incrementar el ahorro interno en nuestro país, también se incrementará el ámbito de la seguridad social en México, se crearán oportunidades de aseguramiento privado de las rentas de jubilación, invalidez, etc.

Otra cosa que también podemos concluir es que la idea de establecer un nuevo sistema de pensiones, es básicamente para poder dar saneamiento a las finanzas que se manejaban en el IMSS, así como dar un mejor manejo y una mejor administración de los fondos de pensión, a fin de provocar un ahorro, además de buscar manejar los fondos con la finalidad de generar mayor rendimiento de los fondos.

Un problema que no podemos dejar pasar por alto es el de señalar que los fondos de pensión, al pasar a las administradoras de fondos (AFORES) y estos a su vez pasar a las sociedades de inversión (SIEFORES), entran al mercado del riesgo, es decir se va a invertir en valores y bonos del gobierno, en el primer año, esto provocará que no en todos los casos se obtengan tan altos beneficios como señalan las publicidades que manejan las diferentes AFORES.

Al entrar los fondos en el mercado del riesgo, se estará especulando en ganar beneficios y altos rendimientos con las aportaciones que hayan realizado los trabajadores y los patrones, pero esto no significa que van a ganar en todos los casos, es decir que habrá sociedades de inversión que tengan pérdidas y como consecuencia no genere ganancias para los trabajadores, es más en el peor de los casos pueden perder todas las aportaciones que hayan hecho a lo largo de su vida laboral.

Se ha señalado que a mayor riesgo mayor ganancia, por eso es conveniente que para elegir una AFORE se debe de buscar que la AFORE no arriesgue en exceso los fondos de pensión para así en caso de que existiera una pérdida no se pierda el futuro del trabajador.

Esto nos señala que la permanencia o el éxito de cada una de las AFORES radica en el éxito que tengan en el manejo de las cuentas individuales y de los fondos de pensión sobre todo al momento de invertir en las sociedades de inversión que hayan elegido.

De esta manera se muestra como el sistema de seguridad social se ha transformado, ya que las instituciones gubernamentales dedicadas a los trabajadores han cambiado en muy poco tiempo para mostrar una nueva fisonomía.

Todo esto nos demuestra que nuestra seguridad social requiere de adecuaciones adicionales, ojalá estas se realicen en el corto plazo para el beneficio de las familias mexicanas y del país en su conjunto.

Este nuevo sistema de pensiones aún está en la etapa de crecimiento, por lo cual sería muy arriesgado intentar criticarlo, ya que se requiere de por lo menos cuatro o cinco años para poder ver o medir los resultados y las propuestas que realizó acerca del ahorro interno y de la recuperación económica del país; ya que no podemos medir los resultados a partir de la experiencia de otros países, ya que se presento en momentos diferentes y en situaciones y contextos también muy diferentes, ya que cada país cuenta con una pirámide poblacional muy diferente, salarios diferentes, mano de obra activa diferente, número de pensionados, etc.

## **BIBLIOGRAFIA**

- **Manual de técnicas de investigación**  
Ario Garza Mercado y Colegio de México  
2da. Edición Editorial Daniel Cosío Villegas.
- **Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales**  
Felipe Pardiñas  
10ª Edición Editorial siglo XXI
- **Metodología de la investigación**  
Oscar Sampiery  
Editorial Limusa
- **El México en los años 40**  
Rafael Loyola  
Editorial Grijalbo
- **AFORES Bajo la Lupa**  
José Luis Trueba Lara  
Editorial TIMES
- **Guía práctica de la AFORE y el nuevo SAR**  
Norahenid Amezcua Ornelas  
Editorial SICCO
- **Nueva Ley del Seguro Social**  
Editorial Fondo de Cultura Económica
- **La seguridad social**  
García Cruz Miguel  
Editorial Fondo de Cultura Económica
- **Diario Oficial de la Federación**
- **El Financiero**
- **CONSAR "El nuevo Sistema de Pensiones"**
- **Los seguros sociales en México**  
Arce Cano Gustavo  
Editorial Botas
- **Estudio e interpretación de la nueva Ley del IMSS**  
Armando Sánchez Barrio  
Editorial Sicco, México 1996