

459

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA**

**CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO  
( A F O R E )**

**NOMBRES: ALVAREZ NAVARRO OSCAR  
CLAVELLINA JURADO JUAN CARLOS  
RIVERA MARTÍNEZ GUSTAVO**

**PROFESORA: ELISA ALICIA DEL VALLE CAMPOAMOR**

**MEXICO D.F. 1997**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**A QUIEN CORRESPONDA:**

Por medio de la presente, se hace constar que el alumno GUSTAVO RIVERA MARTINEZ, perteneciente a la carrera de ADMINISTRACION con matrícula 87238719, ha presentado el trabajo de investigación (tesina), como requisito en el Plan de Estudios de ésta carrera.

Sin más comentario, agradezco de antemano la atención prestada, quedando a sus ordenes para cualquier aclaración al respecto.

**A T E N T A M E N T E**



**LIC. ELISA ALICIA DEL VALLE CAMPOAMOR  
ASESOR DE LA TESINA**

# **CONTENIDO**

## **INTRODUCCION**

### **CAPITULO 1. ANTECEDENTES GENERALES**

**1.1 SISTEMA DE PENSIONES.**

**1.2 LA SITUACION EN MEXICO.**

**1.3 EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE.**

**1.4 ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE RETIRO EN MÉXICO, CHILE Y ARGENTINA.**

### **CAPITULO 2. LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO EN MEXICO (AFORE).**

**2.1 EVOLUCION DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MEXICO.**

**2.2 REGLAMENTO PARA LAS AFORES.**

**2.3 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION Y OPERACION DE LAS AFORES.**

**2.4 SOCIEDADES DE INVERSIÓN ESPECIALIZADAS EN FONDOS PARA EL RETIRO.**

**2.5 COMISION NACIONAL DE SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO.**

## **CAPITULO 3. MODELO OPERATIVO**

**3.1 TRAMITES QUE DEBEN CUMPLIR PARA PODER CREAR UNA EMPRESA (AFORE).**

**3.2 POLITICAS DE LA EMPRESA (AFORE).**

**3.3 OBJETIVOS GENERALES**

**CONCLUSIONES**

**ANEXO.**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

La situación económica que vive el País hoy en día, no es positiva y ha afectado a todos los sectores de la población. El Gobierno ha tomado diferentes decisiones para superar esta crisis económica, pero no lo ha logrado. Cabe mencionar que una de las más recientes alternativas que tomó, fue sobre el sistema de pensiones (jubilados, muertes, y enfermedades de trabajo), apoyándose en el éxito que ha logrado Chile con su nuevo Sistema de Pensiones a través del modelo de las Administradoras de Fondos de Pensiones(AFP).

Con el nuevo sistema de pensiones (de contribución definida e individualizada) el gobierno busca evitar el déficit que había tenido para el cumplimiento de las pensiones y al mismo tiempo estimular el ahorro interno a través de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) que su principal función es captar recursos de los trabajadores por medio de las cuentas para el retiro e invertirlos en una cartera bien definida y aprobada por el Estado, ( donde el País necesite ese impulso) y al mismo tiempo generar intereses en dichas cuentas de los trabajadores.

El presente trabajo consta de 3 capítulos y un anexo. En el 1er. capítulo de “Antecedentes generales” consiste en describir cuales son los diferentes tipos de sistemas de pensiones, sus ventajas y desventajas de cada uno de ellos; la evolución del sistema de pensiones en México; El sistema de pensiones en Chile a partir de 1981 y por último se hace un análisis comparativo de las Administradoras de Fondos para el Retiro en México, Chile y Argentina.

El 2o. capítulo se describen “Las Administradoras de Fondos para el Retiro en México” (AFORE) en lo referente al reglamento y requisitos necesarios para la constitución y operación de toda AFORE en el país. También se menciona que son las SIEFORES y la CONSAR, cual es su función dentro del nuevo sistema de pensiones en México.

El 3er. capítulo llamado “Modelo operativo” ; se trata de dar una visión general del funcionamiento interno de una AFORE; desde sus tramites legales que deben cumplir para poderse crear como empresa, pasando por sus políticas, objetivos y lo referente al manejo financiero de la empresa.

Y por último en el anexo lo que se presenta es una comparación entre la antigua y nueva ley del Seguro Social, así como un análisis sobre las ventajas y desventajas que ofrece esta nueva ley; en especial al sistema de pensiones.

## **CAPITULO 1. ANTECEDENTES GENERALES**

### **1.1 SISTEMA DE PENSIONES**

Los sistemas de pensiones buscan asegurar un ingreso de jubilación. Se realiza mediante un ahorro, que se invierte y se acumula, o a través de un gasto corriente; ambos provienen de cotizaciones de los involucrados, o de recursos gubernamentales. Su forma de financiamiento afecta el ahorro nacional, los mercados de capitales (por la inversión del ahorro), las finanzas públicas (dependiendo si hay estímulos fiscales) y los mercados de trabajo (costo de nómina, edad de retiro, etc.).

La mayoría de las personas no visualizan claramente la necesidad de ahorrar para la vejez, por lo que el gobierno crea que la base del sistema sea obligatoria, la cual se puede complementar con el impulso de sistemas voluntarios. Por lo tanto, el gobierno es responsable de su buen funcionamiento. Dependiendo de su definición son dos los tipos principales: sistema de beneficio y sistema de contribución.

#### **A) DE BENEFICIO DEFINIDO Y DE REPARTO.**

Asegura un nivel de beneficio al pensionado, que se conoce de ante mano (en función del salario en la vida productiva), no así el monto de las contribuciones necesarias. Es un sistema colectivo que tienen propósitos equitativos de reparto: busca que las personas de menores ingresos se jubilen con un ingreso proporcionalmente mayor a su salario de cotización, a partir de transferencias de los mayores ingresos.

El costo o la contribución que se debe hacer, al estar predefinida la pensión, puede estar financiado por cotizaciones que se ahorran y se acumulan. Pero en los hechos todos los sistemas de este tipo han terminado utilizando las aportaciones corrientes. Por situaciones de diversa índole, las cotizaciones son gastadas y no ahorradas.

Como los trabajadores en cada año financian a los pensionados de ese mismo año el monto de la contribución que deben realizar dependen de la

proporción entre los no activos y activos. Si la estructura demográfica no cambia el costo de las contribuciones, como proporción de los salarios, es la misma. Como ocurre con mayor claridad en los países desarrollados, con altas tasas de envejecimiento de su población, el costo actual sea incrementado, porque no hay una equidad entre la estructura de pensionados y la estructura de contribuciones. Se presenta el dilema entre bajar las pensiones o subir las contribuciones; lo que ha obligado a reformas de los sistemas de pensiones de esos países. En menor medida ya ocurre también en países en desarrollo, como es el caso de Chile, Argentina y México entre otros.

## B) DE CONTRIBUCION DEFINIDA E INDIVIDUALIZADA

Se establece la contribución, por lo que sus costos son constantes como proporción del salario, pero no la pensión que se recibirá. En general son sistemas individualizados, en el que las contribuciones de una persona sólo pueden utilizarse para su futura pensión únicamente. Es decisivo el manejo de esos fondos, pues a lo largo de cuarenta años su tasa de rendimiento real puede ser más importante que el mismo nivel de contribuciones (también se le puede llamar sistema de capitalización). Se asegura la solvencia a lo largo del sistema, pues no depende de los cambios en la estructura demográfica.

“El primer sistema es superior al segundo en lo que concierne a la equidad: en aquél, los de menores ingresos, aunque reciben una pensión menor que los de mayor ingreso (como proporción del salario medio de la economía), es mayor en relación a su propio salario. En cambio en el segundo las diferencias entre los de mayores y menores ingresos se vuelven más elevadas, aunque todos reciben la misma proporción de sus propios salarios.”<sup>1</sup>

Los costos de ambos difieren en el tiempo: en el primero las contribuciones son muy pequeñas al inicio, pues no hay casi ningún jubilado, y son mayores con el paso de los años, por los fenómenos demográficos. En el segundo sistema se tiene una trayectoria distinta, puesto que la contribución es constante como proporción de los salarios. Por supuesto que los primeros pensionados reciben muy poco debido a que ahorran pocos años, pero al paso del tiempo reciben pensiones equivalentes a los del otro sistema, sin que aumente la proporción de las contribuciones.

---

<sup>1</sup> Grupo Financiero Banamex Accival, Fondo de Pensiones, V. LXXII, N 839, p. 378.

Ambos sistemas de pensiones tienen consecuencias distintas sobre otras variables macroeconómicas. Es decir, en el primer sistema al financiarse con el gasto corriente no se estimula el ahorro nacional y al mismo tiempo se inhibe el ahorro voluntario. Por el contrario en el segundo sistema su principal característica es el fomentar el ahorro individual voluntario, lo que da como consecuencia un ahorro nacional.

El efecto de los fondos de contribución definida e individualizados es más complejo. Por un lado, puede sustituir al ahorro voluntario ya existente; pero en el caso de los individuos que no ahorran, por definición, tiene un efecto doble: estimulan el ahorro al hacerlo atractivo, pero al mismo tiempo lo inhiben, ya que sin subsidio fiscal hubieran tenido que ahorrar más para tener el mismo ingreso en el futuro, que el que obtendrán dados el subsidio. Por otro lado tiene efectos positivos, sobre todo en ausencia de formas previas de ahorro seguras en el largo plazo, en sistemas financieros no maduros. Además, aunque el sistema puede incrementar el ahorro privado, por contar con estímulos fiscales, disminuye parcialmente el ahorro público. Aunque teóricamente existen estos efectos encontrados, empíricamente predomina la evidencia de los positivos sobre el ahorro nacional.

Una ventaja del segundo sistema es la eficiencia en la utilización de los ahorros. Dependiendo de si esos ahorros pueden invertirse libremente, se estimula el mercado de capitales. El primer sistema por definición, no lo puede hacer. En un sistema competitivo, la búsqueda de mayores tasas de rendimiento implica mejores asignaciones del ahorro y por tanto, su orientación hacia los sectores más productivos.

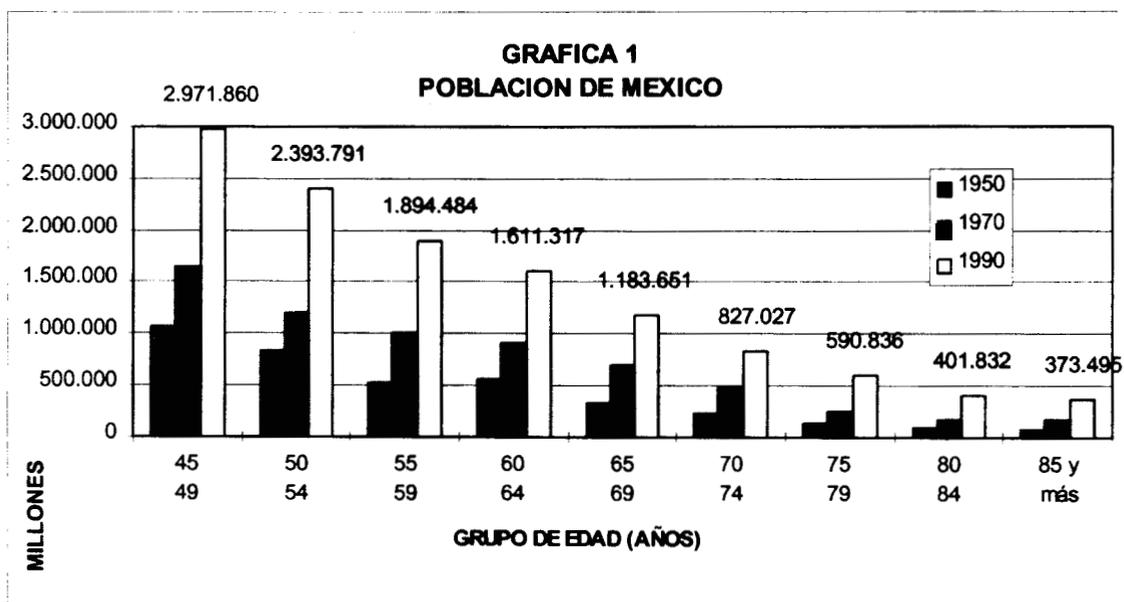
En cualquier sistema de capitalización, como las pensiones dependen del uso que se otorgue a los fondos, es muy importante garantizar la mayor eficiencia y rentabilidad en su canalización. El manejo público y centralizado tiene la ventaja de que aprovecha las economías de escala y no tiene gastos de publicidad, a diferencia del privado. Sin embargo, está sujeto a múltiples presiones que conducen a que la utilización de los fondos no tengan como único objeto la seguridad y rentabilidad. De acuerdo a un estudio del Banco Mundial sobre quince fondos para el período 1980-1990, de los cuales cuatro eran privados, resulta que cada uno de éstos tiene mayor rentabilidad que los públicos, los que en su mayoría tienen una rentabilidad negativa. Por supuesto, puede ser porque persiguen metas

loables en términos del conjunto de la política económica, pero se distraen de su objetivo principal.

Los fondos de pensiones constituyen un elemento principal en el desarrollo de los mercados de deuda y de capital. Se ha demostrado que los recursos mundiales se invierten poco fuera de su país de origen, por lo que existe una relación estrecha entre el ahorro interno e inversión nacional; por ejemplo, los fondos de pensiones de los países de la OCDE invierte menos del 10% en promedio fuera de sus países ( en Estados Unidos en 1992 invirtió el 4.6% fuera de su territorio ). De ahí la relevancia de desarrollar los mercados financieros nacionales.

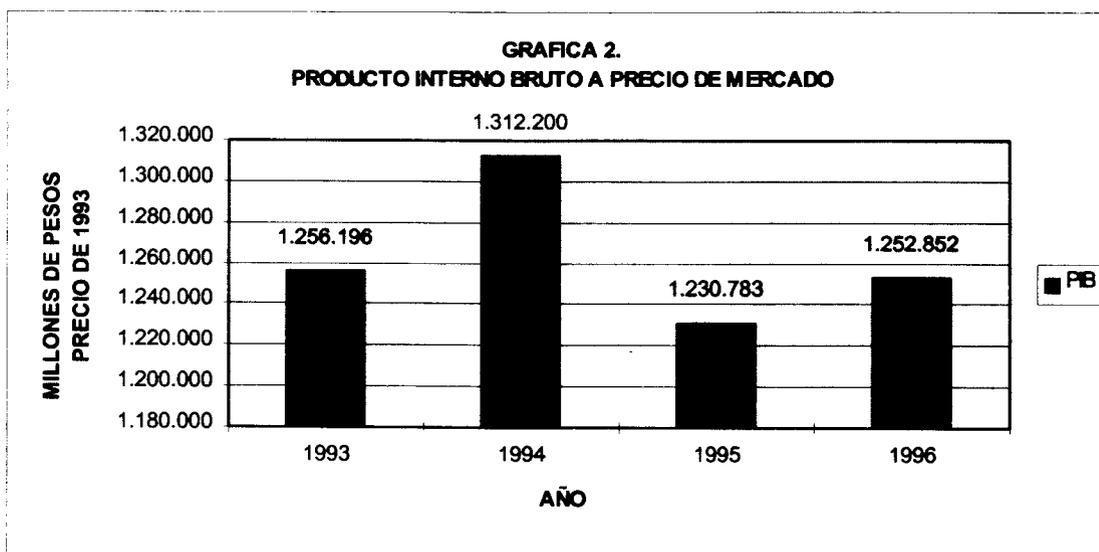
## 1.2 LA SITUACION EN MEXICO

En México hay cada día más personas mayores de sesenta años de edad. Examinando los datos sobre la población de México, publicados por el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI), encontramos que conforme pasan los años estos hombres y mujeres representa un porcentaje importante en la sociedad mexicana (Gráfica 1).



FUENTE: Censos Generales de Población y Vivienda, 1950, 1970 y 1990, INEGI.

El destino de la gran mayoría de los pensionados dependerá de la voluntad del gobierno y de la sociedad para solucionar sus necesidades. La situación económica de México no ha mejorado en los últimos años, prueba de ello es el lento crecimiento del Producto Interno Bruto (Gráfica 2). Esto también afecta las relaciones entre los pensionados y sus beneficiarios. Un pensionado implicará mayores gastos para la familia, para el Estado y cada día serán más los que no puedan afrontarlos, por lo tanto es necesario crear programas eficientes que permitan al pensionado solventar por lo menos sus necesidades básicas.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Sistema de Cuentas Nacionales de México.

Generalmente el fenómeno de la jubilación se asocia con el proceso del envejecimiento, lo que contribuye hacer más crítica ésta etapa de la vida. Uno de los principales temores de la jubilación son el problema económico, debido a que los jubilados reciben una pensión que no es suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales.

Hasta antes de 1992, se contaba con un sistema de beneficio definido, colectivo y de reparto. En principio buscaba crear reservas, aunque en los hechos nunca se hizo. Se formaba por las cuotas al seguro de invalidez vejez, censatía en edad avanzada y muerte (IVCM) del IMSS (1942). En 1972 se crea adicionalmente un sistema de contribución definida con cuentas individualizadas, el INFONAVIT. Ambos tienen fines redistributivos y sus inversiones se manejan centralizadamente.

Estas consisten en la creación de infraestructura hospitalaria, en el primer caso, y de vivienda en el segundo, para los trabajadores de bajos ingresos. Sin embargo, esas inversiones reportaron rendimientos bajos y/o no se recuperaron para el propio fondo de pensiones y no tienen ninguna relación con el mercado de capitales.

Hasta los setentas el sistema basado en el IMSS fue capaz de hacer frente a sus gastos de pensiones de jubilación, pese a no contar con reservas. La crisis de los ochentas, problemas de la administración y la paulatina presión demográfica, conducen a problemas de insolvencia, además de una mayor conciencia sobre las necesidades de impulsar el ahorro interno. Con la reforma de 1990 aumentó la cuota de 6% al 7% en 1991, hasta llegar actualmente a 8.3%. Sin embargo, esas reformas sólo marcaron el principio de otras, para continuar guardando cierto equilibrio financiero.

El INFONAVIT también tuvo reformas en 1992, que además de hacer frente a errores y problemas de administración intenta garantizar un rendimiento real de los fondos (al asignar crédito con criterios más cercanos a los del mercado) y traspasa sus cuentas a un nuevo sistema.

La mayor reforma es la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que comenzó a funcionar en mayo de 1992. Incorporó a los trabajadores que cotizaban al IMSS y al ISSSTE (en los cuales permanece con sus cuotas actuales), con una contribución de 2% del salario para la subcuenta del retiro, y 5% de INFONAVIT, el cual se canaliza a través de una subcuenta de vivienda. Es un sistema de contribución definida, individualizado y de capitalización. Todavía es limitada su importancia financiera: las contribuciones anuales (de las dos subcuentas) representan alrededor del 1% del PIB.

En el manejo de los fondos hay una participación de los bancos, aunque muy limitada, y con una reglamentación muy rígida respecto a su destino, la cual se concentra en deuda gubernamental, en el caso de la subcuenta de retiro (a través de su traspaso al Banco de México), y financiamiento a través de INFONAVIT, en el caso de la subcuenta de vivienda. El gobierno asegura una tasa real del 2% anual en el primer caso, pero en el segundo sólo se busca que sea cero o positivo. En el caso de IVCM, de 8.3% no se asegura un rendimiento real, sino que se financian las pensiones con ingreso corriente.

La reforma anunciada por el gobierno a principio de 1996 podrá concernir el manejo del 2% de la subcuenta de retiro, y eventualmente la incorporación del IVCN dentro del SAR, las cuales conformaran organismos financieros; Administradora de Fondo para el Retiro (AFORE) cuyo objetivo único será el manejo de esos fondos, con la libertad para invertir, dentro de los márgenes definidos por la regulación en la que los trabajadores tendrán una cuenta individual para su retiro.

### 1.3 EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

En mayo de 1981 se implementó una reforma en los sistemas de pensiones. El viejo sistema lo operaba el gobierno, bajo la base de beneficios definidos, colectivo, y financiado por el gasto corriente. El nuevo sistema sustituyó el anterior con buenos resultados, por lo que ahora ha servido de ejemplo como experiencia exitosa en los sistemas de pensiones por sus principales características, para otros países.

Fue obligatorio para los asalariados que entrarón al mercado de trabajo después de 1982 y voluntario para los trabajadores por iniciativa propia. Sin embargo se estimulo su traspaso, ya que se aumento en 11% su salario neto y se le otorgo un bono de reconocimiento por los derechos obtenidos en el viejo sistema. Las contribuciones obligatorias son del 10% del salario; y voluntarias hasta un máximo del 20% del salario. A ello se añaden las primas de pago por enfermedad y seguro de vida. La búsqueda de equidad se realiza con contribuciones fiscales cuando las pensiones no alcanzan un determinado nivel (equivalente al 75 % del salario mínimo) .

Este nuevo sistema de pensiones esta manejado por el sector privado (a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP) bajo la supervisión del gobierno. Cada AFP opera una sola cartera, y los trabajadores pueden cambiar de institución dos veces al año. Los fondos son independientes legal y financieramente de las AFP, y las reservas deben de ser iguales al 1% del total de activos, estás deben invertirse de la misma forma que los fondos. Existen reglas de máximos para invertir pero no de mínimos, fueron fijadas bajo diferentes fórmulas para diversificar el riesgo. Pero sean flexibilizado al paso de los años \*.

---

\* En 1981, 62% se invirtió en depositos bancarios, 9% en bonos hipotecarios y 28% en pasivos del gobierno. En 1994, el 6%, 13% y 39% respectivamente a los que se añadieron 6% en bonos corporativos y 36% en acciones

Chile inicio su nuevo sistema de pensiones en 1981 con doce AFP de las cuales, tres de las más grandes (Provida, Hábitat, y Santa María) representaban el 74% del mercado (valor de activos). En 1990 ya existían catorce: cinco eran de asociaciones comerciales, cinco de asociaciones locales y cuatro de participación extranjera mayoritaria. Hasta 1994 el número se había incrementado a veintiuno, y las tres AFP antes mencionadas sólo manejaban el 54%. (Cuadro 1 y 2).

CUADRO 1  
CHILE: PARTICIPACION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES EN LA  
INTERMEDIACION DE ACTIVOS

( Porcentajes )

	1981	1985	1990	1994
La más grande	33.8	28.6	26.0	20.1
Las dos más grandes	61.4	51.5	45.2	37.5
Las tres más grandes	73.8	66.7	62.7	53.9
Las cuatro más grandes	83.7	77.1	72.3	62.9

FUENTE: Departamento de Estudios Económicos de BANAMEX, con datos de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile.

Las AFP dan información a sus afiliados tres veces al año, y se reglamenta lo que debe contener. Se gastan entre el 30% y 40% de los costos operativos en publicidad.

Los ingresos de las AFP además de los rendimientos de sus reservas, son las comisiones. Estas se fijan libremente, pero no así, los tipos de comisiones: por recolección hay una fija y otra proporcional a los salarios, por abrir nuevas cuentas, por pago de pensiones y por ahorro voluntario. Ninguna ha impuesto las dos últimas y sólo una lo ha hecho por nuevas cuentas. La que no es proporcional a

---

corporativas (que se iniciaron a invertir a partir de 1986) y el 1% en bonos de otras instituciones financieras. En agosto de 1992 se incrementó de 1.5% a 3% la proporción de fondos que pueden invertirse en el exterior.

salarios tiene un impacto redistributivo regresivo. Al inicio del sistema era alta, pero ahora incluso varias AFP la han eliminado. El nivel medio de comisiones lo cual incluye el costo de comprar seguro de enfermedad y fondo de supervivencia, baja del 3.4% del salario en 1981 al 3% en 1994

CUADRO 2  
CARACTERISTICAS DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

COMPAÑÍA	PARTICIPACIÓN EN		COMISIÓN %
	AFILIADOS %	ACTIVOS %	
Provida	29.49	20.11	2.05
Hábitat	19.31	17.14	2.24
Santa María	18.56	15.43	2.35
Cuprum	3.38	9.97	2.39
Summa	6.94	9.71	1.23
Protección	2.56	7.60	2.49
Unión	6.31	5.47	2.63
Bansander	1.18	3.60	2.78
Planvital	4.62	2.32	2.55
El libertador	1.55	2.03	2.55
Magister	1.28	1.76	2.95
Concordia	2.99	1.05	2.89
Banguardia	0.48	0.77	2.74
Fomenta	0.15	0.73	2.85
Aporta	0.24	0.58	2.80
Futuro	0.15	0.56	2.85
Armoniza	0.23	0.38	2.57
Previpan	0.23	0.29	2.87
Qualitas	0.17	0.28	2.55
Valora	0.09	0.12	2.55
Genera	0.08	0.10	2.80

FUENTE: Departamento de Estudios Económicos de Banamex, con datos de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile.

Se fijan mínimos y máximos de rendimiento de los fondos: si es mayor a 2 puntos porcentuales (o 50%) que el promedio, deben depositarse en una reserva de rendimiento. Se vuelve un activo del fondo y no de la AFP. Si el rendimiento es

menos de la mitad de la media o 2 puntos porcentuales, se usa esa reserva, y si es insuficiente, se usa su propia reserva. La tasa real de rendimiento es de 13.9% en promedio anual entre julio de 1981 y diciembre de 1993. Las contribuciones anuales representan 1.8% del PIB a inicios de los 80's y son de 3.4% en 1990. El salario acumulado equivale al 11% del PIB en 1985 y 41% en 1994 (19,300 millones de dólares).

#### 1.4 ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE RETIRO: MEXICO, CHILE Y ARGENTINA.

La reforma del sistema de pensiones para el retiro aprobada en diciembre de 1995, busca dos objetivos principales: primero, perfeccionar el ya iniciado Sistema para el Retiro (SAR) cuyo objetivo consistió que los trabajadores conformaran un ahorro a lo largo de su vida laboral, que constituyera un cumplimiento económico al momento de su retiro, por lo que este ahorro formado a través de aportaciones del patrón, se depositaría en una cuenta especial del trabajador en un banco elegido por la empresa ; el segundo, es promover un manejo competitivo de los fondos de pensiones derivados de ese ahorro acumulado. El primer propósito se regula en la Ley de Fondos para el Retiro. El segundo, se rige en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En Chile la transformación del sistema de pensiones se implementó en 1981. Sirve de ejemplo en el diseño de las reformas aprobadas en el sistema de pensiones de México, así como, en el de otros países de América Latina, en particular Argentina en 1992 (en lo que involucra al régimen de capitalización). Es de vital importancia una valorización de las características más importantes de la regulación de las AFP en Chile y más tarde en Argentina, así como su evolución positiva del sistema durante los últimos quince años. Lo que nos permitió conocer los elementos que se tomaron en cuenta para legislar las AFORE en México.

El cambio más importante en la Nueva Ley del IMSS (vigente a partir de 1 de julio de 1997) fue en el rubro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM), y busca proteger el futuro de los trabajadores afiliados al IMSS garantizando un retiro más justo, acorde a su vida laboral. La AFORE ofrecerá un producto a los trabajadores que es principalmente, la prestación de servicios de administración (la búsqueda del mayor y más seguro rendimiento de los fondos); su costo a través de comisiones. Para otorgar ese producto, las AFORE participan

en los mercados financieros. La existencia de muchas AFORE, en un contexto de competencia equitativa, asegura en principio que todas tendrán incentivos para otorgar los mejores rendimientos y las menores comisiones. Sin embargo, se requiere la supervisión del gobierno por las siguientes tres razones:

1. Dado el carácter obligatorio de las contribuciones, el gobierno debe procurar que se cumpla con el objetivo social para lo cual fueron diseñadas, es decir, crear fondos suficientes para el retiro de los trabajadores. Es una condición de solvencia fiscal, ya que se compromete a garantizar una pensión mínima para los jubilados, y/o permitir que los pensionados decidan entre recibir el mismo monto que hubieran recibido de continuar en el esquema anterior (el sistema de jubilación actual del IMSS) o tener la libertad de tomar lo que existe en sus cuentas individuales en el momento de la jubilación. En el caso de un mal manejo de los fondos de pensiones, de constantes rendimientos negativos, el costo fiscal resultaría muy elevado.
2. El hecho de que la competencia por la administración de los fondos se base en que cada persona elija su AFORE o pueda cambiarse a otra no garantiza por sí sola los mejores resultados, por las características específicas de los mercados financieros: su complejidad requiere amplia información y pueden presentarse problemas (de transparencia y solvencia en los procesos de inversión) en el manejo de los recursos que vayan en desconfianza.

La escasa cultura financiera de los afiliados al sistema de capitalización, se refleja en la mínima participación en los mercados financieros, enfatiza la necesidad de evitar que la elección individual de invertir sus recursos en una determinada AFORE, se realice con base a indicadores inadecuados como pueden ser en basarse en promociones y regalos en lugar de guiarse por las expectativas de rendimientos.

El gran desafío para la regulación será el de combatir un máximo de competencia, que impone incentivos a los administradores para manejar de la manera más eficiente los fondos (que por tanto buscan las formas de gestión más sofisticadas), con una necesidad de simplificación y claridad para supervisarlos eficazmente. Por tanto, el gobierno debe promover el desarrollo de ese mercado, dado que va de la mano con la más eficiente administración del fondo de pensiones.

## REGULACION EN CHILE Y ARGENTINA

Los interesados deben garantizar mínimos de capital y otros requisitos que se exigen para la creación de instituciones financieras (cuadro 3). En Chile y Argentina no existen administradoras gubernamentales y prevalece la idea de establecer un régimen de competencia privada y social (se incluye a los sindicatos).

En Chile destaca que en la regulación inicial en 1981 se acepta el concurso de los bancos. Con la crisis de 1982- 84, debido a la quiebra de la mayoría de ellos, la ley se los prohíbe, con la excepción de los grupos financieros extranjeros. Actualmente se están discutiendo las condiciones bajo las cuales pueden hacerlo, con lo que se evita la iniquidad en el tratamiento de los bancos nacionales los extranjeros. La manera en que se les incluiría es a través de la figura de conglomerado financiero (la cual actualmente no existe en ese país). En Argentina si se permite su participación.

En México conviene buscar la mayor participación posible, promoviendo una competencia abierta y equitativa. En particular, conviene algunos comentarios sobre cuatro tipos de actores potenciales, recomendados por el Grupo Financiero Banamex, tomado de su revista mensual marzo del año 1996, en el tópico: Administradoras de Fondos para el Retiro....

- a) A los inversionistas extranjeros, en acuerdo con la línea de apertura en el sector financiero, puede permitírseles constituir la AFORE. Las limitaciones y liberalización progresiva de su participación accionaria y de mercado podría seguir las pautas de lo previsto por la apertura en bancos.
- b) En el caso de sindicatos, su inclusión contribuye a ampliar la gama de opciones para los trabajadores.
- c) Con la aceptación de grupos financieros se asegura la aportación de tecnología y conocimientos funcionales para esta nueva actividad de intermediación de recursos. Sin embargo, las graves dificultades actuales deben conducir a un examen cuidadosos de los interesados. El organismo regulador debe adoptar un enfoque global sobre las perspectivas de saneamiento y desarrollo de cada uno de ellos.

d) Por último, conviene separar claramente al organismo fiscalizador (IMSS) de las cotizaciones (que asegura que las empresas realicen puntualmente las contribuciones correspondientes), del recaudador, y sobre todo la AFORE, pues los roles se confunden en detrimento de la competencia equitativa y transparente.

CUADRO 3  
REGULACION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDO DE PENSIONES EN CHILE,  
ARGENTINA Y MEXICO

PUNTO	CHILE	ARGENTINA	MEXICO
<b>Quienes pueden construir una administradora</b>	<p>- Cualquiera que cumpla con los requisitos de canje, capital, y no esté inhabilitado legalmente. No hay administradora gubernamental.</p> <p>Excepto bancos nacionales</p>	<p>- Idem.</p> <p>- Si participan los bancos, tanto nacionales como extranjeros.</p>	<p>Idem.</p> <p>- Idem. (Siempre y cuando los bancos extranjeros se hayan asociado con un banco nacional).</p>
<b>Capital de las administradoras</b>	<p>- El monto depende del número de afiliados. Para aquellas que tienen hasta 5,000 afiliados, el capital requerido es 5,000 UF*; las que tienen más de 5,000, necesitan 10,000 UF; 7,500 afiliados 15,000 UF y 10,000 afiliados, 20,000 UF.</p> <p>* Un UF equivale a 12,506 pesos chilenos, o 28 dólares</p>	<p>- El monto no depende del número de afiliados: \$3,000,000.</p>	<p>Su capital base es de \$25,000,000</p>
<b>Recaudación</b>	<p>-Directa a la administradora</p>	<p>-Idem</p>	<p>-Idem</p>
<b>Afiliación a las administradoras</b>	<p>- Libre afiliación de los individuos, se prohíbe todo tipo de coersión para realizar una afiliación grupal.</p>	<p>- Idem.</p> <p>- Los trabajadores que no escojan administradora en el plazo fijado serán incorporados a la administradora en que estén la mayoría. de los empleados de la compañía</p>	<p>-- Idem ó a través de agentes promotores.</p> <p>- Idem. De 4 años a partir (1/07/97) estarán en una cuenta concentradora del Banco de México, después de este plazo, la CONSAR será la responsable de decidir en que AFORE se incorporaran dichas cuenta</p>
<b>Número de fondos por administrado</b>	<p>Uno.</p>	<p>- Idem.</p>	<p>- Idem.</p>

PERU	CHILE	ARGENTINA	MEXICO
<b>Rendimiento mínimo mensual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe para la industria.</li> <li>- El relativo para cada fondo es equivalente al que resulte menor del 50% del promedio ponderado o el promedio menos 2 puntos. Para el cálculo del promedio se estableció 14.5% como ponderador máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem.</li> <li>- El menor del 70% o el prom. menos 2 pts. No existe un ponderado max. Las administradoras que tengan menos de 12 meses de funcionamiento estarán exentas de cumplir con el rendimiento mínimo.</li> </ul>	
<b>Estabilización del rendimiento</b>  <b>- Encaje</b>  <b>- Reservas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1% del activo del fondo.</li> <li>- Se debe invertir en los mismos instrumentos del fondo.</li> <li>“ Reserva de Fluctuación de Rentabilidad “ compuesta por la diferencia entre la rentabilidad del fondo y lo que resulte mayor entre la rentabilidad promedio del sistema incrementada en un 50% o la rentabilidad promedio más 2 puntos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2% del activo del fondo, manteniendose como nivel mínimo \$3,000,000.</li> <li>- Idem.</li> <li>“ Fondo de fluctuación se constituye igual que en Chile, sólo que en lugar de 50%, es 30%.</li> </ul>	<p>La reserva especial que en términos del artículo 28 de la Ley, será igual a la cantidad que resulte mayor entre \$ 25.000 000 ó el 1% de capital variable suscrito.</p>
<b>Inversión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-No existe mínimos. El tipo de inversiones que pueden constituir la cartera del fondo está limitado por un porcentaje para cada tipo de emisor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem. En el primer año, todas las AFORES invertirán en el papel de gobierno.</li> </ul>
<b>Comisiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reguladas por tipo y no por valor. Se clasifican en montos fijos y variables (%).</li> <li>-Se depositan adicionalmente a las cotizaciones.</li> <li>- Se permite discriminar de acuerdo con el tipo de empleo: dependiente o independiente.</li> <li>- Se cobran por manejo de cuenta, retiros temporales o programados transferencias de saldo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem.</li> <li>- Se descuentan de las cotizaciones.</li> <li>- No se permite la discriminación en su cobro.</li> <li>- Idem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem.</li> <li>- Idem.</li> </ul>
<b>Trasposos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada 4 meses, no requiere que el trabajador asista a la administradora para efectuarlo. No hay un tiempo mínimo o máximo estipulado por la ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dos veces al año, se deben tener 4 meses de aportes o cobros en el fondo que se abandona. Esta estipulado en la ley que el traspaso debe tomar 2 meses a partir de la solicitud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una vez al año.</li> </ul>

FUNDO	CHILE	ARGENTINA	MEXICO
<b>Información</b> <b>- A los afiliados</b>	- Cuatrimestralmente se debe informar a los cuentahabientes sobre movimientos en sus cuentas y rentabilidad de los fondos para 5 niveles de ingreso. También se incluyen datos sobre la rentabilidad y comisiones del fondo y del promedio del sistema.  - Existe una fórmula estándar para el cálculo del rendimiento.	- Idem, sólo que no se clasifican por niveles de ingreso.  - No existe fórmula estándar.	- Por ley una vez al año, pero se da la alternativa que se de dos, tres, etc. según la política de cada AFORE.  - Idem.
<b>- Al público en general</b>	Se debe mantener a la vista del público un cartel con información sobre el esquema e importe de las comisiones, la rentabilidad y composición de la cartera de fondo, el valor del fondo; así como datos de la administradora que incluye el nombre de los directivos, capital, encaje, patrimonio, etc. Esta información se actualiza mensualmente	- Idem.	

FUENTE: Departamento de Estudios Económicos de BANAMEX, con datos de las leyes chilena y argentina de los sistemas de pensiones.

## FONDO DE INVERSION POR ADMINISTRADORA

En Chile y Argentina se maneja una sola cartera por institución. Provoca debate la conveniencia de eliminar o atenuar esta restricción. Los argumentos a favor de mantenerla son que resulta conveniente ya que simplifica el sistema, y al tonarlo más nítido, lo hace más fácil de supervisar. En particular, el hecho de que sea obligatorio que cada administradora invierta su "encaje" (cuya función se explica más adelante) en el fondo único, incentiva a que realicen su mejor esfuerzo.

Los argumentos en contra de esa reglamentación, se basa en que la existencia de un solo fondo por AFORE provoca que cuando una persona desea un cambio en la composición en la inversión de sus recursos, se ve obligada a cambiar simultáneamente de administradora, lo que resulta costoso, en lugar de solo elegir otra cartera que podría tener la misma institución. Por ejemplo, la

aversión al riesgo de una persona joven puede ser menor que la que se acerca a la edad de jubilación, debido a que una inversión incierta de la primera, que conduzca eventualmente a rentabilidades negativas o muy bajas, puede resarcirse a lo largo del tiempo que le queda antes de jubilarse.

## REGULACION DE LA INVERSION

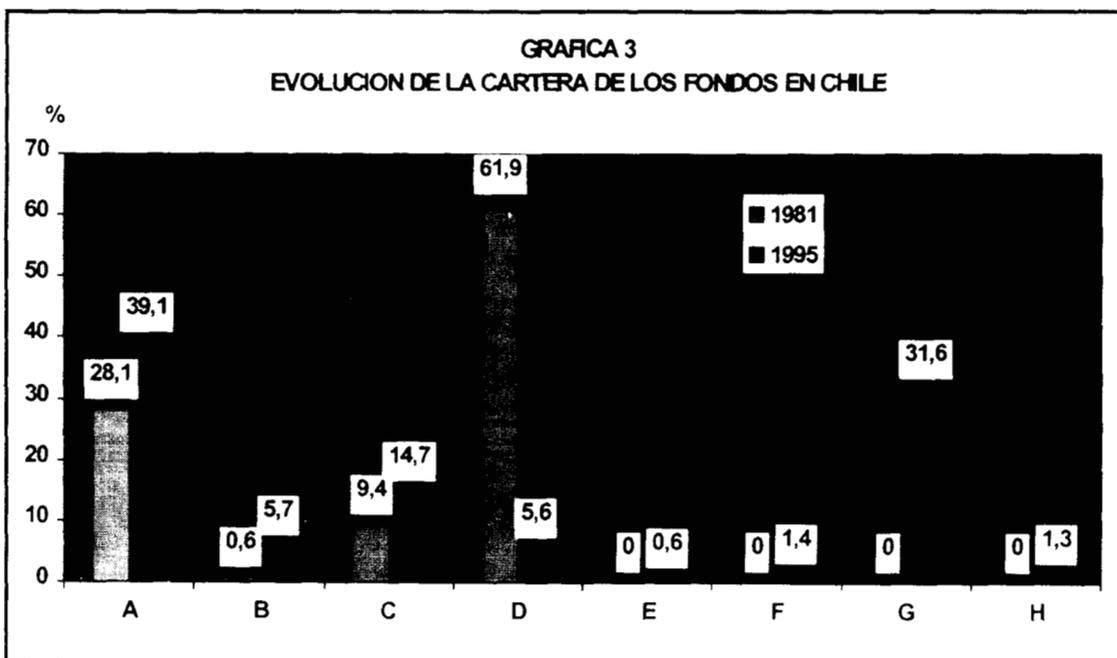
Una de las formas de controlar el desempeño de los fondos de pensiones es directamente a través de la regulación de los instrumentos y los porcentajes de la cartera en los que se puede invertir. Ello permite no sólo controlar el riesgo asociado a los portafolios sino también impulsar el desarrollo de un mercado o de un sector particular; aunque genera distorsiones en el sentido que impide al mercado el decidir la forma más eficiente de combinar el riesgo y el rendimiento. En Chile y Argentina una solución intermedia es la de establecer solamente máximos de inversión por instrumento y emisor (no hay mínimos obligatorios).

En ambos países se regula la colocación de los fondos a partir de cuatro indicadores:

- a) transparencia: que los títulos en que se invierte se cambien en mercados secundarios y cuenten con autorización para la oferta pública;
- b) riesgo: existen empresas registradas y aprobadas que califican el riesgo de los diversos instrumentos lo que influye en la mayor o menor designación del portafolio;
- c) conflicto de intereses: se procura evitar que las decisiones de inversión de una administradora beneficien a ésta, o alguna de las empresas conexas (otras administradoras de pensiones, compañías de seguros, sociedades administradoras de fondos de inversión y sociedades calificadoras de riesgo), en vez de los contribuyentes; y
- d) concentración del mercado: evitar que los cambios en el portafolio de una administradora determine el comportamiento de un sector del mercado o una acción en particular.

En Chile, la regulación se ajusta conforme crecen los fondos, se desarrolla y profundiza el mercado de capitales y hay un aprendizaje, tanto por administradores cuanto por reguladores, sobre la inversión de los recursos. Aún a nivel agregado, ello conduce a un cambio importante en la composición de la cartera. En particular, las acciones adquieren una importancia creciente (gráfica 3). Recientemente se aprueba la Ley del Mercado de Capitales en la que se modifican los límites de inversión y aumenta el número de instrumentos elegibles. En Argentina la legislación determina límites máximos precisos.

En Chile el peso de los fondos de pensiones es creciente. Representan ya el 40% del PIB (25 millones de dólares). El desarrollo del mercado de capitales se ha visto influido por la evolución de los mismos.<sup>2</sup>



A: Estatales	E: Instrumentos Extranjeros
B: Bonos de Empresas	F: Cuotas de Fondos de Inversión
C: Hipotecas	G: Acciones de Empresas
D: Depósitos y Pagarés en Inst. Financieras	H: Bonos de Inst. Financieras

FUENTE: Departamento de Estudios Económicos de Bnamex, con datos de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile.

<sup>2</sup> Grupo Financiero Bnamex Accival. Administradoras de Fondos de retiro: Reforma en Mexico y los ejemplos Chileno y Argentino, V.LXXII, N.844, p 108

## RENDIMIENTO

El problema resulta de los rendimientos que ofrezcan los mercados accionario y de dinero (en los instrumentos en que la regulación permite que se invierta). A su vez, estos dependen de variables macroeconómicas y están ligados a la estabilidad y dinamismo de la economía en su conjunto. En el caso chileno, el comportamiento de los fondos sigue al del mercado del dinero hasta 1989, y después, a partir de que comienza a tomar importancia la inversión en acciones, se ve influenciado también por lo que ocurre con éstas. En promedio las ganancias de los últimos quince años han sido muy elevadas. de casi 13% anual real (sólo en 1995, se obtiene un rendimiento negativo, de 2.5%).

Establecer una rentabilidad mínima real anual para el conjunto de las administradoras, garantizadas por el capital de las mismas, significaría ir contra el hecho de que son intermediarias que invierten en títulos cuyos resultados no están garantizados en el mercado; o alternativamente, a las cuales debe obligarse a invertir exclusivamente en rendimientos indicados a la inflación, lo cual podría ir en contra de la idea de diversificación y máxima ganancia. Si es el gobierno el que debe garantizar un mínimo, el riesgo es la utilización, durante varios años, de recursos fiscales.

Es por ello que ni en Chile ni Argentina se establece tal mínimo para el promedio de la industria. Si en cambio uno relativo, a partir del comportamiento de cada administradora respecto a las demás: en cada mes cada una de las mismas debe obtener una rentabilidad de los fondos de los últimos doce meses no menor, respecto al promedio, de dos puntos porcentuales, o de 50% (Chile) o 70% (Argentina). Implica que a niveles medios elevados, se permite mayor dispersión, que lo que se tolera a bajos niveles (se considera que es menos grave dejar de ganar altos rendimientos en algún año, que no alcanzar ciertos mínimos absolutos).

El control de la rentabilidad relativa para períodos de doce meses tiene la desventaja de centrarse en plazo muy corto y no considerar que las carteras tienen diferentes niveles de riesgo; además, en fondos que por definición son de muy largo plazo, lo que resulta más importante son los rendimientos de períodos también más largos. Se puede explorar el utilizar dos indicadores de control: de

doce meses pero con un margen mayor que el de Chile y Argentina, y uno de mediano plazo (3 o 4 años) con márgenes parecidos a los actuales de la legislación de esos dos países. De todas maneras, es difícil hacer frente al hecho de que el control de la rentabilidad relativa conduce a que las Administradoras traten de imitarse entre sí en sus inversiones, como método para salirse de los niveles promedio.

Se limita la diversificación en la formación de carteras puesto que aquéllas que cuentan con mayor capital y tienen más experiencia se convierten en líderes de las que tienen menor experiencia o capital. Los portafolios terminan siendo muy parecidos, influenciando con cualquier movimiento, los precios en el mercado de capitales.

El encaje y las reservas fueron creados para cubrir diferencias en la rentabilidad de cada administradora respecto al promedio: en momentos en que ésta ofrezca una rentabilidad menor a la requerida, la diferencia deberá ser cubierta con el fondo de reservas, y si éste no fuese suficiente, entonces se debe tomar recursos del canje. Si aún así no se alcanza a cubrir la diferencia, se liquida y los fondos (que no son embargables, totalmente independientes del patrimonio de la administradora) transferidos a otras. El gobierno debe aportar la diferencia resultante.

## COMISIONES

Son el ingreso principal de las administradoras. Tanto de Chile cuanto en Argentina fijan libremente su monto. El organismo regulador sólo reglamenta las modalidades de las que pueden cobrar. Las hay de montos fijos y proporciones variables. Para las personas con bajos ingresos, el afiliarse a una administradora que cobra montos fijos resulta más caro que para aquéllos con ingresos altos. Lo anterior no ocurre con las comisiones proporcionales al salario, pues ejercen un mecanismo redistributivo. Las comisiones tienen dos componentes: el representado por los costos por obtener un seguro de vida y de invalidez, y el que constituye propiamente el ingreso de las administradoras.

En Chile, en 1994, las comisiones totales representan 3.1% del salario medio. Si se elimina lo que se destina a los seguros, representan el 2.3%. Se

observa un aumento en los últimos años (cuadro 4), que coincide con la entrada de varias administradoras nuevas. Se observa que la mayor competencia no implica la caída de las mismas. Ocurre que todas aumentan sus costos de comercialización y ventas, además de que el gasto administrativo por los traspasos (de una administradora a otra) es elevado. Se considera que el costo de administración es alto, aunque debe verse en estrecha relación con los rendimientos que obtienen los fondos de pensiones como resultado de esa administración. Ello no impide crear las condiciones para evitar que sea excesivo.

CUADRO 4

CHILE: COMISIONES COBRADAS POR LAS ADMINISTRADORAS  
DE FONDOS DE PENSIONES

AÑO	PORCENTAJE DEL SALARIO MINIMO
1987	3.42
1988	2.09
1999	1.85
1990	1.93
1991	2.06
1992	2.13
1993	2.26
1994	2.27

FUENTE: Departamento de Estudios Económicos de BANAMEX, con datos de la Superintendencia de Administradora de Fondos de pensiones de Chile.

La condición más importante y obvia es la competencia: mientras más participantes haya, y sobre todo, menores barreras a la entrada existan (para que ejerzan presión incluso los potenciales competidores), mayores son las probabilidades para que las AFORE bajen sus comisiones. La ley sólo tendría que regular las modalidades que se pueden cobrar y no su monto. La competencia haría el resto, dado que ya está establecido en la Ley del IMSS que cada trabajador elige la AFORE y puede cambiar una vez al año.

La regulación debe encontrar un punto de equilibrio entre la libertad de fijación (propia de un sistema competitivo) y la seguridad de que los mecanismos de mercado operen, de tal manera que los afiliados puedan influir sobre la calidad

y eficiencia del servicio y su costo. Dos elementos esenciales para encontrar ese equilibrio es el relativo a traspasos y a información, que se tratan inmediatamente.

## TRASPASOS

El que cada persona sea libre de cambiarse de una administradora a otra es un elemento esencial del sistema competitivo, aunque en algunas ocasiones representan un costo operativo elevado para las administradoras, y para los afiliados, por pérdidas de tiempo que afectan los resultados de su inversión.

En Chile, la frecuencia de esos traspasos, a la vez que ha estimulado la competencia entre administradoras, por su enorme magnitud, también ha causado un importante aumento en costos publicitarios de las mismas. Se estima que entre 30% y 40% de los gastos de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) se deriva de gastos de promoción. Además, aparentemente la mayoría de los afiliados cambian de una a otra evaluando “ premios y promociones “, no por consideraciones objetivas más importantes como rentabilidad, composición de cartera o comisiones. El costo de los traspasos, aunque elevado en términos del conjunto del sistema, no se individualiza. La persona que decide cambiarse no tiene ni siquiera que asistir a la administradora a solicitarlo, lo puede hacer por teléfono. Tampoco debe tramitar el cierre de su cuenta anterior, se realiza automáticamente; el único costo que asume el cuenta-habiente es una pérdida de rentabilidad de cuatro días, como consecuencia del proceso operativo del traslado de los fondos.

No existe una regulación respecto al tiempo máximo en el que se debe realizar el traspaso a partir de la fecha solicitada. Ello implica que aunque en principio un individuo tiene derecho a cambiarse de administradora tres veces al año, el tiempo que tarda en procesarse lo limita a dos veces por año. Al principio tomaba casi ocho meses la transferencia

En Argentina, los traspasos pueden efectuarse dos veces por año. La ley indica que el cambio tendrá efecto a partir del segundo mes de la solicitud y como para poder hacerlo se necesita haber cotizado por al menos cuatro meses en la administradora que se abandona, entonces podemos concluir que el tiempo mínimo que un afiliado cotiza en una sola de éstas es de 6 meses.

## INFORMACION

Para evitar distorsiones en la competencia causadas por la información, tanto el gobierno chileno como el argentino regulan su publicación. Fijan los conceptos mínimos que deben aparecer en los estados de cuenta de los afiliados, y obligan a realizar desplegados públicos con características específicas.

Se busca, por tanto, la total transparencia dentro del sistema, a través de la forzosa publicación abierta de datos sobre la administradora, el fondo y el sistema en general. Ello promueve la competencia. A la vez, hace perder fuerza a otras promociones, que aunque costosas, no redundan en mejorar la capacidad de decisión de las personas sobre los servicios que les ofrecen, y sobre los criterios a partir de los cuales realizar un traspaso de su cuenta. Sin embargo, uno de los problemas que enfrentan en Chile es que la forma disímil en que cada administradora presenta la información (tipo de indicador de rendimiento y plazo, entre otros) impide comprender adecuadamente el significado de la misma. De ahí la necesidad de que exista cierta estandarización.

## **CAPITULO 2. LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO EN MEXICO ( AFORE )**

### 2.1 EVALUACION DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MEXICO

#### **REFORMAS AL SISTEMA DE RETIRO**

En diciembre de 1995, el poder legislativo aprueba reformas al IMSS, muy importantes, por que éste reúne al 80% de los trabajadores que tienen seguridad social; se modifica lo concerniente a salud y a pensiones de invalidez y retiro, nos referiremos exclusivamente a las segundas.

#### **SITUACION : IMSS + SAR**

Desde la creación del sistema de ahorro para el retiro ( SAR ) en mayo de 1992, las pensiones para la vejez resultan de lo que se acumulan de sus dos subcuentas, de retiro y de vivienda, más lo proveniente del IMSS.

El SAR es un sistema de cuentas individuales, que se ahorran y capitalizan. En la subcuenta del retiro se garantizan tasas de rendimiento positivas; no así en la de vivienda que es manejada por el infonavit para otorgar créditos para ese objeto, con tasas bajas y rendimiento usualmente negativo. La pensión de cada individuo depende de lo que se acumule en su cuenta.

Las pensiones del IMSS no dependen de un fondo acumulado e individual, sino de las cotizaciones de los trabajadores activos. Desde la fundación de este organismo y hasta ahora, las cotizaciones son mayores que las pensiones, pero no se acumula una reserva con la diferencia, sino que se usa para gastos en salud. La antigua pensión del IMSS dependía de el promedio de el salario nominal de los últimos cinco años del que se jubila y, la indicación a los movimientos del salario mínimo; los de mayores salarios, que aportaban más en términos absolutos, recibían como pensión una menor parte de su último salario que la que percibía los de menores ingresos. La inflación de los últimos 15 años y la caída del salario mínimo, provocan que las pensiones fueran muy bajas en términos reales.

## NECESIDAD Y OBJETIVOS DE LA REFORMA

Por el constante crecimiento de la población en México; y por el hecho de ser un país de jóvenes ( lo que trae como consecuencia que en un futuro el promedio de edad estará en 60 años aproximadamente ) aunado a la ausencia de una reserva, se calcula que afines de la década de los 90s, las cotizaciones serían menores que las pensiones. Esta creciente insuficiencia financiera, junto con el propósito de fomentar el ahorro y crear un manejo competitivo de los fondos, conduce a las reformas que entran en vigor en 1997, es decir, cuentas individuales con los recursos del SAR y con los que hasta ahora llegan al IMSS. Con esto se separa lo relativo a salud de los fondos de pensiones para el retiro.

## DEFINICION DE AFORE

Las AFORES serán entidades financieras encargadas de individualizar los recursos de los trabajadores, canalizándolos a través de las sociedades de inversión especializadas de fondos de ahorro para el retiro, con la finalidad de que cada trabajador obtenga un rendimiento sobre las aportaciones recibidas en su cuenta individual.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones necesarias, para procurar la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren.

Ante las nuevas condiciones económicas y sociales del país ( estabilidad económica, desarrollo social, mayor seguridad social etc. ) y de nuestros crecientes intercambios con el exterior, se plantea la necesidad de que a través de las AFORES se impulse el desarrollo de los mercados financieros sobre las bases de reglas claras que regulen en forma eficiente, equitativa y competitiva, salvaguardando en todo momento los intereses de los trabajadores.

## COMPOSICION DE LAS CUENTAS INDIVIDUALES

En el nuevo sistema las cuotas no varían, sino que una parte de lo que va al IMSS pasa a cuentas individuales, además de que se añade una participación del gobierno. Las cuentas han de constituirse por:

- 7% del salario, 2% de la subcuenta del retiro ( SAR ) y 5% del Infonavit ).

- 4.5% que se canaliza hoy, vía IMSS, a un fondo colectivo y que a partir de la reforma se orienta a la cuenta individual y se le llama de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Se añaden \$365 anuales, en términos reales, que el gobierno deposita cada año en las cuentas individuales.
- A todo lo anterior, que es obligatorio, se agrega en estas cuentas lo que cada persona desee a ahorrar para el retiro.

Las cotizaciones obligatorias son, por tanto, 11.5% del salario de cotización + \$365 anuales. Las cuentas son propiedad de los individuos; pueden disponer de ellas al momento de llegar al retiro, independientemente de cuántos años cotizan, o si dejan de serlo durante periodos prolongados.

## BENEFICIOS DE LAS AFORES

### \* Manejo competitivo de las cuentas.

Un elemento central de la reforma es la creación de las AFORES, organismos que manejan, a través de sociedades de inversión, los fondos de pensiones. La base del éxito en la gestión de estos fondos es la competencia, aunada a una supervisión prudente que los proteja de eventuales problemas. En la regulación por existente se aseguró que la competencia se ajusta, aclarando el manejo de los fondos a través de una reglamentación de la información.

### \* Impulso al ahorro.

La reforma busca incentivar el ahorro interno y desarrollar el mercado de capitales. La existencia de ese ahorro a largo plazo permite, como es la experiencia de varios países ( como son Chile, Argentina ), un mayor desarrollo del mercado interno de deuda y acciones.

Sí se agregan a lo ya existente en el SAR la corriente que empieza a generarse en 1997, calculamos, según datos proporcionados por el departamento de estudios económicos de Banamex-Accival que a finales del año el saldo de las cuentas individuales ha de ser superior al 6% del PIB.

### \* Monto de pensiones

En el nuevo sistema de pensiones es claro que: Cada persona puede comprobar cuánto tiene en su cuenta individual y decidir si permanece o cambie de

AFORE. Al cumplir 65 años de edad y jubilarse, elige si entrega el monto de su cuenta individual a una compañía de seguros, que le garantice una renta mensual vitalicia, o si la AFORE le calcula retiros programados hasta agotar su fondo. El monto de la pensión depende de las cotizaciones que se realicen, las comisiones que se deduzcan por la AFORE, los rendimientos producidos y el tiempo que se cotice.

## EJERCICIOS SOBRE EL MONTO FUTURO DE LAS PENSIONES

El tener una idea general de las pensiones futuras requiere formular supuestos sobre el comportamiento de cada una de las variables en los próximos 40 años, como se observa en el siguiente cuadro:

### DETERMINANTES DEL NIVEL DE PENSIONES

- Salarios  
Aumento del 2.2% en promedio anual real.
- Cotización de las cuentas individuales  
Subcuenta del retiro del SAR, 2% del salario de cotización; Subcuenta de vivienda del SAR ( INFONAVIT ), 5%; retiro, cesantía en edad y vejez, 4.5%; aportación adicional al gobierno, \$365 anuales.
- Comisiones para las AFORE y seguro  
2.7% del salario de cotización ( 2.3% y 0.4% respectivamente).
- Monto que se capitaliza  
total de cotización menos comisiones y seguro: \$ 365 anuales más 8.8% del salario mensual de cotización ( 11.5% - 2.7% )
- Tasa de rendimiento promedio anual real de la cuenta individual  
0% para la subcuenta del SAR ( INFONAVIT ); 5% para el resto de fondos (para los \$365 anuales y para el 3.8% del salario de cotización: 6.5% menos 2.7% )
- Número de años durante los que se cotiza  
40 años.
- Número de años que se reciben pensiones una vez jubilado  
20 años
- Tasa de rendimiento promedio anual real de los fondos remanentes del jubilado ( mientras no los usa ) 2%.

FUENTE : Departamentos de estudios económicos de Banamex.

Supóngase que cada año el salario aumenta 2.2% en términos reales,

equivalente al aumento promedio anual entre 1955-1995, pero inferior al de la cotización media del IMSS, que avanza 3.5%. Consideramos que las cotizaciones, sólo son las obligatorias: 7% SAR, más 4.5% \$365 anuales, menos 2.7% por comisiones y seguro de vida, según ejemplo chileno; la esperanza de vida de los que cumplen 65 años es de 18 años y estimamos 20 dentro de 4 décadas. El rendimiento de la cuenta individual fuera de actividad se estima de 2% anual.

## ALTERNATIVAS PARA LOS PENSIONADOS

La reforma contempla que el trabajador, al momento de retirarse, tiene tres opciones:

1. Disponer de su cuenta individual,
2. Recibir la pensión mínima que el Gobierno garantiza (si cotizaron durante 25 años como mínimo), que es 1 salario mínimo del Distrito Federal en términos reales, y
3. Que le apliquen las reglas del IMSS previas a la reforma.

Con ello se garantiza que el cambio no signifique dar pasos atrás respecto a los derechos actuales. Tratándose de las últimas dos opciones, el poder público contempla lo que está en las cuentas individuales, o sea que, a diferencia de hoy, se crea una reserva que se capitaliza.

Si consideramos que el salario mínimo hasta noviembre de 1995 es \$549 mensuales, pueden evaluarse cuál opción eligen los trabajadores, entre la primera y la segunda. Si la reforma comenzara en 1995, tras treinta años de cotizaciones, en 2025 la pensión mínima garantizada por las autoridades, de \$549 mensuales, es inferior a la que reciben aquellos cuyos salarios son de 3 salario mínimo: producto de los saldos de sus cuentas individuales, que son por \$592. Aunque significativamente inferior al último salario percibido en la vida activa. Para los de un salario mínimo, después de haber cotizado cuarenta años, hasta 2035, la pensión mínima garantizada es inferior al producto de sus cuentas individuales. El problema es que dicha pensión de \$549 mensuales es sólo el 42% del salario mínimo (de \$1,301 mensuales) La mayoría de los que se jubilen en los próximos 30 años opta por la pensión mínima. Los de salarios superiores no la necesitan antes de esa fecha y los que coticen durante cuarenta tienen pensiones más elevadas del mínimo.

Queda por esclarecer la manera cómo se presente la tercera opción, otorgar pensiones con los criterios del IMSS previos a la reforma. No es posible (salvo si hay elevada inflación) mantener el pago del promedio de los salarios cinco años de vida activa de cada trabajador, pues resulta muy oneroso. Sería sin embargo conveniente que la pensión mínima se ajuste en el futuro a una proporción de la evolución de los salarios mínimos.

## OBJETIVO DE LAS AFORES

I. Abrir, administrar y operar las cuentas individuales. tratándose de las subcuentas de vivienda, deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que le proporcionen los institutos de seguridad social.

II. Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias.

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

IV. Enviar al domicilio que indiquen los trabajadores, su estado de cuenta y además información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones, así como establecer servicios de información y atención al público.

V. Prestar servicios de distribución y compra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren.

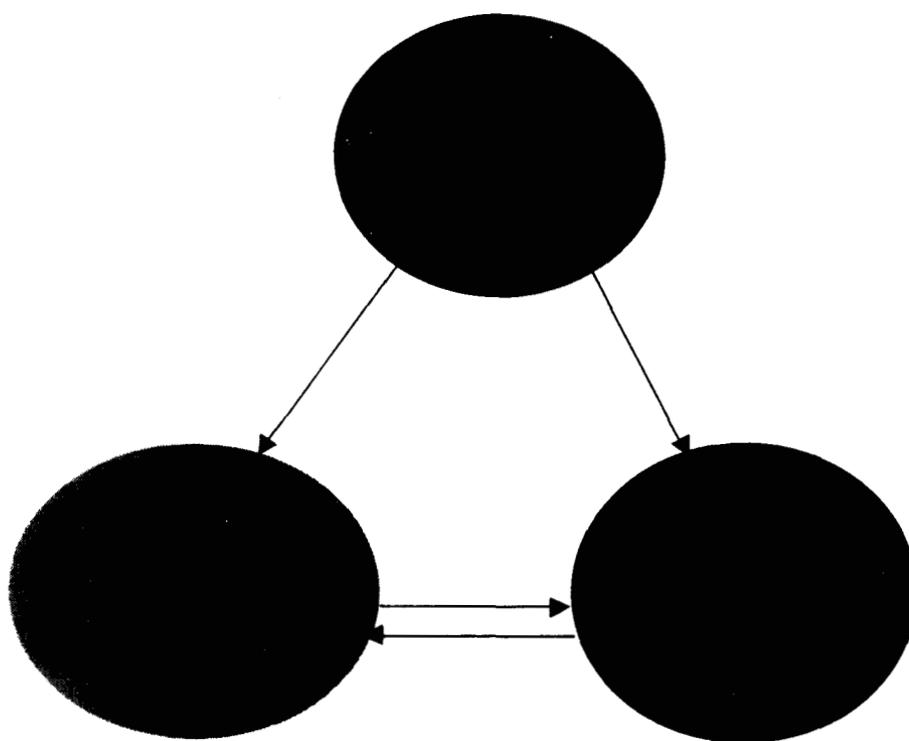
VI. Operar y pagar los retiros programados.

## BASES LEGALES

Las administradoras requieren para su constitución y organización, autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR )

- I. Presentar la solicitud respectiva, así como el proyecto de estatutos sociales.
- II. Presentar un programa general de funcionamiento, de sucursales, de informática, de autorregulación y divulgación de la información.
- III. La comisión aprobará las escrituras constitutivas de las administradoras. Ser inscrito en el registro público de comercio.

#### DIAGRAMA



La CONSAR regula y reglamenta la función de las AFORES y SIEFORES, donde ambas tienen una constante retroalimentación de información, es decir, las AFORES capta los fondos de retiro y las SIEFORES se encarga de invertirlos

## 2.2 REGLAMENTO DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO (AFORES )

### **EL SIGUIENTE REGLAMENTO FUE PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 10 DE OCTUBRE DE 1996**

DE LAS ENTIDADES QUE INTERVIENEN EN LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO Y DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO.

Los requisitos de solvencia moral, así como de capacidad técnica y administrativa a la que se refiere este reglamento, que deben cumplir los miembros del consejo de administración, los consejeros independientes, el director general y el contralor normativo de las administradoras son las siguientes:

Se considera que una persona tiene solvencia moral cuando:

- No esté inhabilitada para ejercer el comercio, o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o en el sistema financiero mexicano.
- No haya sido condenada por sentencia firme por delito doloso, y
- Goce de reconocido prestigio profesional.

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

El programa de autorregulación contendrá las normas y actividades de los principales funcionarios de las administradoras, así como las acciones correctivas aplicables en caso de incumplimiento. Este programa estará orientado a garantizar la eficiente operación de la administradora y la protección de los intereses de los trabajadores, así como evitar todo tipo de operaciones que impliquen conflictos de interés y el uso indebido de información privilegiada.

El contralor normativo incluirá dentro de este programa su plan de funciones con las actividades de evaluación y las medidas para preservar su cumplimiento.

El contralor normativo evaluará mensualmente los avances que presente el programa de autorregulación y presentara un informe por escrito a la asamblea de accionistas y al consejo de administración de la administradora señalando en su caso, las medidas de prevención o corrección que deban adoptarse.

El contralor normativo debe presentar un informe mensual a la Comisión (CONSAR), el cual comprenderá los resultados de la evaluación que practique del programa de autorregulación de la administradora, de los informes que le presenten el comisario y los consejeros independientes, de los dictámenes periódicos del auditor externo, así como de su participación en las sesiones del consejo de administración de las administradoras, de las sociedades de inversión, y en general de todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de la normatividad aplicable.

El contralor normativo que en el ejercicio de sus funciones detecte irregularidades deberá inmediatamente informarlas a la Comisión.

En la recepción y atención de consultas o reclamaciones, la administradora deberá observar los siguientes lineamientos:

- Para consultas del saldo de la cuenta individual y certificaciones del saldo de la subcuenta de vivienda, la administradora deberá proporcionarlo el mismo día que el trabajador lo solicite.
- Para solicitud del último estado de cuenta emitido, la administradora deberá emitir éste y tenerlo a disposición del trabajador, a más tardar en cinco días hábiles posteriores a la solicitud del trabajador.
- Para avisos de cambio de domicilio o de beneficiarios sustitutos del trabajador, la administradora deberá resolver y actualizar sus archivos informáticos, en un período no mayor de cinco días hábiles posteriores a la solicitud del trabajador.
- Las consultas y reclamaciones no comprendidas en los puntos anteriores, deberán responderse a los trabajadores dentro de un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de su recepción.

Las administradoras atenderán las consultas y reclamaciones a través de la unidad especializada.

La unidad especializada deberá responder por escrito a las reclamaciones de los trabajadores y llevar un registro consecutivo de las mismas, el cual deberá

contener el nombre del reclamante, su numero de seguridad social, fecha de recepción de la reclamación, la materia de la misma y su resolución.

El titular de la unidad especializada estará obligado a entregar, dentro de los primeros diez días hábiles de cada mes, un informe al consejo de administración, respecto de las reclamaciones recibidas en el mes anterior y, en su caso, la resolución de las mismas, en el que se identifiquen las operaciones o áreas de la administradora que presenten el mayor número de reclamaciones, así como las causas que las motivan.

Las administradoras deberán de informar mediante aviso colocado en lugar visible en todas sus sucursales, los horarios de servicio de la unidad especializada, así como el nombre del funcionario responsable de la misma.

La documentación y expedientes correspondientes a las reclamaciones deberán conservarse y mantenerse a disposición durante un plazo de dos años contados a partir de su fecha de resolución.

## **DE LAS SOCIEDADES DE INVERSION ESPECIALIZADAS DE FONDOS PARA EL RETIRO**

Los trabajadores podrán elegir que los recursos de su cuenta individual, excepción hecha de los correspondientes a la subcuenta de vivienda, sean invertidos sean invertidos en una o más sociedades de inversión que sean operadas por la administradora de su cuenta, para tal efecto deberán designar los porcentajes de dichos recursos que se habrán de destinar a cada sociedad de inversión.

Los trabajadores podrán solicitar la transferencia total o parcial de los recursos invertidos en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior, una vez al año, a otras sociedades de inversión que sean operadas por la administradora de su cuenta individual. Lo anterior, sin perjuicio de su derecho a traspasar dicha cuenta a otra administradora, una vez al año.

Las administradoras atenderán esta solicitud en un plazo de diez días hábiles.

## DE LAS ENTIDADES RECEPTORAS

La recaudación de las cuotas del seguro, de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y, en su caso, de las aportaciones voluntarias, se llevara acabo por las entidades receptoras, que actuaran por cuenta y orden de los institutos de seguridad social respectivos, mediante su previa autorización a través del convenio que celebren con estos.

Las entidades receptoras deberán llevar en sus oficinas un registro de los patrones que efectúen el entero de las cuotas y aportaciones mencionadas en el párrafo anterior.

- Los institutos de seguridad social, al celebrar los convenios de autorización con las entidades receptoras, deberán cerciorarse de que estas cumplan con los siguientes requisitos:
- Llevar los procedimientos contables que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, oyendo la opinión de la Comisión.
- Tener capacidad de verificación y conciliación de importes y ajustes presentados en las cédulas de determinación a que se refiere este reglamento, así como en la información que presenten los patrones por escrito o por medios magnéticos.
- Cumplir con los requerimientos de sistemas y telecomunicaciones que establezcan las empresas operadoras para transmitir la información de la recaudación de manera electrónica.

La Comisión vigilará que se cumpla con estos requisitos, debiendo informar a los institutos de seguridad social sobre las irregularidades detectadas para que, en su caso, estos procedan a la revocación de la autorización respectiva.

## DE LOS INSTITUTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social pondrá a disposición de las empresas operadoras la información relativa a si Catálogo Nacional de Asegurados, así como las actualizaciones periódicas del mismo, en los términos que acuerde con la Comisión.

Asimismo, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores entregará directamente a las empresas operadoras y al IMSS la

información relativa a sus afiliados, así como las actualizaciones periódicas de esta información.

#### **DE LA ADMINISTRACION DE LA CUENTA INDIVIDUAL Y DE LA INTEGRACION DE LA CUENTA INDIVIDUAL**

La cuenta individual se integrará por las siguientes subcuentas:

- La de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, relativa al seguro, en la cual deberán identificarse por separado los recursos correspondientes a las cuotas por el ramo de retiro, de los recursos correspondientes a las cuotas y aportaciones por los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, así como los de la cuota social.
- La de vivienda.
- La de aportaciones voluntarias

#### **DE LA INDIVIDUALIZACION, ESTADOS DE CUENTA Y COMISIONES**

Las administradoras serán responsables de la administración de las cuentas individuales de los trabajadores que tengan registrados, para lo cual, deberán llevar acabo las siguientes acciones:

- Recibir por medio de las empresas operadoras, la información relativa a las cuotas y aportaciones de el seguro, a las aportaciones al INFONAVIT, a las aportaciones voluntarias y, en su caso, a las cuotas del seguro del retiro.
- Recibir la información y recursos, de las aportaciones voluntarias que se entreguen de manera directa en sus oficinas.
- Recibir e invertir en las sociedades de inversión que administren, los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, relativa al seguro, de la subcuenta de aportaciones voluntarias y, en su caso, de la subcuenta del seguro de retiro, de acuerdo al porcentaje de participación que hayan elegido los trabajadores.
- Emitir y entregar estados de cuenta, de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

En el caso de administradoras que cobren comisiones sobre saldos, solo podrán cobrar estas cuando los recursos se encuentren efectivamente invertidos en sociedades de inversión y se hayan registrado las provisiones diarias necesarias en

la contabilidad de las sociedades de inversión. Las provisiones de las comisiones sobre saldos podrán cobrarse con cargo a activos de las sociedades de inversión.

Las administradoras sólo podrán cobrar comisiones por cuota fija al trabajador por la presentación de cualquiera de los siguientes servicios:

- Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en la ley.
- Consultas adicionales a las previstas en la ley o en este reglamento
- Reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores.
- pago de retiros programados
- Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados

#### DEL PROCESO DE ELECCION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO POR LOS TRABAJADORES

Los trabajadores podrán solicitar su registro en una administradora, acudiendo directamente ante la misma, o a través de los agentes promotores que acuden por cuenta y orden de las administradoras.

Los trabajadores al elegir administradora, deberán llenar la solicitud de registro, señalar la sociedad o sociedades de inversión operadas por la administradora en que desean se inviertan sus recursos, así como la proporción de estos que deberá invertirse en cada una de las sociedades de inversión.

En las solicitudes de registro se integraran los formatos del contrato de AFORE que deberá firmarse por el trabajador al presentar su solicitud.

En el contrato de la AFORE deberán constar todos los derechos y obligaciones de las partes, de conformidad con lo dispuesto por las leyes de seguridad social, la ley, este reglamento y demás disposiciones aplicables.

Previamente a la firma del contrato, los funcionarios o agentes promotores de las administradoras deberán entregar a los trabajadores un folleto en el que se explique el alcance del contenido del contrato y la documentación relativa a la administradora y sociedades de inversión elegidas. En todo caso, las administradoras quedaran obligadas en los términos del contrato y, en lo

conducente, de la publicidad e información que le haya sido proporcionada a los trabajadores.

## 2.3 REGLAS GENERALES QUE ESTABLECEN EL PROCEDIMIENTO PARA OBTENER AUTORIZACION PARA LA CONSTITUCION Y OPERACION DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO.

Las presentes reglas tienen por objeto establecer el procedimiento y requisitos a los que deberán sujetarse las personas que soliciten autorización para la constitución de AFORES.

Dicho procedimiento estará conformado por dos etapas, la primera etapa comprenderá la entrega de un escrito, hasta la evaluación y verificación de los requisitos a lo que se refiere las siguientes reglas, finalizando esta etapa con un visto bueno emitido por la Comisión. La segunda etapa comprenderá desde la verificación de los requisitos para la organización y funcionamiento de las AFORES hasta la resolución de la autorización y organización en la que se establecerá un plazo para el inicio de operaciones.

### REQUISITOS

- Contar con la autorización de la CONSAR para organizarse y operar como AFORE.
- Las personas físicas o morales que deseen constituir una administradora deberán presentar la solicitud de autorización, de conformidad con lo establecido. Dicha solicitud y sus anexos deberán anexarse ante la comisión , conteniendo la información que a continuación se señala:
  - 1.- Estudio que justifique el establecimiento de la administradora.
  - 2.- Antecedentes de los socios fundadores, de los miembros del consejo de administración, principales funcionarios y contralor normativo.
  - 3.- Estudio de factibilidad que deberá contener:
    - Definición del negocio y objetivos de la administradora.
    - Análisis de mercado.
    - Plan de comercialización.
    - Evaluación y proyección económica y financiera.

- Resumen ejecutivo en el cual se indiquen las conclusiones fundamentales del análisis efectuado.

**4.- Programa general de operación y funcionamiento que deberá contener:**

- Plan de operación.
- Programa de controles.
- Cronograma de actividades.

**5.- Programa de capitalización y reinversión de actividades.**

**6.- Manual de organización que deberá contener:**

- Estructura organizacional de la administradora.
- Análisis, descripción y evaluación de los principales niveles de puestos.
- Principales niveles jerárquicos.

**7.- Programa de sistemas informáticos que deberá cumplir con lo siguiente:**

- Infraestructura de cómputo y comunicación.
- Esquema de seguridad tecnológica e informativa.
- Sistemas aplicativos.
- Políticas de soporte técnico y operativo.
- Esquema de respaldos.
- Plan de contratación de servicios.

**8.- Programa de divulgación de la información.**

**9.- Programa de autorregulación.**

**10.- Proyecto de escritura constitutiva.**

Los solicitantes deberán anexar a la solicitud, información actualizada al respecto de los antecedentes de los socios fundadores, misma que deberá elaborarse bajo los siguientes términos.

**1.- Tratándose de personas físicas:**

- Nombre, nacionalidad y domicilio de cada socio.
- Su estado de situación patrimonial.
- Cargo que desempeñaran dentro de la administradora, en su caso.
- Currícula vitarum de los socios.
  - Nexos patrimoniales o profesionales existentes con otras entidades financieras o con los accionistas, consejeros, funcionarios de primer nivel y contralores normativos.

**2.- Tratándose de personas morales deberán proporcionar:**

- Copia certificada de acta constitutiva.

- Balances generales dictaminados por un contador público registrado ante la SHCP, correspondientes a los últimos 5 años.- Lista de nombres, nacionalidad y domicilio de las personas integrantes del consejo de administración y de los comisarios.

- Listado de los actuales socios o accionistas que detenten el 10% o más de las acciones representativas de su capital social, indicando: nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, cantidad de acciones, valor nominal de la participación y derechos de voto correspondiente a cada persona.

El plan de comercialización deberá contener la estrategia de posicionamiento en el mercado, así como el análisis de las estrategias para la presentación de los servicios, promoción, publicidad, y políticas de comisiones que se cobrarán a los trabajadores, contemplando al menos la siguiente información:

1.- Estrategia de cobertura de los servicios:

- Cobertura: Número de sucursales y puntos de venta, con su ubicación geográfica al inicio de las operaciones y su proyección para los primeros cinco años.

2.- Estrategia de publicidad y promoción.

-Estrategia de comunicación: contenido, medios y presupuesto publicitario.

-Estrategia de ventas: Sistemas, características y argumentos de ventas.

- Políticas de agentes promotores.

3.- Políticas de comisiones: estructura de comisiones que se cobrarán a los afiliados de acuerdo a las modalidades que establezca la ley, su reglamento y las disposiciones de carácter general emitidas por la comisión para tal efecto son:

- Participación en el mercado.
- Relación cotizantes-registrados, remuneración de registros potenciales y su crecimiento, ingresos por comisiones, rentabilidad de las sociedades de inversión, traspasos y beneficios pagados a los trabajadores.
- Evaluación del proyecto. Se deberá efectuar el cálculo de valor presente neto y de la tasa interna de rendimiento del proyecto para los diferentes escenarios. Deberán justificarse la tasa de descuento utilizada para evaluar el proyecto y el método de determinación del valor residual de éste.

- El programa general de operación y funcionamiento deberá contener:
  - 1.- Plan de operación que deberá contemplar todas las actividades, principales aspectos de los recursos humanos, materiales y financieros indispensables para el funcionamiento de la administradora.
  - 2.- Cronograma de actividades que deberá incluir la descripción de las actividades a desarrollar hasta la implementación de las operaciones.
  
- la estructura organizacional deberá considerar lo siguiente:
  - 1.- Organigrama inicial y proyectado a cinco años para la administradora.
  - 2.- Definición y descripción de las áreas funcionales indicando objetivos y actividades a desarrollar en cada una de ellas.
  - 3.- Perfil requerido a los profesionales que ocuparán cada cargo.
- El programa de divulgación de la información deberán contener los siguientes requisitos:
  - 1.- Información mínima que contendrán los prospectos de información de las sociedades de inversión que pretendan administrar.
  - 2.- Medios a través de los cuales se difunda la información relativa a la administradora.

El programa de autorregulación deberá contener por lo menos:

- 1.-Principales obligaciones autoregulatorias de los funcionarios responsables de la administración y operación de las administradoras y sociedades de inversión.
- 2.-Medidas preventivas y sanciones aplicables en caso de que un empleado o funcionario incumpla con tales medidas, así como su obligación de confidencialidad respecto de la información que se tenga acceso.
- 3.-Plan de funciones a desarrollar por el contralor normativo.
- 4.-Plan de apoyo institucional para que el contralor normativo realice sus funciones, detallando en el mismo, el número de personal a su cargo, así como la forma en que éste podrá ejercer sus funciones.
- 5.-Nombre, nacionalidad, y domicilio el candidato al contralor normativo y consejero independiente.
- 6.-Acreditar solvencia moral, así como capacidad técnica y administrativa de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de la ley.
- 7.- No deberá tener algún vínculo laboral o patrimonial con otras administradoras o sociedades de inversión.

- Cumplido lo anterior los solicitantes deberán además acreditar ante la comisión dentro de un plazo de 90 días naturales, que cumplen con los siguientes requisitos para la organización y operación de la administradora.

- 1.- Copia certificada de la escritura certificada.
- 2.- Manuales de procedimientos operativos y contables.
- 3.- Presentación de proyectos de contratos de prestación de servicios administrativos y distribución de acciones con sus sociedades de inversión.
- 4.- Proyecto de contrato con una institución para el depósito de valores.
- 5.- Trámite de alta ante la SHCP.
- 6.- Proyecto de contrato con alguna o varias casas de bolsa
- 7.- Proyecto de contrato con alguna empresa operadora de base de datos nacional SAR.
- 8.- Balance inicial.
- 9.- Información sobre la ubicación de sus oficinas centrales y sucursales.

Una vez acreditada las condiciones de operación y funcionamiento de las administradoras y cumplidos los requisitos antes señalados, la comisión emitirá la resolución de autorización y organización en la que se establecerá un plazo para el inicio de operaciones. Si transcurrido el plazo, la administradora no ha iniciado operaciones, la autorización quedará sin efecto.

## RESUMIENDO

Esta iniciativa contempla proteger el patrimonio de los trabajadores, exigiendo cubrir las responsabilidades a cargo de las propias administradoras y de las sociedades de inversión. Las AFORES estarán obligadas a mantener activos sobre el valor total de las carteras de las sociedades de inversión que administren, así como también tendrán el incentivo para administrar e invertir de la mejor manera los recursos de los trabajadores.

Debido a la importancia que las AFORES tendrán dentro del sistema financiero mexicano, esta iniciativa propone un régimen de propiedad similar al establecido por otros intermediarios financieros. En ese sentido, el capital social estará integrado por acciones series "A" y "B".

Las acciones de la serie "A" representarán hasta el 51% del capital social y únicamente podrán ser adquiridas por personas físicas y morales mexicanas, estas últimas controladas por nacionales. Con el objeto de fomentar alianzas estratégicas con extranjeros, se prevé que las acciones de la serie "B" sean de libre suscripción representando hasta el 49% restante del capital social. Ello con el objeto de que las inversiones de capital extranjero se traduzcan en mercados más competitivos y eficientes.

Por otra parte, se establece que ninguna persona física o moral podrá adquirir directa o indirectamente más del 10% del capital social de una AFORE.

Los intermediarios financieros de aquellos países con los que México hubiere celebrado acuerdos comerciales, podrán constituir AFORES filiales puesto que a través de estos acuerdos nuestro país, ha decidido previamente beneficiarse de su experiencia en materia financiera.

Con la finalidad de que exista una protección al patrimonio de los trabajadores, la iniciativa contempla la separación patrimonial entre la sociedad administradora y el fondo de pensiones que ésta administre. Ello con el objeto de evitar los conflictos de interés, asegurar la transparencia de las operaciones del fondo y sus resultados .

Se prevé que las SIEFORES inviertan los recursos de los trabajadores en un fondo la compra y venta de distintos instrumentos financieros, con el fin de ofrecer un rendimiento atractivo a los trabajadores, cuidando en todo momento de minimizar el riesgo.

Dentro del esquema propuesto para las SIEFORES, la propiedad mayoritaria de la sociedad de inversión quedará en manos de los trabajadores, a través del capital variable. Además, con la participación de las AFORES en el capital de las sociedades de inversión a través de reservas especiales, se crean los incentivos adecuados para una mejor administración de los recursos en beneficio de los trabajadores.

Adicionalmente, se contempla la creación de los Comités de Análisis de Riesgos, que también quedarán integrados por las principales autoridades financieras, y cuya prioridad será establecer los criterios necesarios para realizar

una calificación y valuación correcta de los valores, garantizando así una mayor transparencia y seguridad a los trabajadores.

## DIVULGACION

Se contempla la obligación de que las SIEFORES, a través de las AFORES, presenten un programa de divulgación de la información que cumpla con disposiciones de carácter general.

En materia de publicidad y promoción se contempla que las AFORES proporcionen a los trabajadores la información suficiente para tomar adecuadamente sus decisiones de ahorro. Este tipo de información será supervisada por el CONSAR con objeto de evitar el manejo de información distorsionada y engañosa.

## COMISIONES

Los ingresos de las AFORES provendrán sólo de las comisiones cobradas, esto con el fin de evitar manejos poco transparentes de los recursos de los trabajadores en operaciones ajenas al propósito de las AFORES. Las AFORES podrán cobrar comisiones a los afiliados para financiar sus gastos de operación.

## BASE DE DATOS NACIONAL DEL SAR

Se propone una sección que contempla la creación de la Base de Datos Nacional del SAR la cual será propiedad exclusiva del Gobierno Federal y estará conformada por la información procedente de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Este sistema de información ofrecerá a las entidades administradoras de pensiones economías de escala que permitirán reducir el costo de la información. Esto se traducirá en un impacto menor en el cobro de comisiones a los trabajadores derivado de costos de información.

## CONTRALOR NORMATIVO

Dentro de la organización los trabajadores no deben de tener relación de parentesco, vínculo laboral o financiero con los accionistas o funcionarios de los mencionados intermediarios financieros. Además deberán cumplir con requisitos de solvencia moral y reconocida competencia en materia financiera. Asimismo, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, se propone que el nombramiento de dichos funcionarios sea aprobado por el Comité Consultivo de Vigilancia del CONSAR.

La función de los contralores normativos consistirá en vigilar que se cumpla con toda la normatividad aplicable, y que proponer al consejo modificaciones al programa de autorregulación, recibir los informes del comisario y los dictámenes de auditores externos para su conocimiento y análisis, así como informar a la CONSAR de las irregularidades de las que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, con la finalidad de que los trabajadores puedan contar con una instancia efectiva para presentar sus reclamaciones ante las AFORES, se contempla la creación de unidades especializadas de atención al público dentro de estas entidades.

## SUPERVISION DE LOS PARTICIPANTES EN LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Se prevé que la CONSAR efectúe las funciones de inspección y vigilancia en materia de pensiones, a fin de lograr un efectivo control sobre los participantes en estos sistemas de ahorro, en especial por lo que se refiere a la presencia de nuevos intermediarios financieros que administrarán e invertirán los recursos de los trabajadores. Para lograr este objetivo, se propone que la inspección se efectúe a través de visitas que tendrán por objeto revisar, verificar, comprobar y evaluar los recursos, obligaciones y patrimonio de las personas sujetas a la misma.

## PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Para velar por los derechos tanto de los trabajadores como patrones, se propone ampliar el ámbito de competencia del procedimiento de conciliación y arbitraje. Por ello, se establece la posibilidad de que los patrones puedan acudir ante el CONSAR para presentar y ventilar sus reclamaciones en contra de las entidades participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.

## RESUMIENDO

Las reformas al sistema de pensiones iniciadas en 1992 con la fundación del SAR, tienen como objetivo crear fondos individuales de ahorro para el retiro. Posteriormente se añade la idea de un manejo competitivo de fondos. Al establecer el vínculo directo entre contribuciones y beneficios, se asegura la viabilidad financiera. Aunque existen costos para el gobierno al pasar de uno a otro sistema. La reforma no elimina los problemas creados por la ausencia de una reserva en el sistema del IMSS, pero, al crearla, evita que el desequilibrio crezca. En las primeras décadas la intervención oficial seguirá siendo importante, pues las cuentas individuales otorgan beneficios menores al mínimo garantizado para la mayoría de los trabajadores que coticen menos de treinta años.

En el terreno macroeconómico y financiero se promueve el ahorro interno y el desarrollo del mercado de capitales. Se estimula al empleo al disminuir la brecha entre costos de mano de obra y salario directo. Tan importante como la ley lo es el reglamentar a las sociedades que administren los fondos (AFORE). El reto es establecer una regulación que impulse la competencia y que garantice un manejo prudente. Hay que tomar en cuenta las experiencias de Chile en materia de tipos de fondo de inversión, límites de inversión por instrumento y emisor, clasificación por riesgo, regulación de la rentabilidad relativa, cobertura, comisiones, información y modalidades de pensiones, así como institución reguladora.

En lo social, al abandonarse el sistema de contribución colectiva el gobierno debe asegurar que no se pierda la justicia social, esto es, los mecanismos redistributivos. La aportación fija del gobierno y la garantía de una pensión mínima van en este sentido. La última debe adecuarse a la evolución futura de los salarios mínimos. Para no despertar falsas expectativas, tienen que esclarecerse los

critérios que rigen para los que opten por pensiones del IMSS con las reglas anteriores. Por último, la evolución esperada de las tasas de reemplazo pone de relieve la importancia de los rendimientos que generen, así como la de que los trabajadores, sobre todo los de mayores salarios, realicen aportaciones voluntarias para elevarlas.

## SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y DELITOS

Con el fin de que la imposición de sanciones se lleve a cabo dentro del marco constitucional y legal, se especifican las circunstancias que deberán considerarse al individualizar las multas, mediante la definición del concepto de reincidencia y respetando la garantía de audiencia de los gobernados, al establecerse que se deberá oír al presunto infractor, previamente a la imposición de la sanción.

Se contempla el establecimiento del recurso administrativo de revocación, para que los particulares afectados por algún acto de los considerados o por la imposición de alguna sanción, puedan hacer valer su derecho frente a la propia comisión.

## SANCIONES Y MULTAS

La imposición de sanciones no releva al infractor de cumplir con las obligaciones o regularizar las situaciones que motivaron la determinación de las multas.

Lo dispuesto en el reglamento de las AFORES, no excluye la imposición de las sanciones que conforme a esta u otras leyes fueren aplicables por la comisión de otras infracciones o delitos, ni la revocación de las autorizaciones o concesiones otorgados a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro a que alude la presente ley de la CONSAR.

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

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

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

Multa de 100 a 500 días de salario a la institución de crédito o administradora por cada cuenta, que al recibir el entero de las cuotas y aportaciones, y que disponiendo de la información y documentación necesaria para ello, no realice la individualización de los recursos o esta se efectúe en forma errónea. Para tal efecto se entenderá como individualización el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón, el Estado y los trabajadores en su caso, así como los rendimientos financieros que se generen;

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

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

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

Multa de 2000 a 10000 días de salario a la institución de crédito o administradora que sin causa justificada se niegue a abrir cuentas individuales relacionadas con los sistemas de ahorro para el retiro, así como a recibir las cuotas

y aportaciones destinadas a cualquiera de las subcuentas que integran dicha cuenta;

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

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

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

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

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

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

Multa de 2500 a 5000 días de salario a las administradoras que operen a las sociedades de inversión, que den preferencia a sus intereses o a los de sus empresas frente a los trabajadores, que realicen operaciones que impliquen

conflicto de intereses, o intervengan en aquellas que no se ajusten a los usos y sanas prácticas del mercado de valores;

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

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

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

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

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

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

Multa de 200 a 1000 días de salario al consejero independiente de la administradora o de una sociedad de inversión que actúe en las sesiones del

respectivo consejo de administración en contravención a la presente ley y a las disposiciones que emanen de ella;

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

Multa de 3000 a 10000 días de salario a la administradora que no cuente con la unidad especializada que tengan por objeto atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones en términos de esta ley, o que disponiendo de ella no la tengan en operación sin causa justificada;

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

#### 2.4 SOCIEDADES DE INVERSIÓN ESPECIALIZADAS EN FONDOS DE RETIRO (SIEFORES)

Con respecto a las Siefores, se estableció que cada AFORE deberá constituir por lo menos una que garantice a los trabajadores conservar el valor real de sus ahorros.

Las sociedades de inversión administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social.

Las sociedades de inversión requieren para su constitución y organización, autorización de la comisión. Dicha autorización deberá ser solicitada por la administradora que la administrara y operara, y solo a esta le será otorgada.

## LAS SIEFORES

### 1.- ¿ Qué son las SIEFORES ?

- Son Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

Su objetivo es:

Recibir los recursos de los trabajadores a través de las AFORES, e invertirlos buscando dar el mejor rendimiento.

### 2.- ¿ Que hacen las SIEFORES con los recursos de los trabajadores?

- Los canalizan a la inversión productiva a través de la adquisición de instrumentos y valores financieros que generen intereses (\$).

### 3.- ¿ Qué sucede con los intereses ganados en la inversión productiva?

- Se integran al ahorro individual del trabajador.

### 4.- ¿ Quien administra y opera las SIEFORE ?

- Las AFORE

### 5.- ¿ Qué es el régimen de inversión de las SIEFORES?

- Es la disposición de Ley para que la inversión de los trabajadores en las SIEFORES, otorgue seguridad y rentabilidad de los recursos.
- Que la inversión propicie el ahorro interno y la canalización productiva en valores e instrumentos que fomenten:

- La actividad productiva normal
- La mayor generación de empleo
- La construcción de la vivienda
- El desarrollo de infraestructura
- El desarrollo regional

### 6.- ¿ Que es “otorgar seguridad”?

- Es garantizar que los recursos individualizados, invertidos, sean siempre, en

todo momento, del trabajador y que éste tenga la seguridad de ello.

7.- ¿ Que es “otorgar rentabilidad”?

- Es garantizar un rendimiento sobre el capital invertido.

8.- ¿ Que se ofrece con el régimen de inversión de las SIEFORE a los trabajadores?

- Seguridad y rentabilidad

9.- ¿ Que recursos recibirán las SIEFORE?

- Los recursos que traspase la AFORE, provenientes del seguro del Retiro, Cesantía y Vejez.

10.- ¿Cuántas SIEFORE podrá operar una AFORE?

- El primer año, cada AFORE operara una SIEFORE
- Posteriormente cada AFORE podrá operar varias SIEFORE, hasta tres.

11.- ¿ Por qué habrá varias SIEFORE ?

- Por que cada SIEFORE constituirá por si misma una “Sociedad de Inversión” con un “portafolio” de valores e instrumentos que ofrecerán distintos grados de rendimiento y también de riesgo.

12.- ¿Qué es “riesgo”?

- Es la posibilidad de que determinados instrumentos de inversión no otorguen rendimientos e incluso pudieran llegar a presentar pérdidas.

13.- ¿ Puede decir lo anterior que el capital del trabajador puede perderse ?

- No, pues el “portafolio” de productos aún en la SIEFORE de mayor riesgo estará sujeto a un régimen de inversión que disminuirá el riesgo de pérdida de valor económico de las aportaciones.

14.- ¿ Qué riesgo se puede correr ?

- Que algunos instrumentos del "portafolio" de la SIEFORE puede reportar pérdida y el promedio de los rendimientos e incluso no existir en un periodo determinado.

15.-¿ Se puede evitar todo riesgo ?

- Sí, seleccionando la SIEFORE que otorgue nulo riesgo y rendimiento esperado.

16.- ¿ Por qué un trabajador pudiera optar por una SIEFORE de mayor riesgo?

- Por la posibilidad de obtener mayores rendimientos, que pudieran ser por ejemplo, el doble de los recibidos por una SIEFORE sin riesgo.

17.- ¿ A mayor riesgo, mayor rendimiento ?

- Así es. Sin embargo, como ya se expreso; el régimen de inversiones, que será supervisado por la CONSAR, evitará riesgos de pérdida.

18.- ¿ Podrá el trabajador escoger que sus aportaciones sean invertidas en dos o tres SIEFORES de su elección ?

- Sí; podrá elegir proporcionalmente cómo dividir sus aportaciones. Por ejemplo, el 50% de una SIEFORE sin riesgo y el otro 50% en otra con riesgo.

19.- ¿ Cada cuánto tiempo podrá el trabajador transferir sus fondos de la cuenta individual de retiro (excepto vivienda ), de una SIEFORE a otra ?

- Una vez al año, de una SIEFORE, a otra SIEFORE, operada por la misma AFORE.

20.- ¿ Quién vigilará estrecha y permanentemente las inversiones de las SIEFORE?

- La CONSAR. a fin de evitar riesgos en la inversiones.

21.- ¿ Cómo sabrá el trabajador en que SIEFORE invertir sus fondos ?

- Estará informado por la SIEFORE a la que se encuentra afiliado en cuanto a:

-Situación patrimonial de la AFORE

-Políticas de inversión

-Riesgos que se corren y posibles rendimientos

- La SIEFORE hará llegar al trabajador el documento "prospecto de información" con los detalles de lo descrito.

**22.- ¿ Cómo se estructura una SIEFORE ?**

- Con personalidad jurídica y patrimonio propios, diferentes al de la AFORE.
- Deberán contar para su constitución y funcionamiento con autorización de la CONSAR.
- Se deben sujetar a lo establecido por la CONSAR en cuanto a inversión de los recursos de la cuentas individuales, información y publicidad.

**23.- ¿ Qué funciones llevan a cabo los comités ?**

- obtener los mayores rendimientos mediante una eficiente colocación de las aportaciones en instrumentos y valores seleccionados.

**24.- ¿ Qué beneficios obtendrá el trabajador del óptimo funcionamiento de la SIEFORE ?**

- Podrá elegir el tipo de inversión que más le convenga.
- Tendrá opción de invertir en un fondo que, además de conservar el poder adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al consumidor. genere una rentabilidad mayor.
- Podrá hacer aportaciones individuales, a manera de ahorro voluntario para incrementar los recursos de su cuenta.
- Otorgar la esperanza, "constante y sonante" de optimar con una rentabilidad más atractiva y digna en el momento en el que decida retirarse.

**25.- ¿ Cuales son las limitaciones de las SIEFORE ?**

- Durante el primer año de operación de las SIEFORES, se invertirá en instrumentos garantizados por el Gobierno Federal a efecto de garantizar un rendimiento inicial por encima del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

- Deben seguir las disposiciones de inversión acordes al “régimen de inversión “ que ya se ha comentado, que busca la mayor seguridad y rentabilidad para los recursos de los trabajadores
- Las inversiones se encuentran limitadas a las disposiciones que establezca la CONSAR y el funcionamiento de los Comités:
  - Comité de Inversión
  - Comité de Valuación
  - Comité de Análisis de Riesgo
- El trabajador podrá elegir los términos en que desee sean invertidas sus aportaciones, para lo cual estará debidamente informado a través del “Prospecto de Información” que es el documento de la SIEFORE que le mostrara de modo claro y preciso las políticas de inversión y por tanto el riesgo que corren las inversiones.

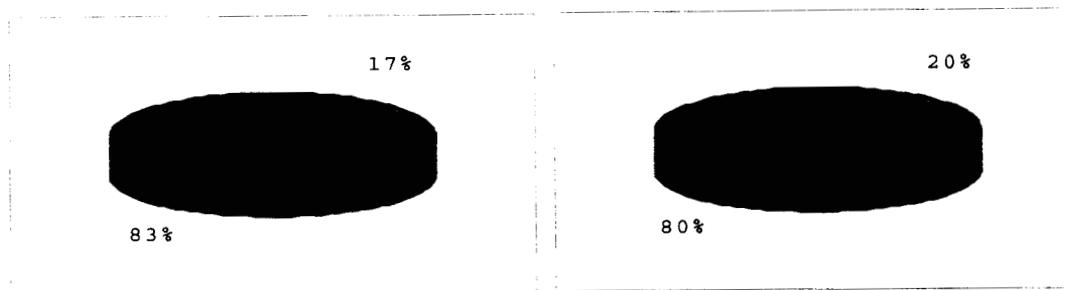
## 2.5 COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO ( CONSAR )

### FACULTADES:

- Se establece que la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro posee naturaleza jurídica de un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:
  - Dotando de autonomía técnica
  - Y facultades ejecutivas
- Regular lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.
- Otorgar, modificar o revocar autorizaciones a las AFORES y SIEFORES.
- Supervisar a los participantes de los sistemas de ahorro para el retiro; e imponer multas y sanciones.
- Recibir y tramitar las reclamaciones que formulen trabajadores, beneficiarios y patrones.
- Informar semestralmente al Congreso sobre la situación que guardan estos sistemas, y dar a conocer a la opinión pública reportes sobre rentabilidad, reclamaciones, etc...
- Prevenir el uso indebido de información privilegiada.
- Prevenir conflictos de interés.

CONSAR podrá establecer mecanismos de acuerdo con la ley federal de competencia económica, para garantizar que no se presenten prácticas monopolicas como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado

Los primeros 4 años del mercado      Después de los primeros 4 años.  
total.



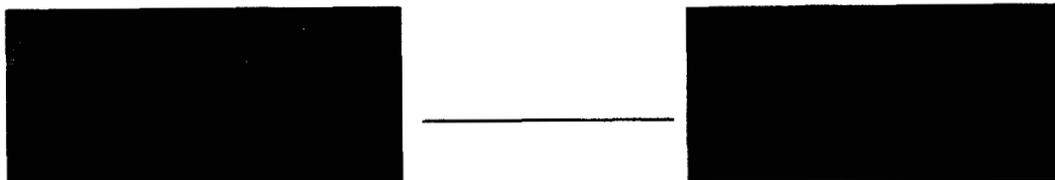
CONSAR procurará la obtención de una adecuada seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores. También regulará :

- Relación entre las administradoras y los grupos y entidades financieras.
- Relación entre administradoras y empresas relacionadas .

LA CONSAR SUPERVISARA DE MODO DIRECTO:

- Registro de trabajadores en la AFORE
- Modificaciones de registro
- Traspasos y unificaciones
- Aportaciones
- Administración de cuentas individuales
- Retiros
- Capital mínimo exigido
- Reserva especial
- Saldos de las subcuentas
- Compra/venta de valores

- Análisis de riesgo
- Valuación



La SIAFORE tiene que ajustarse a los requerimientos de la AFORE en lo referente a los rendimientos ofrecidos y a su vez la AFORE no puede intervenir en donde se hara la inversión

#### LA CONSAR SUPERVISARA DE MODO INDIRECTO E INTERNO EN LA AFORE

- Consejeros independientes: Expertos en materia financiera económico jurídica o de seguridad social, y no deberán tener nexo patrimonial con las AFORES, ni vínculo laboral con los accionistas.
- Contralor normativo: Vigilar que los funcionarios y empleados de la AFORE cumplan con la normatividad existente
- Comité de inversión: Determinar la política y estrategia de inversión y la composición de los activos de la SIEFORE

#### LA CONSAR SUPERVISARA DE MODO INDIRECTO Y EXTERNO SOBRE LAS AFORE Y SIEFORE

- Comité Consultivo y de Vigilancia: Vigilar el desarrollo de los sistemas de ahorro para el retiro, conocer sobre las autorizaciones de AFORES y SIEFORES, aprobar los nombramientos de contralores normativos.
- Comité de Análisis de Riesgos: Establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de riesgos crediticios permisibles de los valores que integren las SIEFORES.

Comité de Valuación: Dará a conocer los criterios de valuación, así como los procedimientos y técnicas a que deberán sujetares las AFORES en la valuación de los valores que integran la cartera de las SIEFORE

## **CAPITULO 3. MODELO OPERATIVO**

### **3.1 TRAMITES QUE SE DEBEN CUMPLIR PARA PODER CREAR UNA EMPRESA.**

**PRIMER TRAMITE**: Hacer el acta constitutiva de la empresa ante un Notario Público.

**SEGUNDO TRAMITE**: Se deberá de obtener la calificación del Juez civil (para efecto de control de legalidad de la escritura social).

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

#### **NOMBRES DE SOCIOS:**

- Alvarez Navarro Oscar, nacionalidad mexicana. Dirección: Calle Antonio Norzagaray No. 13 Col. Constitución de 1917.
- Clavellina Jurado Juan Carlos, nacionalidad mexicana. Dirección: Callejón de la Angostura No. 3 Col. Barrio San Miguel.
- Rivera Martínez Gustavo, nacionalidad mexicana. Dirección: Prol. David Pastrana No. 8 Col. Constitución de 1917.

#### **OBJETO DE LA SOCIEDAD**

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

#### **RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN**

**AFORESTE, S.A. DE C.V.**

**GIRO:** Administradora de Fondos para el Retiro.

**IMPORTE DEL CAPITAL SOCIAL: \$ 8,000.000.00**  
( OCHO MILLONES DE PESOS. 00/100 M.N.)

**EXPRESION DE LA APORTACION SOCIAL DE CADA SOCIO:**

LIC. OSCAR ALVAREZ N.	30%
LIC. J. CARLOS CLAVELLINA J.	35%
LIC. GUSTAVO RIVERA M.	35%

**DOMICILIO DE LA SOCIEDAD:**

CALLE ARTURO MÉNDEZ No. 42 COL. CONSTITUCIÓN DE 1917.  
DELEG. IZTAPALAPA. MÉXICO, D.F. C.P. 09260

**NOMBRAMIENTO DE LOS ADMINISTRADORES Y DESIGNACIÓN DE QUIENES LLEVARAN LA FIRMA SOCIAL.  
( CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ).**

ING. PATRICIO MIRANDA.	DIRECTOR GENERAL
LIC. NANCY BARRUETA Z	ANALISTA FINANCIERO.
LIC. EDUARDO PÉREZ G.	ASESOR JURÍDICO
LIC. EDUARDO RAMÍREZ C	CONTADOR
LIC. GABRIELA GONZÁLEZ CH.	CONTRALOR NORMATIVO.

3.2 POLITICAS DE LA EMPRESA

- Invertir proyectos a corto, mediano y largo plazo.
- Mantener los estados de cuenta actualizados.
- Se proporcionará información en el momento que el trabajador lo desee.
- Fomentar el crecimiento y expansión de la organización.
- Fomento de la interrelación empresa-trabajador.

- Absoluta confidencialidad en el manejo de sus eventos individuales.
- Servicio amable y cordial para el personal de la empresa.
- Dar incentivos a los ejecutivos de ventas más destacados.
- Entrenamiento y Capacitación a los empleados, por lo menos dos veces al año
- Los pagos de salarios, como de las pensiones se harán en la Oficina Central de **AFORESTE, S.A. DE C.V.**

### 3.3 OBJETIVOS GENERALES:

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

### JUSTIFICACION

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

### OBJETIVOS SECUNDARIOS:

- A) Mostrar con transparencia y claridad el manejo de las cuentas.
- B) Captar en nuestro primer año un mínimo de 10,000 trabajadores.
- C) **AFORESTE, S.A. DE C.V.** inciará sus actividades el 01 de Junio de 1997
- E) Se deberá lograr una utilidad que garantice un crecimiento integral de nuestra empresa.

## OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS.

1. Brindar los servicios al cliente con alta calidad.
2. Organizar la captación de clientes a base de fijación de zonas con el fin de dar a conocer nuestro servicio a otros mercados más lejanos y dar una atención apropiada a éstos.
3. Planear las estrategias de la captación de clientes en base a una investigación y análisis de la fuerza de la competencia.
4. Captar 10,000 cuentahabientes a plazo de un año (31/06/98) como mínimo en la zona metropolitana.
6. Seleccionar y capacitar a los ejecutivos de ventas.
7. Investigar constantemente y en forma técnica que piensan nuestros clientes respecto a la empresa y sus servicios para tomar las medidas adecuadas.
8. Sistematizar del mejor modo posible la atención a los clientes, informándolos constantemente sobre su inversión mediante cartas, visitas, etc.
9. Realizar campañas de publicidad en los tiempos que se escogen como más eficaces y medir su efectividad.

## OBJETIVOS FINANCIEROS

- Rotación de capital en inversiones a corto plazo para lograr mejores utilidades como en el caso de la mina “ LA RICA” ( REAL DEL MONTE HIDALGO ), de la cual solo se ha explotado el 20% quedando libre un potencial de explotación del 80% ( según información obtenida en la SEMIP, quien prevé el agotamiento de los minerales en 9 años ). A esta inversión corresponde el 15% del capital social , el cual esta representado por \$ 1,200,000.00
- Dar transparencia de los registros financieros contables, estadísticos, etcétera, con la finalidad principal de utilizarlos como medio de control y para que sirvan a la vez como base de previsión para formular pronósticos y comprobar resultados ante el consejo, autoridades y clientes.
- Estimar costos y presupuestos por departamento apoyándonos en un control para detectar las posibles desviaciones.
- Conseguir para la empresa la situación financiera más apropiada, fijando políticas y normas respecto a amortizaciones, pagos, inversiones, reinversiones y utilidades máximas.

## PROCEDIMIENTO

1. Mercadotecnia: Lanzamiento de campaña de publicidad por la cual se enteran los clientes potenciales de nuestro servicio.
2. Los ejecutivos de cuenta se presentarán ante los clientes, y en forma detallada le dará una explicación de la **AFORE**, así como los rendimientos que otorgamos.
3. Al ser captado el cliente, se transfiere al área de informática para que en una base de datos se abra su expediente y se le da de alta, así mismo, contabilidad abre su cuenta transfiriendo su fondo de ahorro anterior a nuestra **AFORE** y a la vez sacará su cotización.
4. Posteriormente pasa al área de cobranzas para realizar su aportación a su cuenta individual. La nueva información recabada por cobranzas para que sea vaciada en su archivo personal, la cual estará a disposición del área de atención al cliente.
5. Atención al cliente: Cumple la función de dar información a los cuentahabientes, así como a la **CONSAR** en el momento que sea requerida.
6. El monto de ahorro recaudado por el área de cobranzas será canalizado a el área de inversiones, mismos que evaluará proyectos y alternativas para invertir ese capital, en donde nos reditué mayor interés.
7. Una vez cumplido el plazo de cotización para su retiro, el departamento de contabilidad estimará el monto obtenido por el trabajador durante el período que cotizó con nuestra **AFORE**, contabilidad emitirá el cheque el cual será autorizado por el Director General, y así mismo este lo entregará a el trabajador o beneficiario.
8. Se girará un memorándum a Informática para que el trabajador sea dado de baja y otro a **CONSAR** informándole la situación del trabajador en nuestra empresa.

## OBJETIVOS

### Departamento Administrativo

1. Crear una base de datos por cada cuenta individual que se maneje, así como los formatos necesarios para dar información adecuada de fácil entendimiento para los trabajadores.
2. Actualizar y respaldar periódicamente la información de cada cuenta individual como son: Capital e intereses generados así como proporcionar la información en el momento en que se requiera.

### 3. Llevar un control estadístico a ventas.

## ORGANIZACION

Si entendemos como organización la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. Entonces al organizar nos referimos a una estructuración de nuestra AFORE. Por lo mismo nos referimos a como deben ser las funciones, jerarquías y actividades las cuales mostramos en un organigrama (Anexo1).

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

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

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

## ANALISIS DE PUESTOS

### **Puesto: Director General**

Actividades:

1.-Estudio de problemas.

Aprueba programas y presupuestos generales y particulares;

Interpreta estados financieros;

Estudia contratos y documentos;

2.-Relaciones entre jefes y subordinados.

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

3.-Juntas, reuniones, comités etc..

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

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

4.-Contacto con personal

Trata con representantes sindicales o trabajadores sobre sus problemas.

5.-Contacto con personas ajenas a la AFORESTE.

Recibe personas ajenas a la empresa para varios asuntos.

Participa en actividades de la comunidad.

Contacta personal o telefónicamente con gerentes de bancos.

6.-Actividades de oficina rutinarias.

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

Revisa y firma correspondencia.

Lleva estadísticas generales.

**Puesto: Contralor Normativo**

Actividades:

1.-Estudio de problemas.

Analiza y estudia controles normativos internos

2.-Relaciones entre jefes y subordinados.

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

3.-Juntas, reuniones, comités etc..

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

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

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

5.- Dicta informes etc..

**Puesto: Gerente Administrativo**

Actividades:

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

**Puesto: Gerente de Ventas**

Actividades:

- 1.-Estudia situación del mercado y su ampliación  
Analiza pronósticos de venta (servicio)
- 2.-Expone con el jefe de ventas problemas de expansión, mercado, publicidad, etc..  
Acuerda con ejecutivos de cuenta para resolver problemas
- 3.-Juntas con jefes para coordinar actividades en materia de diversificación, necesidades del mercado, etc.
- 4.-Resuelve consultas de su personal  
Imparte cursos de adiestramiento para los ejecutivos de ventas
- 5.-Visita a clientes importantes: Sindicatos, empresas privadas, instituciones gubernamentales, etc..
- 6.-Dicta y firma correspondencia originada en su departamento

**Puesto: Gerente de Finanzas**

## Actividades:

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

**Puesto: Secretaria ejecutiva.**

## Actividades:

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

## SISTEMA ORGANIZACION LINEAL

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

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

AFORESTE S.A. DE C.V., lo eligió por considerarlo, sencillo y claro, no existen conflictos de autoridad ni fugas de responsabilidad, se facilita la rapidez de acción, se crea una firme disciplina, porque cada jefe adquiere toda su autoridad, ya que para sus subordinados es el único que lo posee.

## LOS SISTEMAS DE CONTROL PARA LA AFORE

El control en **AFORESTE, S.A. DE C.V.** principia con el proceso de planeación haciendo referencia a las estrategias, políticas, y objetivos. La finalidad del proceso de control es garantizar que el desempeño real se ajuste a lo esperado, o bien que los planes sean modificados según lo exijan las circunstancias. Los pasos a seguir para establecer el control en la AFORE son los siguientes:

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

## ESTABLECIMIENTO DE LAS NORMAS

1. El trabajador deberá tener lealtad hacia la AFORE.
2. Las inversiones deben garantizar el pago de los intereses.

3. La información entregada al cuentahabiente se hará en forma transparente.
4. Se manejarán los recursos de manera eficiente.
5. Que haya comunicación interdepartamental para la mayor comprensión en beneficio de los cuentahabientes.
6. Que los funcionarios del consejo no tengan ninguna relación de parentesco, vínculo laboral o financiero con los accionistas.  
Que los contralores normativos sean nombrados por las asamblea de accionistas de la AFORE.

## MEDIR EL DESEMPEÑO

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

## PROPORCIONAR RETROALIMENTACION DE LOS RESULTADOS

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

La retroalimentación se puede destinar:

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

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

## COMPARAR EL DESEMPEÑO Y LAS NORMAS

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

## COMO TOMAR MEDIDAS CORRECTIVAS

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

## DEPARTAMENTO DE FINANZAS

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

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

Entre las principales cuentas de activo que manejamos están:

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

- Activo Fijo: Maquinaria y equipo.
- Pasivo: Acreedores diversos, otros pasivos.
- Por último el capital contable: Capital social y Reserva.

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

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

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

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

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

El personal que integra el departamento de finanzas es:

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

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

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

El número de personas para este departamento es:

<b><u>PUESTO</u></b>	<b><u>ESCOLARIDAD</u></b>	<b><u>EXPERIENCIA</u></b>	<b><u>EDAD</u></b>
Gerente de Finanzas	Administrador financiero	3 años, y un año en Casa de bolsa	30 - 35 años
Contador Público	Contador o Pasante	2 años	23 - 30 años
Aux. Contabilidad	Técnica	2 años	23 - 30 años

## DEPARTAMENTO DE VENTAS

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

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

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

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

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

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

- Atención a clientes personalizada.

- Sorteos semestrales(viajes, art. para el hogar, etc.).
- Promocionarse por medio de artículos que nos mantengan en la preferencia de los clientes.

Brindar servicio de Bolsa de trabajo, ya que estaremos en contacto con varias empresas que requieren de personal ( sin costo alguno) .

El personal que requiere el departamento de ventas es:

<b>PUESTO</b>	<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>EXPERIENCIA</b>	<b>EDAD</b>
<b>Gerente de Ventas</b>	Lic. Mercadotecnia, 100% ingles	3 años	30-35 años
<b>Atención a Clientes</b>	Técnico mujer	1 año	18-30 años
<b>Ejecutivos de Ventas</b>	Lic. Administración de Empresas	1 año en ventas	23-50 años
<b>Aux. de Mercadotecnia</b>	Técnico o pasante de Mercadotecnia	2 años	25-35 años

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

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

Invertir en Operadoras de Fondo de Inversión, ya que las condiciones actuales por las que atraviesa el país, hace necesario un mejor manejo de las inversiones para incrementar y proteger la inversión de los trabajadores. El mercado de Fondos de Inversión en México capta alrededor de 60 mil millones de pesos y se operan alrededor de 250 fondos, lo que garantiza una seguridad en las inversiones.

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

## CONCLUSIONES

Las características de la ley que se aprobó en marzo-abril, concerniente a la regulación de las administradoras de fondos de retiro, representan un complemento esencial de los cambios a la Ley del IMSS aprobada en diciembre pasado. Se definirá el marco legal que se aplicará en el manejo de los ahorros de millones de trabajadores.

El objetivo central es el de establecer un régimen de competencia abierta y equitativa que establezca incentivos claros para que las AFORE busquen los mayores rendimientos, minimizando el riesgo que toda inversión financiera tiene. La nueva ley debe combinar de manera adecuada las exigencias de la competencia, con la necesidad de garantizar que los mecanismos de mercado funcionen eficientemente, y se resguarde el patrimonio de los trabajadores.

Dadas las características específicas de los mercados financieros y el hecho de que involucra a personas que no han tenido relación con el mismo, demanda establecer una regulación transparente que cree la confianza en que el manejo de los fondos se realizará responsable y profesionalmente.

Los ejemplos de Chile y Argentina permiten hacer un repaso de los aspectos que debe contemplar la regulación, así como algunos de los principales problemas que se enfrentan. En el caso del primero, por su antigüedad de quince años, se muestra cómo el manejo de los fondos, y sus resultados, está muy ligado al desarrollo de los mercados financieros, por lo que la regulación define a la vez las características que se busca imprimir a esos mercados

Un aspecto que destaca es el de la información. La libertad de elegir la AFORE y la posibilidad de traspasar la cuenta se basa en ella, por lo que se torna en un principio básico del sistema de competencia. El objetivo de la regulación debe ser el de asociar lo más estrechamente posible la información, publicidad y comercialización, a las características más importantes del sistema, que son el rendimiento neto a largo plazo (respecto de las comisiones), con lo cual los incentivos para las AFORE serán los más eficientes en términos sociales. Así, el costo del sistema (las comisiones) se evalúa en el contexto de su rendimiento y solidez.

## **ANEXO**

### **ANALISIS Y COMPARACION DE LA NUEVA LEY DEL IMSS CON RESPECTO A LA ANTIGUA**

La iniciativa que propone el ejecutivo plantea una nueva Ley del Seguro Social que permite al IMSS transformarse para superar la delicada situación que enfrenta, brindar mayor protección, elevar la calidad de sus servicios, ampliar su cobertura y mejorar las condiciones en que se otorgan las prestaciones. Ante todo, se busca fortalecer el carácter amplio, integral y social del IMSS.

Unos de los ramos de seguro de mayor trascendencia del IMSS, por la cantidad de recursos que maneja y el impacto social que tiene, es el relativo a invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (I.V.C.M.), que comprende lo referente a las pensiones de estos rubros. No obstante, que en la actualidad este ramo beneficia a más de 1'200,000 de mexicanos, es necesario reconocer, como ya se ha señalado que el 90% de ellos solo reciben la cuantía mínima; presenta esquemas de iniquidad; además de que el ramo tiene un severo y evidente problema de inviabilidad financiera.

Esta problemática hace imprescindible un cambio en el sistema de pensiones que, conservando los principios de solidaridad y redistribución del ingreso y fortaleciendo la participación del Estado, garantice pensiones, con la debida sustentabilidad financiera haciéndolas inmunes a los efectos de la inflación, y al mismo tiempo, utilizando los recursos provisionales como ahorro interno disponible, para la creciente generación de empleos.

Cabe resaltar que la propuesta de reforma a este seguro que a continuación se describe, recoge los planteamientos que hicieron llegar obreros y empresarios para el fortalecimiento y modernización de la seguridad social. En estos se considero la conveniencia de crear un nuevo sistema de pensiones mas equitativo y transparente, con un claro sentido social a través de la constitución de una cuenta individual para el retiro de cada uno de los trabajadores. Los recursos de cada cuenta individual serian propiedad del trabajador, garantizando la generación de rendimientos atractivos para ellos, así como el que se respete los derechos adquiridos.

Para garantizar el mejor y mas eficiente manejo de las cuentas individuales para el retiro y hacer posible que estas alcancen montos aun mayores, los recursos serán operados por administradoras de fondos para el retiro (AFORE), las cuales serán de giro exclusivo. En la presente iniciativa se establece que para la constitución y operación de dichas administradoras se deberá cumplir cabalmente con los requisitos y normas que en su momento establezca la comisión nacional del SAR, ahora CONSAR, con base en la legislación correspondiente. El trabajador tendrá el derecho de elegir libremente la AFORE que operara su cuenta individual para el retiro.

Es de subrayarse que el Estado, a través del IMSS, fiscalizara el cumplimiento del pago de las aportaciones a cada cuenta, en tanto que las autoridades financieras supervisaran estrictamente la solvencia de las sociedades de inversión, garantizándose así el buen manejo de los fondos, en los términos de las leyes respectivas, de lo contrario. La CONSAR aplicara sanciones y multas a las administradoras que no apeguen su conducta a la nueva Ley.

El plan de retiros programados el cual se dividirá los recursos depositados en cuentas individuales entre el numero de años que en promedio estén calculados, por la autoridad correspondiente y con respecto a la esperanza de vida, y así como a los tiempos que se tenga derecho para el goce de la pensión.

Si un trabajador con el monto de cuota individual no alcanza para financiar una pensión igual o superior a la pensión garantizada, entonces se deberá coger al sistema de retiros programados en el que se aplica la garantía del estado para el disfrute de una pensión mínima, dicha garantía aumenta o disminuye de acuerdo a la cuenta individual del trabajador.

Este sistema de pensiones beneficiara en primer lugar a todos los trabajadores que inicien a elaborar a partir de 1997, con respecto a los trabajadores que aun se encuentran trabajando actualmente todos empezaran a cotizar a nuevo sistema y al llegar a la edad de pensionarse se les dará a escoger entre la pensión a la que tienen derecho con el nuevo sistema y a la que habrían tenido derecho de haber cotizado en el actual sistema de esta forma se consigue que todos los trabajadores que hoy se encuentren activos tengan cuando menos los beneficios del actual sistema pudiendo mejorarlos con la reforma. Respecto a los pensionados

seguirán gozando de su misma pensión la cual ira aumentando respecto al aumento del salario mínimo.

Por otra parte se proponen algunas medidas para garantizar la viabilidad del largo plazo del sistema, en beneficio de los cotizantes. se tiene considerado incrementar la edad mínima de retiro un mes por año durante 24 años a partir del año 2006, de tal forma que no se afecte a los trabajadores que están próximos a pensionarse en los siguientes 10 años.

Respecto a los riesgos de trabajo la iniciativa de ley pretende modificar el seguro de riesgos de trabajo, de tal forma que al tiempo que se protege al trabajador de un posible accidente al momento de realizar su actividad laboral, estimula la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes de trabajo.

De aprobarse la Ley, se terminaría con la injusticia que se presenta en la actualidad, donde empresas que han invertido en la disminución de la siniestralidad pagan prácticamente las mismas cuotas que aquellas de la misma rama de actividad industrial que no lo han hecho.

Para calcular esta prima del seguro de riesgos del trabajo se propone una formula que tiene dos componentes una prima mínima y el grado de siniestralidad. La prima mínima corresponde a los gastos de administración que cubre este seguro. El grado de siniestralidad se obtiene en base en la cantidad de accidentes que se tengan en la empresa. Pero eliminando a los accidentes de transito, los cuales son los de traslado del trabajador al centro del trabajo y de este a su domicilio.

Con esta nueva Ley existen dos forma de iniciativa de aseguramiento, uno por régimen obligatorio y otra opcional; respecto a la obligatoria se busca que todos los trabajadores escritos en nomina sean asegurados por el IMSS ; y la opcional es donde los trabajadores que elaboren por su cuenta, como profesionistas comerciantes, etc.; puedan asegurarse por medio de una cuota mensual gozando de los beneficios del seguro el y sus familias.

En suma, esta ley lo que busca es responder a las propuestas que se hicieron por parte de obreros y patrones, donde se busca ampliar, fortalecer y modernizar

la seguridad social mexicana apegados a sus principios originales. De aprobarse, contaremos con un nuevo sistema de pensiones que permitirá otorgar pensiones dignas y justas ; que impulsara decididamente el ahorro interno y la inversión productiva; que dará plena certidumbre a los trabajadores; que resuelve el déficit que enfrenta el IMSS, y garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones.

Esta es una reforma que permitirá ampliar la cobertura de los servicios de salud, que resolverá el déficit existente en enfermedades y maternidad, que disminuye las contribuciones de obreros y empresarios para impulsar decididamente el empleo y el crecimiento de salarios.

Esta iniciativa pretende modificar al seguro de riesgos de trabajo para sentar bases más equitativas de contribución, que incentiven la protección efectiva de los trabajadores y que disminuyan las contribuciones de aquellas empresas que se modernicen e inviertan en la reducción de riesgos.

La seguridad social a la que se aspira, es más solidaria y redistribuida porque: en vejez y cesantía establece bases más sólidas y equitativas para un sistema provisional que permita enfrentar con dignidad y justicia el futuro porque termina con la solidaridad regresiva del actual sistema, donde los trabajadores, en su mayoría de bajos ingresos, que no continúen laborando hasta los 65 años subsidien a los que si alcanzan tal situación; donde los apegados a la legalidad subsidien a los que no lo hacen; donde las mujeres que no alcanzan una pensión subsidien a quienes si lo hacen; donde los que trabajan más financian a los que trabajan menos tiempo; donde el gobierno contribuye más con los de más altos ingresos.

En enfermedades y maternidad es solidario y distribuidor, porque todos aportan para el que en un momento dado lo necesita ; porque los sanos subsidian a los enfermos; por que el servicio medico es idéntico para todos independientemente de sus aportaciones; porque el gobierno aporta una cuota fija que beneficia más a los de menores ingresos.

Esta propuesta fortalece el carácter público de la seguridad social porque aumenta considerablemente la participación del estado; porque se amplía la accesibilidad para la sociedad; porque se conserva la administración tripartita del

gobierno, los obreros y los patrones; y porque se fortalecen las prestaciones sociales en beneficio de millones de mexicanos.

### **ALGUNAS COMPARACIONES DE LA VIEJA Y DE LA NUEVA LEY DEL IMSS.**

El motivo principal de la modificación de la ley; es lo referente a la situación financiera de la institución, pues su forma de hacerse de recursos es menor al desembolso necesario para la institución. Por ejemplo en la contribución de enfermedades y maternidad que es del 12.5% ( que es tripartita ) esta por debajo de los gastos reales que son necesarios por la

institución; además existen otros motivos por los cuales se hace necesario la modificación de la ley del IMSS, y son:

- Para elevar la calidad y mejorar el servicio.
- Para tener viabilidad financiera.
- Para darle permanencia a sus principios originales .
- Para ampliar la cobertura .
- Para ser más social y más justa .
- Para ser un instrumento decisivo de fomento del empleo y la competitividad de las empresas.

Respeto al sistema de pensiones se hace necesaria la modificación, ya que en 1940, la esperanza de vida era de solo 50 años, por lo que, el trabajador que empezara a cotizar a los 20 años y a los cincuenta se volviera pensionado, bajo la antigua ley, solo tendría una pensión para unos cuantos años; pero para 1960 la esperanza de vida era de 60 años, por lo que seria pensionado por 10 años, y para 1970 la esperanza de vida era de 70 años por lo que el pensionado ahora gozaría de una pensión durante 20 años, para la actualidad que la esperanza de vida es de 80 años, se vuelve imposible de mantener este sistema de pensiones, por lo tanto, existían trabajadores que solo cotizaban unos cuantos años y de igual manera gozaban de la pensión por más tiempo del que estuvieron cotizando, como es en los casos de cesantía por edad avanzada y vejez, invalides y muerte , el tiempo de pensión es mucho mayor al tiempo de aportaciones del trabajador.

Además de que las inflaciones que ha tenido el país ha reducido el poder adquisitivo del jubilado, el desembolso tan grande, había impedido que el seguro siguiera aportando recursos al rubro enfermedades y maternidad al no contar con recursos suficientes.

En lo que se refiere al seguro de IVCM ( invalidez y vejez , invalidez y muerte) ; existían trabajadores que cotizaban casi toda su vida laboral pero que antes de poderse jubilar eran despedidos , por lo que perdían todo lo cotizado, por un lado, pero por otro con cotizar 10 años era suficiente para poder gozar de la pensión en los casos de IVCM.

Otro cambio que se sucede es el de el nuevo sistema de pensiones , el IVCM se transforma en dos nuevos seguros, que son, IV seguro de invalidez y vida que sustituye al de invalidez y muerte , así como los gastos médicos de pensionados. El otro seguro es el RCV seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, integrándose las aportaciones del SAR y del INFONAVIT.

El seguro de IV del 4% de recaudación el 2.5% será para el seguro de invalidez y vida y el 1.5% para gastos médicos de pensionados. El seguro de RCV, del 4.5% de recaudación + el 2% del SAR patronal + 5% de INFONAVIT patronal = 11.5% + una pequeña cuota social adicional por parte del gobierno , se irá a una cuenta individual de retiro, la cual será administrada por las AFORES (administradoras de fondos para el retiro ) , estas AFORES solo serán de tres tipos ; institucionales (IMSS) ; sector social, y privadas. en las cuales el trabajador podrá decidir cual le conviene más y elegir está.

Los beneficios que se obtienen con este nuevo sistema de pensiones son:

- Cada trabajador es dueño de su cuenta independientemente de que cotice o no.
- El trabajador que dentro de sus posibilidades pueda aportar más, será en su propio beneficio y gozara de una mejor pensión.
- En el caso de que un trabajador cotice un tiempo mínimo, el estado le garantiza una buena pensión; pues no habrá pensiones menores a una cantidad que el mismo estado estipule como mínima, además de que aportara un peso diario adicional a cada CIR.
- El trabajador tiene protegida su pensión contra inflaciones, pues su cuenta individual ofrece ganancias reales por medio de los intereses que genere su cuenta con el paso del tiempo.

- Con este sistema cada trabajador conoce en cualquier momento, cual es el monto de su cuenta acumulada para el retiro.
- Lo que acumule cada trabajador será suyo a partir de los 60 o 65 años, de acuerdo con el tiempo que haya trabajado, sin importar a que edad comenzó a cotizar.

Esta nueva forma de pensión será aplicada a los nuevos cotizantes, los trabajadores actuales al final de su carrera laboral, 60 años tendrá derecho a escoger el tipo de pensión que más le convenga ya sea la de su cuenta individual de retiro o la anterior. Los pensionados actuales, seguirán cobrando sus pensiones que se incrementaran de acuerdo con el salario mínimo.

En lo referente al seguro de enfermedades y maternidad, la estructura de cuotas se modifica; el gobierno tendrá una cuota fija para todos los trabajadores que se actualizara conforme al índice nacional de precios al consumidor, los patrones también tendrán una cuota fija que se ira incrementando de acuerdo con el salario mínimo; también existe una cuenta obrero patronal para todos aquellos trabajadores que ganen más de tres salarios mínimos, es decir, que el trabajador que gane menos de tres salarios mínimos no pagara nada, y los que ganen más de tres salarios mínimos lo harán en forma proporcional a su salario.

Además cada persona que trabaje por su cuenta podrá afiliarse al IMSS, por la cantidad de 135 pesos al mes, gozara el y toda su familia de los servicios de atención médica del seguro social.

En lo referente a los beneficios que ofrece este nuevo seguro de enfermedades y maternidad están los de:

- La incorporación de los trabajadores por cuenta propia o de economía informal al sistema de seguridad social para ellos y sus familias.
- El gobierno aporta más beneficiando en mayor proporción a los trabajadores de menores salarios.
- Es un sistema de cotización mucho más sencillo y transparente que reduce las aportaciones obrero-patronales en un 33% en promedio.

Existe también un cambio en las cotizaciones de las empresas en lo referente a los riesgos de trabajo, pues desaparece la clasificación en grupos y grados de

riesgo, pues ahora cada empresa pagara de acuerdo con su frecuencia de accidentes, sin importar a qué ramo industrial pertenezca; con este nuevo sistema se premia a las empresas que invierten en recursos para disminuir riesgos de trabajo y que buscan la competitividad y productividad.

En conclusión, con esta nueva ley, el trabajador disminuye sus aportaciones, se va a responder a la demanda de un mejor servicio, se ofrece un nuevo sistema de pensiones más justo y transparente en el que cada trabajador es dueño de su cuenta individual de retiro, y se promueve la seguridad y la prevención de accidentes de trabajo.

Respecto a los patrones se disminuyen los costos de seguridad social, se favorece su competitividad, se le ofrece la posibilidad de establecer convenios de reversión de cuotas y un sistema transparente y simplificado de contribución a la seguridad social.

## BIBLIOGRAFIA

- Diario oficial de la federación: órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Justo Sierra, director general. Diario. México, D.F. 10 de octubre de 1996.
- Grupo Financiero Banamex Accival. Revista Mensual, “fondo de pensiones”, volumen LXXII numero 839. Octubre 1995 p.p.378-383.
- Grupo Financiero Banamex Accival. Revista Mensual “Administradoras de Fondos para el Retiro: Reforma en México, los ejemplos Chileno y Argentino”. Volumen LXXII numero, 84, Marzo 1996 p.p.102-115.
- Grupo Financiero Banamex Accival. Revista Mensual “Reformas al sistema de retiro”, volumen LXXII numero 842, enero 1996 p.p. 27-37.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. “La Reforma al Sistema de Pensiones y las Administradoras de Fondos para el Retiro”, Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas, Mayo, 30 de 1996.
- Servicios Previnter, S.A. de C.V. “Marco Legal” Administradoras de Fondos para el Retiro, enero 1997 p.p. 3-110.
- Guthrie John, Economía, tr. del inglés por Manuel Fernández, UTEHA, México, 1973
- Brigham Eugene y Weston Fred, Fundamentos de administración financiera, tr. del inglés por Jaime Gómez, 10a. de. Mc Grall Hill, México,1993.