

46  
ZET



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO  
UN MODELO COMPLEMENTARIO PARA  
LOS FONDOS DE PENSIONES EN MEXICO**

**T E S I S**

Que para obtener el Título de

**A C T U A R I O**

P r e s e n t a

**EDGAR GILBERTO HERNANDEZ DIAZ**



DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES

**FACULTAD DE CIENCIAS  
SECCION ESCOLAR**

**MEXICO, D. F.**

**1995**

**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

**M. EN C. VIRGINIA ABRIN BATULE**

Jefe de la División de Estudios Profesionales

Facultad de Ciencias

Presente

Los abajo firmantes, comunicamos a Usted, que habiendo revisado el trabajo de Tesis que realiz(ó)ron El pasante(s) EDGAR GIL HERNANDEZ DIAZ

con número de cuenta 8115345-9 con el Título:

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

UN MODELO COMPLEMENTARIO PARA LOS

FONDOS DE PENSIONES EN MEXICO

Otorgamos nuestro Voto Aprobatorio y consideramos que a la brevedad deberá presentar su Examen Profesional para obtener el título de ACTUARIO

GRADO	NOMBRE(S)	APELLIDOS COMPLETOS	FIRMA
ACT. Director de Tesis	VICTOR MANUEL SOLIS NAJERA		<i>Victor Manuel Solis Najera</i>
ACT.	AURORA VALDES MICHEL		<i>Aurora Valdes Michel</i>
M. en I.	ANALIA MALDONADO ROSAS		<i>Analia Maldonado Rosas</i>
ACT. Suplente	HECTOR DE LA ROSA ELIZALDE		<i>Hector de la Rosa Elizalde</i>
ACT. Suplente	HORTENCIA CAMO GRANADOS		<i>Hortencia Camo Granados</i>

---

**SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO  
UN MODELO COMPLEMENTARIO PARA LOS  
FONDOS DE PENSIONES EN MEXICO.**

**Este trabajo fué realizado bajo la dirección del  
ACT. VICTOR MANUEL SOLIS NAJERA**

---

---

**Agradezco su valioso apoyo para la  
Realización de esta tesis, hago  
Reconocimiento a su tiempo,  
Experiencia y dedicación, que  
Gracias a estos grandes factores  
He terminado una etapa más  
De mi preparación profesional.**

**Con gran respeto:**

**ACT. VICTOR MANUEL SOLIS NAJERA  
ACT. AURORA VALDES MICHEL  
M. EN I. AMALIA MALDONADO ROSAS  
ACT. HECTOR DE LA ROSA ELIZALDE  
ACT. HORTENCIA CANO GRANADOS  
M. EN C. VIRGINIA ABRIN BATULE**

**Con especial cariño:**

**SRITA. ANGELICA ROBLES REYES**

**Y a todos que de alguna  
manera me han apoyado  
a lo largo de mi carrera.**

---

---

**A mi madre con mucho amor:**

**ANGELA DIAZ HERNANDEZ**

**A la memoria de quien respeto y admiro:**

**REMEDIOS GRACIELA DIAZ HERNANDEZ**

**Quienes sumaron sus esfuerzos y sacrificios para  
llegar a esta meta....**

**Gracias, muchas gracias por  
Regalarme y cultivar la semilla del  
Aprendizaje, a ser una persona  
Creciente, responsable y darle la  
Importancia a las cosas, animales,  
Amistades, éxitos, fracasos, etc. y  
Sobre todo a ser sencillo y humilde.**

**A mis hermanos con afecto:**

**EFRAIN HECTOR  
HILDA NANCY  
EDUARDO ADALBERTO  
RICARDO  
JUAN CARLOS  
FRANCISCO ADALBERTO  
ERICK EDGARDO**

---

**INDICE...****INTRODUCCION...****CAPITULO I...****I... EL MARCO CONCEPTUAL**

El Concepto de la Seguridad Social.  
La Asistencia Social.  
El Concepto de Previsión.  
Los Riesgos.  
Riesgos Individuales.  
Riesgos Sociales.  
- Salud.  
- Invalidez, Vejez o Muerte.  
- Cesantía.  
Los Seguros.  
- Seguros Individuales.  
- Seguros Colectivos.  
- Seguros Sociales.

**II... DESCRIPCION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO**

Desarrollo Histórico de la Seguridad Social.  
Programas de Seguridad Social.  
Organización de la Seguridad Social.  
Beneficios de la Seguridad Social.  
- Pensiones.  
- Salud.  
- Vivienda.  
Financiamiento de la Seguridad Social.  
Situación Financiera de las Instituciones de Seguridad Social.  
Planes Privados de Pensiones en México.  
- Pensiones.  
- Salud.  
- Sustitución a la Cotización Obligatoria.

**III... DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MEXICO**

- Baja Cobertura.
- Desfinanciamiento Estructural.
  - Tendencias Demográficas.
  - Caída en la Inflación.
  - Extensión de Beneficios a Grupos que no Aportan.
  - Bajos Topes Cotizables.
  - Beneficios no Relacionados a las Contribuciones.
  - Incentivos para Aumentar Artificialmente el Valor de las Pensiones.
  - Transferencias de Recursos entre Programas.
  - Altos Costos de Administración.
- Discriminación.
- Redistribución Arbitraria de Ingresos.
  - Impuesto del Trabajo.
  - Redistribución entre Asegurados.

**CAPITULO II...****I... PLANES ADOPTADOS POR OTROS PAISES**

- Estados Unidos.
  - Sistema General de Seguridad Social.
  - Otros Programas Públicos de Pensiones.
  - Sistemas Privados de Pensiones.
- Chile.
  - Institucionalidad.
  - Origen de la Reforma Previsional.
  - Descripción del Sistema Actual de Pensiones.

**CAPITULO III...****I... PANORAMA INTERNACIONAL DE LOS FONDOS DE PENSIONES**

- Objetivos de los Fondos de Pensión.
- Esquemas Internacionales de Fondos de Pensión.
  - Sistema de Reparto.
  - Sistema Universal.
  - Sistema de Capitalización.

**II... SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.)**

Exposición y Análisis de las Reformas.  
Generalidades.  
Objetivos.  
Mecánica.

**III... ALCANCES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

Objetivo.  
Hipótesis.  
Metodología.  
Resultados.

**CONCLUSIONES...**

**ANEXOS...**

**BIBLIOGRAFIA...**

## INTRODUCCION

En diferentes partes del mundo la Seguridad Social ha representado un foco importante de atención para los gobiernos, quienes por diferentes medios han tratado de encontrar la mejor solución, buscando la equidad en la distribución de recursos, para que una persona al llegar al final de su vida económicamente activa logre mantener su nivel de vida. Otro aspecto importante de la seguridad social es que puede contribuir al desarrollo económico de los países aportando recursos a largo plazo, permitiendo el financiamiento de proyectos de infraestructura o de gran embergadura.

Se cree que el llegar a la tercera edad significa que las necesidades de ingresos disminuyen porque los integrantes de una familia se han independizado, originando una disminución considerable del gasto familiar, sin embargo, se incrementan otro tipo de gastos que bien pueden ser de origen médico, desarrollo del ocio, etc. Por lo antes mencionado podemos concluir o afirmar que los gastos familiares en la tercera edad disminuyen, es cuestionable.

Es muy probable que las personas que llegan a la tercera edad tengan la necesidad de afrontar el costo de su vida por ellas mismas, descubriendo que el poder adquisitivo de su jubilación otorgado por medio de los sistemas tradicionales de seguridad social en países desarrollados sobre todo en América Latina, se ha deteriorado; el impacto de la inflación, ha dado como resultado el deterioro de los salarios, originando así el no poder mantener ni siquiera el nivel de vida laboral.

El llegar a la edad del retiro no supondría problema alguno, si la totalidad de los individuos que se retirarán contarán con los recursos necesarios para afrontar los gastos de vivir sin trabajar. La realidad es que son pocos los trabajadores que ahorran a lo largo de su vida activa, ya que la gran mayoría solo puede solventar los gastos familiares con su salario, por lo que el ahorro es mínimo o nulo; por otra parte, las altas tasas de inflación en la década pasada provocaron que los mercados financieros ofrecieran tasas de intereses reales negativas que desincentivarón el ahorro y estimularón el consumo.

Es muy importante reconocer que por un lado a los trabajadores no se les ha fomentado el hábito del ahorro, (que sea destinado únicamente a solventar el costo de su vida, una vez que el trabajador ha llegado al momento de su retiro laboral), y por otro lado no ha existido un sistema eficiente en el manejo de los recursos de fondos de jubilación; además las crisis económicas por las que atravesó México en las últimas décadas, provocaron que no existiera un estímulo en el ahorro interno del país, frenando un crecimiento económico, faltando recursos monetarios para financiar proyectos de largo plazo; así es que el trabajador estará desamparado al momento de su retiro ya que no podrá mantener su nivel de vida.

Si el sistema de pensiones tiene como finalidad que una persona que deja de trabajar y se retira, pueda mantener el nivel de vida que había alcanzado al final de su vida laboral; esto no se cumple en nuestro país. Es así que nace la inquietud en la realización de este trabajo. En estos tiempos de cambio estructurales y reformas que buscan hacer de México un país competitivo a nivel internacional, surge también la necesidad de buscar nuevos esquemas de ahorro y de financiamiento que permita a la población, vivir la etapa de la tercera edad de una manera más digna y tranquila.

Este trabajo tiene como objetivo el estudiar diferentes sistemas de pensiones, con el propósito de analizar aquel que permita mantener el nivel de vida de la población al llegar el momento de su retiro y a su vez distinguir si el sistema de capitalización individual complementario a nuestro sistema de reparto cumple con los requerimientos que demanda la seguridad social.

Se analiza el funcionamiento de tres esquemas diferentes: Sistema Universal, que es el caso de E.U.A.; el Sistema de Capitalización, con el ejemplo chileno, país revolucionario de los sistemas tradicionales de jubilación; y el Sistema de Reparto, en donde encontramos a México.

Una vez analizados los beneficios y problemas que presentan estas alternativas, se propondrá un esquema con el cual México podría ser más eficiente en el manejo de sus recursos en cuanto a Seguridad Social se refiere.

Como primer paso veremos cual es el objetivo de la seguridad social y la preocupación por éste tema a nivel mundial, dando algunas definiciones más representativas sobre este concepto, así como algunos términos en cuestión de seguros.

A continuación haremos una descripción del Sistema de Seguridad Social en México, en donde se ve el desarrollo y la diversidad de programas, que de acuerdo a las necesidades que presenta nuestra población, se han implantado, con sus diversas coberturas, limitantes y propias características y que todos tienen el objetivo de beneficiar a sus agremiados en un futuro de retiro. A través del tiempo, se han considerado los problemas por los que han pasado y las soluciones que se han planteado. Con esto se realiza un diagnóstico de nuestro sistema de pensiones, que llegamos a encontrar varias deficiencias muy importantes, graves y a corto plazo en donde falla el funcionamiento del sistema de reparto.

Un segundo capítulo analizará dos ejemplos de los esquemas internacionales, presentando su funcionamiento en la actualidad, de manera que se rescate lo mejor de cada sistema y analizando su posible implementación en nuestro país. Así en primer lugar presentamos a E.U.A., describiendo los antecedentes de los fondos de pensión, como surgen y cual es su funcionamiento, haciendo notar sobre todo el sistema de IRA's (Individual Retirement Account), enfatizando su funcionamiento y sus beneficios.

En segundo lugar se analiza a un país latinoamericano: Chile, por su cambio estructural y los beneficios que han alcanzado a través de 10 años de experiencia. Sus fondos de pensiones se basan en un esquema de capitalización individual, se analiza el porque de su reforma y cuales son los logros alcanzados.

Por último, se mencionan las reformas y adiciones diversas que se decretaron en febrero de 1992 que alteran la Ley del Seguro Social, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, que en base a los artículos transitorios entraron en vigor a partir de mayo del mismo año, identificando sus debilidades una vez que ya se encuentra en operación, con el propósito de plantear propuestas y/o alternativas siempre con mejoras.

Para finalizar éste trabajo de investigación se propondrá un esquema de fondos de pensiones basado fundamentalmente bajo un esquema de capitalización individual. En éste modelo se analiza lo que habrá de suceder dentro de 30 años si México no cambia o modifica el sistema de ahorro para el retiro que es completamente adicional al ya existe de reparto.

## **CAPITULO I**

### **I. EL MARCO CONCEPTUAL**

#### **El Concepto de la Seguridad Social**

El primer problema que surge al analizar la Seguridad Social es el alcance que los distintos expertos en la materia dan al concepto.

Un concepto más amplio de Seguridad Social se refiere al conjunto de programas que permiten alcanzar (o mantener) determinados niveles de calidad de vida. Esta concepción enmarca el concepto general de alcanzar el bien común. Sólo la relación entre la Seguridad Social y este objeto de bien común hace legítima la intervención del Estado en la materia.

Sin pretender ser exhaustivo, la calidad de vida se asocia con necesidades básicas del individuo, tales como: la educación; la vivienda; la salud; el empleo; el retiro; la recreación; y el medio ambiente.

Nuestra concepción está más relacionada con este último concepto, más amplio, de la Seguridad Social. Por lo tanto, para los fines del presente trabajo, entenderemos Seguridad Social como el conjunto de programas cuya característica común es que constituyen respuestas organizadas de la sociedad con el objeto de hacer frente a estados de necesidades de la población, en alguno de los aspectos señalados anteriormente.

Los estados de necesidad resultante de una situación de pobreza, son aquellos derivados de carencias crónicas de recursos económicos, de educación, de alimentación, de salud, de vivienda, de recreación, etc.

Los estados de necesidad relacionados con el nivel relativo de calidad de vida son aquellos generados por carencias temporales, producto de la ocurrencia de algún evento que afecta la fuente de ingresos o el patrimonio de los individuos, cualquiera que sea el nivel en que éste se encuentre, y que no se relaciona necesariamente con el nivel de carencia crónica definido como estado de pobreza. No debemos olvidarnos que todos los individuos de una sociedad están afectos a riesgos, sin importar su nivel de riqueza. No obstante, la mayoría puede resolver los problemas generados por las carencias resultantes de situaciones de riesgo, ya sea en forma organizada (seguros) o individual (autoseguro, ahorro individual). El objeto de la Seguridad Social abarca a todos los estratos económicos de la sociedad.

### **La Asistencia Social**

La asistencia social está enmarcada por aquellas acciones de auxilio que la sociedad establece en beneficio de los pobres. Su esencia es incremental-complementaria.

A menudo se cae en el error de considerar que todos los programas de seguridad social tienen por objeto la asistencia social (redistribuir ingresos). Los estados de necesidad relacionados con la recuperación del nivel de calidad de vida perdido pueden generalmente ser resueltos por los individuos directamente por la vía de seguros.

### **El Concepto de Previsión**

Existen pérdidas de ingreso que se pueden anticipar perfectamente, pues obedecen a eventos cuya ocurrencia y oportunidad se conocen con certeza (la vejez). Existen otras, en que pese a conocer con certeza la ocurrencia del evento, el momento en que éste ocurrirá es desconocido para los individuos (la muerte). También existen otras pérdidas de ingreso cuya ocurrencia y oportunidad son sólo probables (invalidez).

El concepto de previsión tiene relación con las medidas adoptadas por el individuo previendo el futuro y sus eventualidades, de manera de hacer frente a situaciones como las descritas anteriormente, todas las cuales generarán estados de necesidad cuando no han sido previstas adecuadamente.

En este trabajo utilizaremos el concepto de previsión para referirnos a los estados de necesidad que afectan la capacidad generadora de sustento que se producen por dos causas: las enfermedades o accidentes, que pueden ser transitorios o permanentes, pudiendo conducir, en este último caso, a invalidez o muerte; y el desgaste natural producido por la vejez.

### **Los Riesgos**

En esta materia, entonces, los riesgos que podemos llamar previsionales están relacionados con la pérdida de la remuneración (suspensión de flujo) o con la generación de gastos para recuperar la salud perdida (disminución de patrimonio).

Las acciones que los individuos pueden iniciar con el objeto de hacer frente a los distintos riesgos son: la reducción del riesgo por la vía de medidas que disminuyan la probabilidad de ocurrencia de un siniestro, como los planes de vacunación masiva, el uso de abrigo; o tomar medidas que no evitan la ocurrencia de un siniestro, pero que atenúan sus consecuencias por la vía compensatoria, como los seguros.

**Riesgos Individuales**

Sólo para efectos de argumentación que sigue, definiremos como riesgos individuales todos aquellos cuyas consecuencias afectan la calidad de vida del individuo pero no con una fuerza tal como para dejarlo en un nivel de ingreso bajo aquél definido como mínimo necesario para la consecución del objetivo social de bien común.

**Riesgos Sociales**

Los riesgos sociales serán entonces aquellos que, de ocurrir, afectan las condiciones de vida del individuo de manera que sus consecuencias absolutas o relativas generan desequilibrios sociales que influyen a la convivencia en sociedad, y que requieren necesariamente de medidas que aumenten el ingreso para colocar al individuo en determinado nivel de vida necesario por la sociedad para alcanzar el objetivo de bien común. También se caracterizan por la necesidad de incentivos adicionales a los propios del individuo, para lograr que éste actúe para evitar los riesgos, reducirlos o compensarlos.

Generalmente estos riesgos quedan comprendidos en:

**Salud**

En este campo los riesgos sociales se relacionan con las enfermedades y sus consecuencias tanto en la salud, como en el empleo y en el patrimonio de los individuos.

El riesgo de enfermarse lleva consigo la necesidad de recuperar la salud y ello tiene implicaciones de costo bastante importantes. El individuo debe hacer frente a gastos por prestaciones ambulatorias, hospitalarias, de medicamentos y de rehabilitación, generados por la respectiva enfermedad.

**Invalidez, Vejez o Muerte**

La invalidez, la vejez o la muerte generan igualmente la pérdida de la remuneración y, además, el retiro definitivo del individuo de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, tienen consecuencias permanentes sobre el individuo o su grupo familiar. Con el tiempo, las causales de invalidez y vejez generan también problemas temporales de salud, y con ello, patrimoniales.

### **Cesantía**

La pérdida del empleo es en esencia un problema temporal, que no sólo obedece a facturas individuales, sino también a problemas estructurales de la economía.

### **Los Seguros**

Los seguros son el tipo de instrumento más utilizados para hacer frente a los riesgos que enfrentan los individuos. El costo de este tipo de programas está también directamente relacionado con las actividades de prevención o reducción de las probabilidades de ocurrencia de los riesgos.

Los seguros son instrumentos por medio de los cuales un sujeto expuesto a un determinado riesgo paga una prima a una compañía especializada, que promete al asegurado reponerle el valor de lo perdido ante la ocurrencia de un siniestro.

### **Seguros Individuales**

Son las pólizas que difieren entre un asegurado y otro, o aquellos en que la póliza está especialmente diseñada para el riesgo particular de un individuo. A medida en que los riesgos se hacen más específicos, la compensación de éstos se hace más difícil, por lo que el costo también crece.

### **Seguros Colectivos**

Son las pólizas que están diseñadas para hacer frente al riesgo promedio de un grupo de individuos. Este tipo de seguros puede no reflejar el riesgo particular de ninguno de los asegurados, pero el establecer una categoría homogénea de riesgo común facilita la compensación de éstos entre todos los asegurados y, por lo tanto, hace más económica su contratación.

### **Seguros Sociales**

Estos son aquellos que la sociedad ha estimado indispensables para hacer frente a riesgos a los que están expuestos la mayoría de los ciudadanos y cuyas consecuencias se ha decidido socialmente prevenir por la vía del establecimiento de un seguro obligatorio. Cubren riesgos que la sociedad ha estimado imperativo cubrir en aras del bien común, luego de comprobar que los individuos no adoptan individualmente las medidas para protegerse de dichos riesgos.

## II. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

### Desarrollo Histórico de la Seguridad Social

En México, la seguridad social comienza a organizarse en forma estructurada después de la incorporación de un artículo (123) en la Constitución de 1917 donde se consagra el poder y responsabilidad de los Estados y el Gobierno Federal para regular las relaciones laborales, y se establece que es de "utilidad social...el establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos".

El año 1929 se reformó el artículo 123 de la Constitución, facultándose únicamente al Congreso Federal para legislar en materias de seguridad social, quitando así un poder a los estados que había significado la proliferación de legislación con características muy diversas.

Inicialmente sólo se establecen programas de alcance muy limitado que cubrirían riesgos profesionales, y luego, lentamente y en forma descoordinada, distintos grupos de presión comienzan a obtener del Estado programas que ofrecen además de la cobertura por riesgos profesionales, pensiones y, en algunos casos, beneficios de salud, y que se financian con aportaciones de trabajadores y empleadores. Los primeros grupos en ganar acceso a la seguridad social son los funcionarios y empleados del gobierno federal (1925); los militares (1926); los maestros públicos (1928) y los trabajadores de petróleos (1935); ferrocarriles (1936) y eléctricos (1941).

En 1943 se dicta una ley estableciendo los programas de pensiones por invalidez, vejez y muerte; de salud; y de riesgos del trabajo para los trabajadores con financiamiento tripartito (trabajadores, empleadores y gobierno) del país, y se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) para administrarlos. Posteriormente, en 1959, se elimina la facultad del I.M.S.S. para organizar los programas de los trabajadores de Gobierno y se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) como una nueva entidad autónoma responsable de cumplir con este objetivo.

En el intertanto, la cobertura del I.M.S.S. se fué extendiendo y se incorporaron grupos de trabajadores en los sectores rurales al mismo ritmo que se extendía la organización sindical en el campo. Este proceso se aceleró en 1973, cuando se dictó una ley que establecía la cobertura obligatoria del I.M.S.S. a los trabajadores independientes, al servicio doméstico y los pequeños empresarios.

En 1976, se crea el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (I.S.S.F.A.M.), organismo

descentralizado responsable de los programas de seguridad social de las Fuerzas Armadas.

Posteriormente, en 1977 se creó el Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR) con el objeto de dar atención de salud, maternidad y mejor vivienda a trabajadores en zonas deprimidas y grupos marginados. En 1979 se estableció un convenio entre COMPLAMAR y el I.M.S.S. para dar servicios de salud a trabajadores en zonas rurales. Sin embargo, entre 1983 y 1988, se dismanteló gran parte de este programa entregando las instalaciones de salud que se habían construido a la administración de los estados, transfiriendo funciones a otras entidades.

Simultáneamente a la extensión en la cobertura de los programas de seguridad social hacia distintos grupos de trabajadores, se observa durante estos años una diversificación en los beneficios que se ofrecen, enfatizándose cada vez más las atenciones de salud y protección de accidentes del trabajo, antes que los programas de pensiones. Se observa, además, una tendencia hacia la integración de los grupos cubiertos en el I.M.S.S., quedando hoy en día sólo tres grupos de trabajadores con sus propias organizaciones de seguridad social: los trabajadores de gobierno (I.S.S.T.E. y otras entidades estatales); Fuerzas Armadas (I.S.S.F.A.M.), y petróleo (PSSS-PEMEX).

### **Programas de Seguridad Social**

A nivel conceptual, la "seguridad social" en México se puede identificar con el conjunto de tres tipos diferentes de programas organizados por el Estado para atender determinadas situaciones de necesidad de los trabajadores y sus beneficiarios.

En primer lugar, existen los programas cuyo objetivo es sustituir remuneraciones cuando el trabajador enfrenta una situación que no puede controlar y que le significa la pérdida del ingreso que regularmente recibía. En esta categoría encontramos los programas de: pensiones de vejez, sobrevivencia, cesantía en edad avanzada, invalidez por causas distintas o asociadas a accidentes de trabajo, jubilaciones por años de servicio y beneficios por desempleo.

En segundo lugar, están los programas que complementan el ingreso de los trabajadores, ya sea en forma directa o indirecta, para facilitarles el acceso al consumo de ciertos bienes o servicios que se consideran de primera necesidad y que incluyen: salud, maternidad; financiamiento de vivienda, automóvil y bienes de consumo y capacitación; guarderías infantiles; centros culturales; centros de vacaciones; y, centros de compras.

Los beneficios que ofrecen estos dos tipos de programas se financian con contribuciones que pagan los mismos beneficiarios, sus empleadores y, según sea el caso, el Gobierno.

Finalmente, tenemos programas de carácter asistencial que proveen el ingreso (directa o indirectamente) necesario para tener acceso al consumo de bienes o servicios de "primera necesidad" a trabajadores de mayor pobreza y que no tienen capacidad de contribuir a su financiamiento.

### **Organización de la Seguridad Social**

En México existen cuarenta y cinco instituciones administradoras de programas de seguridad social. Este total se divide en :

- Treinta y tres entidades - más cuatro entidades auxiliares - que ofrecen la gama completa de beneficios a los trabajadores en los sectores formales de la economía, y que se financian con las aportaciones de éstos, los empleadores y el Estado.
- Ocho entidades que administran exclusivamente programas asistenciales o de ayuda para trabajadores de más bajos ingresos, preferentemente en los sectores informales y rurales de la economía, y que se financian con aportaciones estatales.

Todas las instituciones involucradas, excepto tres (Programas de Seguridad y Servicios Sociales de Petróleos Mexicanos (P.S.S.S.-PEMEX); Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (I.S.S.F.A.M.), incluyendo los servicios de salud de las Secretarías de Defensa y Marina y Fondo para la Vivienda Militar (FOVIMI), son gubernamentales y autónomas, y se administran a través de consejos de administración con participación de representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores ( en el caso del I.M.S.S.).

La afiliación a cada institución queda determinada por el tipo de actividad que desempeña el trabajador y es obligatoria para todos los trabajadores dependientes. Los trabajadores del sector privado e independientes tienen un régimen previsional único, administrado por el I.M.S.S.

Las Fuerzas Armadas, y una empresa estatal (Petróleos Mexicanos), cuenta con sus propias instituciones de seguridad social (I.S.S.F.A.M., FOVIMI y P.S.S.S.-PEMEX), respectivamente.

Existen importantes diferencias entre los programas del I.M.S.S. y el I.S.S.S.T.E. y las entidades estatales, que se refieren tanto al tipo de beneficios que ofrecen, como a sus características y a las condiciones que deben cumplir los trabajadores para tener derecho a ellos.

La seguridad social se regula a través de leyes y reglamentos dictados por el Gobierno. Los cuerpos legales fundamentales son el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Seguro Social (I.M.S.S.), la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) y la ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (I.S.S.F.A.M.).

Paralelamente a este sistema estatal, existen programas de pensión y salud puramente privados que son ofrecidos por algunas empresas a sus trabajadores como sustitutos de otros beneficios dispuestos en la ley (por ejemplo, indemnizaciones por despidos). El desarrollo de estos programas se ha visto entorpecido por leyes y reglamentos discriminatorios e insuficientes, dictados sin intención de integrarlos al sistema de seguridad social.

Se estima que la parte de la población económicamente activa que no está cubierta corresponde principalmente a trabajadores por cuenta propia (mayoritariamente en el sector agrícola) y a trabajadores en el sector informal y desempleados. Es posible que cierta proporción del primer grupo tenga capacidad para autoasegurarse o proveerse directamente de alguna forma de seguridad social.

El I.M.S.S. y el I.S.S.S.T.E. aseguran, por lo tanto, el 95.3% del total de la población cubierta y sus programas representan la parte más significativa de la seguridad social en México.

### **Beneficios de la Seguridad Social**

Tal como señalamos con anterioridad, concentraremos el análisis en los planes de pensiones (incluyendo jubilación), salud y vivienda ofrecidos por las dos instituciones principales del Sistema Mexicano de Seguridad Social: I.M.S.S. e I.S.S.S.T.E.

#### **Pensiones**

**Tipos de Pensiones.** La seguridad social en México incluye beneficios de pensión por concepto de: vejez; años de servicios; cesantía en edad avanzada; invalidez y sobrevivencia. En estos últimos casos, se distinguen las pensiones originadas por accidentes del trabajo o por causas ajenas al trabajo.

En los Anexos No. 1 al 7, se comparan las características de cada uno de estos beneficios, en el caso del I.M.S.S. y del I.S.S.S.T.E.

El análisis de esta información sugiere las siguientes conclusiones:

- a) Existen diferencia en los requisitos que deben cumplir los trabajadores adheridos a uno u otra institución para acceder al mismo tipo de beneficio. Así el I.S.S.S.T.E. concede pensiones de vejez a trabajadores de menor edad y el I.M.S.S. a trabajadores con menor número de cotizaciones. Por otra parte, los asegurados en el I.M.S.S. tienen mayor facilidad para acceder a pensiones de invalidez.
- b) El monto de las pensiones pagadas por el I.S.S.S.T.E. es, la mayoría de los casos, superior. Esto se debe a que los beneficios cubren un mayor porcentaje del salario base (Ver cuadro No. I.1) y son menos sensibles al efecto de la inflación.
- c) Ambas instituciones ofrecen, desde 1989, el beneficio de una pensión mínima garantizada, igual a 70% del salario mínimo en caso del I.M.S.S. y el 100% del salario mínimo en el caso del I.S.S.S.T.E.. Dado el efecto de la inflación sobre el valor de las pensiones, ésta garantía es decisiva, especialmente en el caso de los asegurados por I.M.S.S.
- d) Existen diferencias en el tipo de beneficio y beneficiarios entre ambas instituciones. El I.M.S.S. no ofrece el beneficio de pensión por años de servicios (jubilación) y el I.S.S.S.T.E. da pensiones de sobrevivencia a hijos de trabajadores asegurados que tengan entre 16 y 18 años de edad, grupo que no está cubierto en el I.M.S.S. (excepto que se encuentre estudiando).
- e) Existe relativa uniformidad entre instituciones en relación a los requisitos que se debe cumplir par acceder a pensiones de invalidez por accidentes del trabajo. Sin embargo, el monto del beneficio es menor en el caso de incapacidad permanente y total para los asegurados en el I.M.S.S..
- f) Aparentemente, existen diferencias en la reajustabilidad de las pensiones, que tienden a favorecer las pensiones pagadas por I.S.S.S.T.E., que se reajustan según los sueldos básicos de los trabajadores activos. En el caso del I.M.S.S., las pensiones se ajustan según los salarios mínimos del D.F., que no tiene reajustabilidad automática.

**CUADRO N° I.1**

**PENSIONES: MONTOS MAXIMOS COMO PORCENTAJES DEL SALARIO BASE (\*)**

PENSION	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
VEJEZ *	75%	100%
INVALIDEZ (Causa distinta a accidente del trabajo) *	75%	100%
SOBREVIVENCIA (Causa distinta a accidente del trabajo)		
- Viuda	67.5%	100%
- Huérfanos	15.0%	N.D.
- Padres	15.0%	N.D.
GESANTIA EN EDAD AVANZADA **	56.0%	40%
ANTIGÜEDAD	--	100%
INVALIDEZ (Accidente del trabajo)		
- Temporal	100%	100%
- Permanente Parcial	Según invalidez	Según invalidez
- Permanente Total	70%	100%
SOBREVIVENCIA (Accidente del Trabajo)		
- Viuda	28%	100%
- Huérfanos	14%	N.D.
- Padres	14%	N.D.

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, A.C.

(\*) Supone trabajador que ha cotizado 42 años ( 45 años de trabajo con 7% cesantía)

(\*\*) Obtiene pensión a los 60 años.

## Salud

### Tipos de Cobertura

La Seguridad Social en México incluye beneficios de salud por enfermedad, maternidad y por riesgos del trabajo. Los beneficios se separan en prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

En los Anexos No. 8 al 9 se comparan las características de cada uno de los beneficios, en el caso del I.M.S.S. y del I.S.S.S.T.E.

En general, los beneficios por salud están basados en un concepto del 100% de cobertura sin ningún tipo de exclusiones, deducibles o coaseguros en dinero y siendo el tipo de atención totalmente independiente al monto de antigüedad de las cotizaciones enteradas (igualdad en la cobertura).

La forma de acceder a los beneficios es a través de las instalaciones de Medicina General que le corresponde a cada asegurado, en base a su domicilio, recibiendo una atención médica de tipo institucional (no personalizada). El asegurado y el derecho-habiente no pueden acceder directamente a atenciones de mayor complejidad (atención secundaria y terciaria), solamente si es derivado por el centro de atención primaria, o desde luego, en caso de urgencia.

### Sistema Nacional de Salud y la Seguridad Social

El I.M.S.S. y el I.S.S.S.T.E., desde el punto de vista del sector salud, forman parte del Sistema Nacional de Salud. Este sistema general es coordinado por la Secretaría de Salud.

El sector salud está integrado por las siguientes agencias:

- a. Los servicios de salud de la Secretaría de Salud no descentralizados.
- b. Las funciones, programas y servicios de salud de las instituciones de seguridad social.
- c. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- d. Los servicios de salud de los organismos estatales descentralizados.

- e. El subsector de los Institutos Nacionales de Salud.
- f. El Subsector de Asistencia Social conformado por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, el Instituto Nacional de la Juventud y los Centros de Integración Juvenil. Otro de los mayores programas para otorgar cobertura de salud a la población no cubierta por la seguridad social es el I.M.S.S. - COMPLAMAR (I.M.S.S. - Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados).

### **Vivienda**

Uno de los objetivos que se han impuesto el sistema de seguridad social en México, es proveer a los trabajadores los medios para satisfacer la necesidad de vivienda.

Dos agencias concentran la responsabilidad de administrar los programas respectivos: INFONAVIT, para los trabajadores asegurados por el I.M.S.S.; y FOVISSSTE, para los trabajadores asegurados por el I.S.S.S.T.E.. Existe además una tercera institución, FONHAPO, administrada por la Secretaría de Ecología y Desarrollo Urbano, para los trabajadores independientes más pobres.

**INFONAVIT.** Creada como agencia independiente en 1972, asumiendo la responsabilidad que tenía el I.M.S.S. de proveer vivienda a sus asegurados. INFONAVIT financia la construcción de vivienda social, la adquisición de éstas, las reparaciones y mejoras, y la novación de pasivos hipotecarios. Aproximadamente un 80% del gasto total (neto de costos de administración) se destina a financiar construcción.

Las condiciones del crédito hipotecario otorgadas por INFONAVIT son más favorables que otras alternativas de mercado, por lo que existe un permanente exceso de demanda. Los recursos disponibles se distribuyen según el nivel de ingresos de los postulantes, su antigüedad y el sector donde trabajen. El 50% de los créditos se asignan a trabajadores con ingresos entre 1 y 1.25 salarios mínimos, el 35% a quienes reciban ingresos entre 1.26 y 2 salarios mínimos y 15% a quienes reciban 2 y 3 salarios mínimos. Los trabajadores que reciban más de 3 salario mínimos no pueden acceder a créditos de INFONAVIT. Los postulantes se presentan a través de las organizaciones sindicales, que negocian con INFONAVIT la asignación del mayor número posible de operaciones para sus adherentes. INFONAVIT ha reservado aproximadamente un 34% de las líneas de crédito para trabajadores no sindicalizados.

**FOVISSSTE.** Entidad creada en 1973, con el propósito de otorgar financiamiento hipotecario, a los trabajadores asegurados por el I.S.S.S.T.E.. FOVISSSTE provee financiamiento para la construcción de vivienda, además de otras once líneas de crédito, destacando el crédito para adquisición de vivienda (nuevas y usadas) mejoras de propiedades y novación de pasivos. Al igual que INFONAVIT, los recursos para el crédito hipotecario proviene de ingresos por cotizaciones recaudadas que alcanzan al 6.0% del salario, pagadas por el gobierno (5.5%) y por el trabajador (0.5%) y la recuperación de créditos. FOVISSSTE entrega al trabajador el doble de lo acumulado (que no se capitaliza) llegado el momento del retiro, siempre que no hayan recibido créditos.

Para asignar las líneas de crédito, se seleccionan los postulantes entre listas presentadas por la federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Cada sindicato partícipe de la Federación recibe cierto número de casas, distribuídas en proporción a su representación en el universo sindical total, y presenta una lista de candidatos para recibir los créditos por casas asignadas. FOVISSSTE selecciona entre estos favoreciendo a los postulantes con mayor número de cotizaciones pagadas, menores ingresos y mayor número de dependientes.

#### **Financiamiento de la Seguridad Social**

El financiamiento del programa ofrecido por I.M.S.S. proviene de tres fuentes: cotizaciones de cargo del trabajador, cotizaciones de cargo del empleador y aportaciones del gobierno. En el caso de trabajadores que reciban una remuneración igual al salario mínimo, toda la cotización será cargo del empleador. Existe un tope máximo de la remuneración cotizabile igual a diez veces el salario mínimo. La caída en el valor real del salario mínimo durante los últimos años ha significado una importante disminución en la base cotizabile, con el consiguiente efecto sobre los ingresos totales del sistema.

Las cotizaciones se deben pagar como porcentaje del "salario integral", concepto que incluye el salario base, bono de vacaciones, bonos anuales, beneficios de alimento y vivienda.

La aportación salarial global en vigor se distribuye: 3.75% del asegurado, 12.41% del empleador y 1.87% del Estado, dando un total de 18.03%.

Los trabajadores independientes cotizan en I.M.S.S. voluntariamente un 13.52% de su salario, y no tienen derecho a los beneficios de pensión por accidentes de trabajo, guarderías infantiles y créditos de INFONAVIT.

El I.S.S.S.T.E. se financia con las aportaciones salariales de los asegurados de un 8% y del gobierno federal un 17.75% dando un

total de 25.75%, cifra que es superior a la del I.M.S.S. A pesar de que las aportaciones del asegurado por el I.S.S.S.T.E. son más del doble que del I.M.S.S., también el porcentaje de aportaciones del gobierno federal es superior a la suma de los porcentajes que pagan el empleador y el gobierno federal al I.M.S.S.

La seguridad social de las fuerzas armadas y de los empleados de PEMEX se financia siempre por el gobierno federal y los asegurados no pagan nada, así como los empleados de electricidad y ferrocarriles.

### **Situación Financiera de las Instituciones de Seguridad Social**

En el caso del I.S.S.S.T.E. los ingresos anuales representan aproximadamente el 25% de la masa salarial cotizante de sus asegurados, y los gastos el 22.5%, lo que significa un excedente igual al 2.5% de la base cotizante.

En el caso del I.M.S.S., los ingresos son equivalentes al 23% de la base cotizante, mientras que los gastos llegan al 21%, con un excedente del 2%. (1)

Estos excedentes se originarían en los programas de pensiones, y de hecho, aparentemente los otros programas ofrecidos por las instituciones de seguridad social son deficitarios.

Los excedentes generados por los programas de pensiones del I.S.S.S.T.E. y del I.M.S.S., que equivaldrían aproximadamente a 4% - 4.5% de la base cotizante, menos los gastos de administración de estos programas, estarían siendo utilizados para financiar tanto gastos de capital como gastos corrientes de otros programas de seguridad social, por lo que no resulta exagerado afirmar que, en la práctica, el sistema de pensiones funciona como un sistema de reparto sin acumulación de reservas, o con reservas insuficientes para atender el pago de las obligaciones futuras.

Los programas de pensiones han dado origen a éstos excedentes por dos razones que se combinan entre sí: la ventaja demográfica que significa una población asegurada relativamente joven (la relación de cotizantes a beneficiarios es relativamente alta, llegando a 12:1 en el caso del I.S.S.S.T.E. y 9.8:1 en el caso del I.M.S.S.), y el bajo valor de las pensiones como porcentaje del salario cotizante.

El horizonte financiero de las instituciones de seguridad social, depende entonces estrechamente de la evolución en la razón de contribuyentes a pasivos, y en la posibilidad de obtener financiamiento inflacionario.

---

(1) Fuente: Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, A.C., 1990

## Planes Privados de Pensiones en México

### Pensiones

En México, un número importante de empresas, principalmente aquellas de mayor tamaño y de carácter multinacional, han establecido programas de pensiones ocupacionales para sus empleados. Estos planes, del tipo beneficio-definido, son complementarios a las pensiones de seguridad social, y se financian en casi todos los casos exclusivamente con contribuciones del empleador. Las contribuciones tienen exención tributaria cuando los planes se ajustan a las disposiciones que señala la ley. La afiliación de los trabajadores es voluntaria y, cuando se produce, el plan sustituye el pago de indemnización por despido, que es obligatorio en México. Se concluye entonces que una motivación importante para la creación de los planes de pensión privados es el financiamiento con beneficio tributario de la indemnización por despido. Existen, además, planes cuyo objetivo es financiar el pago del beneficio de antigüedad, otra obligación establecida en la Legislación Laboral Mexicana. De hecho, el concepto "Plan de Pensión" se utiliza en México para referirse tanto a los programas que ofrecen beneficios de jubilaciones complementarias a las de seguridad social, y más específicamente el I.M.S.S., como a los programas de financiamiento del pago de indemnización por años de servicio. Las empresas tienen la opción de administrar internamente estos planes, constituyéndose reservas contables, o realizar aportaciones periódicas a fondos de pensión que son administrados por Bancos o Casas de Bolsa. Las reservas contables no están exentas de impuesto a la renta. Los planes se encuentran regulados fundamentalmente por la Secretaría de Hacienda, a través de la Ley del Impuesto sobre la Renta y, más indirectamente, por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y la Comisión Nacional de Valores.

### Salud

#### Adicionales

Entendemos por adicionales a la cotización obligatoria aquellos casos en que un trabajador dependiente, ya sea en forma individual o colectiva, y/o con aportaciones de la empresa y/o personales, contrata un seguro médico que le significa un aporte extra a la cotización obligatoria que debe efectuar a la Seguridad Social, para obtener la cobertura de salud que considera necesaria para su familia. Es decir, la prima que se debe pagar (ya sea anual o mensual) es adicional a la cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.

**Cobertura**

Este tipo de seguros, ofrecidos por las Cías. de Seguros, tienen un relativo desarrollo ya que a la fecha sólo alcanzan un porcentaje muy pequeño del mercado.

**Beneficios**

En términos generales, este tipo de planes de salud cubren los denominados gastos médicos mayores, y tienen las siguientes características:

- \* Son de duración anual,
- \* Tienen deducibles altos, de forma que son utilizables en padecimientos importantes (hospitalizaciones),
- \* En su mayoría utilizan coaseguros y tienen tablas de aranceles quirúrgicos; para los gastos de hospital o sanatorio están optando por la vía de convenios con instituciones para poder controlar el costo,
- \* Tienen topes de edad (en general 60 años para el ingreso y 70 años para la renovación),
- \* Salvo excepciones, no dan cobertura de parto y maternidad (sólo cubren la primera cesárea)
- \* Tienen una serie de exclusiones (enfermedades preexistentes, tratamientos psiquiátricos, etc.)
- \* Las atenciones se efectúan en hospitales privados de propiedad distinta a las Cías. Aseguradoras.

Es decir, el concepto que existe es la cobertura de riesgos altos por siniestros de salud y no un concepto previsional y globalizando de la atención como es en la Seguridad Social. Actualmente están surgiendo iniciativas de empresarios y de médicos para la creación de sistemas más integrales (ej.: Asistencia Médica Profesional) que funcionan como instituciones prepagadas que dan atención en forma directa (son también los prestadores de las atenciones. Hasta la fecha estos sistemas sólo otorgan atención ambulatoria y de consultas médicas y su volumen de operación es irrelevante).

**Aspectos Financieros**

Para las Cías. de Seguros, los planes de cobertura de salud representan un porcentaje bastante bajo de sus operaciones generales (entre un 5 a un 10% del total) por

lo que en su manejo no siempre ha sido considerado como un producto en sí que requiere resultados propios, sino que también ha cumplido labores "promocionales" de otras líneas de productos.

#### **Sustitución a la Cotización Obligatoria**

El artículo 97 fracción III de la ley del Seguro Social permite al I.M.S.S. efectuar convenios con patronos con obligación al seguro, que permiten la reversión de una parte de la cuota obrero patronal con el compromiso de no utilizar los servicios del Instituto para la atención de determinados programas.

En este sistema especial de subrogación, opera la previsión de enfermedad y maternidad y riesgos del trabajo del sistema bancario, a través de un convenio entre la Asociación Mexicana de Bancos y el I.M.S.S. que data desde 1957. Mediante este convenio, cada institución bancaria es responsable de otorgar los beneficios tanto en especie como en dinero de los programas de enfermedad y maternidad y de riesgos del trabajo y, a cambio, el I.M.S.S. les reversa un porcentaje de la cotización de cada uno de estos programas.

A la fecha estos porcentajes de reversión de cuotas son:

Enfermedad y Maternidad	71.50% de la cotización.
Riesgos del Trabajo	39.00% de la cotización.

Con este sistema, las instituciones financieras pagan solamente el 28.5% y el 61.0% de las cotizaciones obrero patronales por conceptos de enfermedad y maternidad y riesgos del trabajo respectivamente, y deben utilizar un sistema sustituto para que sus trabajadores y familiares tengan cobertura de salud. Se ha querido agrupar a este régimen especial dentro del sector privado, ya que en su concepción la Institución encargada de dar los servicios definidos en la Seguridad Social (I.M.S.S.), subroga estas obligaciones para que las instituciones aseguradas escojan libremente la forma de enfrentar los requerimientos de salud de sus empleados.

### **III. DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MEXICO**

El análisis de la situación actual de los programas de seguridad social en México, especialmente los planes de pensiones, permite detectar cuatro problemas principales: limitada cobertura; desfinanciamiento estructural; discriminación entre programas y, redistribución arbitraria de ingresos entre partícipes.

### **Baja Cobertura**

Tal como se señaló con anterioridad, no más del 40% de la población económicamente activa en México tiene cobertura de los programas de seguridad social. Esta cifra se compara desfavorablemente con la de otros países latinoamericanos de similar nivel de desarrollo (Chile: 70%; Argentina: 70%; Costa Rica: 68%) y oculta el hecho que, además, una gran mayoría de la población no cubierta corresponde a trabajadores de más bajos ingresos; que se encuentran preferentemente en los sectores rurales y urbanos no organizados, trabajando por cuenta propia.

Existe una serie de elementos en los programas de seguridad social que afectan negativamente su cobertura. El sistema, por las altas tasas de cotización, la tenue relación de beneficios a contribuciones, y el bajo nivel absoluto de beneficios, no está generando los incentivos suficientes para que los trabajadores se adhieran a él, limitando así su cobertura y su base de cotizantes. Tampoco existe incentivos para la afiliación de trabajadores independientes quienes no tienen oportunidad de cubrir con una menor cotización sólo aquellos riesgos que más les interesa, y deben en cambio, si deciden ingresar al sistema, "comprar" un paquete de beneficios de valor cuestionable. Así, los independientes que decidan asegurarse en el I.M.S.S., deben cotizar un 13.52%, para tener derecho a los planes de pensiones y salud.

Este hecho, que también limita la base de cotizantes, es muy importante en una economía donde los sectores informales y de trabajadores por cuenta propia concentran un alto porcentaje de la población económicamente activa, y cuyo número absoluto crece además con mayor velocidad relativa.

### **Desfinanciamiento Estructural**

El sistema de seguridad social Mexicano se ha transformado, de hecho en un sistema de reparto, donde el ajuste entre ingresos y gastos se produce vía cambios en la tasa de cotización o en el valor real de los beneficios.

### **Tendencias Demográficas**

Las proyecciones demográficas para México muestran una clara tendencia hacia la caída en la relación de contribuyentes a beneficiarios del sistema de seguridad social como resultado del aumento en las expectativas de vida de la población y caídas en la tasa de natalidad. Este hecho, fuera del control de los administradores de la seguridad social, deteriora las posibilidades de financiamiento del sistema.

La actual estructura de la población mexicana se encuentra muy concentrada en el grupo de jóvenes y adultos, con una fracción relativamente baja de personas mayores de 65 años (Ver cuadro No. I.2). Así, la relación entre este último segmento poblacional y la población económicamente activa es de 1:10, más bajo que el promedio latinoamericano (1.4:10) y que otros países desarrollados con una población madura (Alemania 3.9:10 y Suiza 5.2:10). En el caso de las instituciones de seguridad social, el reflejo de esta situación se encuentra en la razón de beneficiarios de pensión a contribuyentes, que para el I.M.S.S. llega a 0.102 y para el I.S.S.S.T.E. 0.084, también baja en comparación a cifras en otros sistemas previsionales.

La tendencia futura de estas cifras es, sin embargo, preocupante. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas, como resultado de la caída en la tasa de crecimiento de la población durante los años siguientes, la proporción de la población mayor de 65 años crecerá desde 3.8% en 1990 a 4.6% el año 2000, 5.7% el año 2010 y 10% el año 2030. Esto significa que la relación entre población mayor de 65 años y población económicamente activa, aumentaría desde 1:10 a 1.14:10 el año 2000 y 2:10 el año 2025. Esto significa que la "razón de dependencia" se duplicará en México en menos que una generación (Ver cuadro No. I.2).

El envejecimiento de la población mexicana tendrá efectos de importancia para las posibilidades de financiamiento futuras del sistema de seguridad social. La caída en la relación de contribuyentes a pensionados significa un impacto 0.8% en la tasa de cotización durante los próximos años y de 5 puntos porcentuales antes del año 2025.

La situación del I.S.S.S.T.E. es particularmente delicada, dada la intención del gobierno de controlar la expansión del gasto fiscal. El efecto de esto se ve con claridad al pensar en el caso extremo que la planta de empleados federales se congele. En este caso, se produciría una rápida caída en la razón de cotizantes a beneficiarios cuyos efectos financieros sólo podrían enfrentarse con desacumulación de reservas, aumento de la tasa de contribución, caídas en el valor de las pensiones o aportaciones fiscales. Como no parece posible recurrir a ninguna de las tres primeras alternativas, el gobierno deberá hacer frente con sus recursos al déficit.

### **Caída en la Inflación**

La tendencia de la inflación afecta directamente el monto de las pensiones (especialmente vejez, invalidez y sobrevivencia, y en el I.M.S.S. más que en I.S.S.S.T.E.) que paga el sistema de seguridad social en México. A mayor inflación, menor será el salario base y menor será, en

### CUADRO Nº 1.2

**ESTIMACIONES Y PROYECCIONES DE LA POBLACION MEXICANA  
POR GRUPO DE EDADES**  
(Porcentajes)

AÑOS	0 - 11 AÑOS	12 - 64 AÑOS	65 y + AÑOS	TOTAL (Millones)	T.M.A. (%)
1980	36.7%	59.8%	3.5%	69.4	2.9%
1990	30.8%	65.4%	3.8%	87.6	2.4%
2000	27.2%	68.1%	4.8%	106.5	1.9%
2010	23.2%	71.1%	5.7%	123.6	1.5%
2020	20.3%	72.5%	7.2%	138.6	1.2%
2030	18.4%	71.6%	10.0%	151.1	0.9%
2040	17.0%	69.3%	13.7%	160.3	0.8%
2050	16.2%	67.6%	16.2%	165.8	0.3%
2060	15.8%	66.2%	18.0%	167.8	0.3%

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS Y LIC. A. ORTIZ DE MENDOZA (1990)  
T.M.A. Tasa Media Anual de crecimiento en el decenio correspondiente

consecuencia, el monto de la pensión; a menor inflación mayor será el salario base y mayor la pensión.

Por otra parte, la posibilidad de financiamiento inflacionario se ha visto disminuida al fijarse una pensión mínima indexada al valor del salario mínimo. Así, hoy un aumento en la tasa de inflación sólo tiene efectos negativos sobre el valor de la pensión de una fracción relativamente baja de la población asegurada total, por lo que su utilidad como herramienta de financiamiento es más limitada que en el pasado.

#### **Extensión de Beneficios a Grupos que no Aportan**

La razón de cotizantes a beneficiarios también caerá en el tiempo, si se rebajan los requisitos para obtener beneficios o se aumenta el número de beneficiarios que no aportan. La existencia de pensiones por años de servicio, la extensión de beneficios a estudiantes (Según información del I.M.S.S., este grupo representaba a Marzo de 1989, el 5.5% de los asegurados) y la falta de rigurosidad para la calificación de pensiones de invalidez, son elementos que contribuyen a este fenómeno.

#### **Bajos Topes Cotizables**

Existe un tope igual a diez salarios mínimos para el cálculo de las contribuciones. Esto limita la base cotizabile y deteriora las posibilidades de financiamiento del sistema. Además, si el salario mínimo cae en términos reales caerá proporcionalmente la recaudación de contribuciones.

#### **Beneficios no Relacionados a las Contribuciones**

Hemos indicado que las pensiones no están relacionadas, de hecho a las contribuciones, de tal forma que el beneficio que reciban distintos trabajadores va a ser igual, con relativa independencia del número de cotizaciones pagadas y el monto de éstas. El caso extremo se encuentra en los programas de vivienda, cuyos beneficios están relacionados inversamente al monto de la contribución.

Como resultado de ésta disociación existen fuertes incentivos para evadir el pago de las contribuciones correspondientes ya sea automarginándose del sistema o subdeclarando ingresos.

Esta situación se ha manifestado más plenamente aún, luego de la fijación de un límite mínimo a las pensiones equivalentes al 70% del salario mínimo. Como la inflación deteriora el salario base utilizado para el cálculo de la pensión, y esta representa una fracción de ese salario base a medida que

aumenta la tasa de inflación, aumenta la probabilidad que el monto de la pensión sea igual al mínimo garantizado.

#### **Incentivos para aumentar artificialmente el Valor de las Pensiones**

Las fórmulas de cálculo de los beneficios de pensión de vejez, invalidez, sobrevivencia y jubilación, ofrecidos por el I.S.S.S.T.E. y en menor grado por el I.M.S.S., y de pensiones originadas por accidentes del trabajo en el I.S.S.S.T.E. e I.M.S.S., dan fuertes incentivos para la sobre-declaración de remuneraciones en el período inmediatamente anterior a la fecha en que se solicita el beneficio.

Esto sucede pues, en el caso de las pensiones del I.S.S.S.T.E. que se originan por causas distintas a accidentes de trabajo, el salario base se calcula como el promedio del último año de cotizaciones. En el caso de pensiones por accidentes del trabajo, el salario base es igual al salario de cotización.

Por otra parte, dada la disminución del salario base cuando hay inflación, existe incentivo para solicitar los beneficios de pensión en épocas de baja inflación, quedando estos indexados desde el momento en que se otorgan.

El efecto de esta situación es disminuir aún más la relación de contribuciones a beneficios, debilitando también la solvencia financiera del sistema.

#### **Transferencias de Recursos entre Programas**

La administración integrada de distintos programas de seguridad social favorece la transferencia de recursos desde aquellos que generan excedentes hacia los que muestran déficit. En la medida que éstas transferencias se reconozcan explícitamente como deuda de los programas deficitarios, y esta deuda se cancele oportunamente en condiciones de mercado, este hecho no tendría mayor importancia.

Sin embargo, las diferencias en la naturaleza de los programas impide que en la práctica los acreedores recuperen el capital, lo que implica su propia insolvencia futura.

Esta situación se produce cuando se consolida el financiamiento de programas de seguro con programas de ayuda asistencial, y cuando se acepta la inversión de las reservas acumuladas por los programas excedentarios en activos específicos a una determinada prestación social, sin uso alternativo.

Los programas asistenciales, casi por definición, no pueden generar excedentes de operación pues están sometidos a presión constante para repartir el máximo de beneficios a segmentos de la población con altos grados de necesidad. Por lo tanto, difícilmente serán deudores solventes y menos aún respecto a otro programa social competitivo como el de pensiones.

En definitiva, lo que sucede es que se esconden los costos verdaderos de los programas deficitarios a través de transferencias desde los programas con superávit, comprometiéndose así la solvencia futura de éstos.

La situación del sistema Mexicano de seguridad social, corresponde exactamente a esta descripción. Los excedentes acumulados por los programas de pensiones durante estos años se han usado para financiar principalmente los programas de salud y otros beneficios sociales, y sólo podrían ser recuperados mediante una fuerte caída en el valor de estos beneficios o aumentos en la tasa de cotización. Sin embargo, como estas alternativas no parecen factibles, se debe considerar que los programas de pensiones no tienen reservas y se financian exclusivamente con contribuciones de cada período.

#### **Altos Costos de Administración**

El sistema de seguridad social Mexicano, (I.M.S.S.) asigna aproximadamente un 16% de sus gastos a cubrir costos de administración. Este porcentaje es superior al de otros países latinoamericanos, y los recursos consumidos en la administración se restan directamente de los beneficios. El origen del problema se encuentra en el carácter centralizado y no competitivo del sistema, que no enfrenta los incentivos adecuados para actuar con eficiencia.

#### **Resumen**

En resumen, los programas de pensiones en la seguridad social muestran una clara tendencia hacia el aumento de gastos y, en el mediano plazo, su desfinanciamiento. Esta situación se debe a la influencia de algunos factores que pueden corregirse, pero también a problemas estructurales que sólo se resolverán con una transformación profunda del sistema. Específicamente la caída en la tasa de inflación y el aumento en la relación de dependencia, inducirán una fuerte tendencia de aumento al gasto en los programas de pensiones en el I.M.S.S.. En el caso del I.S.S.S.T.E., la causa estructural más importante de la futura crisis financiera será la tendencia demográfica.

### **Discriminación**

El sistema Mexicano de seguridad social contiene elementos de discriminación entre distintos grupos de trabajadores. Este hecho se observa con claridad al comparar los planes de pensiones del I.M.S.S. e I.S.S.S.T.E., que establecen distintas condiciones para acceder a iguales beneficios, y ofrecen distintos beneficios a grupos de trabajadores con igual nivel de ingreso, sin que existan diferencias de importancia en las tasas de cotización global (18.03% vs. 25.75%).

Este tipo de discriminación no se puede justificar con el argumento de redistribución de ingresos, pues no existen transferencias de recursos entre ambas instituciones. Tampoco se podría argumentar que los trabajadores del sector privado reciben otras compensaciones bajo la forma de planes de pensiones complementarios ofrecidas por sus empresas, de tal forma que la suma de pensiones recibidas es similar a la de los trabajadores asegurados por I.S.S.S.T.E., pues estos planes sustituyen beneficios establecidos en la legislación laboral para todos los trabajadores (privados y de gobierno), y sólo dan cobertura al 26.7% de los asegurados al I.M.S.S.. En resumen, aparentemente las diferencias se explican como resultado de presiones sectoriales, sin que existan razones de fondo que las justifiquen.

### **Redistribución Arbitraria de Ingresos**

El sistema de seguridad social ofrece a los trabajadores y sus beneficiarios un conjunto de prestaciones que se financian con cotizaciones pagadas por trabajadores y empleados, además de aportaciones estatales y rendimiento de inversiones. Sin embargo, no existe una relación directa entre el monto de las contribuciones al sistema y el valor de los beneficios recibidos, lo que genera redistribución de ingresos entre distintas categorías de asegurados, entre asegurados y pensionados, y entre generaciones de asegurados.

Determinados programas de la seguridad social tienen como objetivo explícito el generar redistribución de ingresos en favor de los más pobres, incluyéndose en esta categoría a los de asistencia social, pensiones mínimas y seguros de desempleo. Esta definición no es objetable y sólo corresponde asegurar que el esquema de financiamiento de los programas no tenga efectos redistributivos en sentido contrario, y que los beneficios lleguen precisamente a los más necesitados.

### **Impuesto al Trabajo**

La cotización para financiar la seguridad social pagada por empleadores y trabajadores expresada como porcentaje del salario, alcanza a 16.16% en el caso de los asegurados al

I.M.S.S. (descontando el aporte del gobierno) y 25.75% en el caso de los asegurados al I.S.S.S.T.E.. Como no existe relación directa entre aportaciones y beneficios recibidos, es inevitable que ella sea considerada como un impuesto que, bajo cualquier patrón de comparación, resulta alto.

Aunque pueda existir mucha discusión sobre la magnitud del efecto de un impuesto al trabajo sobre la demanda y oferta de mano de obra, no caben dudas respecto de la dirección de ese efecto: el impuesto deprime la demanda por trabajo e incentiva la sustitución tecnológica en favor de los métodos de producción más intensivos en capital. Esto afecta negativamente los salarios líquidos y el empleo.

No resulta, por tanto, eficiente ni apropiado financiar programas de seguridad social - y especialmente de asistencia social - a través de impuestos al trabajo.

#### **Redistribución entre Asegurados**

Los mecanismos de cálculo de las pensiones definen el monto del beneficio en función de los salarios obtenidos por el trabajador y, por lo tanto, de sus contribuciones. Sin embargo, en la práctica, esta relación se rompe por el efecto de la inflación sobre los salarios, y porque sólo se exige un cierto número de períodos de cotización para acceder a los beneficios.

Al subir los salarios nominales en el tiempo cae el salario base estimado para efectos de calcular el monto de la pensión en relación al último salario recibido. Este efecto es mayor en el caso de los asegurados al I.M.S.S., pues para el cálculo se utilizan las últimas 250 semanas de cotización en comparación a las últimas 52 semanas en el caso del I.S.S.S.T.E.. Al caer el salario base, cae el monto de la pensión y disminuyen, por lo tanto, las probabilidades que esta exceda el monto mínimo garantizado, igual al 70% del salario mínimo en el caso de I.M.S.S. y 100% del salario mínimo en el caso de I.S.S.S.T.E.. En consecuencia, y especialmente en el I.M.S.S., sólo los trabajadores con remuneraciones algo superiores al salario mínimo podrán tener acceso a una pensión superior al mínimo garantizado.

Esta situación, además de tener efectos negativos sobre las posibilidades de financiamiento del sistema, genera redistribución de ingresos entre grupos de asegurados.

En particular, dado que la gran mayoría sólo recibirá pensiones mínimas iguales aunque existan diferencias en los períodos y montos cotizados, se redistribuye el ingreso desde los asegurados de mayor salario y con períodos más prolongados de cotización, hacia los de menor renta y menos cotizaciones pagadas. Este efecto, por las razones ya

comentadas, es más fuerte para los afiliados al I.M.S.S., y también para el caso de las pensiones de vejez en relación a las pensiones de invalidez y sobrevivencia, pues para calcular éstas últimas se utiliza - en I.M.S.S. - sólo las últimas 150 semanas de cotizaciones. Se concluye entonces que también existe redistribución de ingresos en favor de los pensionados por invalidez y beneficiarios de pensiones de sobrevivencia, y en contra de los pensionados por vejez.

Existe también redistribución en favor de los pensionados por invalidez cuya causa sea accidente del trabajo, pues en este caso el salario base es igual al salario de cotización, que será superior, bajo condiciones de inflación, al salario base considerado para el cálculo del resto de las pensiones.

Por otra parte, los estudiantes - afiliados al I.M.S.S. - tienen cobertura de enfermedad y maternidad, aunque no contribuyen al financiamiento de estos beneficios. En consecuencia, también se redistribuye en su favor y en contra del resto de los asegurados y de quienes, con sus impuestos, financian las aportaciones estatales.

Por último, otro programa de importancia - financiamiento de la vivienda - también da origen a redistribución de ingresos, esta vez en favor de quienes obtienen un crédito hipotecario y en contra de los que no logran obtenerlo, cualquiera sea su nivel de ingreso.

Estos resultados no son los apropiados si se desea promover redistribución de ingreso en favor de los sectores más pobres de la población.

## **CAPITULO II**

### **I. PLANES DE PENSIONES ADOPTADOS POR OTROS PAISES**

#### **Estados Unidos**

Coexisten en U.S.A. dos grandes sistemas previsionales. Uno obligatorio, administrado por el gobierno, basado en un esquema de reparto con capitalización parcial, financiado con aportes de empleados y trabajadores, y orientado a dar pensiones de monto mínimo a la población activa civil y militar; y otro sistema privado, voluntario, basado en esquemas de capitalización (seguros o planes de contribuciones definidas), financiado principalmente con contribuciones de los empleados (que gozan de ciertos beneficios tributarios), y orientado a otorgar pensiones complementarias a las del programa obligatorio.

#### **Sistema General de Seguridad Social**

##### **El Programa General de Pensiones (O.A.S.D.I.)**

El programa O.A.S.D.I. (Old-age, Survivors, and Disability Insurance), creado por el Acta de Seguridad Social de 1935, es un programa de beneficios definidos que se financia con contribuciones pagadas por empleados y trabajadores, el retorno de la inversión de los fondos acumulados y, ocasionalmente, subsidios directos del gobierno. El programa esta administrado por la Oficina de Seguridad Social (S.S.A.) del Departamento de Salud y Servicios Humanos, con reparticiones en todo el país. La S.S.A. tiene la responsabilidad de preparar las estimaciones actuariales de costo que sirven para su planificación financiera.

O.A.S.D.I. tiene algunas peculiaridades que conviene destacar. En primer lugar este programa está concebido sólo para entregar un nivel mínimo -"piso"- de ingreso a la población cubierta. Esto, pues se hace al individuo responsable principal de su propia seguridad económica y se espera, en consecuencia, que suplemente las pensiones de la Seguridad Social con sus propios planes de ahorro, inversión y seguros. En segundo lugar, el programa no enfatiza la equidad individual; esto significa que el valor actuarial de los beneficios que recibe cada trabajador no está necesariamente relacionado con sus contribuciones al programa. Como las contribuciones si están relacionadas al ingreso de cada trabajador, los beneficios del programa no guardan una relación directa con el ingreso. En la práctica,

esto significa que O.A.S.D.I. redistribuye ingresos hacia los grupos de menores ingresos; familias numerosas y quienes estaban más cerca de la edad de retiro al momento de quedar cubiertos por el programa.

### **Coberturas**

Prácticamente todos los trabajadores están obligatoriamente cubiertos por el programa O.A.S.D.I. Así, en 1981 un 88.5% del total de los trabajadores empleados en U.S.A. tenían acceso a los programas de pensiones de la Seguridad Social. Las principales excepciones son los oficiales de policía (que tienen sus propios planes de pensiones); empleados de gobierno federal con anterioridad a 1984; independientes con bajo nivel de ingresos; trabajadores agrícolas y domésticos con empleo irregular, y empleados de los gobiernos estatales y locales que opten por otros programas alternativos.

### **Financiamiento**

En principio, el sistema asume que todo el financiamiento de los beneficios se obtiene de la recaudación de impuestos pagados por trabajadores y empleados, además del rendimiento obtenido por los fondos de reserva. Estos fondos se constituyen con el excedente de ingresos y sólo pueden invertirse en instrumentos financieros emitidos o garantizados por el gobierno. Existen dos fondos de reserva, uno para el programa de pensiones de vejez y sobrevivencia (O.A.S.I.), y otro para el programa de invalidez (D.I.).

El impuesto para financiar este programa se fija como proporción del salario, se paga por partes iguales por el empleador y el trabajador, y esta sujeto a un tope. La recaudación de este impuesto se distribuye entre los programas de Vejez y Sobrevivencia (O.A.S.I.) e Invalidez (D.I.), correspondiendo un 91.25% del total al primero y un 8.75% al segundo.

### **Beneficios**

El programa O.A.S.D.I. ofrece beneficios de pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia, basados en lo que se llama "monto básico asegurado", cuyo cálculo se describirá más adelante.

Para recibir los beneficios, se requiere demostrar cierto monto de trabajo desempeñado en empleos cubiertos por el programa. El concepto que se utiliza para este efecto es el de "trimestres de cobertura". A todos los trabajadores cubiertos por el programa se les reconoce un "trimestre de cobertura" al año, por cada U\$ 470 de ingresos (anuales). Esta cifra aumenta año a año según el incremento en el

salario medio, y no se puede acreditar más que cuatro trimestres de cobertura en el año.

Para tener derecho a los distintos beneficios, se debe alcanzar una determinada "categoría de asegurado", las que son:

- a) "Plenamente asegurado".- Para alcanzar este status se debe acreditar 40 "trimestres de cobertura", o 1 trimestre de cobertura en cada año posterior a 1950, invalidez o los 62 años, con un mínimo de 6 trimestres.
- b) "Asegurado".- Este se logra con 6 trimestres de cobertura en el período de trece trimestres que termina aquel en que el asegurado fallezca, se invalide o adquiera derecho a pensionarse por vejez.
- c) "Asegurado por Invalidez".- Se alcanza si se está plenamente asegurado, y se acreditan al menos 20 trimestres de cobertura en el período de 40 trimestres que termina en aquel donde se produce el siniestro.

El cálculo del monto mensual de todos los beneficios pagados se basa en el concepto de "Monto Básico Asegurado". Este, a su vez, se calcula a partir del promedio mensual indexado de ingresos de cada trabajador.

#### a) Pensión de Vejez

Los asegurados tienen derecho a pensión de vejez a partir de los 62 años de edad si están "plenamente asegurados". La edad "normal" de retiro es de 65 años para todos aquellos nacidos con anterioridad a 1938. Esta edad crece en dos meses al año para los nacidos entre 1938 y 1942; es de 66 años para los nacidos entre 1943 y 1954; crece en dos meses al año para los nacidos entre 1955 y 1959; y llega a 67 años para los nacidos con posterioridad a 1959. El monto de la pensión se reduce permanentemente en caso de pensionarse antes de la edad normal y crece por cada año que se postergue la pensión a partir de la edad normal hasta llegar a los 70 años. Así, para quienes se retiren a los 62 años, habiendo nacido antes de 1938 (edad normal de retiro 65 años), la reducción alcanzará un 20%. Este ajuste es proporcional para el retiro en los años posteriores y anteriores a los 65 años. Para aquellos nacidos con posterioridad a 1938 y que se retiran antes de la edad normal, la reducción alcanzará un máximo (retiro a los 62 años) entre 20% y 30%. En el caso de postergar la edad de retiro, se puede alcanzar un incremento máximo de 15%.

**b) Pensión por Sobrevivencia**

En este esquema, tienen derecho a disfrutar pensiones de sobrevivencia las siguientes personas:

- \* Hijos solteros menores de 18 años (o de 19 años si son estudiantes de secundaria) si el trabajador estaba asegurado o plenamente asegurado;
- \* Los hijos solteros inválidos, si la invalidez ocurrió antes de cumplir 22 años y si el trabajador estaba asegurado o plenamente asegurado;
- \* La viuda (o viudo) si está al cuidado de un hijo menor de 16 años o inválido que recibe beneficio basado en los ingresos del trabajador fallecido, siempre que este sea asegurado o plenamente asegurado;
- \* La viuda si tiene entre 50 y 59 años y es inválida y el trabajador está plenamente asegurado;
- \* Los padres, si tienen más de 62 años y demuestran depender económicamente del trabajador fallecido, y el trabajador estaba plenamente asegurado.

Los cálculos del beneficio de la pensión siguen los mismos parámetros que la pensión de vejez. Aquí se paga adicionalmente una cantidad fija, por una vez, cuando fallece el trabajador, denominada cuota mortuoria.

**c) Pensión de Invalidez**

Tienen derecho a recibir pensión de invalidez, quienes alcanzan el status de "asegurado por invalidez" según los parámetros definidos anteriormente. Además, para calificar como inválido, el asegurado debe cumplir con la definición de invalidez que fija la ley y completar un período de espera igual a cinco meses.

## Otros Programas Públicos de Pensiones

### Programas de Retiro para Empleados del Gobierno

#### Sistema de Pensiones para Empleados del Gobierno Federal (C.S.R.)

Este es el principal de los programas de pensiones para empleados de gobierno, y fue iniciado el año 1920.

Están cubiertos en el C.S.R. todos los empleados civiles del gobierno federal contratados con anterioridad a 1984, los que deben de contribuir obligatoriamente a su financiamiento. Los empleados civiles del gobierno federal contratados con posterioridad a 1983, quedan cubiertos por el programa general O.A.S.D.I.

El sistema C.S.R. ofrece los beneficios de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, como también pagos únicos de monto fijo a quienes se alejan del servicio del gobierno federal sin tener derecho a pensión futura.

Las pensiones de vejez se pagan - en la mayoría de los casos - siempre que se cumplan distintas combinaciones de edad y años de servicio, que van desde 55 años de edad y 30 años de servicio hasta 62 años de edad y 5 años de servicio. No existe edad obligatoria de retiro.

Tienen derecho a pensiones de invalidez, quienes hayan cumplido al menos 5 años de edad de servicio. La calificación de invalidez es menos estricta que en el caso de O.A.S.D.I., pues sólo se exige demostrar la incapacidad para desempeñar el trabajo usual, y no cualquier trabajo.

Tienen derecho a pensión de sobrevivencia las viudas(os) e/o hijos de trabajadores activos. La pensiones de viudez se pagan sin importar la edad o presencia de hijos y sin importar la edad del beneficiario directo (este es otra diferencia con el programa O.A.S.D.I.), y se suspenden si la viuda(o) vuelve a contraer matrimonio. Los hijos del trabajador fallecido tienen derecho a pensión de sobrevivencia hasta cumplir 22 años.

Los trabajadores del gobierno federal ya jubilados, generan pensiones de sobrevivencia para los hijos automáticamente. Sin embargo, para generar pensiones de viudez deben sacrificar previamente parte de su propia pensión.

Los beneficios se financian con recursos de dos fuentes. Primero, con una contribución obligatoria de 7% de cargo del empleado (existen tasas diferenciales para ciertas

categorías de empleados). Luego, toda diferencia entre los que se recaude por este concepto el gasto total del programa es financiada por el gobierno federal. Se estima que en los últimos años ésta ha representado un valor equivalente al 33% del salario promedio, lo que implica un costo total del programa equivalente al 40% de los salarios.

La administración del programa C.S.R. es responsabilidad de la Oficina de Administración de Personal del Gobierno Federal. La inversión de sus activos la lleva el Departamento del Tesoro, y sólo puede hacerse en instrumentos del Gobierno Federal.

### **Sistemas Privados de Pensiones**

#### **Origen de los Planes Privados de Pensiones**

Aun cuando el origen de los planes de pensión industriales en U.S.A. (u organizados por los empleadores) se puede encontrar en la última parte del siglo XIX, es durante los últimos cincuenta años que éstos han alcanzado verdadera importancia, llegando a representar una fuente principal de ahorro para financiar los años de retiro de los trabajadores

Se pueden identificar cuatro fuerzas que influyen en favor del crecimiento de los planes de pensiones privados en este período:

- \* Deseo de aumentar la productividad de los trabajadores. Este efecto se lograría al inducir el retiro ordenado y sin reacciones adversas de la autoridad y del público de aquellos trabajadores menos productivos, y al mejorar la "ética de trabajo" pues se elimina la ansiedad sobre el problema económico de la vejez y se verifica un compromiso de largo plazo entre el empleador y sus trabajadores.
- \* Disminuir los costos de contratación y entrenamiento. Esto se lograría pues la existencia de un plan de pensiones reduce la rotación de la fuerza de trabajo.
- \* Existencia de incentivos tributarios para las contribuciones a estos planes.
- \* Demandas de organizaciones sindicales, que han incorporado en el proceso de negociación colectiva

exigencias de planes de pensiones en sustitución de aumentos salariales.

Hasta 1974 no existía una ley (o conjunto de leyes) diseñada para regular la totalidad de los planes privados de pensión. Este año se promulga el Acta de Pensiones para Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA), que establece la jurisdicción sobre tales planes de la Secretaría del Trabajo y el Departamento del Tesoro.

### **Regulación**

ERISA está dividida en cuatro títulos:

**El Título I** se refiere a la protección de los derechos que los empleados adquieren al participar en un plan de pensiones. Incluye los temas de información, participación y acumulación de los beneficios; financiamiento y responsabilidad fiduciaria. Las disposiciones que contiene este título se aplican a todos los planes de pensión, tengan o no el status de "calificados", establecidos o mantenidos por empleadores con ventas y/o producción más allá de las fronteras estatales (se excluyen los planes de iglesias y de gobierno).

**El Título II** se refiere a las mismas materias que el título I, pero esta vez con el contexto de los planes "calificados", estableciendo las condiciones que se deben cumplir para alcanzar este status.

**El Título III** se refiere al establecimiento de standards y condiciones que deben cumplir quienes provean servicios actuariales a los planes de pensión.

Finalmente, el **Título IV** establece un programa de seguro estatal para los beneficios de los planes de pensiones (Pension benefit Guaranty Corporation, PBGC), que se aplica a todos los planes de pensiones "calificados" del tipo "beneficio definido".

#### **a) Condiciones Básicas para la "Calificación" de un Plan de Pensiones**

La primera condición - y más elemental - que debe satisfacer un plan de pensiones, es que todas sus características, términos y condiciones se fijen en un documento formal.

Se exige también que el plan se establezca con la intención de mantenerlo permanentemente y para evitar discriminaciones en caso que el plan termine prematuramente, todos los planes deben limitar los beneficios ofrecidos a los 25 empleados mejor pagados, en caso que se finiquiten antes de 10 años de su creación.

Se exige que el plan se opere en exclusivo beneficio de los participantes y sus beneficiarios. Para esto, todos los activos de los planes - sean o no calificados - deben de estar legalmente separados de aquellos del empleador o su patrocinador. La separación se logra manteniendo los activos en un fondo fiduciario autorizado o en una Compañía de Seguros de Vida.

El plan debe beneficiar a los empleados en general y no sólo a un número limitado de ellos. Cada plan debe cubrir a un número mínimo de participantes. Tampoco puede existir discriminación en los beneficios y contribuciones. Se permite, sin embargo, variaciones en esos conceptos si el plan como un todo no favorece a los empleados mejor compensados.

Por último, se exige que el plan ofrezca beneficios claramente determinables o que las contribuciones a este sean claramente determinables.

### **Principales Características de los Planes de Pensiones Privados**

#### **Cobertura.**

La mayoría de los planes de pensión tienen una exigencia mínima de edad (no superior a 21 años), o años de servicio (no puede exceder de un año) - o ambas - que se debe de cumplir antes que el empleado pueda participar. Algunos planes han impuesto un límite máximo de edad, con el objeto de evitar un incremento de costos y concentrar los beneficios en quienes se hayan desempeñado por algún tiempo en la empresa. Generalmente la participación es voluntaria, y no necesariamente los planes cubren a todos los empleados de una empresa. De hecho, una empresa puede tener distintos planes para distintos grupos de empleados. Existen planes que dan cobertura a empleados de más de un empleador, y otros que cubren sólo a los empleados de un mismo empleador.

Para obtener el status de "calificado", el plan de pensiones debe cumplir con ciertos requisitos en cuanto a la cobertura. En primer lugar, se prohíbe discriminar en favor de los empleados "mejor compensados" de la empresa. En segundo lugar, se exige que el plan de cobertura al menos a 50 participantes o el 40% de todos los empleados, si esta última cifra es inferior.

#### **Beneficios**

Los planes privados de pensión ofrecen los beneficios de pensión al momento de jubilar, pensiones de sobrevivencia,

pensiones por invalidez permanente total y pagos en caso de cambio de empleo. Sin embargo, existe una fuerte orientación hacia los pagos de jubilación, que constituyen el objeto principal de estos planes.

Tal como se ha indicado, existen dos grandes tipos de planes: los de beneficio definido y los de contribuciones definidas. En ambos casos, la ley impone un límite máximo al monto de beneficios que se puede pagar.

#### **a) Beneficios Definidos**

En este caso los beneficios se fijan a través de una fórmula, y las contribuciones del empleador se dejan variables. Las fórmulas de beneficios son de dos tipos: "unidad de beneficios", y "beneficios constantes". En el primer caso se acredita una unidad de beneficio por cada año de servicio que se reconozca. La unidad de beneficio se puede expresar como un porcentaje de los ingresos o como una cantidad fija de dólares. Además, el beneficio se puede acreditar en relación a los ingresos de cada año o en relación a los ingresos promedio durante los años inmediatamente anteriores a la fecha de retiro. La proporción más común que se utiliza es 1.5% de los ingresos por año de servicio.

En el caso de las fórmulas basadas en "beneficios constantes", se parte de la base que, pasado cierto período mínimo de servicios, el monto de los beneficios no debería depender de los años de servicio.

#### **b) Contribuciones Definidas**

En este caso, los partícipes tienen cuentas individuales y los beneficiarios que reciben dependen exclusivamente de lo acumulado en ellas. Estos beneficios pueden ser pagados como monto fijo por una vez, en una serie de pagos, o como una renta vitalicia durante la vida del trabajador o de este y sus beneficiarios (iguales formas de pago ofrecen los programas de beneficios definidos). Existen al menos cinco grandes categorías de planes de contribuciones definidas, con muchas variedades intermedias. Una clasificación común es la siguiente:

##### **A. Planes Calificados.**

- i) Planes de Renta ("Money Purchase Pension Plans")
- ii) Planes de Participación en Utilidades.
- iii) Planes de Participación Accionaria.

- iv) Contribuciones Voluntarias de Empleados en Planes Calificados.
- B. Rentas Vitalicias con Tributación Diferida ("Tax deferred annuities").
- C. Planes de Compensación Diferida para Gobiernos Locales y Estatales.
- D. Cuentas de Ahorro Individual para el Retiro (I.R.A.S.).
- E. Planes no Calificados.

Entre todas estas categorías, los planes calificados de renta, están diseñados con el objetivo principal de proveer ingresos para los años de retiro. El resto se adopta, frecuentemente, para diferir impuestos.

#### **c) Pensiones de Supervivencia, Invalidez y Pagos en caso de Retiro de la Empresa**

El propósito central de los planes privados de pensión es proveer al empleado con un ingreso que, sumado a la pensión de seguridad social, conserve la relación más cercana posible con su salario. En este mismo espíritu, la intregación de pensiones de supervivencia ha sido parcial y tardía, pues no se consideran beneficios prioritarios. Sin embargo, desde 1974 todos los planes "calificados" deben ofrecer esta pensión a la viuda(o) del asegurado, distinguiendo entre la pensión que se paga a la viuda(o) de un trabajador fallecido y la que se paga a la viuda(o) de un pensionado fallecido.

Las pensiones de supervivencia pagadas a sobrevivientes de trabajadores fallecidos también toman la forma de pagos de monto fijo o ingresos programados. Cuando se trata de planes de contribuciones definidas el pago de monto fijo generalmente corresponde al saldo acumulado en la cuenta individual. Los planes de beneficio definidos no ofrecen esta modalidad de pago de beneficio.

En el caso de las pensiones de invalidez, muchos planes que incorporan este beneficio, ofrecen un porcentaje del ingreso del asegurado al momento de producirse el siniestro, cantidad que se paga como renta vitalicia.

Por último, está el caso de quienes se retiran de su empleo antes de la edad mínima para jubilarse. En el caso de los planes que contemplan contribuciones del empleado, estas se recuperan completamente cuando el asegurado se retira de su trabajo aún antes de las fechas de retiro contempladas para tener derechos para este tipo de trabajadores sobre las contribuciones pagadas por los empleadores, dependen de las

características de cada plan. El elemento más importante en este caso, es la protección del derecho adquirido de recibir cierto beneficio (por ejemplo, pensión por vejez) aún cuando el empleado cambie un empleo por otro, después de haber cumplido los requisitos para acceder al beneficio en cuestión. En general, las reglas de ERISA y del Servicio de Impuestos Internos, obligan a respetar los derechos adquiridos.

#### **Administración Financiera**

La administración financiera de los activos de un plan de pensiones, está sujeta a regularización y fiscalización tanto a nivel federal como al nivel estatal. En el primer caso, la mayor parte de la regularización se origina en ERISA, como resultado de las responsabilidades fiduciarias que se imponen a cualquier persona o grupo de personas que ejerzan autoridad o control discrecional sobre la administración del plan de pensiones.

Las normas de ERISA y de Impuestos Internos exige que los activos del plan se mantengan fuera de la empresa bajo la forma de fideicomiso o alguna figura legal equivalente. Se exceptúa de este requerimiento, sin embargo, a los planes de pensiones calificados que se financian a través de un contrato con una Compañía de Seguros de Vida.

En el caso de las inversiones de las Compañías de Seguros de Vida, se aplican principalmente regulaciones a nivel estatal, que cambien en forma importante de un estado a otro. Sin embargo, en casi todos los casos existen límites a la proporción del portafolio que se puede invertir en acciones comunes.

#### **Individual Retirement Accounts (IRA)**

El esquema de las IRA norteamericanas presentan una interesante estructura de cuentas de ahorro para el retiro, basada en el principio de capitalización individual con un mecanismo de estímulos fiscales que tiene como finalidad principal incentivar el ahorro individual, con el propósito de contar con recursos suficientes en la edad de la jubilación.

#### **Definición**

Es una cuenta de ahorros que se constituye en un Banco o en una Casa de Bolsa y que tiene como principal finalidad la de crear una reserva de dinero a largo plazo, a fin de que su titular pueda afrontar las necesidades económicas que se le presenten a la edad del retiro y, en consecuencia, estar en

posibilidad de llevar un nivel que por lo menos sea similar al estado actual del titular.

Las aportaciones a la cuenta son deducibles del pago por concepto de impuesto sobre la renta (ISR). El monto máximo de la aportación a realizar se encuentra regido por la ley aplicable, denominada Tax Code. Asimismo, todas las ganancias por concepto de intereses o de capital que genere la cuenta, así como los dividendos en efectivo recibidos, están exentos del pago de impuestos, con las condiciones y limitantes que veremos más adelante.

#### **Tipos de IRA existentes**

Existen básicamente cuatro tipos de IRA en los Estados Unidos, de acuerdo a las necesidades de los titulares de las mismas, y cuyas diferencias radican en el número de titulares involucrados y, por ende, de los beneficios que se derivan de las cuentas a corto, mediano y largo plazos.

Estas son, a saber:

##### **a) IRA Individual**

Sólo se pueda abrir en caso de que el titular sea soltero, y tendrá, como su nombre lo indica, un sólo titular, por lo que la aportación y los beneficiarios fiscales obtenidos serán de carácter individual. El monto de la aportación anual para este tipo de cuenta tiene un tope máximo de \$2,000.00 USCy, o bien el 100% del salario anual, la que resulte menor.

El requisito para realizar aportaciones a la IRA individual son: ser empleado, recibir un salario y no haber cumplido la edad de 70 años y medio antes del fin del ejercicio fiscal correspondiente al de la aportación.

Es importante hacer notar que una persona puede abrir una o varias IRAS en diferentes instituciones, con el fin de tener diversificada su cartera de inversión siempre y cuando cuente con los recursos para hacer sus aportaciones voluntarias.

##### **b) IRA Conyugal**

Se utiliza cuando el titular es casado, y cuando sólo uno de los cónyuges trabaje, o bien uno reciba remuneraciones anuales muy bajas, del orden de los \$250.00 USCy. Para aprovechar el beneficio fiscal en las aportaciones a este tipo de cuentas separadas, una de ellas Individual y la

otra Conyugal, y estarán ligadas una a la otra, formando en su conjunto la IRA Conyugal.

#### **c) IRA Mancomunada**

En este tipo de cuenta es necesario que los dos cónyuges trabajen y reciban remuneraciones superiores a los \$250.00 USCy anuales, equivalente al máximo para no tener que pagar impuesto alguno. Se presentan dos casos:

- i) Los cónyuges declararán conjuntamente sus ingresos para el pago del ISR. En este caso el matrimonio es bajo el régimen de mancomunidad de bienes, las aportaciones se realizarán por cuentas de los cónyuges a una sola IRA, y los beneficios que se obtengan serán compartidos en la misma porción de la aportación entre los dos cónyuges.
- ii) Los cónyuges declararán separadamente sus ingresos para el pago del ISR. En este caso, nos situamos en el caso de un matrimonio de separación de bienes. Aquí, existirán dos IRAS, una de ellas siendo individual y otra mancomunada. Las aportaciones se realizarán por cada uno de los cónyuges a sus propias cuentas. El beneficio que se obtenga será asimismo individual. Para tales efectos, será necesario abrir dos IRA relacionadas, que en su conjunto darán la IRA mancomunada.

#### **d) IRA Revertida o IRRA**

Esta IRRA (Individual Retirement Rollover Account), se utiliza cuando el titular de la IRA está vinculado aun plan de retiro financiado por la empresa en que labore y recibe el beneficio del plan, pensión o pago único.

En los Estados Unidos es permitido reinvertir el importe recibido de un plan de retiro del empleador anterior, al plan de retiro del empleador nuevo. Al realizar ésta reinversión que puede no ser inmediata, se reciben varias ventajas, entre las cuales se mencionaran algunas:

- El monto que se recibirá al momento de separarse del empleador nuevo, proveniente del Plan de Retiro financiado por él, será mayor al que hubiese recibido al no reinvertir el importe del Plan anterior, ya que el importe que se entrega al entrar a la empresa se suma al que le corresponda al retirarse.
- En general, el Plan de Retiro de una empresa esta mejor manejado que un contrato a nivel personal en cuanto a las inversiones. Por esta razón, es

conveniente entregarle a la empresa empleadora el dinero que se recibió por concepto de una separación anterior para recibir mejores rendimientos.

Al recibir el monto del retiro y no querer mezclarlo con su IRA por tener todavía una edad en la que se pueda trabajar, se puede abrir un IRRA en donde depositar este importe hasta que encuentre trabajo y pueda aportar éste al Plan de Retiro de la empresa que lo contrato, con el fin de que se encuentre en mejores manos para su manejo, y aumente su prima de retiro. Si el titular decide aportarlo a su IRA, ya no podrá retirarlo de ahí para turnarlo al nuevo plan de retiro.

Si el titular de la IRA recibe dinero o valores provenientes de un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora, podrá reinvertir todo o parte del activo recibido a una IRRA, que deberá constituir de igual manera que una IRA ordinaria

En este caso, el único requisito es el haber recibido un importe proveniente de una separación de trabajo y de un Plan de Retiro financiado por el empleador, y no haber cumplido la edad de 70 años y medio antes del fin del ejercicio fiscal correspondiente a la aportación. Asimismo, es necesario respetar el plazo de 60 días indicado para obtener los beneficios fiscales.

## Chile

### Institucionalidad

En Mayo de 1981 entró en vigencia en Chile la ley que creó el actual régimen de pensiones, siendo su principal característica el financiamiento de los beneficios mediante la capitalización individual que efectúan los afiliados con sus cotizaciones previsionales. La administración de estos recursos se entregó a sociedades anónimas privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que compiten entre sí a través de la calidad del servicio que ofrecen, el costo de comisiones cobradas, calidad del servicio que ofrecen, el costo de comisiones cobradas, y la rentabilidad que ofrecen los afiliados. Estos pueden elegir libremente a que AFP le entregan la responsabilidad de la administración de su cuenta individual, pudiendo cambiarse si estiman que tienen una alternativa mejor de acuerdo a sus necesidades.

Después de nueve años de operación, los recursos acumulados en los Fondos de Pensiones han alcanzado a U\$ 5,500 millones, que se encuentran invertidos en diversos instrumentos financieros del

mercado de capitales chileno, ajustándose a límites máximos de inversión por instrumento y emisor que fija la ley.

Los costos de operación de las sociedades que administran los Fondos de Pensiones se han reducido sistemáticamente, producto de la competencia por una mayor eficiencia, los beneficios otorgados a la fecha son superiores a los que entregaba el antiguo sistema previsional.

### **Origen de la Reforma Previsional**

#### **Antiguo Régimen Previsional**

En el período previo a la Reforma Previsional, y desde el año 1924 al crearse la Caja de Seguro Obrero, el régimen de pensiones imperante en el país correspondía a lo que genéricamente se conoce como "sistema de financiamiento sobre la marcha" (pay as you go), en el sentido de que los pagos a quienes se habían retirado de la vida activa se generaban de los aportes de los trabajadores activos y sus empleadores.

Pese al concepto de financiamiento sobre la marcha que tenía el sistema, que en teoría no requería de aportes estatales, en la práctica la forma en que operó se tradujo en importantes y crecientes aportes fiscales para financiar las pensiones comprometidas.

Desde el punto de vista administrativo, éste operaba en base a las Cajas de Previsión, existiendo 32 instituciones al final de 1979, aunque en sólo tres de ellas imponían el 95% de los cotizantes: Servicio del Seguro Social, Caja de Empleados Particulares y Caja Nacional de Empleados Públicos.

A diferencia de lo que ocurre en el Nuevo Sistema Previsional, en el Antiguo se aplicaba una cotización única para financiar las diversas prestaciones que incluía, entre ellas, pensiones, prestaciones de salud, asignaciones familiares y desahucio. Además, según lo que se ha mencionado anteriormente, la existencia de diversos regímenes implicaba cotizaciones y beneficios que variaban de una institución a otra.

#### **Problemas determinantes de la Reforma Previsional**

El antiguo sistema de reparto tenía innumerables problemas, muchos de los cuales iban más allá de los meramente previsionales, que estaban afectando el manejo macroeconómico del gobierno. Los principales problemas los podríamos resumir como siguen:

- a) Crecientes tasas de Cotización, que encarecían el costo de la mano de obra, afectando el empleo.
- b) Crecientes aportes estatales para financiar los déficits fiscales, que generaban inflación.
- c) Bajos beneficios, que redundaban en que al final de la década de los 70 aproximadamente un 70% de las pensiones eran pensiones mínimas.
- d) Beneficios desiguales que no decían relación con los aportes realizados durante la vida activa.
- e) Utilización de parte de las cotizaciones previsionales para el financiamiento de otro tipo de beneficios.

Una causa importante de los problemas antes enunciados fué la tendencia decreciente en la relación trabajadores activos/pasivos. Lo anterior significaba que el sistema disponía de cada vez menos ingresos por concepto de cotizaciones para pagar las pensiones, lo cual llevaba inevitablemente, a un financiamiento de la diferencia vía un creciente aporte estatal, una disminución de las pensiones, un aumento de las tasas de cotización o una combinación entre ellas.

Tan graves eran los problemas del antiguo sistema que fué necesario hacer una reforma profunda, en la cual no bastaba con eliminar y uniformar las diferencias. Era necesario cambiar las fallas básicas del antiguo sistema de reparto: la inexistencia de una relación entre aportes y beneficios, y la facultad del poder político para definir quién se beneficia y en cuánto.

#### **Elementos de Transición**

Con el objeto de poder introducir la reforma previsional fué necesario uniformar los diversos sistemas, así como separar las diversas prestaciones con sus respectivas cotizaciones, para lo cual se dictó el Decreto de Ley No. 3.500, de 1980. Esta reforma fue fundamental para poder hacer comparable el Régimen Antiguo con el Nuevo, de modo de permitir a los afiliados optar por uno u otro sistema.

De la comparación de ambos sistemas se pudo apreciar que, en el Nuevo Sistema, el total de cotizaciones destinadas exclusivamente al pago de pensiones, era en promedio un 30% inferior al aplicado en el Antiguo Régimen. Tal diferencia se ha mantenido constante durante los años que lleva operando el nuevo sistema. En definitiva, el traspaso al nuevo régimen implicaba una disminución de la cotización aumentando por lo tanto el sueldo líquido del trabajador, elemento que fue determinante en el éxito del nuevo sistema.

Por último, un aspecto fundamental para la transición de un sistema a otro, fue el establecimiento de un Bono de Reconocimiento, a través del cual el Estado reconocía los periodos de cotizaciones que registraban en las antiguas Cajas de Previsión los trabajadores que optaban por cambiarse. El cálculo de dicho bono se hizo sobre una base actuarial, reajustándose por la variación de los precios y devengando un 4% de interés real, desde la incorporación del trabajador al nuevo sistema hasta el momento de su pago efectivo. El Bono de Reconocimiento se emite a nombre del trabajador, es intransferible y es exigible cuando el afiliado se pensiona por vejez, invalidez o fallece, en cuyo caso se abona a la cuenta de capitalización individual que afiliado mantenga en su AFP.

Pese a la creación del nuevo sistema de capitalización individual, aún en el año 1990 existe el antiguo, el cual deberá permanecer por otros 30 años, debido a que debe pagar las pensiones de las personas que estaban adscritas o que ingresaron hasta el 31 de diciembre de 1982. Sin embargo, previéndose esta situación, por Decreto Ley No. 3.502 del 18 de Noviembre de 1980, se crea el Instituto de Normalización Previsional, con el objeto de ir racionalizando la administración de las antiguas Cajas, a fin de lograr una mejor y más expedita recaudación y pago de beneficios, reduciendo al mismo tiempo los costos de administración. Por su parte, las Cajas deben pagar los bonos de reconocimiento, a medida que éstos se van haciendo exigibles.

## **Descripción del Actual Sistema de Pensiones**

### **Afiliación**

El inicio de la vida laboral del trabajador dependiente genera la afiliación automática al sistema y la obligación de cotizar en una AFP.

En el caso de los trabajadores independientes, o por cuenta propia, la afiliación se concreta al manifestar su voluntad en este sentido, mediante su primera cotización a un Fondo de Pensiones.

La afiliación subsiste durante toda la vida del afiliado, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades, simultáneas o sucesivas, como trabajador dependiente o independiente, o que cambie de institución dentro del sistema. Cada trabajador, aunque preste servicios a más de un empleador, sólo puede cotizar en una AFP.

### **Cotizaciones**

Para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia que contempla el Sistema, los trabajadores afiliados, menores de 65 años si son hombres, y menores de 60 años si son mujeres, tienen la obligación de cotizar mensualmente el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles para incrementar su fondo individual.

Cada trabajador, sea dependiente o independiente, aunque preste servicios a más de un empleador, o desempeñe simultáneamente labores como trabajador dependiente e independiente, sólo puede cotizar en una AFP, existiendo además un límite de exención tributaria para tales cotizaciones.

Además, deberán efectuar una cotización adicional, en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por la Administradora y que ésta destinará a su financiamiento, incluido el pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia. El monto de esta cotización es establecido por cada AFP, la cual puede fijar valores diversos según el afiliado sea un trabajador dependiente o independiente, o si tenga derecho o no al seguro de invalidez y sobrevivencia. En todo caso, la cotización adicional que fije la AFP es uniforme para todos aquellos afiliados que se encuentran en la misma situación.

### **Estructura**

La estructura de los beneficios que otorga el nuevo sistema de pensiones chileno podemos clasificarlo como mixto entre aquellos de cotización definida-beneficios variables y los de beneficios definidos-cotización variable.

En efecto, en el sistema chileno de Pensiones de Vejez se conoce a priori el monto de las cotizaciones que cada cual debe enterar, pero los beneficios dependerán del saldo acumulado en la cuenta individual, el que será función de las cotizaciones que realice el individuo, las rentabilidades que obtenga en la AFP que se haya inscrito, las comisiones que le hayan cobrado, etc. En el caso chileno, las cotizaciones para financiar las pensiones de vejez son 10%, porcentaje que se estima debería ser suficiente para financiar pensiones del orden del 70% de la remuneración promedio, considerando rentabilidades del orden de 4% real anual.

Sin perjuicio de lo anterior, el Estado estableció una pensión mínima, igual a la del antiguo sistema, a fin de disminuir el riesgo para una gran mayoría de los trabajadores (en el antiguo sistema el 70% de las pensiones eran mínimas).

En el caso de la Pensiones de Invalidez y Sobrevivencia, ocurre lo siguiente:

Los beneficios están previamente definidos, pues la ocurrencia del siniestro, sea invalidez o muerte, otorga al afiliado o sus beneficiarios, según corresponda, el derecho de percibir una pensión cuyo monto se determina como un porcentaje del ingreso base del causante, definido éste como el promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años.

### **Cobertura**

El nuevo sistema previsional rige para todos los trabajadores, sin haber distingos entre dependientes e independientes, cualquiera sea el sector en el cual prestan sus servicios, exceptuando a los miembros de las ramas de las Fuerza Armadas, y a quienes optaron en 1982 por continuar cotizando en el antiguo sistema.

Para los afiliados al Sistema, aún cuando pueden realizar sus cotizaciones en cualquiera de las AFP constituidas para el efecto, los beneficios, requisitos, porcentaje de las remuneraciones y rentas imponibles que debe destinarse a la capitalización obligatoria de las cuentas de ahorro individuales, y demás aspectos que define el DL 3500, son de aplicación universal.

### **Beneficios**

#### **Pensión de Vejez**

#### **Requisitos**

Tiene derecho a pensión de vejez el afiliado que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones; haber cumplido 65 años de edad (60 años si es mujer), o bien tener en su cuenta de capitalización un saldo suficiente para financiar una pensión que ascendía al menos al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas durante los últimos 10 años.

#### **Monto y Financiamiento del Beneficio**

Bajo este sistema de capitalización individual, no existe una pensión máxima, ni son determinantes las remuneraciones como base de cálculo de las pensiones. Como se ha señalado anteriormente, sino depende del saldo de la cuenta individual que es su fuente de financiamiento. Dicho saldo se constituye con el capital acumulado por el afiliado (que se determina en función de las cotizaciones que realice el individuo, el tiempo

cotizado, las rentabilidades que obtenga en la AFP que se haya inscrito y las comisiones que le hayan cobrado) y, cuando corresponda, por el Bono de Reconocimiento.

### **Modalidades de Pensión**

El afiliado que decide ejercer su derecho a jubilarse, debe optar por una de las modalidades siguientes de pensión:

- a) Renta Vitalicia Inmediata;
- b) Retiro Programado;
- c) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida

Tales modalidades corresponden a distintas formas de asignar el riesgo financiero de manejar el capital acumulado por el afiliado y la incertidumbre asociada al número de años de sobrevivencia del pensionado y sus beneficiarios a partir de ese momento.

Para un mayor conocimiento acerca de las alternativas, éstas se describen en detalle en el Anexo No. 10.

### **Pensiones de Invalidez y Sobrevivencia**

#### **Requisitos:**

La Ley establece la afiliación automática de los trabajadores con el inicio de labores, por lo cual quedan desde ese momento cubiertos de los riesgos de invalidez y muerte. Por tal razón, a diferencia de otros sistemas previsionales, no existe requisitos de tiempo mínimo de permanencia para ser beneficiarios de pensiones de invalidez y sobrevivencia.

Tiene derecho a pensión de invalidez los afiliados que, sin cumplir los requisitos para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran una menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Pensión de invalidez total, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo, de al menos dos tercios, y
- b) Pensión de invalidez parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a 50% e inferior a dos tercios.

Dicha invalidez es calificada por una Comisión Médica, que emite un primer dictámen de invalidez que otorgará el derecho a pensión de invalidez, total o parcial, o lo negará, según corresponda.

Dicha pensión tiene el carácter de transitoria, y su duración es de 3 años a contar de la fecha que se declara la incapacidad. Transcurrido ese plazo, la Comisión Médica debe emitir un segundo dictámen que ratifique o modifique el derecho de pensión de invalidez, o lo deje sin efecto.

Al momento de la segunda calificación, la Comisión Médica recalificará el grado de invalidez, pudiendo establecer:

- \* que el afiliado tiene un menoscabo inferior al 50% (no tiene derecho a pensión de invalidez definitiva);
- \* que el menoscabo es igual o superior al 50% e inferior a 2/3 (tiene derecho a pensión de invalidez parcial definitiva);
- \* que el menoscabo es igual o superior a 2/3 (tiene derecho a pensión de invalidez total definitiva).

Si antes del plazo de tres años el afiliado cumple las edades establecidas para pensionarse por vejez, al cumplirse la edad legal, puede solicitar que se emita un segundo dictámen de invalidez.

Las pensiones de invalidez y sobrevivencia no comprenden las causadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las que están cubiertas por leyes especiales.

#### **Monto del Beneficio:**

El monto de las pensiones de referencia para los trabajadores afectos al seguro se determina de la siguiente forma:

El ingreso base se define como el promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años.

Las pensiones de sobrevivencia corresponden a los siguientes porcentajes de las pensiones de referencia del afiliado inválido:

## Financiamiento

### Cotizaciones

El sistema de capitalización individual opera la base de cuentas de ahorro obligatorio de los afiliados, quienes mensualmente depositan en ellas una cotización establecida como un porcentaje (10%) de su renta imponible. Se autorizan también cotizaciones voluntarias por sobre la tasa legal.

### Rentabilidad de Inversiones

Cada AFP será responsable de que el fondo genere mensualmente una rentabilidad promedio de los últimos doce meses, no menor a la que resulte inferior entre la rentabilidad promedio de los últimos doce meses de todos los fondos, menos dos puntos porcentuales más el 50% de la rentabilidad promedio de los últimos doce meses de todos los fondos. Para garantizar dicha rentabilidad, todas las AFP deben de constituir, dentro del Fondo de Pensiones que administren, una reserva denominada "de fluctuación de rentabilidad", la cual se formará con los excesos de rentabilidad promedio de los últimos doce meses del respectivo fondo que, en un mes, excedan de la rentabilidad promedio de los últimos doce meses de todos los fondos en más de dos puntos o en más de 50% de dicha rentabilidad, usando la cantidad que resulte mayor entre ambas.

Finalmente, las AFP quedan obligadas a mantener con sus propios recursos un encaje, es decir, un activo de valor conocido equivalente al 1% del valor total del fondo que administra. Tanto la reserva de fluctuación de rentabilidad, como el encaje, tendrán como único objeto responder a la rentabilidad mínima que debe obtener el Fondo de Pensiones, y, si aplicados los recursos de ambos no se alcanzará dicha rentabilidad, el Estado queda obligado a cubrir la diferencia.

Existe un listado de títulos en los cuales se puede invertir el fondo. El Banco Central de Chile determinará la diversificación de las inversiones entre los distintos tipos genéricos de títulos y el plazo promedio ponderado de las inversiones que se realicen en instrumentos de renta fija. No obstante lo anterior, el Banco Central de Chile no podrá establecer límites mínimos para las inversiones, pero si el límite máximos, en los siguientes porcentajes:

- a) 30% para depósitos a plazo y otros títulos representativos de captaciones de instituciones

financieras y títulos garantizados por éstas, cuando su plazo de vencimiento no sea superior a un año.

- b) 40% para las inversiones en letras de crédito emitidas por instituciones financieras.
- c) 30% para las inversiones en bonos de empresas públicas y privadas, aprobadas por la Comisión Clasificadora de Riesgos.
- d) 20% para las inversiones en cuotas de otros Fondos de Pensiones.
- e) 10% para las inversiones en acciones de sociedades anónimas abiertas, aprobadas previamente por la Comisión Clasificadora de Riesgos.

Actualmente existen en Chile 15 AFP, en las cuales el empleado puede elegir a cual hacer su aporte, de acuerdo a los rendimientos que cada AFP otorgue:

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| a) Alameda     | b) Concordia     |
| c) Cuprum      | d) El Libertador |
| e) Futuro      | f) Hábitat       |
| g) Invierta    | h) Magíster      |
| i) Planvital   | j) Protección    |
| k) Provida     | l) San Cristóbal |
| m) Santa María | n) Summa         |
| o) Unión.      |                  |

## Administración

### Sector Privado

La administración de los Fondos de Pensiones, así como de las prestaciones y beneficios que establece el D.L. 3.500, es responsabilidad de instituciones privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), constituidas como sociedades anónimas de giro exclusivo. Cada A.F.P. está autorizada para administrar sólo un Fondo de Pensiones.

La administración de un Fondo de Pensiones contempla, entre otras, las siguientes funciones: Recaudación de las cotizaciones mensuales; Inversión de los fondos previsionales; Acreditación de los fondos previsionales en las cuentas individuales correspondientes; etc.

El capital mínimo necesario para la formación de una AFP asciende a UF 5.000, vale decir del orden de US\$ 100.500, monto que aumenta por tramos dependiendo del número de trabajadores afiliados a ella, hasta llegar a UF 20.000

al completar 10.000 afiliados. Cada AFP debe mantener en todo momento un patrimonio, al menos igual al capital mínimo que le corresponde de acuerdo al número de afiliados.

El Patrimonio de las A.F.P. está formado por activos aportados por sus dueños. Cada sociedad debe ser independiente del Fondo de Pensiones que administra, careciendo de dominio sobre aquél. La separación se mantiene aún cuando la sociedad administradora del Fondo pertenezca a todos o algunos de los afiliados a esa A.F.P.

A diciembre de 1989, las 13 Administradoras que operaban en el sistema registraban un total de 3 millones 470 mil personas afiliadas, que correspondían al 74 % de la fuerza de trabajo nacional.

Por su labor, las Administradoras tienen derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados, las que son deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda.

Estas comisiones están destinadas al financiamiento de la sociedad, incluyendo la administración del Fondo de Pensiones, de la cuentas de capitalización individual, de los sistemas de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia y del sistema de beneficios garantizados por el Estado, el pago de la prima del contrato de seguro y la administración de las demás prestaciones.

Las comisiones son establecidas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados.

## **Rol del Estado**

### **a) Regulación y Supervisión**

El nuevo régimen se fundamenta en el principio de subsidiaria, según el cual el Estado debe arbitrar las medidas que enmarcan la acción privada, pero sin llevar a cabo la administración directa. El Estado debe garantizar que el Sistema opere en un marco de estabilidad, lo que constituye una protección básica a los afiliados.

Específicamente, la operación del sistema está supervigilada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, que se rige por un Estatuto Orgánico especial

y que se relaciona con el Gobierno por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este organismo se ocupa no sólo de la supervigilancia y control de las AFP, sino que adicionalmente controla el cumplimiento de las normas que regulan el nuevo sistema de Pensiones. Entre sus principales funciones se cuentan las siguientes:

- a) Autorizar la constitución de las AFP, como asimismo su liquidación y la de los Fondos del Pensiones;
- b) Fiscalizar el funcionamiento de las AFP y el otorgamiento de las prestaciones que éstas otorgan a sus afiliados;
- c) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del sistema, y dictar normas generales para su aplicación;
- d) Fiscalizar la inversión de los recursos de los Fondos y la composición de la cartera de inversiones;
- e) Fiscalizar los mercados primarios y secundarios en lo que se refiere a la participación de los Fondos de Pensiones en éstos;
- f) Establecer las fuentes oficiales de valoración diaria de los instrumentos en que se encuentre invertido el Fondo en los mercados primario y secundario, como asimismo los sistemas de valoración de los instrumentos que no fueren transados diariamente en dichos mercados.

## CAPITULO III

### I. PANORAMA INTERNACIONAL DE LOS FONDOS DE PENSION

#### Objetivos de los Fondos de Pensión

Los estudios y recopilaciones, nos mostrarán la preocupación por este tema a nivel mundial y la continua búsqueda por encontrar esquemas que satisfagan las necesidades de la población económicamente activa, pero sobre todo a los grupos marginados, que es la clase social que necesita con mayor urgencia de estos servicios.

Los fondos de pensión como una parte de la Seguridad Social en el mundo, representa un factor muy importante que se ha venido desarrollando a través de la historia sin encontrar un modelo que satisfaga plenamente las necesidades de los trabajadores, sin embargo lo que se pretende destacar es que los sistemas de fondos de pensiones se han venido modificando en los últimos años. En México, se busca una reestructuración para lograr la optimización de los recursos destinados a pensiones, que permita al trabajador, en el término de su trayectoria económicamente activa, un nivel de vida igual ó superior al que gozaba cuando laboraba.

"Los Fondos de Previsión Social son aquellos que constituyen las empresas y otro tipo de organismo, mediante aportaciones periódicas en efectivo para ser destinadas al pago de pensiones y de esta manera preveer la indemnización por retiro de los trabajadores."

Las ventajas fiscales de un plan de previsión social son más importantes desde el punto de vista del empleado que ésta cubierto por él, que para la empresa. Las aportaciones de la empresa no constituyen un ingreso acumulable para el empleado en el año en que las aportaciones se destinaron al fondo. Los beneficios de la previsión social derivadas de aportaciones del patrón son causables al momento de ser retiradas por el empleado. Sin embargo, el empleado espera estar en una tarifa de impuestos sobre la renta más baja cuando se dejen ver los beneficios del plan. Las leyes fiscales consideran una fuerte porción de este importe como un ingreso exento para los empleados jubilados o retirados.

Por lo tanto, los planes de previsión social ofrecen ventajas fiscales muy significativas para los participantes, y en particular para los empleados que se encuentren actualmente en puestos que las proporciones de ingresos sean altos, que los situé en la parte alta de las tarifas del impuesto sobre la renta. Es importante hacer notar, que los tomadores de decisiones en la creación de un fondo son los ejecutivos de la misma empresa, y son empleados con antigüedad media alta y con salarios altos, por lo que su papel como participantes del plan puede influir en sus decisiones. No siempre

las consideraciones fiscales son las más importantes ya que algunos líderes laborales negocian el establecimiento y liberalización de programas de beneficios a empleados en lugar de aumentos salariales.

El objetivo de los sistemas de pensiones en la seguridad social es el otorgar a los afiliados, un nivel de vida similar al que gozarán durante su vida económicamente activa, en el momento de su retiro. A su vez estos sistemas pueden contribuir con recursos para el desarrollo de un país, ya que son un ahorro a largo plazo, que permiten el financiamiento de proyectos importantes para el desarrollo de tecnología e infraestructura para el crecimiento de un país.

#### **Esquemas Internacionales de Fondos de Pensión**

En términos generales y a nivel mundial, existen gran variedad de sistemas de pensión que podrían agruparse en 3 sistemas:

##### **Sistema de Reparto**

El financiamiento que éste sistema encuentra como fuente principal es el empleo, en donde se da una participación tripartita (empleado, empleador y gobierno). Estas aportaciones de cada parte, a favor del empleado, van a un fondo común, por lo que es prácticamente imposible reconocer los montos de las cuentas individuales, en el momento que se obtiene el derecho a los beneficios. Es por esto que los beneficios, con sus restricciones, son universales para todos los afiliados. La administración de estos sistemas están a cargo de una Agencia Gubernamental.

Sus principales problemas han sido en términos generales:

- El que se puedan utilizar para programas de salud;
- Que los beneficios se garantizan independientemente del manejo que se haga de las aportaciones;
- Que la demanda constante por incrementar los beneficios no es proporcional a un incremento en las aportaciones;
- Que la administración del fondo, suele ser ineficiente debido a que no hay una exigencia por parte del afiliado para que se le presenten resultados de la evolución de sus cuentas, ya que como sea, los beneficios están asegurados.

Cabe señalar que en éste grupo se encuentra el sistema mexicano.

### **Sistema Universal**

En este sistema el financiamiento de la seguridad social, se incluye dentro del presupuesto del gasto público con el propósito de asegurar al grueso de la población; este tipo de sistema ha presentado algunas dificultades como:

- Que el gobierno asume obligaciones crecientes frente a la población,
- Que periódicamente se deben crear partidas especiales para financiar los desequilibrios entre reservas creadas y la población que llega hacerse acreedor a los beneficios.

### **Sistema de Capitalización**

Su financiamiento se deriva del empleo, aunque se administran por intermediarios financieros los cuales asignan las aportaciones a fondos privados, que pueden ser comunes o individuales. En este tipo de sistemas se entregan periódicamente cuentas con los resultados del manejo de dichas aportaciones, las cuales son invertidas en los instrumentos del mercado de valores que estén autorizadas por la autoridad reguladora. Dentro de este esquema se encuentran países como el Reino Unido, Chile y Singapur. Las deficiencias que este sistema presenta son:

- Que este tipo de sistemas usualmente surgen de esquemas de reparto o universales por lo que no existen la suficiente transparencia en el proceso de transición hacia el sistema de capitalización, y
- Que su eficiencia esta ligada a el grado de eficiencia propio de los mercados financieros en los que opere dicho sistema.

## **II. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.)**

### **Exposición y análisis de las reformas**

Expondremos y analizaremos brevemente el contenido de las reformas, incluyendo el del 4 de enero de 1993 que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, poniendo particular énfasis en las concernientes al SAR, materia del presente estudio.

**I. DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, DEL 24 DE FEBRERO DE 1992.**

**A) Ley del Seguro Social**

**Artículo 10.** Establece la inembargabilidad de las prestaciones que corresponden a los asegurados y sus beneficiarios, exceptuando los casos de pensiones alimenticias a cargo de los primeros, en los que se podrán embargar por resolución judicial las pensiones y los subsidios. A este respecto la reforma agrega "y los fondos de las subcuentas del seguro social hasta por un 50% de su monto." Lo anterior, sin embargo, no autoriza el retiro de los recursos en plazos y condiciones distintas a las referidas en el Capítulo V Bis del Título Segundo de la Ley, que más adelante expondremos.

**Artículo 11.** En este precepto se agrega una rama al régimen obligatorio del seguro social, para quedar como sigue:

- I. Riesgos de trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez, vejez, cesantía de edad avanzada y muerte;
- IV. Guarderías para hijos de aseguradas.
- V. Retiro.

**Artículo 33.** Regula la inscripción al régimen obligatorio del seguro social, así como los topes máximos y mínimos del denominado salario base de cotización. De esta manera los asegurados se inscriben con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación, con un límite superior equivalente a diez veces al salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y con un límite inferior equivalente al salario mínimo regional vigente que corresponda. La reforma establece una excepción en materia de retiro, ya que en este caso el límite superior se incrementa al equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

**Artículo 45.** En sus primeros dos párrafos menciona el calendario a que deben de sujetarse los pagos de las cuotas obrero patronales, las cuales se harán por bimestres vencidos. La reforma modifica el día tope de pago de dichas cuotas, del 15 al 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. Lo mismo sucede con los enteros provisionales a cuenta de las cuotas obrero patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior; sin embargo, la reforma agrega que tratándose del seguro del retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales.

**Artículo 183 A.** Señala la obligación de los patrones de entrar al I.M.S.S. el importe de las cuotas correspondientes al ramo del retiro, mediante la constitución de depósitos en dinero a favor de cada trabajador.

**Artículo 183 B.** Fija el importe de las cuotas, al cual será equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

**Artículo 183 C.** En su primer párrafo establece que los patrones deben de pagar las cuotas del seguro del retiro mediante la entrega de los recursos correspondientes en una institución de crédito, para su abono en una subcuenta del seguro del retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, abiertas a nombre de los trabajadores. Asimismo, a fin de que las instituciones de crédito puedan individualizar dichas cuentas, los patrones deberán proporcionarles la información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Por último, se indica la obligación patronal de entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones por ese concepto.

El segundo párrafo hace alusión a las dos subcuentas integrantes de la cuenta del sistema de ahorro para el retiro: la subcuenta del Seguro del Retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda; establece, además, que la documentación y demás características de estas subcuentas, no previstas en esta Ley y en la del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, se sujetarán a las disposiciones de carácter general que expida el BANXICO.

En el tercer párrafo se señala la discrecionalidad de los patrones para elegir la o las instituciones de crédito en la(s) cual(es) llevará a cabo la apertura de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro de cada trabajador, dentro de las que tengan oficina en la plaza o, en su caso, en la población más cercana.

El cuarto párrafo menciona la obligación del trabajador hacia el patrón, de proporcionar su número de cuenta y la institución operadora de la misma, una vez que tenga una nueva relación de trabajo.

El quinto y últimos párrafos establecen la prohibición a los trabajadores de tener más de una cuenta de ahorro para el retiro.

**Artículo 183 D.** En el supuesto caso de terminación de una relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito respectiva la cuota correspondiente al bimestre de que se trate

o, en su caso, la parte proporcional en la fecha en que deba efectuar dicho pago.

**Artículo 183 E.** En el primer párrafo establece que los patrones deberán entregar a cada uno de los trabajadores un comprobante expedido por la institución de crédito en la cual hayan enterado sus cuotas. Dicho comprobante tendrá las características que señale la SHCP mediante disposiciones de carácter general.

El segundo párrafo indica que las instituciones de crédito tendrán la obligación de proporcionar a los patrones los comprobantes a nombre de cada trabajador, dentro de un plazo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de recepción de las cuotas. Asimismo, los patrones tienen la obligación de entregar a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

El tercer párrafo señala que las instituciones de crédito receptoras de los recursos de la cuenta individual del trabajador que no operen dichos recursos, deberán de entregar estos recursos a aquélla que realicen dicha función, a más tardar el tercer día hábil bancario al de su recepción.

El cuarto párrafo introduce la figura del Comité Técnico para el Sistema de Ahorro para el Retiro, el cual tendrá, entre otras, la facultad de determinar la comisión que patrones y trabajadores cubrirán a las instituciones de crédito, que sin llevar las cuentas individuales deban de expedir comprobantes.

**Artículo 183 F.** Faculta a la SHCP, oyendo la opinión del BANXICO, a modificar las formas y términos establecidos para el entero y comprobación de las cuotas del seguro de retiro.

**Artículo 183 G.** En caso de incumplimiento de las obligaciones patronales, el trabajador podrá notificarlas a la SHCP. Asimismo si el incumplimiento es por parte de la instituciones de crédito, los titulares de las cuentas del SAR, o sus beneficiarios, por sí o a través de la representación sindical podrán, indistintamente, reclamar ante la Comisión Nacional Bancaria (CNB) o hacer valer sus derechos en términos de lo dispuesto en los artículos 95 y 96 de la Ley de Instituciones de Crédito (sic). Los artículos referidos pertenecen a la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, sin embargo y en virtud de que ésta quedó derogada por la nueva Ley de Instituciones de Crédito, los artículos aplicables son el 119 y 120 de ésta última.

**Artículo 183 H.** En el primer párrafo se establece que las instituciones de banca múltiple están obligadas a llevar las cuentas individuales, actuando por cuenta y orden del IMSS, y

dichas cuentas deberán contener para su identificación el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.

En su segundo párrafo indica que las instituciones de crédito deberán informar al público la ubicación de las sucursales en las cuales podrán abrirse las cuentas, mediante publicaciones en períodos de amplia circulación en la plaza de que se trate; adicionalmente, deberán habitar cuando menos una sucursal por cada cinco que tengan establecidas en un mismo Estado de la República o en el Distrito Federal.

**Artículo 183 I.** En el primer párrafo ordena que las cuotas que reciba la institución operadora deberán depositarse a más tardar al cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, en la cuenta de BANXICO le lleve al I.M.S.S.. Asimismo, se establece la obligación para BANXICO de invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

El segundo párrafo establece el método para ajustar el saldo de los créditos mencionados en el primer párrafo a cargo del Gobierno Federal. Dicho saldo se ajustará en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación porcentual del Índice Nacional de Precios al Consumidos, publicado por el BANXICO, correspondiente al mes inmediato anterior al del ajuste.

El tercer párrafo señala que los intereses que causarán dichos créditos, a una tasa no inferior al 2%, serán pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de estos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, conforme al procedimiento indicado en el párrafo anterior.

El cuarto párrafo establece que la tasa de rendimiento será determinada por la SHCP cuando menos trimestralmente, en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal o, en su defecto, por emisores de la más alta calidad crediticia. Por último, se establece la obligación de dar a conocer dicha tasa en los periódicos de mayor circulación del interior de la República y del Distrito Federal.

**Artículo 183 J.** Establece que el saldo de las subcuentas del seguro del retiro se ajustará y devengará intereses en los términos y condiciones señaladas en el Artículo anterior. Dichos intereses se causarán a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente a aquél en que las instituciones de crédito que lleven las cuentas individuales reciban las cuotas, para abono en las cuentas respectivas, y serán pagaderas mediante su reinversión en las propias cuentas. Las instituciones de crédito podrán cargar mensualmente a las subcuentas del seguro del retiro la comisión máxima por manejo de cuenta que determine la SHCP, oyendo la

opinión del BANKICO. Finalmente, la tasa interés pagadera al trabajador, una vez descontada dicha comisión, no deberá ser inferior a la mínima establecida.

**Artículo 183 K.** Señala la obligación de las instituciones de crédito de informar a los trabajadores a quienes le lleven su cuenta individual de ahorro para retiro el estado de la misma cuando menos anualmente, en la forma que al efecto determine el BANKICO.

**Artículo 183 L.** El trabajador tiene el derecho de traspasar de una institución de crédito a otra los fondos de su cuenta individual del SAR, a fin de invertirlos en los términos y condiciones que se establecen en este Capítulo.

**Artículo 183 M.** En sus dos primeros párrafos establece en favor del trabajador el derecho de traspasar parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro del retiro de su cuenta individual a sociedades de inversión administradas por Instituciones de Crédito, Casas de Bolsa, Compañías Aseguradoras, Sociedades Operadoras. No obstante lo anterior, al patrón deberá seguir entregando las cuotas a la institución de su elección para abono en dicha subcuenta.

En los dos siguientes párrafos indica que las sociedades de inversión requerirán de autorización de la SHCP, la cual podrá otorgarla o denegarla discrecionalmente. Asimismo, dicha Secretaría, oyendo la opinión del BANKICO, expedirá reglas de carácter general relativas a la recepción de recursos, el tipo de instrumentos en que podrán invertirlos, la expedición de estados de cuenta y demás características de sus operaciones. Se remite a la Ley de Sociedades de Inversión para lo no previsto en este Artículo.

El quinto párrafo otorga al trabajador el derecho de solicitar a la sociedad de inversión el traspaso de parte o la totalidad de los fondos de una sociedad de inversión a otra o la institución de crédito que le lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro. El trabajador queda obligado a traspasar la totalidad de sus recursos a la institución de crédito operadora de la subcuenta individual si, conforme al Artículo 183-O tiene derecho a que le sean entregados los recursos acumulados en dicha subcuenta.

El sexto y último párrafo señala que los traspasos mencionados en el párrafo anterior, y de sus rendimientos, sólo serán responsables las sociedades de inversión respectivas.

**Artículo 183 N.** Cuando el trabajador se sujete a una nueva relación laboral y por tal situación deje de pertenecer al régimen obligatorio, podrá el saldo de la subcuenta del seguro del retiro

de su cuenta individual y abonarla a otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para el retiro de los que señale al efecto el Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro.

**Artículo 183 N.** El trabajador podrá contratar un seguro de vida con cargo a los recursos de su subcuenta del seguro del retiro, en los términos que al efecto señale el Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro. Se prohíbe expresamente a las instituciones de seguros otorgar préstamos o créditos con cargo a dichos seguros.

**Artículo 183 O.** Para hacer entrega de los fondos de la subcuenta del seguro del retiro, el trabajador tendrá que cumplir 65 años de edad o adquirir el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial de más del 50%, en los términos de esta Ley o de un plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de una contratación colectiva. Dichos fondos se le situarán en la entidad financiera que designe el trabajador, a fin de que adquiera una pensión vitalicia o la entrega de la totalidad del capital en una sola exhibición. Para llevar a cabo lo anterior, el trabajador deberá solicitar por escrito a la institución de crédito la entrega de dichos fondos, acompañando los documentos que señale la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS). Los planes de pensiones de que habla este Artículo sólo son los que reúnen los requisitos de la SHCP, conforme a lo establecido por la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

**Artículo 183 P.** En el caso de incapacidades temporales del trabajador, si éstas se prolongaren por más tiempo de los períodos de prestaciones fijados por la Ley, éste tiene derecho a solicitar a la institución de crédito que le entregue, por cuenta del IMSS, una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del seguro del retiro de su cuenta individual. Para tal efecto, el trabajador deberá proceder como lo indica el Artículo anterior.

**Artículo 183 Q.** Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, y durante el tiempo que dure en esta situación, tendrá derecho a:

1. Realizar aportaciones por un importe no inferior al equivalente a cinco días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, sin perjuicio de que las instituciones de crédito puedan aceptar depósitos por montos inferior.
2. Hacer retiros por una cantidad no mayor al 10% del saldo de la propia subcuenta. Lo anterior procederá sólo con los trabajadores cuyo saldo en la subcuenta del seguro del retiro registre a la fecha de la solicitud respectiva una cantidad

no inferior equivalente al resultado de multiplicar por dieciocho el monto de la última cuota invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que se acredite con estados de cuenta no haber efectuado retiros durante los cinco años anteriores a la fecha citada. Dicha solicitud deberá presentarla el trabajador de conformidad con lo establecido en el penúltimo párrafo del Artículo 183-O.

**Artículo 183 R.** Los trabajadores tendrán el derecho de efectuar aportaciones adicionales a la subcuenta del seguro del retiro, por conducto del patrón o directamente, en las instituciones de crédito, en efectivo o con documentos aceptados por éstas.

**Artículo 183 S.** Según el primer párrafo el titular de la subcuenta del seguro de retiro tiene derecho a designar beneficiarios a la apertura de la misma, y podrá modificar en cualquier momento dicha designación, tanto en la persona o personas designadas, como en lo referente a las proporciones correspondientes a cada una de ellas.

El segundo párrafo establece que en caso de fallecimiento del titular, los beneficiarios designados tendrán derecho a solicitar a la institución de crédito la entrega del saldo de la subcuenta del seguro de retiro, en la forma elegida por él o los beneficiarios, de las que se indican en el artículo 183-O. La designación de beneficiarios queda sin efecto si él o los designados fallecen antes que el titular de la cuenta.

El tercer párrafo señala que a falta de dichos beneficiarios, la entrega se efectuará en el orden de pelación previsto en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo:

1. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
2. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
3. A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señalada en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

**Artículo 258 F.** El Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro estará integrado por nueve miembros propietarios,

designados: tres por la SHCP, uno por la STyPS, tres por el IMSS y dos por el BANXICO. Por cada miembro propietario se designará un suplente y, asimismo, contrará con un secretario. Tanto los propietarios como los suplentes serán designados por los titulares de las dependencias y entidades mencionadas, de entre las personas que ocupen los cargos de Subsecretario o Director General de la Administración Pública Centralizada o su equivalente. En el caso del I.M.S.S., su participación en dicho Comité será de carácter tripartita, debiendo recaer en favor de los sectores representados en su Consejo Técnico, dando preferencia a las organizaciones de representación mayoritaria.

**Artículo 258 G.** Las facultades del Comité Técnico serán las siguientes:

1. Actuar como órgano de consulta en asuntos relativos al sistema de ahorro para el retiro.
2. Recomendar a las autoridades competentes la adopción de criterios y la expedición de disposiciones sobre dicho sistema.
3. Autorizar modalidades particulares para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos a que se refiere el presente Capítulo, siempre que, a su juicio, el tratamiento concedido por virtud de dichas autorizaciones sea conveniente hacerlo extensivo a todas las personas que se encuentre en el mismo supuesto.
4. Resolver sobre las circunstancias específicas no previstas en el presente Capítulo, siempre que, a su criterio, el tratamiento concedido por virtud de tales resoluciones sea conveniente hacerlo extensivo a todas las personas que se encuentren en el mismo supuesto.
5. Las demás que le señalen otras disposiciones.

Por último, se hace mención a la obligación del Comité de publicar en el Diario Oficial de la Federación las autorizaciones y resoluciones a que se refiere este Artículo.

**Artículo 258 H.** El Comité Técnico sesionará cuando menos una vez cada cuatro meses, y en fecha distinta a petición de cualquiera de los miembros propietarios. Las reuniones serán presididas por el miembro propietario que al efecto se designe de entre los presentes, el cual tendrá voto de calidad en caso de empate. El quórum estará conformado por cuatro de los miembros, de los cuales deberá haber un representante de cada Secretaría y del BANXICO y las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

**Artículos Transitorios**

**Primero.** Establece que el Decreto empezará a surtir sus efectos a partir del primero de mayo de 1992.

**Segundo.** Obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a efectuar su aportación a la subcuenta del seguro del retiro a más tardar el 29 de mayo de 1992, y a aquellas empresas que cuenten con menos de 100 trabajadores, el primero de julio del mismo año. El monto de esta primera aportación es del 8% sobre el salario base de cotización de los trabajadores al primero de mayo de 1992, es decir, el resultante de aplicar el 2% correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo y abril de ese año.

Dichos recursos deberán quedar invertidos en créditos a cargo del Gobierno Federal, a través de el BANCO DE MEXICO, y el saldo de las subcuentas se ajustará y devengará intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 183-I y 183-J. Esos montos se utilizarán para cubrir las comisiones por apertura de las subcuentas individuales a las instituciones de crédito, conforme lo establece el artículo sexto transitorio que más adelante se expone.

**Tercero.** Establece la prohibición expresa de efectuar retiros de las cuentas globales, exceptuando las cantidades que le corresponden al trabajador conforme a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio. Asimismo, se prohíbe a los trabajadores efectuar aportaciones adicionales a dichas cuentas, hasta el primero de septiembre de 1992, fecha límite a las instituciones de crédito para la individualización de las cuentas.

**Cuarto.** Los patrones están obligados a entregar a la institución de crédito, una relación conteniendo el nombre, el registro federal de contribuyentes, el domicilio y el monto de la aportación que corresponde a cada uno de los trabajadores.

**Quinto.** En el supuesto de terminación de una relación laboral, durante el plazo comprendido entre el primero de mayo y el 31 de agosto de 1992, siempre que la institución de crédito que haya recibido la aportación inicial del 8% no haya abierto una subcuenta individual del seguro del retiro a nombre del trabajador de que se trate, el patrón queda obligado a entregar al trabajador las aportaciones que le correspondían hasta esa fecha mediante la entrega de Certificados de Aportación al Sistema de Ahorro para el Retiro, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la citada terminación; el importe de éstos será cubierto por el patrón con cargo a los recursos de la cuenta global, por la parte proporcional de los bimestres de mayo-junio o julio-agosto de 1992, según corresponda. El Banco de

México fijará las características que deberán de reunir dichos certificados, acreditables únicamente a la cuenta del trabajador respectivo y compensables entre instituciones de crédito.

**Sexto.** Las instituciones de crédito quedan obligadas a individualizar las cuentas globales, mediante la apertura de cuentas a nombre de cada trabajador a más tardar el primero de septiembre de 1992. Los saldos deberán abonarse en la subcuenta del seguro del retiro de las cuentas individuales de cada uno de los trabajadores, en la proporción que les corresponda.

**Séptimo.** A partir del primero de septiembre de 1992, las aportaciones bimestrales deberán enterarse en la subcuenta del seguro del retiro de las cuentas individuales abiertas en favor de los trabajadores.

**Octavo.** Del primero de mayo al 31 de diciembre de 1992, se prohíbe a los trabajadores solicitar los traspasos previstos en los artículos 183-L y 183-M de la Ley del Seguro Social.

**Noveno.** Los patrones están obligados a entregar a sus trabajadores un comprobante elaborado por ellos mismos, en el cual se acredite el entero de las aportaciones del 8% así como las cuotas correspondientes al seguro del retiro por los bimestres tercero a sexto de 1992, a entregarse junto con el último pago del sueldo de los meses de mayo, julio, septiembre y noviembre de 1992 y enero de 1993, según corresponda.

#### **B) Ley del Impuesto Sobre la Renta**

**Artículo 77.** No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Fr. III. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro del retiro, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Fr. X Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los ingresos obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro, hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro.

**Artículo 77 A.** Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro del retiro, así como los intereses que generan, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Se pagará el impuesto en los términos del Capítulo I del Título I en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes.

**Artículo 140.** Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo, las siguientes deducciones personales:

Fr. V. Las aportaciones voluntarias de los trabajadores a la subcuenta del seguro del retiro, hasta por un monto que no exceda del 2% de su salario base de cotización, sin que éste último pueda ser superior a 10 veces el salario mínimo general que rijan en el Distrito Federal.

Por su parte, la fracción X se refiere a los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro del retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro del retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto correspondiente.

### **C) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**

**Artículo 29.** Establece las obligaciones de los patrones dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

Fr. II. Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta respectiva de las cuentas individuales del sistema de ahorro para retiro abiertas a nombre de los trabajadores en los términos de la Ley y sus reglamentos así como, en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del

Trabajo. Dichas aportaciones son catalogadas como gastos de previsión de las empresas. Con el fin de que las instituciones de crédito puedan individualizar dichas aportaciones, los patrones deberán proporcionar información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la SHCP.

Fr. III. Hacer los descuentos a los trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pagos de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos que establece esta Ley y sus reglamentos.

El Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece la inviolabilidad del salario mínimo y menciona algunas excepciones, dentro de las cuales están los descuentos referidos. Por su parte, el Artículo 110 menciona que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, y también exceptúa algunos casos dentro de los cuales se incluyen los descuentos, en los mismos términos que el artículo anterior.

**Artículo 30.** Hace mención a las obligaciones de los patrones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos y les otorga el carácter de fiscales a tales obligaciones. Las cantidades que se obtengan deberán ser acreditadas en la subcuenta de vivienda del trabajador de la que se trate, a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo. En caso de que no se realice el abono respectivo, se causarán recargos en contra del Instituto y a favor del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación.

**Artículo 35.** Ordena que el pago de las aportaciones referidas en la fracción segunda del Artículo 29 será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, y los patrones efectuarán las entregas de los descuentos en la institución de crédito de su elección.

**Artículo 36.** Establece el período de prescripción del derecho de los trabajadores o sus beneficiarios de recibir los recursos de la subcuenta de vivienda. Dicho derecho prescribe a favor del Instituto a los diez años de que sea exigible.

**Artículo 38.** Las aportaciones referidas en la fracción II del artículo 29 se efectuarán mediante el depósito de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en las subcuentas de vivienda. Dichas cuentas deberán contener para su indentificación el Registro Federal de Contribuyente del Trabajador y se acreditarán mediante la entrega que los patrones

deberán efectuar a cada uno de sus trabajadores, el comprobante expedido por la institución de crédito en la que el patrón haya entregado las aportaciones citadas.

Las instituciones de crédito que reciban aportaciones de los patrones, deberán proporcionar a éstos comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de treinta días naturales, contado a partir de la fecha de su recepción. Los patrones estarán obligados a entregar a sus trabajadores dichos comprobantes junto con último pago de salario de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

La institución de crédito receptora deberá entregar los recursos correspondientes a la institución de crédito operadora para su abono en la subcuenta de vivienda, a más tardar el tercer día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción.

La SHCP, oyendo la opinión del BANXICO, mediante disposiciones de carácter general, fijará las características que deberán reunir los comprobantes pudiendo autorizar formas y términos distintos a los establecidos para el entero y la comprobación de las aportaciones.

**Artículo 39.** El saldo de las subcuentas de vivienda pagará intereses en función del remanente de operación del INFONAVIT. Para determinar dicho remanente, el Consejo de Administración procederá, al cierre de cada ejercicio, a estimar los elementos del activo del pasivo del Instituto de acuerdo con los criterios aplicables y ajustándose a sanas técnicas contables. No se considera como remanente de operación las cantidades que se lleven a las reservas previstas en Ley.

El Consejo de Administración, a más tardar el quince de diciembre de cada año, efectuará una estimación de su remanente de operación para el año inmediato siguiente a aquél al que corresponda. El 50% de dicha estimación se abonará como pago provisional de intereses a las subcuentas de vivienda, en doce exhibiciones pagaderas al último día de cada mes. Una vez determinado el remanente de operación del Instituto, conforme al párrafo anterior, se procederá a efectuar el pago de intereses definitivo, a más tardar el mes de marzo de cada año. El Consejo deberá observar en todo momento una política financiera y de créditos, con la finalidad de que los ahorros individuales de los trabajadores conserven permanentemente su valor real.

**Artículo 40.** En los mismos términos que los artículos 183-O y 183-S de la Ley del Seguro Social, establece el mecanismo de entrega de los fondos de la subcuenta y la designación de beneficiarios.

**Artículo 43.** Establece que las aportaciones, así como los descuentos para cubrir los créditos que otorge el Instituto y reciban las

instituciones de crédito conforme a la Ley, deberán ser invertidos a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, en la cuenta de BANXICO, en tanto se apliquen a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones y al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto, con cargo a su cuenta en BANXICO, podrá mantener en efectivo o en depósitos bancarios a la vista las cantidades estrictamente necesarias para la realización de sus operaciones diarias.

**Artículo 43 BIS.** En el momento que el trabajador reciba un crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial. Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

**Artículo 59.** Establece que durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar aportaciones a la subcuenta de vivienda, siempre y cuando las mismas sean por un importe no inferior al equivalente a diez días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Dicha subcuenta se registrará, en lo conducente, por las disposiciones de esta Ley y en la del Seguro Social.

**Artículo 67.** Señala que los fondos de las subcuentas de vivienda no podrán ser objeto de compensación, cesión o embargo, excepto cuando se trate de los créditos otorgados con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda.

#### **Artículos Transitorios**

**Primero.** Establece la entrada en vigor del Decreto, a partir del 25 de febrero de 1992, con excepción de las modificaciones al Artículo 42 fracción V, que entraron en vigor el primero de enero de 1993.

**Segundo.** Se refiere a la primera estimación del remanente de operación del Instituto, a realizarse a más tardar el 15 de diciembre de 1992, para efectos del ejercicio de 1993.

**Cuarto.** Establece a cargo del Instituto la obligación de calcular el saldo de los depósitos constituidos a nombre de cada trabajador en un plazo de veinticuatro meses y proporcionar esa

información a los trabajadores en la forma y términos que determine el Consejo de Administración.

**Quinto.** Los patrones quedan obligados a abrir una cuenta global en favor de sus trabajadores en la institución de crédito de su elección con la aportación correspondiente al segundo bimestre de 1992, a más tardar el día 29 de mayo del mismo año; las empresas con menos de 100 trabajadores tienen como fecha límite el primero de julio de 1992.

Prohíbe que se efectúen retiros de las cuentas globales con excepción de lo señalado en el artículo octavo transitorio. Asimismo, los trabajadores no podrán dentro del plazo previsto en el referido artículo, hacer aportaciones adicionales a dichas cuentas.

**Séptimo.** Los patrones están obligados a entregar a la institución de crédito, una relación conteniendo el nombre, el registro federal de contribuyentes, el domicilio y el monto de la aportación que corresponde a cada uno de los trabajadores.

**Octavo.** En el supuesto de terminación de una relación laboral, durante el plazo comprendido entre el primero de mayo y el 31 de agosto de 1992, y siempre que la institución de crédito que haya recibido la aportación inicial del 8% no haya abierto una subcuenta individual del seguro del retiro a nombre del trabajador de que se trate, el patrón queda obligado a entregar al trabajador las aportaciones que le corresponden hasta esa fecha mediante la entrega de Certificados de Aportación al Sistema de Ahorro para el Retiro, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la citada terminación; el importe de éstos será cubierto por el patrón con cargo a los recursos de la cuenta global, por la parte proporcional de los bimestres de mayo-junio o julio-agosto de 1992, según corresponda. El BANXICO fijará las características que deberán reunir dichos certificados. Estos únicamente podrán ser acreditados a la cuenta del trabajador de que se trate y serán compensables entre instituciones de crédito.

**Noveno.** Las instituciones de crédito individualizarán las cuentas globales, mediante la apertura de cuentas a nombre de cada trabajador a más tardar el primero de septiembre de 1992. Los saldos se abonarán en la subcuenta del seguro del retiro de las cuentas individuales de cada uno de los trabajadores en la proporción que les corresponda.

**Décimo.** A partir del primero de septiembre de 1992, las aportaciones bimestrales se enterarán en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores, y la aportación correspondiente al tercer bimestre de 1992 a las cuentas globales.

**Undécimo.** Del primero de mayo al 31 de diciembre de 1992, los trabajadores no podrán solicitar los traspasos previstos en los artículos 183-L y 183-M de la Ley del Seguro Social.

**Duodécimo.** Las cuotas correspondientes a los bimestres tercero a sexto de 1992, se acreditarán mediante la entrega que los patrones efectúen a cada uno de sus trabajadores de un comprobante elaborado por ellos mismos, junto con el último pago de sueldo de los meses de mayo, julio, septiembre y noviembre de 1992 y enero de 1993.

## **II. DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, DEL 4 DE ENERO DE 1993.**

El 27 de marzo de 1992, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se establece, en favor de los trabajadores al servicio de la Administración Pública Federal que están sujetos al régimen obligatorio de la Ley del ISSSTE, un sistema de ahorro para el retiro. En los considerandos de dicho Decreto, se menciona "que se estima adecuado establecer un sistema análogo al que el Congreso de la Unión aprobó mediante reformas a la Ley del Seguro Social...".

Posteriormente, el 4 de enero de 1993, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del I.S.S.S.T.E., abrogando al mencionado el párrafo precedente. Lo anterior con la finalidad de regularizar e incluir en el texto de la ley, los conceptos vertidos en el Decreto arriba mencionado.

Como los propios considerandos del Decreto del 27 de marzo de 1992 lo establecen, el Decreto y las posteriores reformas a la ley del ISSSTE eran un "sistema análogo" al ya comentado respecto de la Ley del Seguro Social. En tal virtud, no consideramos necesario profundizar en los términos de dichas reformas.

### **Generalidades**

El sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.) es un programa de capitalización individual. Con el fin de indentificar los objetivos y mecanismo propuestos por el legislador para regular lo relativo al recientemente creado Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), en las líneas siguientes haremos mención de los puntos más relevantes que forman parte de los decretos que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), que fueron analizados con anterioridad.

### Objetivos

Los objetivos referidos al SAR, basa su argumentación en tres razones fundamentales: la macroeconómica, la seguridad social de los trabajadores y financieros.

En efecto, la década de los ochentas se caracterizó por una disminución en el ahorro interno y en la inversión, como porcentajes del Producto Interno Bruto (PIB). Lo anterior, continúa, hace evidente la necesidad que tiene nuestro país de contar con los recursos suficientes para financiar la expansión de la inversión en los próximos años, a fin de asegurar la transición de la economía mexicana de la fase de estabilización a la de crecimiento sostenido. El crecimiento económico implica un crecimiento en la demanda de mano de obra, lo que tendería a aumentar el empleo en beneficio de los trabajadores. Para ello, se requiere de ahorro de largo plazo, objetivo que se logra con el SAR.

Por otra parte, se reconoce la necesidad de tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro, lo cual implica para nuestro país una urgencia de contar con sistemas de ahorro que comprendan a muy amplios sectores de la población y que estén sustentados en una base financiera sólida. Asimismo, es conveniente que el trabajador cuente con recursos que pueda utilizar al quedar desempleado o incapacitado temporalmente. También deberá resultar un factor importante en la disminución de los graves rezagos en la disponibilidad de la vivienda que una persiste en nuestro país.

Además, en México, los trabajadores de escasos recursos tienen un acceso restringido a los servicios financieros. Lo anterior se presenta en virtud de que el ahorro es modesto, por lo que normalmente no pueden canalizar sus recursos a los instrumentos financieros que ofrecen la mejor mezcla de riesgo y rendimiento, situación que ha orillado a los trabajadores a invertir sus ahorros en instrumentos que devengan intereses bajos, y a veces negativos en términos reales, o en bienes duraderos no estrictamente indispensables.

En virtud de lo anterior, la iniciativa propone el establecimiento de una prestación de seguridad social con carácter de seguro, adicional a las que establece la Ley del Seguro, encaminada a la protección y el bienestar de los trabajadores y sus familiares. El objeto del seguro es el de aumentar los recursos a disposición de los trabajadores al momento de su retiro, mediante el establecimiento de cuentas bancarias individuales abiertas a su nombre, en las cuales los patrones acreditarán tanto las cuotas correspondientes a este nuevo seguro de retiro, como las aportaciones que actualmente se efectúan al INFONAVIT.

**Mecánica**

La implementación del S.A.R. se planteo en forma de tres grandes etapas:

**Primera Etapa**

(1°. de Mayo al 31 de Agosto de 1992)

Apertura de cuentas globales a favor de los trabajadores por parte de los patrones de las empresas con más de 100 trabajadores debieron realizar el primer pago durante el mes de mayo'92. La ley señala que los patrones, al abrir la cuenta, tendrían que hacer una contribución extraordinaria por concepto del seguro de retiro, por lo cual se depósito el 8% del salario mensual; además, también se establece que los patrones no tuvieron que pagar ni marzo ni abril al Infonavit, como lo venían haciendo, sino que lo acumularán y lo entregarán en mayo a la cuenta del trabajador. Por lo tanto, quedan 5% el Infonavit correspondiente a marzo y el 5% de abril, lo cual da un total de 10%, por lo que el primer abono será del 18% del salario de mayo.

En esta etapa para las empresas de más de 100 trabajadores que tenía como plazo de vencimiento el 29 de mayo'92, se captó la cantidad de N\$ 1,127'052,000.00

Para aquellas empresas con menor sofisticación administrativa y menos de 100 empleados, contarán como máximo para efectuar los depósitos hasta el último día de junio. Posteriormente los trabajadores tendrán una cuenta en el sistema bancario, en la cual cada bimestre sus patrones les depositarán el equivalente al 14% de un sueldo bimestral, o dicho de otra manera, el 7% de sus sueldos mensuales, pero como la aportación se hará cada dos meses, se habla de un 14%. La contribución será, el bimestre enero-febrero se pagará el 17 de marzo, marzo-abril en mayo, y así sucesivamente.

Lo que establece la ley para cada una de estas cantidades es que el dinero que entró a la subcuenta del Infonavit, suma ya depositada en el Banco de México a nombre del infonavit, sirve para que el Instituto siga haciendo su promoción de financiamiento de casas, reconociendo que el dinero es del trabajador. En cuanto a las cantidades del Seguro Social y del ISSSTE, la ley establece que ese dinero los bancos lo entregan al Banco de México, y con él otorga créditos al gobierno federal, que tiene una tasa garantizada para el trabajador de cuando menos dos puntos porcentuales, en términos reales, arriba de la inflación.

La individualización de la cuentas globales se deberán hacer a más tardar el 1°. de Septiembre, dibiendo abonar las cantidades

correspondientes en las dos subcuentas en la proporción que corresponda.

Los trabajadores en ésta etapa no podrán efectuar aportaciones adicionales voluntarias a su cuenta, ni traspasos parciales ni totales de las mismas.

### **Segunda Etapa**

(1° de Septiembre al 31 de Diciembre de 1992)

A partir del 1° de Septiembre las aportaciones se deberán hacer directamente a las cuentas individuales de cada trabajador.

No se permitirán durante esta etapa traspasos de su cuenta de retiro a otras Instituciones de Crédito, como lo prevee el Art. 183 en sus fracciones L y M.

Siguen sin aceptarse aportaciones voluntarias del trabajador a su cuenta respectiva.

### **Tercera Etapa**

(Del 1° de Enero en adelante)

El trabajador puede solicitar el traspaso de los valores de su cuenta individual a otra Institución de Crédito.

Publicación de las Reglas que regirán a las Sociedades de Inversión a ser administradas por Instituciones de Crédito, Casa de Bolsa, Instituciones de Seguros o Sociedades Operadoras.

Las actuales sociedades de inversión quedarán aparte, ya que no podrán manejar los recursos del SAR. Las sociedades de inversión posibilitadas para manejar estos recursos deberán ser nuevas, tendrán que ser creadas ex profeso para este propósito. Estas sociedades tienen la característica, a diferencia de las actuales, de que van a manejar este tipo de recursos en forma exclusiva y no podrán manejar otro tipo de inversión. Son sociedades de inversión cuyo portafolio puede ser integrado por valores de distinta naturaleza, por ejemplo, podrán combinar renta fija con renta variable, podrán combinar valores del sector público con valores del sector privado y no están acartabonadas como sociedades comunes ni como sociedades de renta fija. Tienen esa flexibilidad. Estas sociedades nos van a permitir movilizar estas cantidades de ahorro interno hacia el financiamiento de proyectos productivos de larga maduración, para efectos de que este ahorro puede contribuir a un mayor desarrollo.

Una vez implementadas y registradas las Sociedades de Inversión, se podrá proceder a traspasar parcialmente o la totalidad del saldo de las cuentas individuales hacia dichas Sociedades.

Los Bancos están obligadas a entregar cuando menos un estado de cuenta al año al trabajador de su cuenta individual de retiro.

La iniciativa enumera las principales características de la reforma, las cuales son:

1. El beneficio es para todos los trabajadores afiliados al I.M.S.S. y sus beneficiarios, así como cualquier otra persona que desea incorporarse voluntariamente al sistema. Por lo que se refiere a los trabajadores de los Poderes de la Unión, del Departamento del Distrito Federal y otros organismos públicos, se establecerá un sistema con características semejantes al propuesto en esta iniciativa. Dicho sistema aparece publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de marzo de 1992.
2. Los patrones quedan obligados a cubrir cuotas del 2% al seguro del retiro sobre el salario base de cotización, con un límite equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
3. Dichas cuotas se depositarán en instituciones de crédito para su abono en cuentas individuales abiertas a nombre de los trabajadores.
4. Las instituciones de crédito actuarán por cuenta del I.M.S.S. e I.S.S.S.T.E. tanto en la recepción de dichas cuotas como en la operación de las cuentas individuales.
5. Dichas cuentas individuales tendrán dos subcuentas: la del Seguro del Retiro y la del Fondo Nacional de Vivienda.
6. Las cuotas se acreditarán mediante la entrega que realizarán los patrones a cada uno de sus trabajadores del comprobante expedido por la institución de crédito respectiva.
7. Los saldos de las subcuentas se ajustarán periódicamente en función del Índice Nacional de Precios al Consumidor publicado por el Banco de México, y causarán intereses a una tasa real no menor del 2% anual pagaderos mensualmente.
8. Eventualmente los trabajadores podrán traspasar los recursos de la subcuenta de retiro a sociedades de inversión, a fin de obtener un rendimiento real superior.
9. El retiro de los fondos de la subcuenta se dará en los casos en que el trabajador cumpla los 65 años de edad o tenga derecho a recibir una pensión del I.M.S.S. o del fondo privado de pensiones establecido por su patrón.
10. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho cada cinco años a efectuar retiros hasta por el 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro.

11. Los Trabajadores podrán en todo tiempo hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual.
12. Los beneficios derivados del sistema serán independientes a los que estén obligados a proporcionar los patrones en favor de sus trabajadores por razones legales o contractuales.
13. La iniciativa plantea el tratamiento fiscal que habrá de darse a esta prestación. En consecuencia, se reforma la Ley del Impuesto Sobre la Renta con el propósito de que los saldos de las cuentas individuales, así como su actualización periódica y los intereses que se generen estén exentos de dicho impuesto, permitiéndose la deducibilidad total o parcial de las aportaciones, y para apreciar que las cantidades que se retiren de dichas cuentas tendrán un tratamiento fiscal equivalente al de otras prestaciones laborales o de seguridad social en favor de los trabajadores.

Por lo que respecta a la iniciativa de reforma a la Ley del INFONAVIT, se plantea los siguientes propósitos:

1. Modificar las características de los créditos mediante la creación de mecanismos de valoración objetiva para su asignación y que, al mismo tiempo que respeten los principios de equidad, permitan su recuperación.
2. Que los depósitos en favor de los trabajadores se constituyen en instituciones de crédito, a efecto de que éstos tengan conocimiento de los saldos a su favor y que el Instituto se encuentre en posibilidad de pagar mejores rendimientos, y
3. Generar de una forma más transparente mayor oferta de vivienda.

A la luz de los anteriores propósitos, la iniciativa se plantea concretamente:

1. Que se efectúen aportaciones por el equivalente al 5% del salario base de cotización de los trabajadores destinados al financiamiento de la vivienda, las cuales deberán acreditarse a una subcuenta relativa al fondo nacional de la vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro de los trabajadores.
2. Que los saldos causen intereses en función del remanente de operación del Instituto.
3. Dotar al Instituto de facultades que le permitan ser un auténtico organismo fiscal autónomo, con la facultad económica coactiva para realizar el cobro forzoso de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos.

4. Que el monto de los créditos se adecúe a la capacidad de pago de los trabajadores, aumentando el plazo máximo de pago de los créditos.
5. Que los trabajadores puedan elegir libremente la vivienda nueva o usada conforme a su crédito autorizado.
6. El otorgamiento inmediato de los créditos, sin más formalidades que las derivadas de las reglas que expida el Consejo de Administración del Instituto.
7. Establecer los términos en virtud de los cuales el Instituto deberá concursar los financiamientos para la construcción de conjuntos habitacionales, las garantías que se deberán constituir para estos efectos, la obligación de los constructores por los vicios ocultos y cualquier otra responsabilidad
8. Adecuar las facultades de los órganos del Instituto a las necesidades actuales.

### III.- ALCANCES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El despertar económico de nuestro país después del letargo que vivimos en la década de los ochentas, ha originado grandes retos en diversas áreas

El factor más importante para el desarrollo global de un país es el nivel de productividad que este pudiera alcanzar; esta se logrará si se concientiza la población, que el Estado no podrá seguir haciendo frente de manera independiente a los compromisos económicos-sociales que la modernidad exige, y sólo con la participación activa tanto de trabajadores como de empresarios se podrá alcanzar y cubrir las metas trasadas.

A través de la historia se ha demostrado que la fuerza laboral es un engrane muy importante para el buen funcionamiento de cualquier país; siendo necesario que el sector laboral encuentre los medios para que una vez terminada su vida economicamente activa, goce de beneficios tales que le permita mantener su nivel de vida aún cuando ya no siga trabajando.

Uno de los factores que ha afectado en forma determinante a el ingreso salarial de la población, es la inestabilidad económica de la últimas dos décadas, ocasionando que los trabajadores pierdan el poder adquisitivo del salario, sobre todo en aquellos que han alcanzado su jubilación ya que en la mayoría de ellos su pensión es su única fuente de ingresos; es por esto la preocupación en México por mostrar esquemas alternos de previsión social al ya existente, que permita otorgar beneficios que los propios trabajadores hayan acumulado a lo largo de su vida productiva por medio del ahorro.

Sin duda, las aportaciones que efectuarán los patrones al Seguro de Retiro pueden considerarse como una fuente estable y confiable de ahorro interno principalmente, por ser a largo plazo. A través de este, se pretende contar con un mayor volumen de recursos financieros, necesarios para lograr el incremento de la actividad económica, que a su vez propicie el incremento en la oferta y servicios, esenciales para lograr la estabilidad económica.

### **Objetivo**

A través de un panorama general, se estudió el funcionamiento de tres esquemas de seguridad social: E.U.A., Chile y México; con la idea de adecuar con alguno de estos al ya existente en nuestro país de forma complementaria. Una vez que las autoridades optaron por el sistema Chileno en México, nació la necesidad de proyectar los beneficios de éste.

Este trabajo tiene como objetivo el presentar una simulación de lo que habrá de ocurrir si el sistema de capitalización individual se mantiene bajo las políticas que actualmente los rigen, y mostrar los beneficios que los trabajadores habrán de obtener en materia de fondos de pensiones.

### **Hipótesis**

**"SI EL SISTEMA DE PENSIONES MEXICANO NO SUFRE ALGUNA MODIFICACION EN CUANTO AL ESQUEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL QUE ACTUALMENTE EXISTE, SUS AFILIADOS GOZARAN DE UN MEJOR NIVEL DE VIDA AL MOMENTO DEL RETIRO".**

Tomaremos como variable dependiente el nivel de vida del afiliado, debe ser entendida como el ingreso personal de cada trabajador con el que pueden hacer frente a los gastos de la vida cotidiana; y como variable independiente el sistema actual de beneficio y el sistema de capitalización individual.

### **Metodología**

Se pretende estudiar que habrá de suceder dentro de 30 años considerando al sistema de capitalización individual con la misma aportación del 2% y proyectar éstas cifras, por otro lado se calcularán los beneficios que otorga actualmente el sistema de seguridad social para realizar algunos análisis al respecto.

El salario que se utilizó para la realización de este estudio es el salario mínimo general mensual que actualmente se encuentra vigente

en el D.F., que fué base para la formación de nuestros fondos en tres niveles de vida al término:

Un Salario Mínimo

Tres Salarios Mínimos

Cinco Salarios Mínimos

Es decir, comenzamos la capitalización de los fondos todos con un salario y terminamos en uno, tres y cinco respectivamente, considerando incrementos anuales constantes para tal efecto, con el objeto de mostrar que pasaría en la acumulación del fondo bajo estos tres diferentes niveles de vida.

Para la formación de los fondos se tomo en cuenta la aportación del 2% del salario que se encuentre vigente en el transcurso de los 30 años, formando dos escenarios a su vez; uno capitalizándose al 2% real anual y otro del 6% real anual, reflejando la inversión en un portafolio libre de riesgo, simulando escenarios sumamente conservadores.

Se utilizó el siguiente método:

$$B_t = ( S_t * A )$$

$$FT_0 = 0$$

$$FT_t = ( FT_{t-1} * i ) + B_t$$

En donde:

$S_t$	Resultado de la suma del Salario Mínimo en el bimestre t
A	% de aportación del salario
$B_t$	Aportación en el bimestre t
i	Interés efectivo bimestral
$FT_t$	Acumulación Total del Fondo
t	Bimestre t-ésimo

Para la obtención de las pensiones garantizadas por el sistema actual I.M.S.S. se sigue el siguiente procedimiento:

Se obtiene el salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización (aprox. 5 años) y se divide entre el último salario mínimo (para efectos de ésta investigación se tomó como último salario mínimo exactamente el mismo con el que comenzamos apoyandonos en nuestra hipótesis), dando como resultado un factor el que se denominará F:

$$F = \frac{\text{Salario Promedio de la últimas 250 semanas}}{\text{Salario Mínimo Mensual}}$$

En la tabla de Pensiones que se encuentra en el artículo 167 de la Sección Octava de la Ley del I.M.S.S. (Ver Tabla No. 1), se localiza en las columnas A y B, el renglón en el que cae el valor del factor F, para efectos de identificar el porcentaje de su cuantía básica (columna C) y el incremento anual (columna D) para cada nivel de salario.

No hay que olvidar que para los trabajadores que tengan edad de jubilación, es necesario haber cotizado las últimas 500 semanas (aprox. 10 años) en el I.M.S.S., para efectos de calcular la pensión con la que se van a jubilar los trabajadores, se restan las 500 semanas por ley a los años cotizados en el I.M.S.S., y el resultado se multiplica por un incremento anual (columna D), para efectos de este estudio se tomo como supuesto que un trabajador cotizó 30 años en el I.M.S.S.

$$\text{Pensión} = \left[ \begin{array}{l} \text{Sal.} \\ \text{Prom.} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Cuantía} \\ \text{Básica} \end{array} \right] + \left[ \begin{array}{l} \text{Sal.} \\ \text{Prom.} \end{array} * 20 * \begin{array}{l} \text{Incre.} \\ \text{Anual} \end{array} \right]$$

Este estudio se realizó pensando que un trabajador se jubile a los 60 años de edad.

La gran incognita de las personas que llegan a la tercera edad es saber si con el monto de su pensión, podrán por lo menos mantener su nivel de vida al momento de su retiro; así es como surge el objetivo principal de este trabajo en el que se compararán los beneficios que obtendría un trabajador que se jubila a los 60 años bajo tres esquemas diferentes:

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

**TABLA No. 1**  
**PENSIONES DEL I.M.S.S.**

GPO. DE SALARIOS VECES DE S.M. EN D.F.		CUANTIA BASICA	INCREM. ANUAL
DE (A)*	A (B)*	(%) (C)*	(%) (D)*
0.0	1.00	80.00	0.563
1.01	1.25	77.11	0.814
1.26	1.50	58.18	1.178
1.51	1.75	49.23	1.430
1.76	2.00	42.67	1.615
2.01	2.25	37.65	1.756
2.26	2.50	33.68	1.868
2.51	2.75	30.48	1.958
2.76	3.00	27.83	2.033
3.01	3.25	25.60	2.096
3.26	3.50	23.70	2.149
3.51	3.75	22.07	2.195
3.76	4.00	20.65	2.235
4.01	4.25	19.39	2.271
4.26	4.50	18.29	2.302
4.51	4.75	17.30	2.330
4.76	5.00	16.41	2.355
5.01	5.25	15.61	2.377
5.26	5.50	14.88	2.398
5.51	5.75	14.22	2.416
5.76	6.00	13.62	2.433
6.01		13.00	2.450

\* COLUMNAS PARA CALCULOS DE ESQUEMA TRADICIONAL

A) SISTEMA ACTUAL DEL IMSS.- Pensiones garantizadas bajo este esquema.

B) SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL.-

$$R = \frac{F * i}{1 - (1 + i)^{-n}}$$

$$- \text{Log} \left[ 1 - \frac{(F * i)}{SA} \right]$$

$$N = \frac{- \text{Log} \left[ 1 + i \right]}$$

En donde:

R Renta mensual

F Fondo acumulado para cada nivel de vida

i Tasa de interés efectiva mensual

n Número de meses de la esperanza promedio de vida a los 60 años para México, según Banco Mundial.  
(Ver Tabla No. 2)

N Meses proporcionando una pensión en base a:

SA Ultimo salario percibido por el trabajador al momento de su retiro, de forma mensual. Manteniendo su nivel de vida.

**TABLA No. 2****ESPERANZA DE VIDA A LOS 60 AÑOS**

<b>PAIS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
ARGENTINA	14.9	20.9
BOLIVIA	14.4	15.6
BRASIL	18.0	19.9
COLOMBIA	17.8	19.8
COSTA RICA	18.8	21.9
CUBA	19.9	22.3
CHILE	17.0	20.9
ECUADOR	17.9	19.8
EL SALVADOR	17.7	19.6
GUATEMALA	17.8	19.9
HAITI	14.8	15.3
HONDURAS	17.8	19.5
MEXICO	18.6	21.1
NICARAGUA	18.0	19.6
PANAMA	19.0	21.2
PARAGUAY	16.5	18.8
PERU	16.5	18.5
REP. DOMINICANA	17.2	19.8
URUGUAY	16.8	21.2
VENEZUELA	17.5	20.6
<b>PROMEDIO</b>	<b>14.1</b>	<b>19.8</b>

Fuente: Banco Mundial, 1991

B) SISTEMA DE SEGUROS .- Pensión mensual otorgada por un ordinario de vida.

Para realizar este cálculo se utilizaron Tablas de Mortalidad AT49 con una tasa de interés del 6%.

### Resultados

En México se tomó la alternativa de llevar un sistema mixto, es decir, aportando un 2% al sistema de capitalización llamado SAR; la pregunta que surge es: ¿Cómo va a beneficiar el SAR después de 30 años de operatividad, al trabajador?

En realidad la respuesta no es tan satisfactoria, ya que la aportación del 2% no es suficiente ni siquiera para mantener el 30% del último salario percibido, por lo que sólo se podría vivir 9.91 meses de una pensión manteniendo el nivel de vida a la edad de jubilación o retiro para los trabajadores que ganen un salario con una inversión real anual del 2%, más sin embargo, para los que ganen 5 veces el salario solamente podrán gozar de 4.41 meses de su nivel de vida, o en su defecto si quiere cubrir la esperanza de vida se lograría viviendo al 5.41% y 2.42% del último salario respectivamente.

Analizando la posibilidad de invertir estos fondos a una tasa real del 6% anual, encontramos que tampoco es una alternativa benéfica, si se incrementarán los beneficios pero no sustancialmente. (Ver Cuadro No. III.1).

Haciendo referencia al cuadro antes mencionado, si el trabajador decide que su fondo lo administre una Compañía de Seguros misma que le puede ofrecer una pensión vitalicia, ésta opción tampoco es muy atractiva, ya que en el mejor de los casos es para los que terminan ganando un salario, ya que recibirán el 7.81%, mientras para los que terminan ganando 3 y 5 veces el salario, este porcentaje es mucho menor.

También se realizó el cálculo con la inversión del 6% real anual efectiva y obtuvimos que no fué representativa.

Por otro lado, tenemos conocimiento que el I.M.S.S. sigue en operación y que a éste 2% se le debe de sumar una pensión garantizada.

Como se muestra en el Cuadro No. III.2, la pensión garantizada representa en el mejor de los casos el 68.45% del último salario percibido, por lo tanto, la suma de una pensión que resulta del fondo creado por el 2% no es significativo y sólo mejora a los trabajadores que terminan su vida económicamente activa con un salario mínimo, mientras que para los trabajadores que alcanzarán 5 salarios tan sólo se les cubre en su esperanza de vida del 50.67% y en la opción de una pensión vitalicia del 51.74%.

**CUADRO Nº III.1**

NIVEL DE VIDA AL LLEGAR EL RETIRO	PENSION MENSUAL 100%	TIEMPO QUE DURA LA PENSION (1)	PENSION MENSUAL ESPERANZA DE VIDA (2)	PENSION MENSUAL VITALICIA (2)
<b>APORTACION DEL 2% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 2% ANUAL</b>				
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	458.10	9.91	5.41%	7.81%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	1,374.33	5.57	3.05%	4.41%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	2,290.53	4.41	2.42%	3.49%
<b>APORTACION DEL 2% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 6% ANUAL</b>				
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	458.10	20.48	14.57%	15.46%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	1,374.33	10.18	7.42%	7.88%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	2,290.53	7.64	5.61%	5.95%

- (1) EL TIEMPO SE ENCUENTRA EXPRESADO EN MESES.  
 (2) LA PENSION SE ENCUENTRA EXPRESADA EN PORCENTAJE DEL ULTIMO SALARIO.

Es entonces aquí cuando surge el cuestionamiento de cuanto se tendría que aportar al sistema de capitalización individual para que un trabajador pudiera mantener su nivel de vida en un sistema mixto como lo es ahora en México; através de combinaciones obtuvimos que con una aportación al sistema de cuentas individuales del 8% realizadas durante 30 años y sumando la pensión otorgada por el I.M.S.S., un trabajador podría aspirar a vivir el resto de su vida (esperanza de 18 años), a un 90.07% de su último salario, todavía el beneficio es mayor si la tasa de interés es más atractiva, por lo que se podría decir que un trabajador puede vivir dignamente, a excepción de los que terminan ganando 5 veces el salario, que éstos se tendrían que conformarse con el 57.93%.

Considerando la pensión vitalicia y aunada la pensión que otorga el I.M.S.S., los beneficios serían más ricos (Ver Cuadro No. III.3).

Si se quisiera que los trabajadores de mayores ingresos cubran su nivel de vida al 100%, las aportaciones que se tendrían que realizar serían mayores durante 30 años capitalizando el fondo con una tasa real más atractiva, es decir, que no fuera muy conservador.

Con estos resultados se puede apreciar que entre más sea la aportación al sistema de capitalización individual, mejores serán los beneficios para el trabajador y podrá vivir en mejores condiciones de jubilación de las que gozaría si continua sin cambio alguno.

La aportación del 8% es por sí sola excelente para que el trabajador no resienta ningún tipo de restricción en su ingreso, es decir, si éste 8% se va a el sistema de capitalización con el escenario más conservador, un trabajador después de 30 años de aportaciones puede aspirar a mantener ó mejorar su nivel de vida; cumpliendose entonces uno de los objetivos de la Seguridad Social: "La justicia social".

### CUADRO Nº III.2

NIVEL DE VIDA AL LEGAR EL RETIRO	PENSION MENSUAL QUE PAGA EL I.M.S.S. (1)	PENSION MENSUAL I.M.S.S. (+) VITALICIA (1)	INCREMENTO DEL BENEFICIO AL RETIRO	PENSION MENSUAL I.M.S.S. (+) ESPERANZA (1)	INCREMENTO DEL BENEFICIO AL RETIRO
<b>APORTACION DEL 2% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 2% ANUAL</b>					
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	68.45%	76.25%	11.40%	73.85%	7.90%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	52.23%	56.64%	8.44%	55.28%	5.85%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	48.25%	51.74%	7.24%	50.67%	5.02%
<b>APORTACION DEL 2% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 6% ANUAL</b>					
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	68.45%	83.90%	22.59%	83.01%	21.28%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	52.23%	60.11%	15.08%	59.65%	14.21%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	48.25%	54.20%	12.33%	53.88%	11.62%

(1) LA PENSION SE ENCUENTRA EXPRESADA EN PORCENTAJE DEL ULTIMO SALARIO.

**CUADRO Nº III.3**

<b>NIVEL DE VIDA AL LEGAR EL RETIRO</b>	<b>PENSION MENSUAL QUE PAGA EL I.M.S.S. (1)</b>	<b>PENSION MENSUAL I.M.S.S. (+) VITALICIA (1)</b>	<b>INCREMENTO DEL BENEFICIO AL RETIRO</b>	<b>PENSION MENSUAL I.M.S.S. (+) ESPERANZA (1)</b>	<b>INCREMENTO DEL BENEFICIO AL RETIRO</b>
<b>APORTACION DEL 8% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 2% ANUAL</b>					
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	68.45%	99.67%	45.62%	90.07%	31.60%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	52.23%	69.86%	33.75%	64.44%	23.38%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	48.25%	62.23%	28.97%	57.93%	20.07%
<b>APORTACION DEL 8% INVERTIDO A UNA TASA REAL DEL 6% ANUAL</b>					
UN SALARIO MINIMO MENSUAL	68.45%	130.28%	90.35%	126.72%	85.13%
DOS SALARIOS MINIMOS MENSUALES	52.23%	83.74%	60.33%	81.92%	56.85%
TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	48.25%	72.05%	49.33%	70.68%	46.48%

(1) LA PENSION SE ENCUENTRA EXPRESADA EN PORCENTAJE DEL ULTIMO SALARIO.

## CONCLUSIONES

Los fondos de pensión como parte de la seguridad social, ha representado una de las preocupaciones a resolver por parte de las autoridades a nivel internacional. Debido a las diferencias sociales, políticas y económicas en el mundo, se han originado gran variedad de marcos teóricos de seguridad social con sus respectivos esquemas de fondos de pensiones, los cuales se agruparon en tres grandes esquemas que se analizaron y ejemplificaron en este trabajo de investigación: el esquema universal representado por E.U.A., el esquema de capitalización con Chile y México con el esquema de reparto.

Aun cuando a partir de la época postrevolucionaria tuvo inicio el establecimiento del procedimientos de seguridad social, no fue sino hasta 1941, con la creación del Departamento de Seguros Sociales, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que cobró auge el desarrollo de esta materia en nuestro país.

En el período que abarca los años de 1941 a 1973, hubo un mayor nivel de desarrollo en el área de la seguridad social en nuestro país; sin embargo, a partir de este último año no aumentaron los seguros que comprende el régimen obligatorio del seguro social, ni tampoco se efectuaron cambios importantes en la legislación, sino hasta 1992, año en que se incluye el seguro de retiro.

En nuestro país, la seguridad social se rige por leyes específicas para los trabajadores en general, así como para los empleados públicos de los Poderes de la Unión y para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Cabe señalar que el esquema de reparto (aplicado en México hasta 1991), ha presentado dificultades, una de las más importantes, es la pirámide poblacional en donde la mayor son jóvenes, el sistema de reparto ha funcionado debido a que esta población ha financiado los recursos garantizados para los trabajadores que se jubilaron. El problema se presenta, cuando esta estructura poblacional cambia y se revierte, es decir, entran al sistema menos trabajadores que los que dejan de pertenecer a la población económicamente activa.

Es así como se buscan nuevas alternativas para los fondos de pensión; el caso que ha tenido mayor resonancia en los últimos años es el cambio radical que hizo Chile en 1980 a un esquema de capitalización, después de haber sido un país tradicionalista bajo el esquema de reparto. A diez años de su funcionamiento, Chile ha logrado beneficios significativos, mostrando ser una de las alternativas a analizar por los países que tienen grandes problemas bajo el citado esquema de reparto.

Es necesario aclarar que los marcos teóricos mencionados anteriormente, no han logrado resolver todos los problemas, por lo

que se continuarán en la búsqueda, con el fin de obtener mayores beneficios para los trabajadores. Chile no es la excepción y el mayor problema al que se enfrenta hoy en día, es la administración de los recursos que los trabajadores aportaron al esquema de reparto, y ha constituido infinidad de dificultades para identificar el monto que le corresponde a cada uno de ellos, y remunerarlo bajo el nuevo esquema de capitalización, mediante un bono de reconocimiento, ya que de no ser correctos los cálculos efectuados por las autoridades representará un costo muy alto, que el gobierno tendrá que cubrir, aun a pesar de ser correctos los cálculos de dichos bonos.

Nuestro país no se encuentra ajeno a los cambios de seguridad social en el mundo, tratando de anticiparse a resolver los problemas del esquema de reparto, que día a día se engrandecen debido a la estructura poblacional que tiene México y al costo que representará para el gobierno mantener una seguridad social con este modelo, se ha analizado la experiencia de los países pioneros en el sistema de capitalización para presentar algunas alternativas de solución.

Es así como en el año de 1992 después de haber revisado diferentes alternativas a nivel mundial, nuestras autoridades optaron por un programa de seguridad social mixto, que combinará un esquema de capitalización individual complementario (S.A.R.) con el tradicional de reparto. Así es como surgió la inquietud por realizar este trabajo de investigación, para analizar y proyectar las cifras y beneficios que pueden gozar los pensionados bajo este programa mixto.

La creación del Sistema de Ahorro para el Retiro obedece más a aspectos de política macroeconómica, como lo es la necesidad de contar con recursos para financiar la expansión de la inversión con fondos provenientes de ahorro de largo plazo, con el propósito de favorecer un esquema que fortaleciera el anterior sistema de seguridad social en nuestro país.

Consideramos que las reformas y adiciones a diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del INFONAVIT, y la Ley del I.S.S.S.T.E., fueron elaboradas apresuradamente, lo que se tradujo en una evidente falta de técnica jurídica. Para demostrar nuestra afirmación, a continuación expondremos algunos ejemplos:

- a) En los artículos transitorios de la reforma a la Ley del Seguro Social, se pone de manifiesto que existen muchos aspectos acerca de los cuales no se tiene una definición clara de funcionamiento. Tan es así, que a la fecha, situaciones como la creación de sociedades de inversión para el manejo de los fondos, traspasos entre instituciones de crédito a solicitud del trabajador, entre otros, no se encuentran definidos.
- b) Específicamente, llama la atención el hecho de que el Artículo Octavo Transitorio establezca la prohibición a los trabajadores de solicitar traspasos de una Institución de Crédito a otra de los fondos de la subcuenta del seguro del retiro, durante el período comprendido entre el primero de septiembre y el 31 de

diciembre de 1992. Al contrario, debe interpretarse que dichos trasposos sí podrían realizarse a partir del primero de enero de 1993; sin embargo, a la fecha no existe una definición de las reglas para llevar a cabo estas operaciones. Más aún, el artículo 183-M de la vigente Ley del Seguro Social establece el derecho de los trabajadores "a solicitar a la Institución de Crédito el traspaso de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, a sociedades de inversión administradas por Instituciones de Crédito, Casa de Bolsa, Compañía Aseguradora o Sociedades Operadoras". No obstante lo anterior, actualmente no se encuentra constituida ninguna sociedad de inversión para este propósito, y por si fuera poco, no se han expedido reglas de constitución y funcionamiento de dichas sociedades.

La disposición que se refiere al derecho de los trabajadores a retirar de la subcuenta del seguro de retiro una cantidad no mayor al 10% del saldo de la propia subcuenta, bajo la condición de no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores, crea indirectamente una especie de seguro de desempleo, figura que en los Estados Unidos se encuentra plenamente reconocida. Es necesario aclarar que por lo montos no podríamos equipararlas, sino únicamente reconocer el hecho.

El modelo de simulación bajo el cual se trabajó, toma como ejemplo a un empleado que inició su vida económicamente activa en 1994, aportando a una cuenta de capitalización individual (S.A.R.) diversos porcentajes de su salario, con el objeto de encontrar la aportación que se haría a este sistema, para poder conservar el nivel de vida que gozaría al final de su vida económicamente activa.

Una vez alcanzado este objetivo se plantea la alternativa de un sistema mixto como es el que funciona en México a partir de mayo de 1992, es decir el sistema de cuentas individuales S.A.R. y el sistema tradicional de reparto con el I.M.S.S.

Se tomó como supuestos una aportación durante treinta años, en donde el trabajador tiene una vida económicamente activa. Dicha aportación, se va capitalizando a una tasa del 2% y del 6% real anual durante el mismo período en cuentas individuales, suponiendo que la aportación es constante y que si se tienen incrementos salariales constantes.

Con el fin de hacer un análisis de diferentes ingresos al término de su vida económicamente activa se utilizaron tres niveles : los que ganan un salario mínimo, los que se ganarán tres salarios mínimos y los de ingresos de cinco veces el salario mínimo.

Es así que se logrará acumular un fondo de aportaciones por cada persona, con el cual el trabajador se autofinancia su tercera edad, es decir, que mediante una mensualidad fija el trabajador no deberá de preocuparse por su jubilación ya que contará con lo necesario para vivir el resto de su vida tranquilamente.

En el modelo de simulación se tomó en cuenta que una persona que se jubila a los 60 años, tiene una esperanza de vida de 18 años. El supuesto que se utilizó en esta parte, fue que un trabajador pueda vivir de una manera digna dicha esperanza de vida con diferentes alternativas, al 100% de lo que recibía en su vida económicamente activa.

Tomando en cuenta los mencionados supuestos y acumulando un fondo de pensión en cuentas individuales, se analizaron varias alternativas y se concluyó lo siguiente:

Con las medidas adoptadas por nuestras autoridades en la implementación del S.A.R. donde se toma como base una aportación del 2% del salario mensual no se logrará un fondo con el cual el trabajador pueda mantener su nivel de vida, ni siquiera a el 70% de lo que recibía en su vida económicamente activa.

Como se trata de un sistema mixto, al sumar a el fondo la pensión garantizada del esquema tradicional, tampoco existe un beneficio significativo. Esto se podría solucionar incrementando la tasa de aportación a un 8% como mínimo para que complementandose con la pensión garantizada del I.M.S.S., el trabajador aspire a vivir a un 99.67% de su último salario percibido o bien siendo más flexibles en la formación de portafolios de inversión menos conservadores.

Una de las conclusiones a las que se llega, es que mediante el sistema de capitalización, el manejo de los recursos se hace más eficiente, de tal manera que se concientiza a los trabajadores del ahorro a largo plazo y que su vejez esta protegida mediante las aportaciones que se realizan en su vida económicamente activa. Por otro lado se confirma que entre mayor sea la tasa de aportación al sistema de cuentas individuales mayor será el beneficio, incrementando la confianza en el sistema que administra sus aportaciones y motivando a los ahorradores a concentrar sus recursos a un plazo mayor.

La sugerencia en éste sentido sería que la tasa de aportación al esquema de capitalización a la larga vaya creciendo y que la tasa de aportación al sistema tradicional de reparto sea cada vez menor.

Estos recursos que se logren captar a través del sistema mixto que se implemento en nuestro país, exigirán una mayor eficiencia en el sistema financiero de México, por lo que se tendrán que optimizar los rendimientos en el mercado accionario así como su funcionamiento; la creación de nuevos instrumentos de mayor plazo se hará necesaria para el manejo de dichos recursos de tal manera que se haga transparente y eficiente.

De esta manera tenemos que una de las formas en las que se puede fomentar la inversión en nuestro país, es a través de proyectos de largo plazo que vengán financiados por esquemas de fondos de pensiones, en donde tanto los empresarios como los trabajadores por medio del ahorro podrán ayudar al crecimiento y consolidación paulatina de nuestro país, ya que el impacto en el sistema financiero

nacional será de gran ayuda para solventar tanto la deuda interna como la deuda externa.

Los fondos de pensiones bajo este esquema mixto tendrán una gran repercusión en el largo plazo, debido al aumento en el ahorro interno puede financiar el crecimiento de nuestro país, ya que en la actualidad dependemos de recursos externos via balanza de capitales. Además de cubrir el aspecto más importante que es la justicia social, para que el trabajador goce de un mejor nivel de vida una vez llegada la tercera edad.

## ANEXO N° 1

### MEXICO: PENSIONES DE VEJEZ

PENSION POR VEJEZ	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
Requisitos Mínimos	65 años de edad 500 semanas de cotizaciones	55 años de edad 15 años de servicio y 780 semanas de cotizaciones
Monto del beneficio	35% salario base más un 1.25% por cada año cotizado en exceso de 9.6 años  Pensión no puede ser inferior a 70% salario mínimo del D.F.	Depende el número de años cotizados: Entre 15 y 25 años: 50% del salario base más un 2.3% por cada año cotizado en exceso de 15. Entre 26 y 29 años: 80% del salario base más un 5% por cada año cotizado en exceso de 26.  Pensión no puede ser inferior a 100% salario mínimo del D.F.
Salario Base	Promedio de las últimas 250 semanas de cotización (sin ajuste por inflación)	Promedio del último año de servicio (sin ajuste por inflación)
Reajustabilidad	Igual a salarios mínimos del D.F.	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 2

### MEXICO: PENSION DE INVALIDEZ (\*)

PENSION POR INVALIDEZ	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
Requisitos Mínimos	Limitación física o mental que impida obtener una remuneración superior al 50% de la habitual 150 cotizaciones semanales	15 años de cotizaciones
Monto del beneficio	Igual que pensión por vejez. Pensión no puede ser inferior a 70% salario mínimo en el D.F.	Igual que pensión por vejez. Pensión no puede ser inferior a 100% salario mínimo en el D.F.
Salario Base	Promedio de las últimas 250 semanas de cotización (sin ajuste por inflación)	Promedio del último año de servicio (sin ajuste por inflación)
Reajustabilidad	Igual a salarios mínimos del D.F.	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

(\*) No se aplica cuando la invalidez se debe a un accidente de trabajo. Puede ser permanente, o suspenderse cuando existe rehabilitación.

## ANEXO N° 3

### MEXICO: PENSIONES DE SOBREVIVENCIA (Causas distintas a accidentes del trabajo)

PENSION POR SOBREVIVENCIA (Causas distintas a accidentes del trabajo).	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
<b>Requisitos Mínimos</b>	Mínimo de 150 semanas de cotización; o estar pensionado por invalidez, vejez o cesantía.	15 años de cotización; o 60 años de edad con 10 años de cotización; o estar pensionado.
<b>Beneficiarios</b>	Viuda (mientras no se vuelva a casar). Hijos menores de 16 años o 25 años si estudian. Padres, en ausencia de otros beneficiarios.	Viuda (mientras no se vuelva a casar). Hijos menores de 16 años o 25 años si estudian.
<b>Monto del beneficio</b>	Viuda: 90% pensión que correspondiera al asegurado. Al casarse, monto fijo igual a 3 anualidades.  Huérfanos (menores de 16 años o hasta 25 años si es estudiante): 20% pensión que correspondiera al asegurado (30% si es huérfano de padre y madre). Al cumplir la edad, monto fijo igual a tres mensualidades.  Padres: 20% pensión que correspondía al asegurado. Suma de pensiones de sobrevivencia no puede superar 100% de pensión de invalidez, y redistribuyéndose % a prorrata.	Viuda: 100% de la pensión que hubiese correspondido al trabajador al fallecer, o 100% de la pensión que éste recibía. Al casarse, recibe monto fijo igual a 6 meses de pensión.
<b>Salario Base</b>	Promedio de las últimas 150 semanas de cotización (sin ajuste por inflación)	Promedio del último año de servicio (sin ajuste por inflación)
<b>Reajustabilidad</b>	Igual a salarios mínimos del D.F.	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 4

### MEXICO: PENSION DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA

<b>PENSION DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA</b>	<b>I.M.S.S.</b>	<b>I.S.S.S.T.E.</b>
<b>Requisitos Mínimos</b>	60 años de edad. 500 semanas de cotización.	60 años de edad. 10 años de cotización. 10 años de servicio.
<b>Monto del beneficio</b>	75% de pensión de vejez más 5% por cada año de edad entre 61 y 64. Pensión no puede ser inferior a 70% del salario mínimo del D.F.	40% de salario base más 2% por cada año de edad entre 61 y 65 años. Pensión no puede ser inferior a 100% del salario mínimo del D.F.
<b>Salario Base</b>	Promedio de las últimas 250 semanas de cotización.	Promedio del último año de servicio
<b>Reajustabilidad</b>	Igual a salarios mínimos del D.F.	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 5

### MEXICO: PENSION ANTIGÜEDAD (JUBILACION)

PENSION DE ANTIGÜEDAD (JUBILACION)	I.M.S.S. (*)	I.S.S.S.T.E.
Requisitos Mínimos	-----	Hombres: 30 años de cotizaciones 30 de servicio Mujeres: 28 años de cotizaciones 28 años de servicio
Monto del beneficio	-----	100% salario base Pensión no puede ser inferior al 100% del salario mínimo del D.F.
Salario Base	-----	Promedio del último año de servicio (sin ajuste por inflación)
Reajustabilidad	-----	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

(\*) I.M.S.S no ofrece este beneficio.

## ANEXO N° 6

### MEXICO: PENSION INVALIDEZ POR RIESGOS DEL TRABAJO

PENSION DE INVALIDEZ POR RIESGOS DE TRABAJO	I.M.S.S. ( * )	I.S.S.S.T.E.
<b>1.- INVALIDEZ TEMPORAL</b>  Requisitos Mínimos  Monto del Beneficio  Salario Base  Reajustabilidad	Estar trabajando al momento del siniestro  100% salario base  Salario de Cotización  Igual a salario mínimo del D.F.	Estar trabajando al momento del siniestro  100% salario base  Salario de Cotización  Igual que el sueldo básico de activos
<b>2.- INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL</b>  Requisitos Mínimos  Monto del Beneficio  Salario Base  Reajustabilidad	Estar trabajando  Según grado de invalidez  Salario de cotización  Igual a salario mínimo del D.F.	Estar trabajando  Según grado de invalidez  Salario de cotización  Igual que el sueldo básico de activos
<b>3.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL</b>  Requisitos Mínimos  Monto del Beneficio  Salario Base  Reajustabilidad	Estar trabajando  70% salario base  Salario de cotización  Igual a salario mínimo del D.F.	Estar trabajando  100% salario base  Salario de cotización  Igual que el sueldo básico de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 7

### MEXICO: PENSIONES DE SOBREVIVENCIA (Por accidentes del trabajo)

PENSION POR SOBREVIVENCIA (Por accidentes del trabajo).	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
Requisitos Mínimos	Estar trabajando al momento del siniestro.	Estar trabajando al momento del siniestro.
Beneficiarios	<p>Viuda (mientras no se vuelva a casar).</p> <p>Hijos menores de 16 años o 25 años si estudian o incapacitados.</p> <p>Padres, en ausencia de otros beneficiarios.</p>	<p>Viuda (mientras no se vuelva a casar o viva en concubinato).</p> <p>Hijos menores de 18 años o 25 años si estudian o incapacitados.</p>
Monto del beneficio	<p>Viuda: 40% de la pensión por incapacidad permanente total. Al casarse, monto fijo igual a 3 anualidades.</p> <p>Huérfanos: 20% pensión de invalidez total (30% si es huérfano de padre y madre). Al cumplir la edad, monto fijo igual a 3 mensualidades.</p> <p>Padres: 20% cada uno de la pensión de invalidez (Suma de todos no puede exceder monto de la pensión por invalidez permanente total).</p>	<p>Viuda: 100% del sueldo básico que percibía el trabajador al fallecer, o 100% de la pensión que éste recibía.</p>
Salario Base	Salario cotización	Salario cotización
Reajustabilidad	Igual a salarios mínimos del D.F.	Igual que sueldos básicos de activos

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 8

### MEXICO: BENEFICIOS POR RIESGO DEL TRABAJO

Riesgos del Trabajo	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
<p>Prestaciones en Especie (al asegurado)</p> <p>Prestaciones en Dinero Cuando sean aplicables estos beneficios</p>	<p>Asistencia Médica, Quirúrgica y Farmacéutica.</p> <p>Servicio de Hospitalización</p> <p>Aparatos de Prótesis y Ortopedia.</p> <p>Rehabilitación</p> <p>Prevención de Riesgos</p> <p>(Definidas en cuadro anexo 10)</p> <p>Enfermedades Profesionales (consignadas en la Ley Federal del Trabajo)</p> <p>Accidentes de Trabajo (incluyendo accidentes de trayecto)</p>	<p>Asistencia Médica, Quirúrgica y Farmacéutica.</p> <p>Servicio de Hospitalización</p> <p>Aparatos de Prótesis y Ortopedia.</p> <p>Rehabilitación</p> <p>Prevención de Riesgos</p> <p>(Definidas en cuadro anexo 10)</p> <p>Enfermedades Profesionales (consignadas en la Ley Federal del Trabajo)</p> <p>Accidentes de Trabajo (incluyendo accidentes de trayecto)</p>
<p>Exclusiones</p>	<p>Por estado de embriaguez y bajo la acción de narcóticos o drogas sin prescripción médica.</p> <p>Lesiones Autoinferidas.</p> <p>Intento de suicidio ó, participación en riña y delitos.</p> <p>Estar trabajando.</p>	<p>Por estado de embriaguez y bajo la acción de narcóticos o drogas sin prescripción médica.</p> <p>Lesiones Autoinferidas.</p> <p>Intento de suicidio ó, participación en riña y delitos.</p> <p>Estar trabajando.</p>
<p>Requisitos y Carencias</p>	<p>Sin periodos de espera.</p>	<p>Sin periodos de espera.</p>

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS

## ANEXO N° 9

### MEXICO: BENEFICIOS POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

BENEFICIOS POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
<b>I. - ENFERMEDAD</b>		
Beneficios en especie	Asistencia Médica, Quirúrgica, Farmacéutica y Hospitalaria que sea necesaria (sin deducibles ni coaseguros).	Atención de Diagnóstico, Odontológica, Quirúrgica, Hospitalaria, Farmacéutica y de Rehabilitación que sea necesaria (sin deducibles ni coaseguros).
Topes del Beneficio	52 semanas (sin coberturas de cuotas), prorrogables por 52 semanas más, con dictamen médico.	52 semanas para la misma enfermedad (sin coberturas de cuotas).
Quien otorga la atención	I.M.S.S. directamente en instalaciones propias. Indirectamente, a través de convenios con otras instituciones o a través de convenios con reversión de cuotas (con patrones con obligación al seguro).	I.S.S.S.T.E. directamente en instalaciones propias. Indirectamente, a través de convenios con otras instituciones.
Beneficios en Dinero (Incapacidad del trabajador)	60% de salario base con deducible de 3 primeros días.	50% del sueldo básico.
Topes del Beneficio	52 semanas prorrogables por 26 semanas más, con dictamen médico.	52 semanas.
Requisitos: - Beneficio en Especie - Beneficio en Dinero	Sin requisitos ni periodos de espera.  4 semanas de cotización antes de la enfermedad (para trabajadores eventuales, 6 semanas de cotización en los 4 meses anteriores a la enfermedad).	Sin requisitos ni periodos de espera.
<b>II. - MATERNIDAD</b>		
Beneficios en Especie	Durante el embarazo, alumbramiento y puerperio: - asistencia obstétrica - ayuda en especie por 6 meses para la lactancia. Canastilla de Maternidad (esto último sólo cuando el parto es de una asegurada).	Durante el embarazo, alumbramiento y puerperio: - asistencia obstétrica - ayuda en especie por 6 meses para la lactancia. Canastilla de Maternidad (esto último sólo cuando el parto es de una asegurada).
Beneficios en Dinero	100% del salario base, 42 días antes del parto y 42 días después.	
Requisitos	30 semanas de cotización (7.5 meses), en el periodo de 1 año anterior al comienzo del subsidio.	6 meses de cotización, inmediatamente anteriores al parto.
<b>III. - OTROS ASPECTOS RELEVANTES</b>		
Medicina Preventiva	Amplios programas de preservación y mantención de la salud (vacunaciones, planificación familiar, etc.)	Amplios programas de preservación y mantención de la salud (vacunaciones, planificación familiar, etc.)
Gastos de Funeral	Por muerte del asegurado o pensionado: ayuda de 2 meses del Salario Mínimo.	
Conservación de Derechos	8 semanas, siempre que tenga al menos 8 semanas de cotización ininterrumpidas antes de la cesantía.	2 meses, siempre que tenga al menos 6 meses de cotización ininterrumpidas antes de la cesantía.

FUENTE: ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS  
LEY DEL SEGURO SOCIAL, LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

## ANEXO Nº 10

**CHILE: ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES  
MODALIDADES DE PENSIONES DE VEJEZ****1.- RENTA VITALICIA**

En este esquema el pensionado cede sus derechos sobre el total o parte del capital acumulado en su cuenta individual a una compañía de seguros a cambio de una pensión vitalicia, de un monto fijo y reajutable para él y sus beneficiarios. El afiliado puede escoger entre diversas compañías de seguros, las que compiten a través del monto de la pensión ofrecida y/o de la prima cobrada.

Sólo se puede optar por esta modalidad cuando la renta contratada sea igual o superior que la pensión mínima garantizada por el Estado.

Para calcular la pensión, la compañía de seguros estima la expectativa de vida del grupo familiar y ofrece un pago que agote el saldo ahorrado (capitalizado a una cierta tasa) en el momento que se estima dejarán de existir los beneficiarios de pensión. La compañía debe calcular pensiones y constituir reservas de acuerdo con las rentabilidades y tablas de mortalidad fijadas por la autoridad, pero puede ofrecer mayores pensiones si cree que va a poder generar mayor rentabilidad, o que pagará pensiones durante un período menor al establecido por las autoridades.

La compañía de seguros asume de esta forma el riesgo de generar la rentabilidad necesaria, así como la responsabilidad de pagar una pensión vitalicia.

**2.- RETIRO PROGRAMADO**

En este esquema el afiliado mantiene su capital en el Fondo de Pensiones, reteniendo el riesgo de sobrevivencia, el riesgo financiero y el derecho de propiedad sobre la totalidad de su capital.

La pensión se calcula anualmente, y corresponde al flujo que agota el capital en el período determinado por la expectativa de vida del afiliado y sus beneficiarios de la pensión. El recálculo anual tiene por objeto corregir el monto de la pensión por las diferencias observadas entre la rentabilidad proyectada y aquella efectivamente obtenida, así como reflejar el cambio producido tanto en la composición del grupo familiar, como en la expectativa de vida del afiliado y sus beneficiarios.

El sistema de retiro programado da origen a pensiones decrecientes a lo largo del tiempo, con caída que se acelera hacia los últimos años. En efecto, la retención por parte del pensionado del riesgo de sobrevivencia produce pensiones decrecientes, puesto que la edad esperada

de fallecimiento de una persona aumenta a medida que ésta envejece. Así por ejemplo, las tablas de mortalidad actualmente en uso indican que la expectativa de vida de un hombre de 65 años es de 16.65 años. Luego, la pensión que obtiene esa persona corresponde al retiro que agote el capital al cabo de esos mismo años. Sin embargo, si esta persona esta viva al cumplir 75 años, la edad esperada de fallecimiento ha subido de 82 a 85 años. De esta forma, después de haber retirado dinero durante 10 años, el capital que queda debe alcanzar para 10 años más, en vez de los 7 años que inicialmente se consideraron.

La contratación de una renta vitalicia, en cambio, aunque sea a partir de una edad muy avanzada, permite graduar más eficientemente el retiro de fondos, planificando pagos que agoten el fondo en una fecha conocida. Esto se logra mediante la compensación de riesgos, en que las reservas liberadas por el fallecimiento prematuro de algunas personas son usadas para ganar las pensiones de aquellos que viven más de lo esperado.

Si bien es cierto que un pensionado acogido a retiro programado puede optar en cualquier momento por contratar una renta vitalicia, ya sea inmediata o diferida, esta opción no es un alternativa real una vez que la caída de las pensiones es importante, puesto que la renta vitalicia que podría contratar en ese momento sería similarmente pequeña.

Por otra parte, la retención del derecho de propiedad sobre los fondos permite el afiliado que fallece dejar como herencia el saldo acumulado en su cuenta individual. Esto es importante si se considera que en la mayoría de los casos este saldo representará el mayor esfuerzo de ahorro de los trabajadores.

### **3.- RENTA TEMPORAL CON RENTA VITALICIA DIFERIDA**

Esta modalidad es una buena alternativa a la renta vitalicia, puesto que permite al afiliado asumir el riesgo financiero y retener la propiedad sobre sus fondos previsionales durante un periodo escogido por él, traspasando el riesgo de sobrevida y también el riesgo financiero a una compañía de seguros por el tiempo restante.

La forma en que esta modalidad opera es la siguiente: El afiliado que no ha contratado una renta vitalicia inmediata puede convenir con una compañía de seguros el pago de una pensión vitalicia reajutable, a contar de una fecha futura, cediendo una parte de su capital acumulado. A partir de esa fecha, que es libremente pactada entre el afiliado y la compañía, ésta última asume el riesgo financiero y de sobrevida.

La otra parte del capital acumulado es mantenida en el Fondo de Pensiones con el fin de efectuar retiros mensuales reajustables que corresponden al flujo que agote el capital al momento de hacerse efectiva la renta vitalicia diferida. Para efectuar el cálculo del

---

retiro, se considera un retorno esperado de las inversiones (estimado por la autoridad en base a normativas legales que consideran la rentabilidad obtenida por el respectivo Fondo de Pensiones en la pasado y la tasa de descuento implícita en las rentas vitalicias). Anualmente se recalcula el retiro mensual, considerando las diferencias que se hayan producido entre la rentabilidad proyectada y la efectivamente obtenida por el Fondo.

Si el pensionado y sus beneficiarios fallecen antes de la fecha convenida para la renta vitalicia diferida, el saldo de la cuenta individual pasa a constituir herencia.

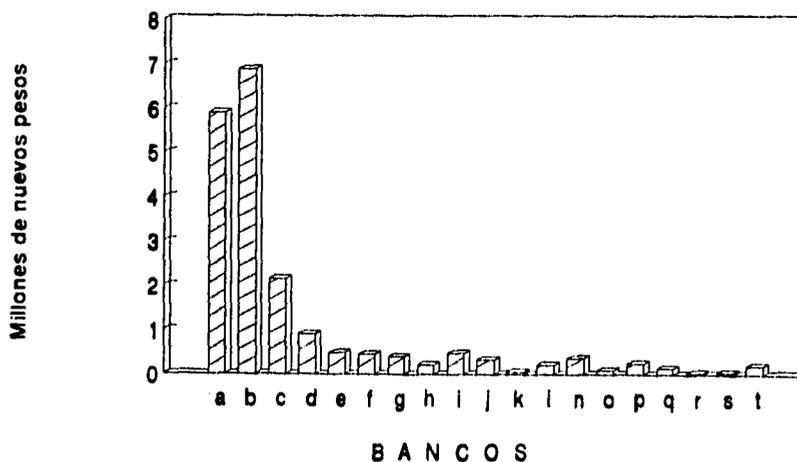
Así como el afiliado decide el período de duración de la renta temporal, también puede decidir la relación que debe existir entre el monto de la renta vitalicia diferida y la renta temporal. En todo caso, estas decisiones están sujetas a la restricción legal de que la renta vitalicia diferida debe estar en una relación de 0.5 a 1 respetando a la renta temporal inicial. Cabe señalar que el afiliado que optó por esta modalidad, también tiene la libertad de adelantar la renta vitalicia diferida que ha pactado con la compañía de seguros, pagando una sobreprima y/o disminuyendo el nivel de la pensión vitalicia.

## ANEXO No. 11

Se ha captado con los 26 bancos comerciales que operan en nuestro territorio, la cantidad de 19 mil 653.2 millones de nuevos pesos. Esta cifra es acumulada desde marzo de 1992 a junio de 1994.

BANCOS CAPTACION			BANCOS CAPTACION		
a	BANAMEX	5,885.60	k	CENTRO	43.10
b	BANCOMER	6,870.00	l	PROMEX	205.20
c	SERFIN	2,140.30	m	M.DEL NORTE	269.50
d	COMERMEX	895.30	n	CONFA	354.60
e	BITAL	478.90	o	BANORO	80.50
f	MEXICANO	444.70	p	BANPAIS	233.60
g	ATLANTICO	390.00	q	BANCRECER	129.10
h	UNION	205.20	r	DE ORIENTE	19.60
i	M.PROBURSA	465.60	s	OBRERO	37.00
j	CREMI	321.90	t	CITIBANK	183.30

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO  
CAPTACION DE RECURSOS



Fuente: Revistas y Artículos Editados

**BIBLIOGRAFIA**

- 1) Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, A.C.,  
"PROYECTO DEL SISTEMA DE RETIRO",  
Trabajo realizado por la Dirección de Estudios y Proyectos de  
Socimer International Bank, con la colaboración de AFP Hábitat e  
Isapre Vida Tres, por encargo de la AMIS, A.C.  
D.F., México, 1990.
  
- 2) Arce Gustavo,  
"DE LOS SEGUROS SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL",  
Edit. Porrúa  
1a. Edición,  
D.F., México, 1972.
  
- 3) CAIE (Centro de Análisis e Investigación Económica),  
"CRECIMIENTO, AHORRO Y FONDOS DE PENSIONES",  
Ponencia para la Convención del Mercado de Valores por: Beristain  
Javier, Gavito Javier, Sánchez Sergio, Trigueros Ignacio.
  
- 4) Carmelo Mesa-Lago,  
"MODELOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN AMERICA LATINA: ESTUDIO  
COMPARATIVO",  
Edit. SIAP, 1977  
Buenos Aires, Argentina.
  
- 5) Baeza Sergio, Manubens Rodrigo,  
"SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES EN CHILE",  
Centros de Estudios Políticos,  
Santiago, Chile,  
Noviembre 1988.

- 
- 6) Bustamente Julio,  
"FUNCIONAMIENTO DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE",  
ICARE,  
Santiago, Chile, 1988.
  
  - 7) Cheyre Hernan,  
"LA PREVISION EN CHILE AYER Y HOY",  
Centros de Estudios Políticos,  
Santiago, Chile,  
Julio 1988.
  
  - 8) Piñera José,  
"LA REVOLUCION LABORAL EN CHILE",  
Edit. Zig Zag,  
4a. Edición,  
Chile, 1991.
  
  - 9) Piñera José,  
"EL CASCABEL AL GATO. LA BATALLA POR LA REFORMA PREVISIONAL",  
Edit. Zig Zag,  
3a. Edición,  
Chile, 1991.
  
  - 10) Gómez Alberto,  
"LAS CUENTAS ESPECIALES DE RETIRO VOLUNTARIO INDIVIDUAL",  
Tesis, ITAM,  
D.F., México, 1990.
  
  - 11) Weling Lee,  
"OLD-AGE DEPENDENCY IN THE UNITED STATES",  
Edit. Macmillian,  
New York, 1912.

- 
- 12) Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros,  
"PROPUESTA DE REFORMA AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO",  
D.F., México,  
Abril, 1993.
  
  - 13) Expansión,  
"EL SAR ES EL SISTEMA QUE DEBEMOS TENER",  
Entrevista al Dir. Gral. adjunto del Banco de México,  
Vol. XXIV, No. 594,  
México, 1992.
  
  - 14) El Inversionista,  
"EL SAR, UNA REFORMA BENEFICA PARA EL TRABAJADOR",  
Entrevista al Dir. Gral. adjunto del Banco de México,  
Año 6, No. 64,  
México, 1992.
  
  - 15) Ramírez Francisco,  
"LEY DEL SEGURO SOCIAL, COMENTADA",  
Edit. PAC,  
8o. Edición,  
D.F., México,  
Marzo, 1994.
  
  - 16) Trueba Alberto, Trueba Jorge,  
"LEY FEDERAL DEL TRABAJO",  
Edit. Porrúa,  
8o. Edición,  
D.F., México,  
Septiembre, 1993.