

5
2EJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

"LOS SEGUROS INDIVIDUALES DE RETIRO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
A C T U A R I O
P R E S E N T A :
JAVIER ANDALUZ VERA



MEXICO, D. F.



1995

FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE CIENCIAS
SECCION ESCOLAR

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

LOS SEGUROS INDIVIDUALES DE RETIRO

Autor: Javier Andaluz Vera



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) JAVIER ANDALUZ VERA

con número de cuenta 8552472-5 con el Título: LOS SEGUROS INDIVIDUALES DE RETIRO

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>[Firma]</i>
ACT.	HECTOR	DE LA ROSA ELIZALDE	<i>[Firma]</i>
M. en I. Suplente	AMALIA	MALDONADO ROSAS	<i>Amalia de R</i>
ACT. Suplente	MARIA SUSANA	BARRERA OCAMPO	<i>[Firma]</i>

Aprender
es descubrir
lo que ya sabes.
actuar es demostrar que
lo sabes.

Enseñar es recordarles a los demás
que saben tanto como tú.
Sois todos aprendices,
ejecutores y maestros

Richard Bach
(ILUSIONES)

A MIS PADRES:

**GRACIAS POR LOS REGAÑOS Y CARICIAS,
POR LOS CONSEJOS Y LA CONFIANZA,
POR LOS MOMENTOS QUE VIVIMOS
Y SOBRE TODO POR EL AMOR
QUE DEPOSITARON EN MI.**

ESTE LOGRO ES SUYO Y DE NADIE MAS.....

Agradecimientos

A Lolita y Javier quiero agradecerles el tiempo y el amor que me brindaron para realizar este sueño. Agradezco también a Maricruz y Cía. por el apoyo y la complicidad que me brindaron. A mis padres nuevamente les agradezco, ya sin cuya vital aportación no hubiera sido posible ni esta ni ninguna otra obra.

Quiero agradecer también la valiosa colaboración de todos y cada uno de mis sinodales, de los comentarios de la Act. Aurora Valdes, de la alegría y del humor de Hector, del apoyo de Amalia, de la confianza de Susana y sobretodo de los atinados comentarios del Act. Victor Manuel Solis mi director de tesis, que sirvieron para darle forma a esta investigación.

A Virginia Abrín por las prisas y carreras, por los trámites y la orientación por toda la confianza que depositaste en nosotros. A Edgar Gil Hdz por todo el apoyo.

Gracias a Grupo Nacional Provincial por las facilidades que nos brindaron, a Rolf y compañía, a Chucho, a los chicos de Actuaría y pensiones y en general a todos los que participaron en esta obra y a quienes de alguna u otra manera me ayudaron a concluir la carrera.

INDICE

ANTECEDENTES

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES ACERCA DE LAS PENSIONES

Concepto	4
Importancia de las pensiones	5
Sistemas de Pensiones en México	7
Seguridad Social	7
I.M.S.S	12
S.A.R	18
Sistemas Empresariales	28
Planes Individuales	35

CAPITULO II MARCO LEGAL

1) Antecedentes	40
2) Legislación de los Seguros Individuales de Retiro	42
Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.)	42
Art. 165	42
Art. 133	45
Art. 7 fracción C	45
3) Reglamento de la L.I.S.R.	46
Numeral 143	46
Numeral 186	49
4) Interpretación	52
5) Limitaciones	54

CAPITULO III FACTIBILIDAD DEL NEGOCIO

1) Cuantificación del Mercado	58
2) Planes en el Mercado	64
3) Promoción Actual	67
4) Canales de Distribución	68
5) Experiencia en otros países	70
Estados Unidos	70
España	80

CONCLUSIONES	86
--------------	----

BIBLIOGRAFIA	93
--------------	----

INTRODUCCION

La economía mexicana durante la década de los años 70's presenta un importante crecimiento económico pero sin desarrollo, es decir mayor riqueza pero sin distribución de ingresos, lo cual provoco que la economía mexicana entrará en una fuerte crisis que finalizo en la década de los 80's. La crisis ocasiono que el poder adquisitivo del peso se deteriorara en forma paulatina y que se incrementará la dependencia económica del país. En esta época el gasto público fue enorme y se financiaba mediante el endeudamiento tanto externo como interno provocando que el gobierno aumentara el circulante, desembocando ambos factores en una alta tasa de inflación.

En el sexenio anterior, la administración de Miguel de la Madrid Hurtado y actualmente la de Carlos Salinas de Gortari, han logrado que la deuda externa se haya renegociado primeramente y reducido posteriormente. Sin embargo para que la renegociación fuera posible, el Fondo Monetario Internacional impuso como condición que nuestro país control de la inflación e incrementara el ahorro interno con el objeto de lograr un crecimiento real en la economía.

El control de la inflación debía lograrse mediante la reducción del Gasto Público, y para ello la administración pública tendría que vender de una serie de empresas paraestatales que no ocasionaban otra cosa que erogaciones y se tomó la decisión de privatizar a la Banca.

Aunado a lo anterior el gobierno enfrentaba una difícil situación con el INFONAVIT debido a la mala administración del mismo, y por otro lado la estructura poblacional estaba en una fase de transición, avanzando de un esquema de población joven hacia el de una población madura, lo cual en un futuro no lejano llevaría a la insuficiencia de las aportaciones hechas a los Institutos de Seguridad Social, lo que repercutiría negativamente en el pago de pensiones.

La necesidad de generar ahorro interno a mediano y largo plazo al igual que las apremiantes necesidades de los programas de pensiones en la seguridad social provocaron la creación del SAR y la implementación de incentivos fiscales para personas físicas y morales, con el objeto de fomentar el ahorro a largo plazo.

En el presente trabajo se hace un análisis minucioso acerca del potencial de crecimiento que tienen los planes individuales de retiro en nuestro país.

Se realiza un análisis de la estructura de la población con el objeto de determinar el mercado potencial de este tipo de programas.

Posteriormente se describirán los productos que existen en la actualidad así como la campaña de promoción que los respalda.

A continuación se estudiará la situación que prevalece en otros países, dando a conocer las ventajas y desventajas de sus respectivos sistemas. También se buscará dentro de lo posible describir la forma en que promueven dichos productos.

La idea del presente trabajo es la de conocer los sistemas de pensiones que existen en los E.U.A. y España, buscando determinar las condiciones en que funcionan sin meternos en los beneficios que otorgan, es decir buscando los factores claves que han provocado su desarrollo.

Finalizaremos el presente trabajo proponiendo un esquema bajo el que se deben promover los seguros individuales de retiro.

ASPECTOS GENERALES ACERCA DE LAS PENSIONES

1. CONCEPTO DE JUBILACION O RETIRO.

La vida de cualquier individuo, desde el punto de vista productivo, contempla tres grandes etapas: La primera esta comprendida desde el momento que nace y hasta que el individuo se incorpora al trabajo, etapa en la cual es completamente improductivo. La siguiente se puede considerar como la de "los años productivos", económicamente hablando y, la última se contempla desde el momento en que se jubila y hasta su muerte.

El fin de la etapa productiva en la vida de un trabajador, es el momento en el cual su capacidad y rendimiento en el desarrollo de sus labores decrecen de manera considerable. Si no se planifica de manera adecuada, puede derivar en un grave problema, debido a que al igual que la capacidad los ingresos disminuyen e inclusive pueden hasta nulificarse, convirtiéndose esta persona en una carga económica para la familia del trabajador o en un caso extremo para la sociedad misma.

Una alternativa de solución a este problema lo representan los sistemas de pensiones por sobrevivencia y vejez, que no son otra cosa que, programas que tienen por objeto reemplazar la remuneración que se deja de percibir, en forma permanente, por la pérdida de capacidad de trabajo.

En la actualidad, los planes de jubilación en México adquieren cada día mayor relevancia, debido a que la pirámide de población de nuestro país avanza de una estructura joven hacia una población madura, todo ello como resultado de los múltiples programas de planificación familiar que se han implementado (Ver el Anexo 1). Por ello es importante reconocer que gracias a la publicidad que el gobierno le ha dado al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), un número mayor de gente toma conciencia de los graves problemas económicos que se afrontan durante la vejez y algunos de ellos comienzan a prevenirlos.

La alternativa que se tiene es, sin lugar a dudas, el procurarse los ingresos necesarios uno mismo, es decir, ahorrando individualmente a lo largo de la etapa productiva.

2. LA IMPORTANCIA DE LAS PENSIONES.

La inmensa mayoría de individuos que llegan a la edad de jubilación no tienen ingresos para cubrir las más elementales necesidades para vivir, es ahí donde los planes de retiro se hacen esenciales para solucionar este tipo de situaciones.

En nuestro país, existen en 1993 alrededor de dos millones de jubilados, los cuales actualmente reciben ingresos mensuales aproximados al salario mínimo y en el caso de las viudas de jubilados, una cantidad mucho menor.

En 1992 por decreto presidencial se incremento la pensión mínima hasta alcanzar el 80% de salario mínimo y posteriormente la Comisión de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados

autorizaron el 8 de Junio de 1992 un proyecto del IMSS de aumentar las pensiones de jubilados en un 10% en dos etapas: la primera en un 5% a partir del 5 de Junio del mismo año y la segunda en un porcentaje similar al inicio de 1993.

Los sistemas de pensiones en México son deficientes porque en principio, no cubren al cien por ciento de la población económicamente activa y por otro lado, proporcionan pensiones por jubilación mínimas que al paso del tiempo se pulverizan. Por todo lo anterior la jubilación de un trabajador representa un gran reto que tiene ante sí no solo la administración pública sino la sociedad misma para resolver con eficiencia este problema.

De acuerdo a los censos económicos, existen 10 personas económicamente activas por cada jubilado, pero de acuerdo al crecimiento de nuestro país, se estima que para el año 2030 habrán 4 activos por cada jubilado.

Lo cual representa un grave problema para nuestras Instituciones de Seguridad Social, ya que utilizan sistemas de reparto y no de capitalización individual. En el sistema de reparto las aportaciones de los activos sirven para pagar las pensiones de los trabajadores jubilados y en el Sistema de Capitalización Individual cada trabajador aporta para su propia jubilación.

La relevancia de esta situación queda demostrada, con los esfuerzos que la actual administración pública al implementar programas como el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el cual es un mecanismo para complementar las pensiones otorgadas por las distintas instituciones de seguridad social.

De la misma manera la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), conciente de la insuficiencia de las pensiones actuales, ha instrumentado una serie de Incentivos fiscales a las personas físicas con el objeto de promover el ahorro individual que tenga como finalidad garantizar una jubilación digna. Dichos Incentivos aparecen contemplados en el Artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y con el numeral 186 de la misma.

3. LOS SISTEMAS DE PENSIONES

De acuerdo al carácter de quien provee la pensión, se puede clasificar a los sistemas de pensiones para retiro o jubilación, de la siguiente manera:

- a).- Seguridad Social
- b).- Pensiones Empresariales
- c).- Planes Individuales de Retiro

Explicaremos de una manera general los sistemas anteriores, con el objeto de dar un diagnóstico de la situación de las pensiones otorgadas actualmente.

4. LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social podría verse como una serie de programas establecidos por disposiciones gubernamentales que tienen por objeto mantener el mismo nivel de vida tanto para los trabajadores como para los dependientes del mismo, ante un conjunto de riesgos que pueden afectar sus ingresos. Dichas contingencias son: Problemas de Salud, Mortalidad, Maternidad, Orfandad, Viudez, Invalidez,

Cesantía en edad avanzada y Jubilación que pueden llegar a deteriorar el nivel de vida de un miembro o la familia de una sociedad.

El desarrollo histórico de la seguridad social en nuestro país tienen su origen en la inquietud del gobierno en proteger a los trabajadores y a sus familias de los accidentes de trabajo. De lo anterior surge " La Ley de accidentes de trabajo del Estado de México", que fue publicada en 1904.

En el año de 1913 la Cámara de Diputados aprueba " El Proyecto de Ley para remediar el daño procedente de los Riesgos Profesionales".

Posteriormente se promulga el Artículo 123 de nuestra Constitución, mediante el cual se protegía a obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos contra riesgos de trabajo. En el mismo se Artículo, se facultaba a cada entidad federativa a legislar sobre sus problemas agrarios y obreros, entre ellos a la seguridad social. Lo anterior ocasiono que la seguridad social fuera impartida de manera distinta en cada estado.

En el año de 1925, la Cámara de Diputados aprueba la Ley de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este mismo año se extendió la cobertura a los funcionarios del gobierno federal.

Posteriormente al Ejército y las Fuerzas Armadas (1926) y finalmente a los maestros públicos y federales (1928). Este último año fue muy importante, ya que empezó a gestarse la creación del seguro social, a partir de " El Proyecto de Capítulo del Seguro Social " realizado por un comité de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

Hacia 1929 se reformo el artículo 123, quitándole la facultad a los estados de legislar la seguridad social y dejándolo en manos del Congreso Federal.

Cabe hacer la aclaración que en esta época la seguridad social cubría a obreros, empleados domésticos, de pequeñas Industrias, trabajadores a domicilio, de la construcción en general, talleres, almacenes y Depósitos contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Posteriormente se añadieron programas que cubrían las pensiones, financiados ya con aportaciones tanto de trabajadores como de las empresas.

Posteriormente se extendió la cobertura a los trabajadores del petróleo (1935), del Ferrocarril (1936) y de la electricidad (1941).

En 1938, el presidente Lázaro Cárdenas presenta el Proyecto del Seguro Social en México ante la Cámara de Diputados.

Hacia 1943, se dicta en la ley los programas de pensiones de invalidez, vejez y muerte, así como los de salud y riesgos de trabajo financiados con aportaciones tripartitas (Trabajador, empresa y gobierno) y se crea una Institución para administrarlos a la cual se le denomina Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

En esta época solo se cubría a los trabajadores asalariados, entendiéndolos como trabajadores a domicilio con remuneración, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Hacia 1954 se incorporan al régimen los trabajadores agrícolas asalariados con los mismos derechos y prestaciones ya establecidos para los trabajadores urbanos. Esto incluye a ejidatarios, comuneros, colonos y a pequeños propietarios que posteriormente son incluidos en el régimen voluntario y no en el obligatorio.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), es creado en 1959 para organizar de manera autónoma los programas de los burócratas.

La obligación de otorgar los servicios de guarderías infantiles por parte del IMSS, fueron incorporados en la Ley Federal del Trabajo de 1962.

La cobertura del IMSS se extendió, cubriendo a los sectores rurales y en 1973 obligatoriamente se incluyeron a los trabajadores independientes, los pequeños empresarios y al servicio doméstico.

De la misma manera en este período se observa que los servicios se diversificaron, dándole mayor importancia a los servicios de salud y pasando las pensiones a un segundo término.

A forma de conclusión podemos decir, que el estado asume en un principio el papel de promotor de programas de seguridad social, pero a medida que pasaron los años degeneró en un sistema fragmentado que no tiene una relación muy clara entre las aportaciones y los beneficios otorgados así como condiciones para tener derecho a ellos.

LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

En nuestro país la seguridad social es establecida por disposiciones gubernamentales a través de Instituciones Públicas. Es impartida por 4 Instituciones: ISSSTE (Una Institución por estado, es decir 30), PSSS-PEMEX, ISSFAM, y el IMSS.

En teoría la seguridad social abarca a toda la población mexicana, debido a que el IMSS debería cubrir a todos los trabajadores de la Iniciativa Privada, las paraestatales y a los trabajadores Independientes. El ISSSTE a los burócratas y algunos grupos antes mencionados tienen sus propias Instituciones.

Dichas entidades cubren aproximadamente a 9.65 millones de trabajadores (IMSS 7.5 millones, ISSSTE 1.6 millones, PEMEX 250 mil y 300 mil de ISSFAM), así como alrededor de 29.9 millones de familiares directos (IMSS 23.1 millones, ISSSTE 5.1 millones, PEMEX 780 mil y 930 mil ISSFAM), lo cual equivale aproximadamente al 40% de la población total del país⁽¹⁾.

El 60% restante de la población no cubierta por la seguridad social, de acuerdo a estimaciones corresponde a trabajadores que laboran por su cuenta, trabajadores agrícolas además del sector Informal y los subempleados sin olvidarse de los desempleados.

(1) Participación del Act. Luis Sosa en el Seminario de Pensiones organizado por la Asociación Mexicana de Actuarios, A.C. y por el Instituto Mexicano Educativo de Seguros y Fianzas A.C. en Abril de 1991. Los datos corresponden al año de 1988.

De la población no cubierta se observa un grave problema, debido a que aproximadamente un 35% de los trabajadores urbanos independientes perciben de ingresos menos de dos Salarios Mínimos Generales al Mes o están desempleados.

Por otro lado, es importante mencionar que tanto los trabajadores independientes como el sector informal tienen la capacidad de incorporarse a los programas de seguridad social existentes, sin embargo no se afilian voluntariamente debido a que las aportaciones a dichos programas se ven como otro impuesto, amén del pésimo servicio que prestan las mismas instituciones.

5. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

A.- COBERTURA

El Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) cubre en teoría a todos los trabajadores del sector privado y de empresas paraestatales, así como a trabajadores independientes. En números reales podemos decir que cubre alrededor de 10.7 millones⁽²⁾ de trabajadores así como a sus dependientes económicos.

B.- PROGRAMAS EXISTENTES

El IMSS otorga protección a través de tres tipos de programas asistenciales:

⁽²⁾ Cifra obtenida del Informe financiero y Actuarial al 31/XII/90 emitido por el IMSS.

a).- Prestaciones en Dinero:

Son programas orientados a sustituir remuneraciones, esto es, cuando el trabajador por la acción de algún evento sufre la pérdida o menoscabo del salario que recibía normalmente. En estos programas se consideran las pensiones otorgadas por Muerte, Invalidez, Viudez, Orfandad, Cesantía en edad avanzada así como la Vejez.

b).- Prestaciones en Especie:

Programas diseñados para complementar el ingreso de los trabajadores, mediante bienes o servicios considerados como de primera necesidad, como son los servicios de salud, maternidad, Higiene, Alimentación, Adiestramiento, guarderías infantiles, Financiamiento para la vivienda, centros culturales y vacacionales así como convenios con casas comerciales.

c).- Servicios de Solidaridad Social:

Son programas de carácter asistencial para núcleos de población que constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana mediante los cuales tienen acceso a la asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

C.- FINANCIAMIENTO

Las aportaciones a la seguridad social son hechas de manera tripartita, esto es, participan el trabajador, la empresa y el estado, aunque este último con una parte significativa realmente.

Los porcentajes de aportación⁽³⁾ sobre el salario están en función del siguiente cuadro:

	E Y M	I V C M	TOTAL
CONCEPTO	%	%	%
PATRON	8.40	5.04	13.44
TRABAJADOR	3.00	1.80	4.80
SUBTOTAL	11.40	6.84	18.24
ESTADO	0.60	0.36	0.96
TOTAL	12.00	7.20	19.20

(E Y M) es la notación utilizada para denominar a los programas por Enfermedad y Maternidad

(I V C M) abarca los programas de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte

Por otro lado a la aportación de los patrones se le adiciona la cuota correspondiente a riesgos de trabajo, además del 1% correspondiente al seguro de guarderías para hijos de aseguradas como lo establecen los Art. 79 y 191 de la Ley del IMSS.

Por lo tanto el patrón aporta un 13.44% del salario por concepto de la seguridad social y que representa el 70% de lo aportado al IMSS, el trabajador otro 25% y el restante 5% el estado.

⁽³⁾ Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social de 1993

D. - PENSIONES

A continuación se presenta un cuadro con las pensiones por jubilación que otorga el I.M.S.S. de acuerdo a la tabla de Cuantías Básicas y de sus respectivos Incrementos anuales vigente para 1993.

Pensión como porcentaje del último salario Percibido⁽⁴⁾

Rango de Salario (S.M.G.M.)	Años de Cotización en el I.M.S.S.						
	10	15	20	25	30	35	40
1	*	80	80	80	80	80	80
2	*	49	51	54	56	59	60
3	*	31	36	41	45	50	55
4	*	26	32	38	43	49	54
5	*	23	30	36	42	48	54
6	*	20	27	34	40	47	53
7	*	19	26	33	40	46	53
8	*	18	25	32	39	46	53
9	*	17	24	31	38	46	53
10	*	16	23	31	38	45	53
15	*	16	23	31	38	45	53
20	*	13	19	25	32	38	44
25	*	11	15	20	25	30	35
30	*	9	13	17	21	25	29
35	*	8	11	15	18	22	25
40	*	7	10	13	16	19	22

⁽⁴⁾ La Ley del IMSS marca que para tener derecho a la pensión por jubilación debe haber trabajado al menos 500 semanas incorporado al IMSS.

En este calculo se toma como supuesto que el salario del trabajador se incrementa de la misma manera en que lo ha hecho el salario mínimo.

En caso de que el sueldo del trabajador sea mayor a 10 Salarios Mínimos el Instituto lo limita a 10 Salarios Mínimos.

De la misma manera la pensión otorgada por el I.M.S.S. nunca podrá ser inferior al 80% del salario mínimo, de acuerdo a los cambios publicados en 1993 y para 1994 el límite será del 90% de dicha cantidad.

E.- PROBLEMAS DEL SEGURO SOCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social presenta una serie de problemas entre los que se encuentran los siguientes:

a).- Baja Cobertura

Se cubre aproximadamente al 40% de la población económicamente activa, además de no cubrir a los trabajadores urbanos y rurales de bajos recursos que no están organizados.

b).- Desfinanciamiento Estructural

Debido a que se utiliza un sistema de reparto, la estructura poblacional impacta de manera importante en el financiamiento del I.M.S.S. al igual que la caída de la inflación.

Cabe aclarar que las pensiones otorgadas por el Instituto, se pulverizan por efecto de la inflación y que no tienen ningún tipo de Incremento.

c).- Transferencia de recursos entre programas

Existe un flujo de recursos que van de programas superavitarios a deficitarios, esto es, de programas de pensiones hacia los programas de salud, lo que arroja que el I.M.S.S. no tenga reservas para los programas de pensiones lo cual implica que no se obtiene ningún producto financiero.

El sistema prevee además, una ayuda asistencial a personas no cotizantes de escasos recursos, lo cual provoca gastos no contemplados en el financiamiento y se tiene que recurrir otra vez a la transferencia de fondos.

d).- Discriminatorio

Los programas de seguridad Social presentan una diferencia importante entre los beneficios otorgadas entre el I.M.S.S. y el I.S.S.S.T.E.

Debido a que el objetivo primordial de la seguridad social es la de ayudar solidariamente a las clases necesitadas, provoca que las personas de ingresos medios y altos se jubilen con pensiones realmente ridículas. La situación justa es que estas personas que deberían cotizar con su salario real y no limitarlo a 10 ó 25 salarios mínimos, para recibir una pensión adecuada a sus ingresos como trabajador activo.

6. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.) es un programa de capitalización Individual que tiene por finalidad proveer a los trabajadores de mayores ingresos a la jubilación.

El trabajador tendrá además, la oportunidad de contratar un seguro de vida con la opción de que lo proteja contra el riesgo de invalidez, con cargo a la subcuenta de retiro. Dichos seguros podrán otorgar préstamos o créditos con cargo a la reserva correspondiente. La cantidad a disponer para dicho fin la determinará el comité técnico del S.A.R.

Por Ley, el fondo constituido en la cuenta Individual de retiro, deberá ser entregado cuando el trabajador cumpla los 65 años de edad o cuando tenga derecho a recibir una pensión del I.M.S.S. o del fondo privado de pensiones establecido por su empresa. Dicha cantidad se entregará de pago único o bien depositándola en la entidad que el trabajador designe para la adquisición de una pensión vitalicia.

En caso de que termine la relación laboral con el patrón (Desempleo), el trabajador tiene los siguientes derechos:

- a).- La opción de realizar aportaciones a la subcuenta de retiro, con la condición de que dichas cantidades no sean menores a cinco días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

b).- Puede retirar hasta el 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro con la finalidad de afrontar este tipo de contingencias. Este derecho lo ejercerá siempre y cuando el saldo de la subcuenta de retiro no sea inferior a la cantidad que resulte de multiplicar por 18 el monto de la última cuota invertida y además de no haber efectuado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha que lo solicita de acuerdo al Artículo 183 Fracción-O de la Ley del I.M.S.S.

Quando el trabajador sufra algún tipo de Invalidez o Incapacidad podrá realizar lo siguiente:

a).- Si se trata de una Invalidez o Incapacidad permanente total o Incapacidad permanente parcial del 50% o más en los términos de la Ley, tendrá el derecho de solicitar el fondo acumulado en la subcuenta de retiro ya sea de pago único o bien depositado en la Institución que el trabajador designe para la adquisición de una renta vitalicia.

b).- En caso de ser Incapacidad temporal, tendrá derecho a solicitar hasta un 10% del saldo de la subcuenta en los mismos términos que en el caso de desempleo (Art. 183-O de la ley del I.M.S.S.).

A.- OBJETIVO

El Programa tiene en el tres grandes objetivos a cubrir: el primero es a nivel macroeconómico, busca incrementar el nivel de ahorro interno, para financiar el incremento de la inversión de manera que estimule la actividad

económica para que nuestra economía pase de la fase de estabilización a la fase 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.

El objetivo perseguido desde el punto de vista social es el de ayudar a resolver el cambio de la estructura poblacional que se va dando en nuestro país, yo que se encuentra en transición de una estructura poblacional joven hacia la de una población vieja y al utilizar un sistema de reparto las cotizaciones en un futuro no serán suficientes. Al mismo tiempo se mejorará las condiciones de vida de los futuros jubilados al disponer de mayores ingresos al momento de retirarse que los que disponen los jubilados de esta época.

El último objetivo es a nivel financiero, yo que se pretende fomentar sistemáticamente el hábito del ahorro entre la población de menores ingresos. Debido a que el ahorro de los trabajadores de escasos recursos es más bien modesto, normalmente no tienen acceso a instrumentos financieros que ofrecen la mejor mezcla de riesgo y rendimiento diseñados para inversionistas institucionales a los cuales tendrá acceso por medio del S.A.R.

B.- COBERTURA

El S.A.R. cubre tanto a trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social como a los trabajadores del Estado, al igual que a las personas que se incorporasen de forma voluntaria (Trabajadores Independientes) a dicho esquema de ahorro.

C.- FINANCIAMIENTO

Las aportaciones al sistema las realizan los patrones, ya que por Ley están obligados a cubrir una cuota bimestral del 2% del salario base de cotización, con un tope máximo de 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Voluntariamente el trabajador podrá apartar hasta el 2% de su salario base de cotización, con el incentivo de ser deducible de impuestos, con un límite de 10 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Tratándose de trabajadores cuyo patrón efectúe aportaciones a un fondo de ahorro, la deducción anterior sólo podrá llevarse a cabo cuando la misma sumada a la que realice el patrón no exceda el límite establecido para la deducción de las aportaciones a dichos fondos (13% del salario).

El pago de las cuotas será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

Los patrones depositaron en una cuenta global en favor de sus trabajadores, en la Institución de crédito de su elección, el 29 de Mayo de 1993 o en caso de tratarse de una empresa con menos de cien trabajadores el 1o. de Julio.

La aportación inicial será del 8% del salario base de cotización de los trabajadores al 1o. de mayo.

En caso de que se termine la relación laboral, el patrón está obligado a depositar en la Institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o bien la parte proporcional según corresponda, en la fecha en que deba efectuar el pago de las cuotas de dicho bimestre.

B.- FUNCIONAMIENTO

Este programa funciona con el establecimiento de una cuenta individual de ahorro, que a su vez contendrá dos subcuentas:

a).- Subcuenta de retiro

En donde se canalizarán las aportaciones tanto voluntarias como patronales para dicho efecto, y se destinan a la compra de instrumentos de inversión emitidos por el Gobierno Federal y depositados en el Banco de México.

El rendimiento anual acreditado será de dos puntos porcentuales arriba de la inflación medida con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

En una etapa posterior estos recursos podrán ser canalizados a sociedades de inversión operadas por instituciones de crédito, casas de bolsa, aseguradoras y sociedades operadoras. Cabe hacer el comentario que a la redacción de la presente aún no se publica la Ley de Sociedades de Inversión, por lo que las Instituciones bancarias son las únicas autorizadas a tener actividad.

b).- Subcuenta del INFONAVIT

La aportación bimestral del 5% del salario base de cotización que actualmente se le entregaba al INFONAVIT ahora se depositará en una cuenta constituida en Banco de México.

Los rendimientos que esta subcuenta se determinan en base al presupuesto anual de operación del instituto y serán enterados en forma mensual.

Lo anterior es resultado de la Reforma que se le hizo a la Ley de INFONAVIT, en la que se aclara que el Instituto dejará de operar como fondeador de recursos de proyectos de construcción de viviendas para tomar la función de fuente de financiamiento en la compra de las mismas, es decir ahora la asignación de vivienda ya no será de carácter discrecional sino más bien objetivo y dependerá de la capacidad de pago del acreditado así como del número de dependientes económicos, entre otros criterios.

E.- MECANICA

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 con una aportación del 8% sobre el salario base de cotización al 1° de Mayo, la cual será depositada en la Institución Bancaria elegida para este objeto por el patrón, a más tardar el 29 de Mayo de 1992 o bien para empresas con menos de 100 trabajadores hasta el 1° de Julio del mismo año.

Los recursos captados deberán ser invertidos en Créditos a cargo del Gobierno Federal a través de Banco de México.

El saldo de la cuenta global se ajustará cada mes de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), y los Créditos devengarán intereses a una tasa comprendida entre el 2 y el 6 % anual pagaderos mensualmente. El cálculo de dichos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos ajustado con el INPC y se dará a conocer por lo menos trimestralmente.

Las Instituciones de Crédito podrán cargar mensualmente a las subcuentas de retiro la comisión máxima por manejo de cuenta que determine para este efecto la SHCP.

La individualización de cuentas globales se deberá hacer a más tardar el 1º de Septiembre, debiendo abonar las cantidades correspondientes en las dos subcuentas en la proporción que corresponda.

Durante este período no se podrán efectuar retiros de las cuentas globales, excepto para la individualización de cuentas de los trabajadores.

Asimismo los trabajadores durante esta etapa no podrán realizar aportaciones adicionales a su cuenta.

SEGUNDA ETAPA

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

A partir del 1º de Septiembre las aportaciones se deberán hacer directamente a las cuentas individualizadas.

Los patrones tendrán que elaborar los comprobantes de las aportaciones realizadas a cada una de las cuentas de los trabajadores, mismos que deberán ser entregados junto con el sueldo de los meses correspondientes a Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de 1992 y las de Enero de 1993 respectivamente.

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 1º 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, Casas de Bolsa, Instituciones de Seguros o Sociedades Operadoras.

Una vez implementadas y registradas las Sociedades de Inversión, se podrá proceder a trasladar parte o la totalidad del saldo de las cuentas Individuales hacia dichas Sociedades. Existirá una libre competencia entre las sociedades, pero las Instituciones Bancarias o más bien Banco de México garantiza un rendimiento real de 2 puntos, cosa que cualquier otra sociedad de Inversión no puede hacer ya que solo darán los rendimientos obtenidos. Va ha ser una competencia entre Interés garantizado y experiencia o prestigio dentro del Sector Financiero.

Las Instituciones de Crédito estarán obligadas en entregar cuando menos un estado de cuenta al año al trabajador de su cuenta individual de retiro.

En caso de incumplimiento por parte del patrón, el trabajador debe notificar a la SHCP de las obligaciones incumplidas a cargo del patrón, también podrán hacerse llegar a través de los representantes sindicales las quejas tanto de trabajadores y/o beneficiarios o bien por la vía de la Comisión Nacional Bancaria.

F.- PENSION

A continuación se presenta un cuadro en donde se refleja la pensión otorgada por el SAR como porcentaje del salario del ahorrador al momento de jubilarse.

Pensión al retiro como porcentaje del último salario

Rango de Salarios (S.M.G.M.)	Años de Cotización en el S.A.R.							
	10	15	20	25	30	35	40	
1 a 25	3.90	5.94	8.05	10.25	12.53	14.91	17.40	
30	3.25	4.95	6.71	8.54	10.44	12.42	14.50	
35	2.78	4.24	5.75	7.32	8.95	10.65	12.43	
40	2.44	3.71	5.03	6.41	7.83	9.32	10.87	

Nota: La tasa de interés considerada para este cálculo es del 2% real y para la pensión se considera la tabla AT49 al 6% cabe aclarar que no se considera ningún incremento.

G.- CONCLUSION

La pensión que el Sistema de Ahorro para el Retiro daría al trabajador al jubilarse, será en realidad muy pequeña debido a que la aportación es reducida.

Como conclusión podremos decir que este sistema no es la solución concreta al problema de la jubilación, pero es un buen primer paso, pero lo ideal sería que este sistema capte además las aportaciones que se realizan a los sistemas de seguridad social para incrementar el monto de las pensiones otorgadas a los jubilados, esto es, que cada persona obtenga justamente lo que ahorra.

7. LOS PLANES DE PENSIONES EMPRESARIALES

Al paso del tiempo todos los trabajadores sufren el deterioro de su capacidad productiva, lo cual representa un problema muy grave tanto para la empresa donde labora como para el mismo trabajador.

En nuestro país, la edad avanzada no se considera como una causa justificada de despido y la Ley Federal del Trabajo lo marca y cuantifica la indemnización en esos casos de acuerdo a los siguientes artículos:

Artículo 50

Las indemnizaciones por despido injustificado consistirán en:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización será en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los siguientes en que se hubiese prestado servicios;
- II.- Si la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados;
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 162 Prima de Antigüedad

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Artículo 485 Salario mínimo para indemnización por riesgo

La cantidad que se tome como base para el pago de indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486 Salario máximo para indemnización por riesgo

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajador, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Por todo lo anterior, cuando un trabajador llega a una edad avanzada (De 55 a 65 años) a la empresa se le presentan tres posibilidades:

- a).- Mantener en nómina al empleado: Esto representa una carga para la nómina de la empresa debido a que el trabajador ya no es tan productivo y deberá de contratarse a una persona en forma adicional para que realice el trabajo, con lo cual se aumenta la nómina sin aumentar la productividad.
- b).- Desplido: Desde el punto de vista estrictamente económico esta es la opción que más le conviene a la empresa, ya que solamente paga la indemnización legal y la prima de antigüedad correspondiente. Esto aparentemente es bueno en gastos pero en la práctica es poco motivante para los trabajadores ya que no les agrada que al ser mayores simplemente se decida despedirlos por no tener la misma productividad, lo que provocará un aumento en la rotación de empleados con los gastos que implica la capacitación de gente nueva.
- c).- Jubilación al trabajador: Esta opción es la más viable desde el punto de vista ético para la empresa, ya que repercute directamente en la permanencia de los trabajadores hacia la empresa ya que se sienten retribuidos en el tiempo y trabajo que le dedicaron a la misma.

Las empresas para no recurrir en costos demasiado elevados optan por darles pensiones mensuales equivalentes a la indemnización legal que le hubiesen entregado si lo hubieran corrido.

LA EVOLUCION DE LOS PLANES DE PENSIONES EN NUESTRO PAIS

Los planes de pensiones en México tuvieron su primer antecedente en el año de 1959 en la deducibilidad de primas que pagase el contribuyente por primas de seguro sobre el retiro de sus empleados siempre y cuando la suma asegurada cubriera la indemnización legal.

Este incentivo fiscal era válido únicamente para las instituciones de crédito, de seguros y de fianzas lo que constituyo un privilegio para estas instituciones.

Desde ese momento y hasta 1964 solo dichas instituciones gozaron de la deducibilidad de los gastos por constitución o incremento de reservas para pensiones del personal.

Para 1965 se generalizo lo anterior a todas las empresas, siempre y cuando el beneficio otorgado fuera complementario a la pensión otorgada por el I.M.S.S.

Para el año siguiente SHCP publico las reglas que deberían cumplir los planes de pensiones, se conoció como el Criterio 29 en el que se contemplaba ya que debían estar autorizados dichos fondos por la misma Secretaría, y que además deberían ser refrendados anualmente mediante la presentación de resultados y adicionalmente permitía que las reservas se pudieran fidelcomitirse, asegurarse o una combinación de las mismas.

Durante el período comprendido de 1966 a 1969 se utilizaron planes mixtos, llamados fondos asegurados o divididos que garantizaban una tasa del 4,5% anual.

En el año de 1974 se establece que las reservas debían meterse a un fideicomiso irrevocable, con lo que desaparecieron los fondos asegurados. Asimismo se fijaron límites en cuanto al sueldo pensionable y para el monto de la pensión, al igual que se fijaron la edad y antigüedad mínimas para tener derecho a la jubilación. En este año se aceptó el pago único como forma de pago de la pensión.

En 1982 se autorizó a las aseguradoras y casas de bolsa para administrar los fondos de pensiones. Posteriormente se sustituyó el requisito de autorizar anualmente los incrementos de los fondos de retiro por el de dar aviso.

Los fondos de pensiones sólo podían ser constituidos mediante la celebración de un contrato de fideicomiso, en virtud de que este era el medio legal que permite separar los recursos del fondo de pensiones de los activos de las empresas patrocinadoras. Sin embargo a el 31 de Julio de 1986 se dictaron las reglas para que tanto las Casas de Bolsa como las Aseguradoras pudieran operar los planes de pensiones.

Las Casas de Bolsa pueden administrar fondos de pensiones mediante la celebración de un contrato de comisión mercantil y las Aseguradoras con un contrato de depósitos en administración o bien mediante un seguro.

Hacia 1991 se le permitió manejar dichos fondos a las sociedades mutualistas y se permitió que el 30% de la reserva se pudiera invertir en sociedades de renta variable.

Los cambios en la Ley del Impuesto sobre la Renta, fueron paralelos a la creación para las empresas de la indemnización legal en 1970 y a la prima de antigüedad, así como al aumento de la pensión otorgada por el I.M.S.S. al igual que a la aparición del aguinaldo de 30 días en la misma.

COBERTURA

De acuerdo a una encuesta recabada en 1988 y actualizada en 1990 existen 2,250 planes de pensiones de los cuales 1,400 tenían fondos en fideicomisos y en el resto de los planes las mismas empresas administran directamente sus fondos de pensiones.

La población amparada alcanzaba 2'308,000 personas de las cuales más de un millón de personas se encontraban en planes en libros. Las jubilaciones en curso de pago alcanzan la cifra de 228,560 personas y el monto de los fondos alcanza la cifra de 2.35 billones de pesos.

Cabe aclarar que en el año de 1988 los fondos tenían activos totales invertidos por 1.4 billones de pesos, lo cual representaba el 0.5 del Producto Interno Bruto (PIB) de aquel entonces.

CONCLUSION

Durante los cerca de 34 años de vida los planes de pensiones empresariales, se ha pasado de 13,000 personas amparadas a 2.3 millones. Aún así, esta cifra es realmente baja debido a que las personas amparadas representan el 10% de la población económicamente activa del país.

Por otro lado, los activos de dichos planes alcanzan el 0.5% del PIB y si lo comparamos contra el 25% que alcanzan en los Estados Unidos realmente nos da una idea clara de lo que nos falta por hacer.

El desarrollo de este mercado dependerá de la iniciativa y el esfuerzo de las empresas, instituciones financieras y de los consultores actuariales por aprovechar los incentivos tanto fiscales como los efectos en la rotación de la empresa, que brindan la implementación de dichos planes.

8. PLANES INDIVIDUALES DE RETIRO

La necesidad de los planes individuales de retiro en nuestro país nace, fundamentalmente de los trabajadores que laboran por su cuenta, ya que ellos al no estar incorporados de manera obligatoria a la seguridad social tienen que procurarse ingresos a la jubilación por sus propios medios.

Cabe hacer la aclaración que pueden incorporarse al IMSS de manera voluntaria, pero esta no es la solución para el problema de la jubilación, ya que solo tienen derecho a los beneficios de salud y no a las pensiones. De la misma manera se

pueden incorporar al SAR, pero de acuerdo a lo que se aporta en este sistema, el fondo constituido a la jubilación no será muy grande, por lo que en la mayoría de casos es insuficiente.

Por otro lado, a las personas asalariadas de altos ingresos, al jubilarse las Instituciones de Seguridad Social les proporcionan pensiones que son relativamente significativas si se comparan con los últimos salarios percibidos.

De lo anterior se deduce que los trabajadores independientes y los asalariados de altos ingresos, necesitan un complemento a su pensión de jubilación.

En nuestro país existen dos grandes formas de complementar la pensión de retiro y estas son:

- a).- Seguro para retiro: Contratar un plan de seguro individual que les proporcione un ingreso a la jubilación, por la vía de un seguro dotal mixto o bien la combinación de un dotal puro con un seguro individual o colectivo de vida.

- b).- Cuentas Individuales de Retiro: Amparada la deducibilidad de aportaciones bajo el Art. 165 de LISR, se pueden contratar cuentas nominativas de ahorro en donde todas las aportaciones se canalizan a un fondo de inversión el cual se entregará al momento de la jubilación o bien se entrega a los beneficiarios designados previamente al momento de que el titular de la cuenta fallezca. Cabe hacer la aclaración que estas cuentas pueden ser de dos tipos: Las llamadas Cuentas Especiales para el ahorro que en la actualidad tienen una legislación arcaica y que manejaron es su tiempo los Bancos; y las otras

manejadas por Aseguradoras denominadas como planes de retiro pero que en la practica funcionan como cuentas de inversión.

A manera de síntesis podemos decir que el mercado de las pensiones individuales esta dando sus primeros pasos, sin embargo posee un potencial importante de desarrollo.

9. LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES ANTE EL RETIRO

El mecanismo para que un trabajador cuente con ingresos a la jubilación puede verse desde dos puntos de vista:

Si se trata de un trabajador asalariado los ingresos se los proporcionará la seguridad social (IMSS, ISSSTE, ISSFAM, PSSS-PEMEX, ETC.) y otra parte la empresa donde laboraba (Indemnización legal más la prima de antigüedad ó bien un plan de pensiones implementado por la misma), y su problema será que al paso del tiempo su pensión se reducirá por efectos de la inflación, pero para suplir lo anterior tienen la opción de contratar un plan de retiro individual.

En el caso de un trabajador independiente, su perspectiva es complicada debido a que los ingresos al retirarse se los tendrá que proveer el mismo. El mecanismo a seguir es sin duda por medio del ahorro en un plan de pensiones individuales, porque en caso de afiliarse a la seguridad social (IMSS) solo podrá recibir los servicios de salud y no tiene derecho a los beneficios por pensiones; por otro lado se puede afiliarse voluntariamente al SAR pero de acuerdo a los límites de aportaciones y deducibilidad aunado a los bajos rendimientos que otorga es poco atractivo afiliarse.

En resumen, diremos que los sistemas de pensiones en nuestro país no han tenido el desarrollo adecuado debido a diversos factores, entre los que destacan los siguientes:

El primero de ellos es la falta de conciencia o cultura acerca de la importancia y utilidad que tiene para los trabajadores ahorrar para su jubilación, ocasionado lo anterior por el comportamiento de la inflación en los últimos años, cuando provocaba la pulverización del poder adquisitivo de los trabajadores lo que repercutía en que la principal preocupación de la población fuera cubrir sus necesidades básicas y olvidarse del ahorro.

Otro punto importante es la escasa o nula incentivación fiscal de parte de las autoridades para fomentar este tipo de planes lo cual repercute en un bajo desarrollo del sector, y el ahorro a largo plazo prácticamente no exista y el crecimiento de nuestra economía este supeditado a la captación de capital extranjero. Tomando como referencia las cifras del tamaño de los fondos de pensiones contra el PIB, tendremos que en 1988 representaban el 0.5% y contrasta contra aproximadamente el 25% del PIB que alcanzan estos fondos en los Estados Unidos de Norteamérica.

El parámetro anterior nos refleja claramente el potencial de crecimiento que el sector de las pensiones tiene a futuro.

MARCO LEGAL

Tradicionalmente se ha "ubicado" al Gobierno bajo el concepto de "estado benefactor", es decir como el responsable del bienestar social y económico de cada uno de sus habitantes. Al paso del tiempo, ha desaparecido dicha idea, asumiendo el gobierno más bien un papel de vigilancia y legislación que el de patrocinador, ello se desprende de la forma en que ha cambiado el financiamiento de las aportaciones hechas a la seguridad social.

Pese a lo anterior, el estado ha tomado una posición un poco ambigua, ya que por un lado ha dictado las leyes necesarias para permitir la actividad en el ramo de pensiones y por otro si se analizan dichas leyes no generan un régimen fiscal realmente favorables para los posibles ahorradores.

El gobierno no ha querido ver esta actividad como un instrumento importante para captar ahorro interno a mediano y largo plazo, por lo que no se ha preocupado de crear una cultura de previsión en los trabajadores. Actualmente lo ha hecho pero únicamente para los trabajadores asalariados con el Sistema de Ahorro para el Retiro, dejando de lado al sector informal y a los trabajadores independientes.

Para que una actividad se desarrolle de manera importante es necesario que cuente con la legislación adecuada para lograr dicho fin. A lo largo de este capítulo se hará un análisis de la reglamentación actual.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Dentro de la Ley del impuesto sobre la renta (L.I.S.R.), en sus inicios se considero a las pensiones recibidas por los trabajadores como ingresos no acumulables. El artículo 50 fracción II inciso "E", señalaba textualmente la intención de eximir totalmente de impuestos aquellos ingresos percibidos bajo los conceptos de jubilaciones y pensiones de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

Esta situación se mantuvo hasta el año de 1975, fecha en la que se estableció un tope máximo de exención de hasta 10 salarios mínimos y en exceso acumularlos. La exposición de motivos que las autoridades dieron fue que las aportaciones que tanto el Gobierno como las empresas privadas realizan por concepto de pensiones y jubilaciones son exentas de impuestos y por tal motivo se han presentado una serie de abusos por parte de funcionarios o empresarios del sector privado, que aparentan jubilarse con altas prestaciones que son deducibles al aportarlas las empresas y por otro no acumulable al ser recibidas como pensiones convirtiéndose en un mecanismo para evadir impuestos.

Por otro lado, se mantuvo la determinación de no acumular las pensiones a otros ingresos gravables.

En la actualidad se mantiene la exención de impuestos para casi todas las pensiones dentro del artículo 77 de la misma ley pero hasta el tope de 9 salarios mínimos.

Hasta 1984 la legislación daba incentivos fiscales a las aportaciones a planes de pensiones ya sea por medio de la seguridad social o bien en planes implantados

con estos fines por las empresas, sin embargo a las personas físicas no se les daba ningún incentivo fiscal para constituir un plan individual de retiro.

Desde su aparición en la Ley (1984), las pensiones fueron consideradas como ingresos no acumulables, en concordancia con otros seguros que dan el mismo tratamiento a cualquier indemnización o cualquier otra cantidad que el asegurado o sus beneficiarios reciba. Esta situación se mantuvo así hasta el 31 de Diciembre de 1990, pero a partir del 1º de Enero de 1991 al publicarse en el Diario Oficial se eliminó la no acumulación de ingresos de las pensiones, al desaparecer la palabra "NO" sin ofrecer, como es debido, explicación alguna.

A pesar de que el Artículo 165 de L.I.S.R. permitía la deducibilidad de las aportaciones a seguros individuales de retiro, las aseguradoras no podían tener actividad debido a que aún no aparecían las reglas que deberían de cumplir los seguros para ser considerados como planes de retiro.

El 31 de Marzo de 1991 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el reglamento que daba a conocer las normas que deberían de cumplir los seguros de retiro bajo el numeral 143. A partir de ese momento el sector asegurador podía explotar dicho ramo.

El 30 de Octubre del mismo año la regla 143 fue derogada sin explicación alguna por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, funcionarios de la misma en reuniones con la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS) argumentaron que fue un error administrativo y que se republicaría dicho numeral a la brevedad posible, modificando la redacción del mismo de manera que no hubiese ninguna duda acerca del tratamiento fiscal de estos planes.

La republicación de las reglas se llevo a cabo en el Diario Oficial el 24 de Diciembre del mismo año, bajo el mismo numeral.

Por otro lado, el 31 de Marzo de 1992 se reproduce la reglamentación en el Diario Oficial pero ahora bajo el numeral 186.

2. LEGISLACION DE LOS SEGUROS INDIVIDUALES DE RETIRO

El tratamiento fiscal de los seguros individuales de retiro, queda definido en los Artículos 165 y 133 así como en el Art 7 Fracción C de L.I.S.R. y los numeralas 143 y 186 del Reglamento de la misma ley.

A continuación se presenta transcripción de los Art. antes mencionados:

A).- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Art. 165 .- Cuentas Personales para el ahorro y primas de seguros para el retiro.

Los contribuyentes a que se refiere el Título IV de esta Ley, que efectúen depósitos en las cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro que al efecto autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante disposiciones de carácter general, o bien adquiera acciones de las sociedades de inversión que sean identificables en los términos que también señale la propia Secretaría mediante disposiciones de carácter general, podrán restar el importe de dichos depósitos, pagos o adquisiciones, de la cantidad a la

que se aplicaría la tarifa del artículo 141 de esta Ley de no haber efectuado las operaciones mencionadas, correspondiente al ejercicio en que éstos se efectuaron o al ejercicio inmediato anterior, cuando se efectúen antes de que se presente la declaración respectiva, de conformidad con las reglas que a continuación se señalan:

MONTO MAXIMO

I. El importe de los depósitos, pagos o adquisiciones a que se refiere este artículo no podrán exceder en el año calendario de que se trate, del equivalente a treinta millones de pesos, considerando todos los conceptos.

INVERSION EN ACCIONES DE SOCIEDADES DE INVERSION

Las acciones de las sociedades de inversión a que se refiere este artículo quedarán en custodia de la sociedad de inversión a la que correspondan, no pudiendo ser enajenadas a terceros, reembolsadas o recompradas por dicha sociedad, antes de haber transcurrido un plazo de cinco años contado a partir de la fecha de su adquisición, salvo en el caso de fallecimiento del titular de las acciones.

INGRESOS ACUMULABLES

II. Las cantidades que se depositen en las cuentas personales, se paguen por los contratos de seguros, o se inviertan en acciones de sociedades de inversión, a que se refiere este artículo, así como los intereses, reservas, sumas o cualquier cantidad que obtengan por concepto de dividendos,

enajenación de las acciones de sociedades de inversión, indemnizaciones o préstamos que deriven de esas cuentas, de los contratos respectivos o de las acciones de las sociedades de inversión, deberán considerarse, como ingresos acumulables del contribuyente en su declaración correspondiente al año de calendario en que sean recibidas o retiradas de su cuenta especial para el ahorro, del contrato de seguro de que se trate o de la sociedad de inversión de la que se hayan adquirido las acciones. En ningún caso la tasa aplicable a las cantidades acumulables en los términos de esta fracción será mayor que la tasa de impuesto que hubiere correspondido al contribuyente en el año en que se efectuó los depósitos, los pagos de la prima o la adquisición de las acciones, de no haberlos recibido.

FALLECIMIENTO DEL CONTRIBUYENTE

En los casos de fallecimiento del titular de la cuenta especial para el ahorro, del asegurado o del adquirente de las acciones, a que se refiere este artículo, el beneficiario designado o heredero estará obligado a acumular sus ingresos, los retiros que efectúe de la cuenta, contrato o sociedad de inversión, según sea el caso.

SOCIEDAD CONYUGAL

Las personas que hubieran contraído matrimonio bajo régimen de sociedad conyugal, podrán considerar la cuenta especial o la inversión en sociedades de inversión en acciones a que se refiere este artículo, como de ambos cónyuges en la proporción que les corresponda, o bien de uno solo de ellos, en cuyo caso los depósitos, inversiones y retiros se considerarán en su

totalidad de dichas personas. Esta opción se deberá ejercer para cada cuenta o inversión al momento de su apertura y no podrá variarse."

Art. 133 .- Ingresos que se gravan.

Se entiende que, entre otros, son Ingresos en los términos de este Capítulo los siguientes:

RETIRO DE DEPOSITOS PARA AHORRO E INTERESES

XII. Las cantidades acumulables en los términos de la fracción II del Artículo 165 de ésta Ley."

Art. 7.- Factores para Ajuste ó Actualización de Valores

Cuando esta Ley prevenga el ajuste o actualización de los valores de bienes u operaciones que por el transcurso del tiempo y con motivo de los cambios de precios en el país han variado, se aplicarán los siguientes factores:

CALCULO DE LA MODIFICACION EN UN PERIODO

I. Para calcular la modificación en el valor de los bienes y operaciones en un período se utilizará el factor de ajuste que corresponda conforme a lo siguiente:

b) Cuando el período sea mayor de un mes se utilizará el factor de ajuste que se obtendrá restando la unidad del cociente que resulte de dividir el

índice nacional de precios al consumidor del mes más reciente de dicho período, entre el citado índice correspondiente al mes más antiguo de dicho período.

c) ACTUALIZACION DE CANTIDADES ESTABLECIDAS EN LISR

Las cantidades en moneda nacional que se establezcan en esta Ley para señalar límites de ingresos y deducciones, así como las que contienen las tarifas, se actualizarán trimestralmente con el factor de actualización correspondiente al período comprendido desde el mes anterior a aquél en que se efectuó la última actualización hasta el mes inmediato anterior a aquél por el cual se calcula el ajuste. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará las operaciones aritméticas previstas en este artículo y publicará el factor de actualización en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el día 10 de los meses de enero, abril, julio y octubre.

B).- REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

NUMERAL 143

Para los efectos de lo dispuesto por el artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los contratos de seguros que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro de personas, cuyas primas sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, deberán ajustarse a lo dispuesto por la Ley del Contrato de Seguro y a lo establecido por la presente regla de conformidad con lo siguiente:

- I. Los contratos deberán contener el texto íntegro del artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sólo podrán ser celebrados con las Instituciones de seguros facultadas para practicar en seguros la operación de vida, en los términos de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, debiendo contar los mismos con el registro de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

En la denominación de estos contratos se deberá especificar que se trata de aquellos que tienen como base pagar un plan que se asemeje o pensiones bajo la modalidad de "jubilación" o "retiro", según sea el caso.

- II. Los planes de pensiones a que se refiere la presente regla, deberán ser individuales, cubrir el riesgo de sobrevivencia y estarán basados en anualidades diferidas, pudiendo además amparar los riesgos de invalidez o fallecimiento del asegurado.
- III. El plazo de duración de los planes estará comprendido entre la fecha de contratación y el inicio del beneficio de la pensión, sin que en ningún caso pueda ser menor a cinco años.
- IV. La edad de jubilación o retiro en ningún caso podrá ser inferior a cincuenta y cinco años. La edad de jubilación o retiro que se pacte en el contrato de seguro se considerará como límite para el financiamiento de los planes a que se refiere esta regla.

- V. El asegurado podrá ejercer su derecho a modificar el esquema de anualidades por el del pago en una sola exhibición o bien, a otro actuarialmente equivalente y que la institución de seguros opere en ese momento.

- VI. En caso de fallecimiento del asegurado antes de la edad de jubilación o retiro, se podrá incluir el beneficio de devolución de reservas.

- VII. Los planes de pensiones podrán comprender el beneficio de anticipación de anualidades en los casos de invalidez o fallecimiento del asegurado. Asimismo, podrán prever el pago de rentas por viudez u orfandad como consecuencia de la muerte del asegurado.

- VIII. En los planes de pensiones se podrá establecer el pago de dividendos, los que podrán aplicarse a cualquiera de las opciones que se señalen en la póliza respectiva.

- IX. A solicitud del asegurado, los planes de pensiones podrán cancelarse siempre y cuando las anualidades no se encuentren en curso de pago.

- X. En caso de rescate, pago de dividendos o indemnizaciones, se estará a lo dispuesto por el artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- XI. Los planes de pensiones no podrán otorgar préstamos con garantía de las reservas matemáticas y en administración.

NUMERAL 186

Para las efectos de la dispuesto por el artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los contratos de seguros que tengan como base planes de pensiones relacionadas con la edad, jubilación a retiro de personas, cuyas primas sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, deberán ajustarse a lo dispuesto por la Ley del Contrato de Seguro y a lo establecido por la presente regla de conformidad con lo siguiente:

- I. Los contratos deberán contener el texto íntegro del artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sólo podrán ser celebrados con las instituciones de seguros facultadas para practicar en seguros la operación de vida, en los términos de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, debiendo contar los mismos con el registro de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

En la denominación de estos contratos se deberá especificar que se trata de aquellas que tienen como base pagar un plan que se asemeje a pensiones bajo la modalidad de "jubilación" o "retiro", según sea el caso.

- II. Los planes de pensiones a que se refiere la presente regla, deberán ser individuales, cubrir el riesgo de sobrevivencia y estarán basadas en anualidades diferidas, pudiendo además amparar los riesgos de invalidez o fallecimiento del asegurado.

- III. El plazo de duración de los planes establecidos en el contrato de seguro estará comprendido entre la fecha de contratación y el inicio del beneficio de la pensión, sin que en ningún caso pueda ser menor a cinco años.

- IV. La edad de jubilación o retiro para los efectos de los contratos de seguros a que se refiere esta regla, en ningún caso podrá ser inferior a cincuenta y cinco años. La edad de jubilación o retiro que se establezca en el contrato de seguro se considerará como límite para el financiamiento de los planes a que se refiere esta regla.

- V. El asegurado podrá ejercer su derecho a modificar el esquema de anualidades por el del pago en una sola exhibición, o bien, a otro actuarialmente equivalente y que la institución de seguros opere en ese momento.

- VI. En caso de fallecimiento del asegurado antes de la edad de jubilación o retiro que se establezca en los términos del contrato de seguro, se podrá incluir el beneficio de devolución de reservas.

- VII. Los planes de pensiones que se establezcan en los contratos de seguro podrán comprender el beneficio de anticipación de anualidades en los casos de invalidez o fallecimiento del asegurado. Asimismo, podrán prever el pago de rentas por viudez u orfandad como consecuencia de la muerte del asegurado.

- VIII. En los planes de pensiones que se establezcan en el contrato de seguro se podrá establecer el pago de dividendos, los que podrán aplicarse a cualquiera de las opciones que se señalen en la póliza respectiva.
- IX. A solicitud del asegurado, los planes de pensiones contenidos en el contrato de seguro podrán cancelarse, siempre y cuando las anualidades no se encuentren en curso de pago.
- X. En caso de rescate, pago de dividendos o indemnizaciones, los mismos serán acumulables en los términos de lo dispuesto por el artículo 165 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- XI. Los planes de pensiones contenidos en el contrato de seguro, no podrán otorgar préstamos con garantía de las reservas matemáticas y en administración.

Las cantidades que los contratantes, asegurados o beneficiarios reciban por concepto de indemnizaciones, dividendos o préstamos que deriven de los contratos de seguros a que se refiere esta regla, no podrán considerarse como pago de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en los términos de la fracción III del artículo 77 de La Ley del Impuesto Sobre la renta.

3. INTERPRETACION DE LA LEY

Los incentivos fiscales a que se refiere la L.I.S.R. sobre los seguros Individuales de retiro aplican a Personas Físicas (También a las que, ante hacienda sean Personas Físicas pero con actividades empresariales) que residen en el país y que perciben Ingresos, ya que el Artículo 165 aparece en el TITULO IV el cual se denomina " PERSONAS FISICAS RESIDENTES EN MEXICO ".

Los pagos efectuados a estos planes de retiro por concepto de primas serán deducibles de impuestos, es decir recibirán el tratamiento fiscal de cualquier otro gasto exento de impuestos como lo son los Recibos de Honorarios Médicos, Donativos, Gastos Funerarios, etc.

El término de deducibilidad significa que se deben restar de los ingresos anuales del contribuyente, es decir disminuyen su base gravable para efectos de la declaración anual de impuestos.

La Ley prevee que las aportación a estos planes, pueden deducirse en el ejercicio fiscal en el que se efectuaron o bien en el ejercicio inmediato anterior en caso de que aún no se haya hecho la declaración de impuestos respectiva (5).

El Art. 165 no aclara en que tipo de declaración se pueden deducir, pero hace referencia al Art. 141, el cual marca los impuestos anuales a pagar en el ejercicio, de lo cual se concluye que solo podrá deducirse en la declaración anual.

(5) En la práctica se considerarán hasta las aportaciones efectuadas hasta el mes de Abril - Fecha máxima para efectuar la declaración de impuestos - sin embargo las personas que hagan sus declaraciones extemporáneas y que paguen sus recargos podrían incluir las primas pagadas hasta ese momento.

El importe máximo a deducir es de N\$ 30,000 por año calendario. Sin embargo el Art. 7 Fracción C marca que las cantidades que aparezcan en la Ley se actualizarán trimestralmente en función del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

El Numeral 186 marca que las características que deben cumplir los seguros para ser considerados de retiro:

- a) Los planes solo podrán ser operados por Aseguradoras facultadas en el ramo de Vida, y denominarse como planes de jubilación o retiro.
- b) Planes individuales basados en anualidades diferidas.
- c) El plazo no podrá ser menor a 5 años.
- d) La edad de jubilación menor es de 55 años.
- e) Los planes podrán opcionalmente cubrir los riesgos de Invalidez o fallecimiento. Se pueden prever el pago de rentas por orfandad o viudez como consecuencia de la muerte del asegurado o bien la devolución de reservas.
- f) El beneficio de jubilación se podrá recibir por medio de anualidades o bien de pago único, dándole la ley al asegurado la facultad de cambiarlo siempre y cuando no este en curso de pago.
- g) Pueden otorgar dividendos, aplicándose a cualquiera de las opciones que se señalen en la póliza.

h) Las pólizas no otorgarán préstamos sobre las reservas y se tiene la opción de rescatar la póliza siempre y cuando no se encuentre en curso de pago.

Cualquier beneficio que se perciba de la póliza (ya sean los beneficiarios o el asegurado) se tendrá que acumular a los ingresos.

4. LIMITACIONES EN LA LEY

La reglamentación de los seguros individuales de retiro, marca una excelente alternativa para que los trabajadores independientes y asalariados de altos ingresos, obtengan la remuneración adecuada para mantener el mismo nivel de vida que tuvieron durante su etapa activa.

Sin embargo debe tomarse en cuenta que dicha reglamentación presenta una serie de factores que deben ser estudiados a fondo por las autoridades (SHCP).

La primera situación que se presenta es que los numerales 143 y/o 186 fueron publicados en la miscelánea fiscal de 1992 y 1993 respectivamente, lo cual implica que tienen vigencia de un año a partir de su publicación, esto significa que cada año la SHCP debe publicarlos año tras año.

La situación es muy delicada sobre todo al tratarse de incentivos fiscales que involucran programas a mediano y largo plazo, por lo que Hacienda debe incorporar a la brevedad el numeral 186 (por ser el último en publicarse) al reglamento de la L.I.S.R. para evitar otras derogaciones o problemas relacionados con el retraso de publicación del mismo numeral. Este problema termina con la incorporación a la Ley ya que al hacerse esto, automáticamente no necesitará de más publicaciones.

El segunda factor se refiere al tratamiento fiscal de este tipo de planes, ya que la Ley incentiva a las personas físicas, al hacer deducibles las aportaciones realizadas, sin embargo cualquier beneficio que el asegurada o sus beneficiarios obtenga de estos será 100% acumulable a sus ingresos, lo cual implica que lo que finalmente se propone es el diferimiento de impuestos y no una deducción de impuestos lo cual es muy diferente. De lo anterior se deduce que no es realmente un incentivo para incrementar el ahorro interno.

Esta situación adquiere una notable relevancia, si se toma en cuenta que en nuestra economía actual el ahorro interno es prácticamente nulo, y no es ningún secreto que para que una economía presente un crecimiento sostenido es vital que exista dinero capaz de financiar proyectos a mediano y largo plazo.

Por otro lado, existe una marcada diferencia en la legislación hecha por las autoridades contra otros sistemas de pensiones existentes, ya que en todos ellos se deducen las aportaciones, pero a la hora de recibir el beneficio los jubilados que optaran por un plan individual amparado bajo el Art. 165 están en clara desventaja.

Observemos el siguiente cuadro:

Sistema	Aportaciones	Pensión Obtenida
IMSS	Deducibles	Exenta 100%
SAR	Deducibles	Exenta hasta 9 SM
Sist. Empresariales	Deducibles	Exenta hasta 9 SM
Art. 165	Deducibles	Acumulables 100%

Del cuadro anterior se puede observar como existe una clara distorsión en la Ley, ya que se está legislando a las pensiones con diferentes criterios en perjuicio de los trabajadores independientes para los cuales los planes bajo el Art. 165 representan la única opción realmente atractiva para constituir un programa de retiro.

Otro sector de trabajadores que es discriminado por la Ley, es el de los trabajadores asalariados de altos ingresos, para los cuales estos planes son el mecanismo para complementar sus pensiones de retiro.

La ley debe ser clara en este sentido y debe la SHCP de unificar criterios para tener una legislación transparente.

La Ley presenta otro punto cuestionable al considerar que cualquier indemnización por concepto de retiro, fallecimiento o invalidez que se le entregue al asegurado o a sus beneficiarios será 100% acumulable a sus ingresos y además la aseguradora estará obligada a realizarle una retención de impuestos del 35% ajustable con la declaración anual de impuestos.

Esta situación no es nada agradable ya que la SHCP estaría interesada en que los asegurados fallezcan, se invaliden o bien se jubilen ya que para ella representaría obtener el 35% ya sea de la indemnización o de la pensión, es decir tendría un interés perverso, lo cual atenta contra el espíritu de la Ley.

El mercado primario de los planes de retiro los representan los trabajadores independientes, los cuales tienen que realizar declaraciones de impuestos ya sea mensuales o trimestrales y la legislación les permite "deducir" las aportaciones

únicamente en la anual. Sería bueno que lo permitieran en las declaraciones trimestrales.

Para los trabajadores asalariados lo ideal sería que pudieran deducir las aportaciones de sus retenciones de impuestos que por Ley les hace su empresa en forma semanal o quincenalmente.

A manera de conclusión diremos que el ahorro a largo plazo es urgente en nuestro país y que los planes de retiro son un excelente mecanismo para incrementarlo y que estos requieren una legislación seria que otorgue la seguridad de que ahorrar en estos planes representa un beneficio real y palpable.

La actitud de la SHCP, nos dará la respuesta acerca del interés que realmente tiene la actual administración pública en solucionar el gravísimo problema de no contar con ahorro interno y terminar con la dependencia del capital extranjero para lograr el adecuado crecimiento de nuestra economía.

ANALISIS MERCADOLÓGICO

1. CUANTIFICACION DEL MERCADO

El mercado de los planes individuales de retiro es toda la población que realiza alguna actividad remunerada, es decir toda la población ocupada de nuestro país.

Pero para ser más exactos, de esta población se debe descartar a todas las personas con ingresos de un salario mínimo o menos, ya que en realidad carecen de capacidad de ahorro o bien la seguridad social les cubre perfectamente al momento de jubilarse.

El querer determinar el mercado potencial en números de una manera precisa no es posible, ya que carecemos de estadísticas adecuadas y sobre todo actualizadas.

Sin embargo, para dar a conocer el mercado del que hablamos de una manera aproximada, realizaremos una proyección demográfica de la población en base a la información obtenida de los censos de población de 1980 y 1990. Situaremos la proyección al 30 de junio de 1994.

Antes de realizar la proyección es importante mencionar que deberá tomarse en cuenta la mala calidad de la información de los censos de 1980 y 1990.

En el cuadro siguiente se agrupa a la población de acuerdo a los censos de 1980 y 1990 en grupos quinquenales empezando desde el grupo 0 - 4 y finalizando en el 85 y más.

Es necesario aclarar que de acuerdo a la información que nos ofrecen los censos de población, se tiene un grupo de población no especificada, la cual se distribuyo en la proporción que aporta el grupo quinquenal respecto de la población total. (Ver los cuadros que corresponden a los censos de 1980 y 1990)

Una vez que se distribuyo la población de no especificados, se procede a suavizar a la población por el método de los dieciseisavos.

Este método supone que los grupos quinquenales de 0-4 y 5-9 son los mejor captados, y por lo tanto a ellos no se les aplico ningún factor de corrección.

De igual manera a los grupos de 80-84 y 85 y más no se les aplica ningún factor de corrección porque se les considera demasiado pequeños.

Método de los 16avos.

$$G_U = 1/16 (- G_{U-2} + 4 G_{U-1} + 10 G_U + 4 G_{U+1} - G_{U+2})$$

donde:

G_U es el grupo quinquenal a suavizar.

$$U = \{ 10-14, 15-19, \dots, 75-79 \}$$

Censo de 1990

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Distribución de los no especificados	Población con no especificados	Población Suavizada (Mét. de 10 años)
0-4	5,160,002	5,035,176	10,195,178	62,147	10,257,325	10,257,325
5-9	5,338,285	5,223,949	10,562,234	64,383	10,626,617	10,626,617
10-14	5,230,658	5,158,434	10,389,092	63,328	10,452,420	10,486,857
15-19	4,759,892	4,904,511	9,664,403	58,910	9,723,313	9,592,512
20-24	3,738,128	4,091,035	7,829,163	47,723	7,876,886	7,972,715
25-29	3,050,595	3,353,917	6,404,512	39,039	6,443,551	6,455,910
30-34	2,578,736	2,808,883	5,387,619	32,841	5,420,460	5,438,184
35-39	2,210,565	2,368,551	4,579,116	27,912	4,607,028	4,524,685
40-44	1,705,013	1,792,757	3,497,770	21,321	3,519,091	3,609,380
45-49	1,452,573	1,519,287	2,971,860	18,115	2,989,975	2,943,537
50-54	1,161,875	1,231,916	2,393,791	14,592	2,408,383	2,407,977
55-59	918,864	975,620	1,894,484	11,548	1,906,032	1,937,348
60-64	769,917	841,400	1,611,317	9,822	1,621,139	1,584,908
65-69	567,641	616,010	1,183,651	7,215	1,190,866	1,201,314
70-74	394,031	432,996	827,027	5,041	832,068	839,780
75-79	277,835	313,001	590,836	3,602	594,438	582,696
80-84	179,820	222,012	401,832	2,449	404,281	404,281
85 y más	159,481	214,014	373,495	2,277	375,772	375,772
n. e.	240,058	252,207	492,265	- - -	- - -	- - -
Totales	39,893,969	41,355,676	81,249,645	492,265	81,249,645	81,241,798

Censo de 1980

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Distribución de los no especificados	Población con no especificados	Población Suavizada (Mét. de 10 años)
0-4	4,698,512	4,649,356	9,347,868	27,102	9,374,970	9,374,970
5-9	5,172,923	5,111,032	10,283,955	29,816	10,313,771	10,313,771
10-14	4,574,675	4,519,676	9,094,351	26,367	9,120,718	9,226,867
15-19	3,766,688	3,889,851	7,656,539	22,199	7,678,738	7,676,728
20-24	2,972,174	3,182,353	6,154,527	17,844	6,172,371	6,171,378
25-29	2,325,060	2,479,332	4,804,392	13,929	4,818,321	4,823,368
30-34	1,885,628	1,952,431	3,838,059	11,128	3,849,187	3,908,680
35-39	1,664,573	1,742,361	3,406,934	9,878	3,416,812	3,339,802
40-44	1,359,708	1,385,492	2,745,198	7,959	2,753,157	2,798,102
45-49	1,134,689	1,180,940	2,315,629	6,714	2,322,343	2,301,660
50-54	912,884	951,079	1,863,963	5,404	1,869,367	1,874,507
55-59	732,503	733,400	1,465,903	4,250	1,470,153	1,465,746
60-64	541,862	573,284	1,115,148	3,233	1,118,379	1,125,066
65-69	417,298	458,400	875,698	2,539	878,237	883,233
70-74	339,002	365,882	704,884	2,044	706,928	693,781
75-79	228,660	251,658	480,318	1,393	481,711	482,246
80-84	132,494	156,872	289,366	839	290,205	290,205
85 y más	87,222	123,632	210,854	611	211,465	211,465
n. e.	92,754	100,495	193,249	- - -	- - -	- - -
Totales	33,039,307	33,807,526	66,846,833	193,249	66,846,833	66,959,575

PROYECCIONES DEMOGRAFICAS

Edad	Población Suavizada 1980	Población Suavizada 1990	Tasa de Crec. Inter-censal (T.C.I.)	Proyección al 30-Jun-94	Proyección al 30-Jun-94	Proyección al 30-Jun-94	Proyección al 30-Jun-94	Proyección al 30-Jun-94
0-4	9,374,970	10,257,325	0.92%	10,668,622	10,533,480	10,444,118	10,355,337	10,223,252
5-9	10,313,771	10,626,617	0.31%	10,766,319	10,629,106	10,538,377	10,448,243	10,314,152
10-14	9,226,867	10,486,857	1.32%	11,090,296	10,950,355	10,857,815	10,765,876	10,629,088
15-19	7,676,728	9,592,512	2.30%	10,573,593	10,441,450	10,354,061	10,267,233	10,138,039
20-24	6,171,378	7,972,715	2.65%	8,917,028	8,805,964	8,732,513	8,659,533	8,550,939
25-29	4,823,368	6,455,910	3.02%	7,333,224	7,242,215	7,182,025	7,122,220	7,033,228
30-34	3,906,680	5,438,184	3.43%	6,284,038	6,206,360	6,154,985	6,103,937	6,027,974
35-39	3,339,802	4,524,685	3.15%	5,166,841	5,102,797	5,060,440	5,018,353	4,955,727
40-44	2,798,102	3,609,380	2.63%	4,034,226	3,983,971	3,950,735	3,917,712	3,868,575
45-49	2,301,660	2,943,537	2.54%	3,277,646	3,236,780	3,209,754	3,182,902	3,142,946
50-54	1,874,507	2,407,977	2.59%	2,686,529	2,653,048	2,630,906	2,608,906	2,576,171
55-59	1,465,746	1,937,348	2.89%	2,188,565	2,161,369	2,143,383	2,125,512	2,098,920
60-64	1,125,066	1,584,908	3.56%	1,840,997	1,818,268	1,803,235	1,788,297	1,766,069
65-69	883,233	1,201,314	3.19%	1,374,176	1,357,149	1,345,889	1,334,700	1,318,050
70-74	693,781	839,780	1.97%	912,890	901,444	893,875	886,355	875,165
75-79	482,246	582,696	1.95%	632,934	624,997	619,748	614,533	606,774
80-84	290,205	404,281	3.44%	467,319	461,543	457,723	453,927	448,278
85 y más	211,465	375,772	6.04%	483,123	477,297	473,443	469,613	463,913
Totales	66,959,575	81,241,798		88,698,366	87,587,593	86,853,025	86,123,189	85,037,260

Fecha del Censo 1980: 04-Jun-80
 Fecha del Censo 1990: 20-Mar-90
 Fecha de la Proyección: 30-Jun-94

Una vez que se suavizo la población, se calcula la tasa de crecimiento natural intercensal por grupo quinquenal entre los dos censos y se proyecta la población hasta el 30 de Junio de 1994 para determinar el mercado.

Donde la tasa de crecimiento natural intercensal es:

$$TCN = (P_U^{1990} / P_U^{1980}) (FC^{1990} - FC^{1980}) - 1$$

Donde:

FC¹⁹⁹⁰ = Población del grupo quinquenal en el censo de 1990

FC¹⁹⁸⁰ = Población del grupo quinquenal en el censo de 1980

Debido a que la tasa de crecimiento de la población tiende a disminuir sin tendencia definida, se proponen 5 escenarios con tasas quinquenales de crecimiento diferentes, el primero es el de las tasa de crecimiento por grupo quinquenal de acuerdo a los datos de los dos censos, los siguientes escenarios son con la misma tasa pero disminuida en 0.3%, 0.5% , 0.7% y 1% respectivamente. Los escenarios arrojan los siguientes resultados:

	Población Total	Población de 12 años y +	P.E.A.
Esc. 1	88'698,365	59'031,170	32'585,206
Esc. 2	85'098,291	56'647,623	31'269,488
Esc. 3	82'770,181	55'108,604	30'419,949
Esc. 4	80'509,157	53'608,504	29'591,894
Esc. 5	77'219,374	51'429,344	28'388,998

La Población Económicamente Activa (P.E.A.) es definida como aquellas personas mayores a 12 años y menores a 66 años que realizaron algún tipo de actividad (población ocupada) o que buscaron hacerlo en los dos meses previos. La PEA fue calculada como el 55.2% de la población de 12 años y más, de acuerdo al dato proporcionado por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (E.N.E.U.) correspondiente al mes de Septiembre de 1993 emitido por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Por otro lado, la Población Ocupada a esa fecha represento el 96.0% de la PEA y la población que tuvo como Ingresos menos de un salario mínimo fue el 8.9% , el 32.3 obtuvo entre 1 y 2 salarios mínimos, el 38.3% obtuvo entre 2 y 5 salarios mínimos, más de 5 salarios mínimos obtuvieron el 12.1% y el 8.4% o no tuvo ingresos o no contestaron la encuesta. Las cantidades anteriores están expresadas como porcentaje de la PEA.

El mercado real representa el 12.1% de la PEA, adicionalmente pueden considerarse a la gente que tiene ingresos entre 2 y 5 salarios mínimos con lo que se tendría un mercado estimado del 50.4% de la PEA

	Población Ocupada	Mercado Total	Mercado Primario
Esc. 1	31'281,798	15'766,026	3'785,097
Esc. 2	30'018,708	15'129,429	3'632,264
Esc. 3	29'203,151	14'718,388	3'533,581
Esc. 4	28'408,218	14'317,741	3'437,394
Esc. 5	27'253,438	13'735,732	3'297,666

2. PLANES EN EL MERCADO

A partir del 31 de Marzo de 1992, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), permitió que el sector asegurador tuviera actividades en el ramo de pensiones individuales.

Las instituciones de seguros tuvieron una pronta respuesta a esta oportunidad ofertando, 15 días después de la publicación del numeral 143 en el diario oficial, al mercado diversas opciones que le permitieran al trabajador tener un ingreso digno a la jubilación.

Esta gama de planes abarca desde los seguros tradicionales (Dotal Mixto) hasta planes flexibles (Vida Universal) pasando por cuentas de ahorro para el retiro y combinaciones sofisticadas que involucran seguros colectivos con seguros dotales puros.

Aparte de contemplar el beneficio por supervivencia, la mayoría de los planes puede otorgar un beneficio al sobrevenir el fallecimiento del asegurado y solo algunos el cubren el riesgo de invalidez como el Plan Paraíso o Meta XXI de Génesis o el Programa Optimo de Retiro (P.O.R.) de Grupo Nacional Provincial.

A continuación se presenta un cuadro en el que se describen las características y requisitos de cada uno de estos planes:

PLANES BASADOS EN EL ART. 165 DE L.I.S.R. EN EL MERCADO

GRUPO	TÍTULO DEL PLAN	SEGURO	MONEDA	PLAZO	FORMA DE PAGO	BENEFICIOS ADICIONALES	EDAD	RENOVACION	REQUISITOS
GRUPO NACIONAL PROVINCIAL	P.O.R.	VIDA UNIVERSAL	- NACIONAL - DOLARES	- EDAD ALCANZADA 55,60 Y 65 AÑOS O PLAZO MÍNIMO DE 5 AÑOS. - EDAD ALCANZADA O PLAZO MÍNIMO 20 AÑOS	- CON LA INFLACION	- B.I.T. - C.A.I.	- DE LOS 55 AÑOS EN ADELANTE	- 2% SOBRE APORTACION TOTAL - 60% (20,20,20%) SOBRE LA PRIMA DE SEGURO. - 0.10% SOBRE FONDO	LOS MISAMOS DE VIDA INDIVIDUAL
AMERICA	SEGURO DE RETIRO INDIVIDUAL	DOTAL	- NACIONAL - DOLARES	- 5,6,7,....,25 - EDAD ALCANZADA 60 Y 65 - 10,15,20 Y 25 - EDAD ALCANZADA 60 Y 65	- DINAMICOS CON INCREMENTOS - DINAMICOS	B.I.P.A. (Incap. Pago Adic.)	- 55,.,60,.,65 - 55,.,60,.,65	- 25 % - MONEDA NACIONAL Y DOLARES	NO MEDICA INGRESOS SI
INTERACCIONES	PRO-2000	DOTAL PURO Y COLECTIVO DE VIDA	- NACIONAL	- AÑOS 10 - A 50 AÑOS - PAGOS CONTINUOS HASTA LA EDAD DE RETIRO	- CRECIMIENTO 10% GEOMETRICO DE PRIMAS	- SAI (EXENCION DE PAGO PRIMAS POR INCAPACIDAD Y PERMANENTE) - RIA (RENDA TEMPORAL P INCAP. TOTAL Y PERMANE POR ACCIDENTE)	- 55,60,65 Y 70	- PRIMER AÑO 35% - RENOVACION DEL 2 AL 5 UN 2%	
GENESIS	PLAN PARAISO Y META 100	RENTAS DIFERIDAS	- UVAC - NACIONAL - DOLARES	- DE 5 A 35 AÑOS	- INFLACION - DOLARES	NINGUNO	- DE 55 A 70	- AGENTE 4 % (POR PAGO) - AGENTE 4 % (POR PAGO) - AGENTE 3.2 % (POR PAGO)	NO HAY
MONTERREY	PLAN SER PLAN PLENITUD	SEGURO REGULAR	- NACIONAL	- DE 5 A 50 AÑOS	- SALARIOS - MÍNIMOS	NINGUNO	- 55,60,65	- PRIMER AÑO 20% - RENOVACION 5%	NO MEDICA INGRESOS SI
TEPEYAC	PLAN CAPI	RENTAS DIFERIDAS	- NACIONAL			- GASTOS FUNERARIOS - EXENCION DE PAGO DE PR POR INCAPACIDAD			NO HAY
LA COMERCIAL	DOTAL DE RETIRO	SEGURO REGULAR	- NACIONAL - DOLARES	- EDAD ALCANZADA 60 Y 65		- INVALIDEZ - MUERTE ACCIDENTAL	60 Y 65 AÑOS		
AZTECA	JUBILACION AZ	SEGURO REGULAR AUTOFINANCIADO	- NACIONAL	- EDAD ALCANZADA 60 Y 65		- FALLECIMIENTO	55, 60 Y 65 AÑOS		
PROBURSA	PLAN DE PENSIONES POR JUBILACION	SEGURO REGULAR CON FONDO DE RESERVA	- NACIONAL - DOLARES	- EDAD ALCANZADA 55 EN ADELANTE		- FALLECIMIENTO - EXENCION DE PAGO DE PR POR INVALIDEZ - RENTA POR INVALIDEZ	55,60 O 55 EN ADELANTE	- POR JUBILACION M.N. (4% Y 2% EN AÑOS SUBSECUENTES) Y Y SEGURO (60,30 Y 15%) - DLLS (3.2% Y 1.6%) Y S.V. (46,24 12%)	VIDA INDIVIDUAL

Sin embargo para un mejor análisis se pueden estudiar de acuerdo a las necesidades que tiene el consumidor en dos categorías:

La primera se trata de gente con jubilación resuelta, se engloba en esta categoría a la gente que no tendrá necesidades al momento de retirarse ya que son dueños de empresas o funcionarios con altos ingresos y con saldos fiscales importantes en contra.

Las necesidades de este segmento son puramente fiscales, es decir quieren únicamente deducir gastos, por ello pueden optar por una cuenta de retiro o buscan un seguro de vida deducible.

El segundo segmento contempla a la gente que su jubilación es visualizada como un problema, es decir que tiene buenos ingresos o de nivel medio, pero que dependen de su trabajo para sobrevivir.

Para este tipo de personas el dejar de laborar para retirarse representa una eventualidad ya que no podrán mantener el mismo nivel de vida al dejar de tener ingresos. El caso más claro es el de los trabajadores que laboran por su cuenta (Independientes) ya que al no estar incorporados a la seguridad social al retirarse no obtienen ninguna pensión.

Este segmento es atacado en la actualidad con planes "integrales" de retiro (planes que proporcionan un ingreso a la jubilación pero que le cubren el riesgo de fallecimiento y opcionalmente cubren invalidez), a por cuentas de retiro que le otorgan una tasa competitiva a sus ahorros.

3. PROMOCION ACTUAL

Las aseguradoras se han enfocado a promocionar sus planes de retiro basados en campañas que consideran que el mayor atractivo de estos es la deducibilidad y no se resalta que la mayor virtud de estos planes es que generan una disciplina de ahorro, de la cual carecemos en nuestro país. En nuestro particular punto de vista, no se ha aprovechado con toda la conciencia que genero en la población la creación del SAR y todo el apoyo publicitario que se le dio tanto de parte de la Banca Nacional como de la Administración Pública.

El canal de comunicación del proveedor hacia el mercado utilizado son básicamente los periódicos financieros y económicos y ocasionalmente revistas especializadas de determinado tipo profesionistas.

Se hizo un intento por televisión pero el resultado fue un anuncio que proponía deducir de impuestos por la vía de un plan de retiro. El gasto fue enorme y los resultados malos ya que las ventas de esta aseguradora fueron magras, sin embargo el anuncio causo buen impacto institucional, es decir dar a conocer a la empresa.

Es interesante sin duda comentar que las aseguradoras solo promocionan a sus productos en la época en que se deben realizar las declaraciones de impuestos, que son básicamente los meses de marzo y abril, y pretenden que el futuro asegurado desembolse una cantidad muy fuerte en una sola exhibición en una época en la que no existe liquidez. De aquí se desprende la necesidad de que se invierta en este ramo, mediante una promoción planificada a lo largo del año en

la que se le brinde diversas opciones de pago, por ejemplo, por la vía de cargos automáticos en tarjeta de crédito o bien mediante la opción de hacer pagos fraccionados más pequeños. Esto implica que la promoción debe ser respaldada en una cobranza adecuada.

4. CANAL DE DISTRIBUCION

El canal de distribución utilizado actualmente es casi en su totalidad agentes de seguros, los cuales en su mayoría carecen de la capacitación necesaria para manejar los aspectos fiscales de estos productos.

Los agentes vislumbran la oportunidad de estos productos ante un mercado completamente virgen, realizan una buena labor ante los clientes pero la venta se cae cuando se trata de convencer también al contador del cliente. Es importante mencionar que las mismas aseguradoras los dirigen hacia el segmento de mercado con necesidades puramente fiscales.

El esquema de remuneración actual, de estos agentes, por vender productos de retiro es bajo, comparado con el que obtienen de vender seguros de vida. Esto sin duda un punto vital ya que en nuestro país los agentes son capacitados y motivados por Promotores o Gerentes de Zona los cuales al no sentirse remunerados canalizan a los agentes hacia otros ramos que consideran más productivos. Sin duda es necesario concientizar a los agentes de que se trata de un ramo noble ya que se maneja el ahorro a mediano y largo plazo con una conservación del negocio casi automática y recordemos que la conservación significa utilidad para una aseguradora.

Se han hecho intentos por medio del correo directo, es decir enviar publicidad por correo. Sin embargo este medio tiene una respuesta de entre el 1.5 y 2% (6) pero no se debe enviar un comunicado, sino que se trata de enviar 8 o 9 a lo largo del año con publicidad atractiva y fácil de entender, además en cada carta siempre se debe incluir una solicitud en la que el futuro cliente decida si lo toma o no. De acuerdo a la misma compañía se han obtenido mejores resultados cuando se les envía la solicitud con la autorización para que se realicen cargos automáticos a tarjetas de crédito. Por lo tanto existe un potencial enorme en los tarjetahabientes.

El correo directo es un excelente canal de distribución, pero la eficiencia aumentaría si además se le diera seguimiento a la misiva, por medio de un agente de seguros o bien un empleado de la misma aseguradora, es decir combinar la técnica de correo directo con el telemarketing con la finalidad de obtener una cita que le brinde la oportunidad al agente de seguros de realizar su trabajo.

La falta de conciencia de ahorro o previsión sin duda es un obstáculo muy grande para que el ramo se desarrolle a corto plazo, es necesario fomentarla lo que implica una fuerte inversión sin que brinde beneficios a corto plazo por lo que es necesario que se organice el sector asegurador para publicitarse a nivel A.M.I.S. (Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros) o bien a nivel sector financiero.

(6) Experiencia de Organización Mega, compañía líder de nuestro país en correo directo.

5. EXPERIENCIA DE OTROS PAISES

A fin de enriquecer este análisis, estudiaremos la forma en que en los Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y España funcionan los mercados de pensiones individuales.

La finalidad es checar la legislación existente, la forma en que se desarrollaron estos mercados y de ser posible como se promocionan y los canales de distribución utilizados.

A).- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Análizar el mercado Norteamérica de las pensiones es, sin duda, estudiar el mayor y más complejo mercado del mundo en dicho ramo.

Para hacer un análisis, es importante, primero que nada, dar un panorama general de los sistemas de pensiones existentes así como de los factores que han impulsado su crecimiento.

Los sistemas de pensiones en este país se pueden dividir en 3 grandes grupos:

a).- Sistema de Seguridad Social

En los Estados Unidos de Norteamérica existe el programa obligatorio de seguridad social financiado por aportaciones de patrones y trabajadores, administrado por el estado, orientado a otorgar pensiones de monto mínimo a la población activa tanto civil como militar.

Dentro de estos programas se incluyen el Programa Federal para Vejez, Sobrevivencia e Invalidez (O.A.S.D.I.), el Programa de Ayuda Médica (Medicare), los programas de asistencia pública (Suplemento de ayuda para adultos, ayuda para familiares con hijos y Ayuda General), Programa de Seguro de Desempleo, Programa de Incapacidad laboral, Programas especiales para empleados de gobierno y veteranos de guerra y Programas para las Fuerzas Armadas.

b).- Planes de Pensiones Instituidos por las Empresas

Estos planes tienen el beneficio de la deducibilidad de impuestos, aunque debe aclararse que es limitada y la legislación que los regula se puede calificar como cambiante.

La edad de retiro es generalmente la de 65 años, pero en la mayoría de los planes se prevé el retiro anticipado, es decir, proporcionar un beneficio reducido después de cumplir los 55 ó 60 años o bien después de un número de años de prestar servicio en la empresa.

Estos programas se pueden clasificar en varios tipos:

1).- Planes de Beneficio Definido

Son planes empresariales en los que el patrón define de antemano el beneficio a otorgar a la jubilación y el costo para proveer dicho beneficio varía año con año.

2).- Planes de Contribución Definida

Estos programas a diferencia de los anteriores, lo que se fija o define de antemano es la contribución anual y el beneficio a otorgar es el derivado de la acumulación.

3).- Beneficio Asumido

Es una combinación de los dos tipos anteriores, en donde se combinan sus principales características, es decir, beneficio definido y a su vez la contribución es también definida.

4).- Participación de Utilidades

Este programa es un tipo de los planes de contribución definida, pero con la diferencia que en estos la aportación va en función de las utilidades anuales que tenga la empresa.

5).- E.S.O.P. (Employee Stock Ownership Plan)

Son planes para la adquisición de acciones de la empresa por empleado. Son planes innovadores en los que la empresa comparte la propiedad de sus acciones con los empleados, sin que este último invierta algún tipo de dinero.

Son otra variación de planes de contribución definida en los que adicionalmente el empleado puede obtener préstamos para la creación del fondo y para la compra de acciones.

6).- THRIFT (Ahorro)

Son programas de contribución definida en los que el patrón permite a los empleados hacer aportaciones al fondo y el aporta a su vez una cantidad semejante al mismo.

Son vistos como planes que incentivan tanto el trabajo como el ahorro para el retiro.

A manera de resumen, podemos decir que la fórmula para determinar el beneficio fijo en un plan frecuentemente se determina en función de la antigüedad y el salario del empleado (Un porcentaje de salario multiplicado por los años de servicio) o bien un porcentaje fijo del salario (Generalmente el promedio de los últimos 5 años) o bien ligarlo con los beneficios que le otorga la seguridad social.

En los últimos años se ha dado una tendencia de otorgar la propiedad al empleado del beneficio acumulado, ya sea de forma total o parcial después de un cierto período (3 ó 5 años generalmente) de servicios en la empresa.

La inmensa mayoría de planes están diseñados sobre una base no contributiva de parte del empleado, recayendo el pago en el patrón solamente.

c).- Planes Individuales

Existen a su vez dos tipos:

1).- KEOGH (Apellido del legislador que los promovió)

Son programas de retiro diseñados para empleados independientes o bien para pequeños empresarios y sus empleados.

2).- I.R.A.'s (Individual Retirement Account)

Son cuentas individuales de Retiro de contribución definida en las que el empleado aporta en función de su base de ingresos antes de impuestos. También puede presentarse la misma situación que en el THRIFT, es decir que aporte el patrón una cantidad semejante a la del empleado y a su vez este último puede elegir entre recibir dichos pagos en efectivo o bien destinarlo en un IRA.

Estos planes también son conocidos como 401-K, ya que están diseñados bajo el amparo de la Regla 401-K de la Ley del Impuesto sobre la Renta de los E.U.A.

El tratamiento fiscal que se les da a este tipo de planes es el siguiente:

Las aportaciones hechas por el patrón son completamente deducibles de impuestos.

Los Ingresos para el empleado de las aportaciones hechas por el patrón son acumulables como salario en caso de ser recibidas en efectivo, pero sin embargo si lo destina a un fondo de jubilación son no acumulables hasta el retiro.

El producto de la Inversión, o sea los Intereses o rendimientos del fondo, son no acumulables hasta el retiro.

Este tipo de planes definen la edad de retiro a los 59 1/2 años de edad y si se efectúa algún retiro del plan antes de esa edad se consideran como Ingresos acumulables y sujetos a una multa del 10% pero si el retiro lo efectúa después de dicha edad se consideran como Ingresos acumulables con un tratamiento fiscal especial que reduce la tasa Impositiva.

Finalmente, las aportaciones del empleado son deducibles hasta un límite de 8,500 Dls. anuales, actualizables con la Inflación.

Este tipo de planes presentan ciertas ventajas:

- 1).- Disminuyen los Impuestos tanto locales como Federales.
- 2).- Los fondos constituidos puede ser entregados en una sola exhibición.
- 3).- Se le brinda a los empleados la opción de poder obtener préstamos de su fondo de retiro.
- 4).- El límite de aportaciones deducibles es en realidad muy elevado.

Administración de los Planes de Pensiones

La administración de los programas de pensiones se puede clasificar como Planes "No asegurados" y "Asegurados".

Los primeros son administrados por Bancos o por Instituciones financieras especializadas en la asesoría sobre Inversiones en cuentas Individuales o colectivas. Requieren para su administración de Fideicomisos para garantizar su conservación en beneficio de los empleados y los bancos les proporcionan servicios tanto administrativos como de custodia.

Este tipo de planes no bancarios son los que han tenido mayor éxito, sin duda se debe a la probabilidad de obtener mejores rendimientos por la habilidad de estos en sus inversiones.

En cuanto a los Planes "Asegurados", es decir los planes administrados por la Industria Aseguradora, se manejan por medio de pólizas individuales o pólizas de rentas vitalicias, bajo el esquema de un fideicomiso o por medio de un contrato colectivo.

Sin duda es importante mencionar que los planes de rentas en grupo, al principio funcionaban mediante la adquisición de unidades de rentas diferidas por empleado y hasta por el monto acumulado por ese empleado en particular, pero actualmente se han transformado en fondos indeterminados en los que no se hace la separación por empleado.

Los contratos más populares son los denominados GIC (Garantee Interest Contracts), contratos con interés garantizado, y la característica importante es que garantizan un rendimiento sobre el principal o capital y de los intereses de los fondos depositados de manera inmediata o bien dentro de un período establecido.

Desde siempre las aseguradoras han gozado de buen prestigio como inversionistas en renta fija, pero a partir de 1960 la legislación Estatal y Federal cambió permitiendo que las compañías de seguros, pudiera realizar la inversión de las cuentas de retiro separadas de los activos de las mismas aseguradoras. Estas cuentas individuales o colectivas pueden ser invertidas en otro tipo de instrumentos diferentes a los de renta fija, como son acciones, combinación de estas y valores de renta fija, bonos o inversiones en el mercado de dinero, bienes raíces o inclusive en otros instrumentos financieros internacionales.

Debido a lo anterior, los planes no asegurados y asegurados tienen condiciones semejantes para proporcionar los mismos servicios de inversión. La diferencia estriba en que las aseguradoras son las únicas que pueden garantizar el rendimiento, sin embargo los bancos con el apoyo de la reserva federal pueden ofrecer certificados de depósitos con las mismas garantías.

Canales de Distribución

Los canales de distribución que los planes asegurados utilizan son por medio de productores de las mismas instituciones y normalmente estos agentes o corredores son los que realizan el contacto inicial para la venta del plan. Los corredores en inversiones pueden ser también el primer contacto.

Los productores generalmente reciben el apoyo por especialistas en pensiones, quienes proporcionan servicios ya sea de conservación de negocios o bien puede suscribir negocios directamente convirtiéndose ellos en productores, es decir, un canal adicional de distribución.

Las firmas consultoras en beneficios para empleados, especializadas en el diseño de planes de pensiones o reparto de utilidades, pueden ser consideradas como un canal más.

De la misma forma las firmas consultoras que actúa como consultores en la selección administradora de los planes puede ser considerada como el último canal de distribución.

Historia de los planes de pensiones

El origen de los planes de pensiones se remonta a principios de siglo. En los años 30's al poner el gobierno en funcionamiento el sistema de seguridad social, los empresarios empezaron a implementar los planes de pensiones para que los empleados se retiraran de manera digna.

El segundo impulso que recibieron estos programas fue durante la segunda guerra mundial, cuando el gobierno impuso el control de precios y salarios por lo que los planes se transformaron en el incremento no permitido en salario.

El factor que permitió el crecimiento definitivo fue la deducibilidad de impuestos a nivel federal de las aportaciones al plan así como de los intereses devengados de

la inversión del fondo. Fue especialmente importante la deducibilidad de impuestos en los años 40's cuando las tasas impositivas para las empresas eran muy altas, de manera que este tipo de planes fue un verdadero incentivo en esta época y ha continuado viéndose como el principal motivador para su implementación.

Durante la misma década, la corte Norteamericana señaló, que este tipo de planes era un beneficio negociable, por lo que los sindicatos empezaron a demandar la creación de los mismos en los contratos colectivos de trabajo.

Una circunstancia que ha permitido el desarrollo de este tipo de planes ha sido la idea de considerar a estos programas como una extensión del salario y no como un regalo gratuito de parte de los patrones.

En la actualidad, los planes de pensiones son necesarios para una empresa en la contratación de personal y también para cubrir las expectativas del empleado.

La regulación de estos planes ha puesto énfasis en evitar disparidad o discriminación en los beneficios otorgados a los ejecutivos de alto nivel en contra del resto de los empleados. Es tan importante el diseño de los planes como el lograr el máximo incentivo fiscal al igual que la demostración de que no son discriminatorios.

Actualmente se observa que las aseguradoras venden productos bajo el concepto de únicamente inversiones, es decir no proporcionan otro tipo de servicio adicional a la inversión. Estos servicios adicionales se venden de forma

separada inclusive a planes no invertidos con ellas y se esperan que ha futuro se desarrollen aún más.

Mensualmente la reserva federal emite un listado en donde se clasifican los fondos de pensiones de acuerdo a rendimientos y servicios, y esta clasificación es un punto importante de venta, es decir el prestigio como buen inversionista. Las aseguradoras están empezando a distinguirse como buenos inversionistas no solo en renta fija sino también en acciones, bienes raíces y en inversiones internacionales, por lo que se espera se trasladen planes hacia las aseguradoras en detrimento de los otros administradores.

B).- ESPAÑA

Los sistemas españoles de pensiones, están estrechamente vinculados con los programas de seguridad social implementados por el Gobierno.

El Sistema de Seguridad Social Español esta diseñado bajo un esquema de reparto, es decir en el que los trabajadores activos mediante sus contribuciones financian las pensiones de los jubilados.

Las diferencias entre los ingresos que se logran de las aportaciones de los trabajadores activos a la seguridad social y los egresos por las diversas prestaciones sociales otorgadas año tras año han decrecido, produciéndose significativos déficits que deben ser absorbidos en la Ley de Presupuestos del País.

La previsión social española garantiza en alrededor del 90% de los casos una pensión cuya cuantía asciende en promedio al 85% del último salario.

Lo anterior es resultado de las causas de carácter demográfico y social, entre las que se distingue el envejecimiento de la población como resultado de la caída de las tasas de natalidad y la mayor expectativa de vida que goza la población en la actualidad. Adicionalmente influyen otros factores como son el desempleo, la elevación de edad de acceso por primera vez al trabajo y la jubilación anticipada, que ocasionan un menor tiempo de cotización al sistema además de una mayor utilización de las prestaciones. Con todo lo anterior el sistema de seguridad social español ha pasado de un esquema de 5 trabajadores activos por cada jubilado a una relación inferior a 2 activos por cada jubilado (7).

El diagnóstico del Sistema Previsional Español, ha sido calificado como de situación crítica, caracterizada volvemos a repetir por un déficit importante de financiamiento, ya que los gastos erogados por las pensiones de jubilación en la actualidad absorben dos tercios de los ingresos a la previsión social de los trabajadores activos(8) y las proyecciones a futuro muestran un panorama aún peor.

Debido a que el Sistema de Reparto utilizado no pudo enfrentar con éxito los anteriores problemas sociales y demográficos, se legislo en 1985 la Ley de Medidas Urgentes, el 8 de Junio de 1987 La Ley de Planes y Fondos de Pensiones y el Reglamento Operativo de los mismos el 30 de Septiembre de 1988.

(7) Información obtenida del Folleto de MAPFRE Pensiones "Nace una Empresa Adulta". España 1990

(8) Proyecto del Sistema de Retiro elaborado por la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros en 1990.

La legislación busca la creación de un nivel de ahorro voluntario a través de la creación de Planes y Fondos de Pensiones, mediante importantes incentivos fiscales, buscando ser la solución al grave problema del Sistema de Previsión.

Los Planes de Pensiones (PDP) no son otra cosa que contratos en los que una Entidad (llamase Empresa, Colegio Profesional, Asociación, etc.) establece una serie de derechos, obligaciones y reglas de constitución y funcionamiento de un plan de previsión de jubilación en favor de los constituyentes del mismo.

Los PDP se constituyen de manera voluntaria y las prestaciones que brindan no son sustitutivas del Sistema de Previsión Social, son complementarios a esta y de carácter privado.

Existen tres modalidades de planes:

a).- Sistema de Empleo

Son todos aquellos PDP que son instituidos en una empresa, corporación, sociedad o entidad cuyos partícipes son los empleados de las mismas.

b).- Sistema Asociado

Son todos los planes de pensiones cuyo promotor es cualquier asociación, sindicato gremio o colectividad en los que los partícipes son sus asociados, miembros o afiliados. Dicha asociación deberá tener como origen su constitución por una característica común y completamente ajena al PDP.

c).- Sistema Individual

Son los PDP cuyo promotor es una o varias entidades de orden financiero y cuyo partícipe es una persona económicamente activa, con la excepción de aquellas que estén vinculadas por una relación laboral.

Las aportaciones al PDP se deben incorporar ya sea solo o con otros planes semejantes en un Fondo de Pensiones con un régimen de capitalización.

La administración e inversión de los mismos se llevará a cabo por medio de una Entidad Gestora (Sociedad Anónima o Aseguradora) y la custodia y depósito de los activos adquiridos se encomienda a una Entidad Depositaria.

La vigilancia y cumplimiento de las cláusulas del PDP son vigiladas por la Comisión de Control del Plan (Formada por representantes del promotor, partícipes y beneficiarios) y la Comisión de Control del Fondo aprueba los planes que se integren en el fondo y vigila la actuación de la Gestora y la Depositaria. El Estado también supervisa lo anterior.

De acuerdo al beneficio otorgado los planes pueden dividirse en planes:

- Planes de Aportación definida
- Planes Beneficio Definido
- Planes Mixtos

El régimen de capitalización de los planes puede ser a su vez Individual o Colectivo.

El tratamiento fiscal que reciben las aportaciones de los promotores a los PDP es el de deducirlas de su base gravable personal, obviamente si el partícipe aporta, este deberá hacerlo en la proporción que corresponda.

El partícipe podrá deducir de su base gravable como persona física la cuantía de las aportaciones hasta por un límite máximo del 15% de sus rendimientos netos del trabajo hasta un límite máximo de 500,000 pesetas anuales.

El exceso de la aportación a dicha cantidad gozará de una deducción a la cuota del Impuesto sobre la Renta para personas físicas del 15% de su importe hasta un límite de 250,000 pesetas.

Finalmente, las prestaciones recibidas por los beneficiarios de dichos planes deberán ser integradas a la base gravable de su impuesto sobre la renta para personas físicas bajo el concepto de rendimiento del trabajo dependiente.

Desde la implantación de los Planes y Fondos de Pensiones en España, pese a que se hizo con la idea de ayudar a solucionar el grave problema que tiene la previsión social, no se ha tenido el éxito esperado.

Esta situación se debe fundamentalmente a que la población carece de la conciencia de ahorro por un lado y al ser voluntario este, solo se han afiliado una pequeña parte de la población.

Los PDP cuentan con 317,777 españoles afiliados y sus fondos ascienden a los 85,094 millones de pesetas⁽⁹⁾ de los cuales 45,060 millones de pesetas son aportaciones únicamente de ese año.

Para tener un marco de referencia para las cifras anteriores baste decir que España posee una población económicamente activa de 14'930,000 personas de las cuales cotizan a la seguridad social 11'248,000 y una población jubilada de 2'635,000 personas. El monto de los pagos hechos por concepto de las jubilaciones fue de 1'744,555 millones de pesetas, cifra que representa el 3.9% del PIB de 1989.

A manera de conclusión se puede afirmar que en el desarrollo de los sistemas de pensiones va de la mano con la conciencia de ahorro o de previsión que el mercado tenga.

Es importante que el trabajador sienta como suyos este tipo de planes, es decir que no lo vea como un regalo sino más bien como una extensión de su sueldo.

⁽⁹⁾ Cifras a finales de 1989 publicadas en "STUDE SUR LES FORMULES DU PREVOYANCE RETRAITE". Francia

CONCLUSIONES

A lo largo de la presente tesis se revisaron todos los aspectos involucrados en la jubilación de un trabajador de su vida económicamente activa.

Se analizaron desde el concepto de retiro hasta las motivaciones que hacen surgir a los planes de retiro como una solución al difícil problema de sobrevivir al término de su etapa productiva.

Posteriormente se hizo un análisis detallado de los sistemas de pensiones en nuestro país iniciando en el marco de la seguridad social y finalizando en los sistemas complementarios.

La seguridad social en nuestro país enfrenta la transición de la estructura de una población joven hacia una población madura, lo cual se complica aún más cuando se utiliza un sistema de reparto, es decir un desfinanciamiento estructural. Si duda es importante mencionar que enfrenta adicionalmente a problemas de baja cobertura, discriminatoriedad y la transferencia de recursos de un programa a otro.

Lo anterior motivó a nuestras autoridades a la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), buscando incrementar no solo los ingresos del trabajador al momento del retiro sino obligando al trabajador y al patrón a ahorrar a largo plazo.

Conclusiones

Por otro lado se puede decir que no se han aprovechado de manera adecuada los Incentivos fiscales que la ley les brinda a los empresarios para la constitución de planes de pensiones, que le permitan hacer frente a los compromisos contraídos para con sus trabajadores al momento de la jubilación.

Finalmente los seguros Individuales de retiro han empezado a comercializarse, enfrentándose de entrada a una serie de limitaciones tanto en su tratamiento fiscal como a problemas de marketing.

El marco legal de los planes Individuales de jubilación presenta una serie de limitaciones y la principal de ellas es que los numerales (Resoluciones 143 y/o 186) que rigen al Art. 165 de L.I.S.R. se publicaron en el diario oficial y su validez por lo tanto es anual y necesitan ser republicadas cada año, lo cual es algo delicado por tratarse de Incentivos para planes a mediano y largo plazo. Es indispensable que estos numerales se incorporen a la Ley para con cualquier duda al respecto.

El segundo punto a comentarse debe ser la "aparente" deducibilidad de impuestos que la Ley le da a las aportaciones a los seguros o planes bajo el Art. 165, ya que no es otra cosa que un diferimiento de impuestos que es muy diferente a ser deducibles.

Para que sea realmente atractivos estos planes debería normarse que tanto los beneficios a la jubilación como por mortalidad o invalidez fueran exentos hasta cierto punto (Por ejemplo hasta 9 salarios mínimos) y el resto acumulable para el beneficiario o el asegurado según corresponda. De otorgarse lo anterior la legislación no discriminaría a ningún sistema de pensiones.

Conclusiones

El factor primordial para el desarrollo de este mercado es sin duda el profesionalismo y la actitud con que el sector asegurador enfrente la situación.

La situación en la actualidad es la siguiente:

- * Los seguros individuales de retiro son un sistema complementario a la Seguridad Social y al S.A.R.
- * El sistema es completamente voluntario.
- * En su mayoría los productos que se comercializan son programas de ahorro y capitalización cuyo beneficio se destina a la compra de rentas vitalicias.
- * El beneficio otorgado por la seguridad social es bajo o nulo, por lo que sistema complementario se vuelve una necesidad a satisfacer.
- * Existe desconfianza y mal prestigio tanto de los operadores (Aseguradoras) como del marco legal.
- * La existencia de barreras personales de negación al problema de la vejez (Cultura de Ahorro).
- * Aún después del lanzamiento de los productos de retiro siguen existiendo barreras que no permiten desarrollar el mercado.

Conclusiones

Existen un sinnúmero de posibles soluciones para los problemas que el mercado plantea, sin embargo la experiencia del caso de Argentina puede solucionar algunos de ellos:

- * El primer problema es identificar cual es el producto ideal, es decir que satisface las necesidades del mercado. Es difícil saberlo, sin embargo un producto flexible (Vida Universal) es el líder en ventas de la actualidad. Se trata de un programa que permita el manejo transparente del dinero mediante la creación de un fondo de inversión así como la posibilidad de adquirir seguros que cubren los riesgos de invalidez y muerte.

- * Otro punto importante lo representa el canal de distribución, el cual presenta tres alternativas:
 - Fuerza de ventas nueva, creada específicamente para la comercialización de programas de retiro.
 - Agentes de Seguros
 - Corredores de Seguros
 - Venta Directa, vía de telemarketing y correo directo.

Me inclino por la primer alternativa, ya que tanto los agentes como los corredores de seguros están acostumbrados a una remuneración alta que es como la dan los seguros y para estos el vender programas de jubilación representarían comisiones menores en porcentaje.

Conclusiones

La venta directa por medio de correo y telemarketing requiere de una base de prospectos confiable y actualizada, de la cual se carece en las aseguradoras por diversas circunstancias (Mala recolección de la Información por parte de los agentes, los sistemas de administración y computo usados en las aseguradoras no contienen los datos necesarios, así como el afán de algunos agentes de recibir estados de cuenta, recibos y toda clase de comunicaciones que la aseguradora genera para el asegurado para entregárselos ellos personalmente, etc.)

Por otro lado como se trata del nacimiento de un mercado nuevo y solo se puede vender mediante el contacto con personal especializado.

Finalmente debido a la idiosincrasia de los mexicanos de pagar solo cuando me cobren, implica que debe haber alguien al pendiente de la cobranza. Dicha filosofía se ve reflejada por un lado en la baja conservación de carteras de las aseguradoras en la actualidad.

- * Los productos de retiro deben estar respaldados por una imagen que proyecte solidez financiera. Este punto es sin duda importantísimo ya que el prestigio de las aseguradoras no va a vender nada por si solas. Es importante asociar la imagen de la Aseguradora con la de Bancos y/o Casas de Bolsa como asesores financieros. Esta situación se puede dar fácilmente en la actualidad por la creación de los Grupos Financieros.
- * En caso de lanzarse con campañas publicitarias estas deberán promover las virtudes de los planes de retiro y no otros aspectos ligados a ellos como son

Conclusiones

altos rendimientos y deducibilidad de impuestos (evitar slogans como "Haga la inversión de su vida", "Deduzca impuestos", etc.).

- * Aspectos como la Deducibilidad de impuestos no son esenciales en un programa de retiro, esto se demuestra con las ventas obtenidas por Aseguradora Interacciones con su PRO-2000 el cual se comercializó años antes de la publicación de la regla 143 y ha tenido un buen desempeño antes del anuncio de la deducibilidad de impuestos para estos programas.
- * El canal de distribución de los productos deberá hacer énfasis en que el dinero aportado a estos programas cualquiera que fuere este, es del asegurado y que podrá disponer de él cuando lo desee. El comunicarle que es su dinero y que la aseguradora y él solo son sus administradores es lo importante.
- * Este tipo de productos deben apoyarse sobre una cobranza ágil y flexible, ya que debido a la situación económica actual existe falta de liquidez. Esto se puede ayudar con los pagos fraccionados y los cargos automáticos en tarjetas de crédito y cuenta maestra.
- * Para el desarrollo de la cultura de ahorro, es importante que se aproveche el impacto que produjo en la conciencia de todo el mercado el Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.).

Este es el punto de partida.

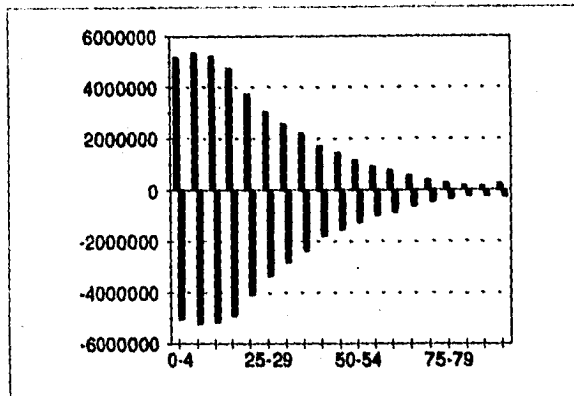
- * El reto de estos planes no radica en encontrar "El plan maravilloso" sino más bien en el estudio del proceso de compra que se sigue para la adquisición de un

Conclusiones

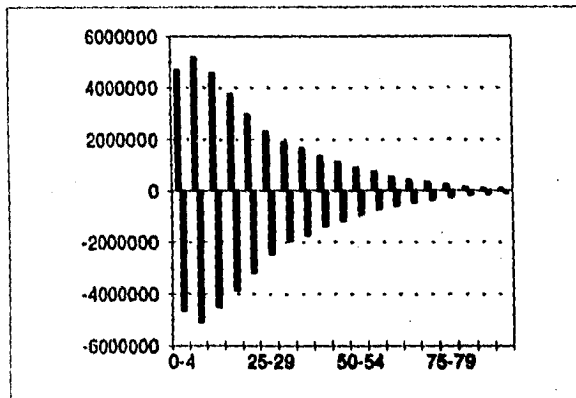
plan de retiro, ya que es vital influir en uno o varios de los factores que deciden la compra.

- El Sector Asegurador debe aprovechar las ventajas que tiene sobre el resto del Sector Financiero, como son la infraestructura administrativa y tecnológica, la cantidad de sucursales y oficinas de servicio, la cantidad de agentes de ventas que poseen así como de su estructura (gerencias de zona o promotorías).
- Se debe explotar el concepto de seguridad que proporcionan las aseguradoras como son el concepto de interés garantizado (Interés Técnico), al igual que la protección contra riesgos de invalidez y fallecimiento así como la venta de anualidades.
- Sin duda es importante mencionar que se trata de un ramo con menor utilidad sobre primas y menor comisión (En porcentaje), pero que sin embargo funciona bajo el concepto de Macroeconomía, es decir me cuesta lo mismo administrar 10,000 pólizas que 100,000 o 1'000,000 y que se puede obtener una gran utilidad en las Inversiones de fondos.

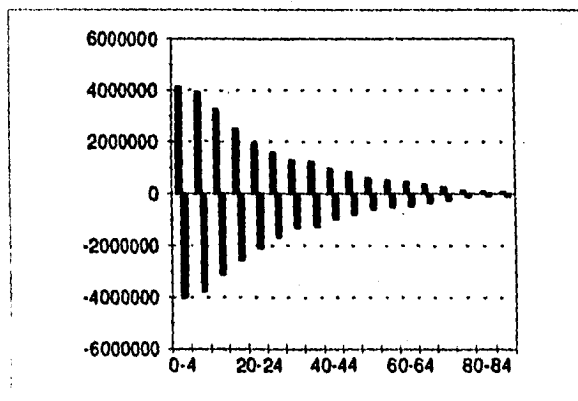
ANEXO I



Pirámide de población de 1990.

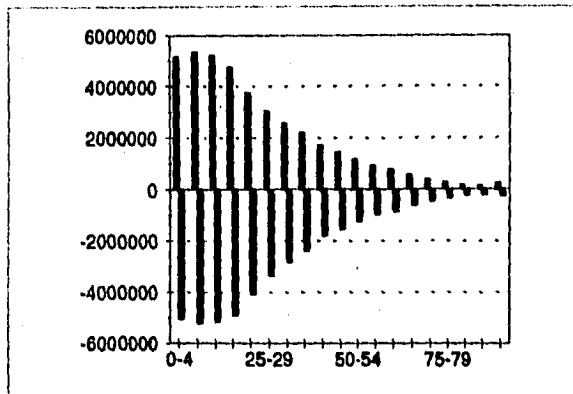


Pirámide de población de 1980.

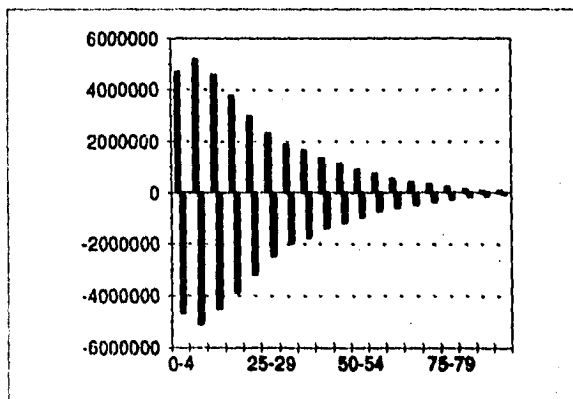


Pirámide de población de 1970.

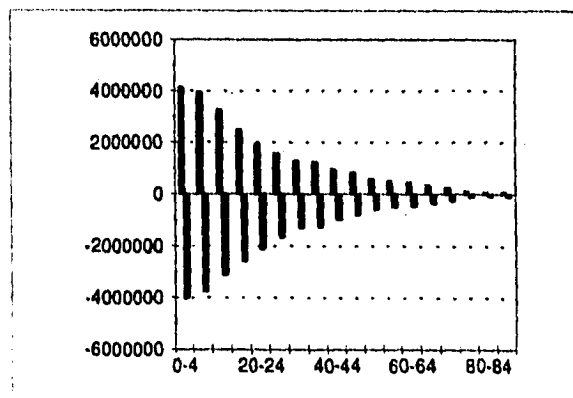
ANEXO 1



Pirámide de población de 1990.



Pirámide de población de 1980.



Pirámide de población de 1970.

BIBLIOGRAFIA

APUNTES DEL SEMINARIO DEL AMASFAC "PLANES INDIVIDUALES DE PENSIONES" PRODUCTOS DISPONIBLES. JUNIO 1992.

ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS (A.M.I.S.) "PROPUESTA SOBRE EL COMPROMISO 14, RELATIVO AL TRATAMIENTO FISCAL EQUITATIVO PARA LOS PLANES DE PENSIONES MANEJADOS POR EL SECTOR ASEGURADOR (ART. 165 DE LA L.I.S.R.), CON EL RESTO DE LOS SISTEMAS PENSIONARIOS DEL PAIS". NOVIEMBRE 1992.

BOE NUM. 137 ESPAÑA. "DISPOSICIONES GENERALES" JEFATURA DEL ESTADO. 13491 LEY 8/1987, DE 8 DE JUNIO, DE REGULACION DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES.

BOE NUM. 263 ESPAÑA. "DISPOSICIONES GENERALES" MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. 25288 REAL DECRETO 1307/1988, DE 30 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES. MIERCOLES 2 DE NOVIEMBRE 1988.

CARBONALL ROBERTO L. "ENFOQUE DE LA INDUSTRIA DE SEGUROS DE RETIRO EN ARGENTINA" MARKETING INDIVIDUAL: EL CASO SUR. SUR SEGUROS DE RETIRO

"DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION" PODER EJECUTIVO. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. CAPITULO XXVI. DE LAS CUENTAS PERSONALES PARA EL AHORRO Y PRIMAS DE SEGURO DEDUCIBLES PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL, NUMERAL 143. MARTES 31 DE MARZO DE 1992.

"DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION" PODER EJECUTIVO. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. CAPITULO XXVI. DE LAS CUENTAS PERSONALES PARA EL AHORRO Y PRIMAS DE SEGURO DEDUCIBLES PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL, NUMERAL 186. MIERCOLES 31 DE MARZO DE 1993.

"DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION" PODER EJECUTIVO. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. NUMERAL 143. VIERNES 30 DE OCTUBRE DE 1992.

"DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION" SEGUNDA SECCION. PODER EJECUTIVO. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. NUMERAL 143. JUEVES 24 DE DICIEMBRE DE 1992.

DIRECCION DE PENSIONES DE GRUPO NACIONAL PROVINCIAL. "MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS EN MEXICO" JULIO 1991.

GRUPO INTERDISCIPLINARIO C.N.S.F. - A.M.I.S. (MONICA ORIVE, EMMA IZQUIERDO Y MARCELO KROEPFLY) "ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL REGIMEN FISCAL EN LOS PLANES DE PENSIONES QUE OFRECE EL SECTOR ASEGURADOR". NOVIEMBRE 1992.

GRUPO NACIONAL PROVINCIAL "MANUAL DEL PROGRAMA OPTIMO DE RETIRO"

GRUPO NACIONAL PROVINCIAL "MANUAL DE SOPORTE A LA PLATICA".

INSTITUTO MEXICANO DE EJECUTIVOS DE FINANZAS AC. "SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO" CARACTERISTICAS E IMPLICACIONES, ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS. ABRIL DE 1992.

INSTITUTO MEXICANO DE EJECUTIVOS DE FINANZAS AC. "IMPACTOS DEL NUEVO SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO". MARZO DE 1992.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI). "AVANCE DE INFORMACION ECONOMICA" EMPLEO. NOVIEMBRE, 1993.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI). "AVANCE DE INFORMACION ECONOMICA" EMPLEO. OCTUBRE 1993.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI). ESTADOS UNIDOS MEXICANOS PERFIL SOCIODEMOGRAFICO "XI CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA, 1990"

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI). "CUADERNO DE INFORMACION OPORTUNA NUMERO 247" OCTUBRE, 1993.

INSURANCE ADVISORY BOARD. "TARGETING PROFESSIONAL REFERRAL NETWORKS" IMPROVING THE QUANTITY AND QUALITY OF ATTORNEY AND ACCOUNTANT REFERRALS"

"LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 1993" TITULO VI DE LOS ESTIMULOS FISCALES. DOFISCAL EDITORES.

"LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 1994". TITULO VI DE LOS ESTIMULOS FISCALES. DOFISCAL EDITORES.

"LEY DE REGULACION DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES". INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE SEGUROS (INESE)

"LEY DEL SEGURO SOCIAL 1993" DOFISCAL EDITORES.

"LEY DEL SEGURO SOCIAL 1994" DOFISCAL EDITORES.

ORIVE PEREZ MONICA. "MANUAL DE SISTEMAS DE PENSIONES DESDE UN PUNTO DE VISTA TECNICO". GRUPO NACIONAL PROVINCIAL.

ORIVE PEREZ MONICA. "SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO". GRUPO NACIONAL PROVINCIAL.

SEMINARIO REASEGUROS ALIANZA - AMIS. "LOS PLANES DE PENSIONES EN EL FUTURO DE MEXICO". JULIO 1989.

SOSA GUTIERREZ LUIS. "PENSIONES". SEMINARIO DE PENSIONES ORGANIZADO POR LA ASOCIACION MEXICANA DE ACTUARIOS, A.C. Y EL INSTITUTO MEXICANO EDUCATIVO DE SEGUROS Y FIANZAS, A.C. ABRIL 25 Y 26, 1991.

SOTO PEREZ CARLOS JORGE. "DESEQUILIBRIO FINANCIERO EN LOS REGIMENES SOCIALES DE PENSIONES" VI SIMPOSIO DE ACTUARIA: EL ACTUARIO EN LA ECONOMIA DEL PAIS, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, AGOSTO 1992.

SOTO PEREZ CARLOS JORGE. "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) PENSIONES" DIAGNOSTICO Y MEDIDA DEL IMPACTO FINANCIERO. CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL ORGANIZADA POR LA COMISION AMERICANA DE ACTUARIA Y FINANCIAMIENTO

UNION ESPAÑOLA DE ENTIDADES ASEGURADORAS Y REASEGURADORAS (UNESPA). "ESTADISTICA DE SEGUROS" CIFRAS DE AVANCE 1989

ARTICULOS Y PUBLICACIONES

ASOCIACION MEXICANA DE ACTUARIOS CONSULTORES EN PLANES DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS (AMACPBE) "ANTECEDENTES Y EVOLUCION DE LOS PLANES DE PENSIONES EN MEXICO". PERIODICO EL ASEGURADOR. FEBRERO 1993.

BECERRIL ANDREA. "ANALIZA EL CONGRESO DEL TRABAJO LA CREACION DEL FONDO DE RETIRO COMPLEMENTARIO"

BECERRIL ANDREA. "DESDE MAYO, EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO"

FINANCIERO. "INCREMENTA EL IMSS LAS PENSIONES A JUBILADOS SIN AFECTAR SUS PENANZAS". MIERCOLES 11 DE MAYO DE 1994.

GERARDO MARCU DANIEL "SEGURO DE RETIRO"

GUZMAN FERRER MARTIN LUIS. "JUBILADOS, AL MARGEN" COLUMNA PERSPECTIVA DEL PERIODICO EXCELSIOR. MARTES 29 DE ENERO DE 1991.

REVISTA EPOCA. "POR CADA PENSIONADO, HAY UNA PERSONA ACTIVA" 24 DE JUNIO, 1991

REVISTA EXPANSION. "A FONDO" FONDOS DE PENSIONES. FEBRERO 20, 1991

REVISTA EXPANSION No.568 "SE REQUIEREN MAS CAPITALAS" JUNIO 26, 1991

SECCION ECONOMIA Y FINANZAS DEL PERIODICO OVACIONES. "LOS TRABAJADORES YA TIENEN MAS DE N\$19 MILLONES EN EL SAR" MIERCOLES 1 DE JUNIO DE 1994.

TORRES MARCO A. "EL ABC DEL IMSS"

TREJO ADRIAN. "SE MODIFICARAN LEYES PARA CONSTITUIR EL SISTEMA NACIONAL DE AHORRO" PERIODICO EL ECONOMISTA. ENERO 9, 1992.