



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"RECURSOS HUMANOS. AFORES, COMO UNA HERRAMIENTA DE MOTIVACION PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL"

**TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A:
EDUARDO INIESTA GARCIA**

ASESOR: L. A. MA. TERESA MUÑOZ GARCIA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX. 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

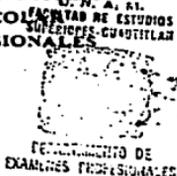
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
PRESENTE.

AT'N: ING. RAFAEL RODRIGUEZ CEBALLOS
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

" Recursos Humanos. Afores, como una herramienta de motivación para el retiro de los trabajadores en una empresa industrial "

que presenta el pasante: Eduardo Iniesta García
con número de cuenta: 7715415-B para obtener el Título de:
Licenciado en Administración.

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO.

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 24 de Junio de 19 97

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
<u>I</u> L.A.	<u>José Villi Martínez González</u>	
<u>III</u> L.A.	<u>María Teresa Muñoz García</u>	
<u>IV</u> L.A.	<u>Eva Lilia Torres Reyes</u>	

Por las cosas realmente importantes, bien vale la pena esperar, ya que más vale tarde que nunca, si éstas se pueden lograr.

E.I.G.



**RECURSOS HUMANOS. AFORES, COMO
UNA HERRAMIENTA DE MOTIVACION
PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES
EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL**



INDICE

Pag.

- **Presentación.**

- **Planteamiento del problema.**

- **Objetivo.**

- **Introducción..... 1**

CAPITULO I.-

- **Antecedentes sobre los planes de pensiones**

1.- Motivación.....	4
2.- La seguridad social en México.....	12
3.- El IMSS como administrador de los fondos.....	17
4.- El INFONAVIT.....	23
5.- El SAR cuenta individual.....	26

CAPITULO II.-

- **Cambios estructurales en el sistema de pensiones**

1.-	Razones de las reformas al plan de pensiones.....	28
2.-	Reformas a la ley del seguro social.....	29
3.-	Objetivos del nuevo sistema de pensiones.....	33

CAPITULO III.-

- AFORES, como nuevo administrador

1.-	Elementos básicos del nuevo sistema de pensiones.....	35
2.-	Usos de la cuenta individual.....	48
3.-	Etapa de transición.....	54
4.-	Círculo virtuoso del ahorro.....	57
	- Caso práctico.....	64
	- Conclusiones.....	81
	- Bibliografía.....	87

PRESENTACION.-

Una de las grandes preocupaciones con respecto al futuro es, como vamos a vivir cuando lleguemos a una edad en la que ya no podamos trabajar, quizá para quiénes tengan una profesión que les permita ejercer de manera independiente, o aquellos que tuvieron la visión de tener un negocio simultáneamente mientras se empleaban en alguna empresa, o aquellos que tuvieron la oportunidad de un ahorro constante mientras trabajaban, no les resulte tan difícil contestar lo anterior; sin embargo, me gustaría referirme a aquellos trabajadores que no caen en ninguno de estos casos y que toda su vida han dependido de un empleo, mismos que cuando lleguen a una edad avanzada el único patrimonio con que cuenten será la pensión que les otorga el instituto mexicano del seguro social, como prestación a que tienen derecho por toda una vida laboral.

Sabemos que a partir del 1o. de julio de 1997 se dará en México un cambio estructural en la manera de administrar los sistemas de pensiones, mismo que

será a través de las AFORES (administradora de los fondos para el retiro), es decir, la inclusión de instituciones financieras, lo que dicen permitirá una administración más profesional de los recursos y menos política, que como se venía dando a través del IMSS.

Y es precisamente sobre este cambio estructural en la administración de las pensiones en lo que se basará el desarrollo de este trabajo, cuyo propósito no es comprobar si tiene o no éxito esta forma de administración en un futuro, tampoco es “vender” a ninguna institución financiera como la mejor para administrar los fondos, sino dar el enfoque de un aspecto motivacional para los trabajadores, tomando como referencia el cúmulo de información con que se cuenta ¿es suficiente **motivarlos** para que cambien a una nueva cultura de ahorro ? ¿realmente están informados de lo que son las AFORES y lo que representan para su futuro ? Pero principal y básicamente si la consideran como una alternativa viable para la solución al problema del sistema actual de pensiones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

En la actualidad existe un gran número de extrabajadores de edad avanzada denominados jubilados, cuyo único ingreso depende de una pensión económica mensual que reciben del instituto mexicano del seguro social. Decir que dicha pensión es digna, suficiente o justa nos resulta particularmente difícil, ya que se deben analizar muchos factores de tipo social, económicos, culturales, políticos y financieros, sin embargo, la realidad es que esta gente en su mayoría enferma, se enfrenta al problema que la inflación ha rebasado en mucho su pensión, como para cubrir siquiera sus necesidades básicas de: alimentación, vivienda y vestido, convirtiéndolos desgraciadamente en una carga para sus familias.

¿ Las AFORES serán la solución para los problemas económicos futuros de los trabajadores?

JUSTIFICACION.-

A partir de enero de 1997 se inició una intensa campaña publicitaria por radio, televisión, revistas, periódicos, en donde se empezó a hablar de las AFORES

(administradora de fondos para el retiro), como la nueva forma de administrar el sistema de pensiones y cuyos objetivos pretenden dar una solución de fondo al problema planteado anteriormente:

- **PENSION DIGNA**
- **UTILIZACION TRANSPARENTE DE LOS RECURSOS**
- **PARTICIPACION ACTIVA DEL TRABAJADOR**
- **MAYOR APORTACION DEL ESTADO**

Es por eso que creemos de suma importancia hacer un análisis de este sistema que parece el inicio de una nueva cultura del ahorro que beneficie al trabajador.

OBJETIVO GENERAL.-

Conocer las AFORES, como una alternativa para la solución del problema en el sistema actual de pensiones, de los trabajadores del nivel operativo de una empresa industrial, que elevará el nivel motivacional.

OBJETIVO PARTICULAR.-

Evaluar el conocimiento que se tiene de las AFORES en el nivel operativo de una empresa industrial, así como el interés que represente para su futuro.

HIPOTESIS.-

La motivación adecuada en el sistema de AFORES, traerá como resultado la concientización de una nueva cultura de ahorro en los trabajadores, del nivel operativo de esta empresa industrial.

Variable dependiente.- Conocimiento de las AFORES.

Variable independiente.- Nivel de motivación

Marco de referencia .-

En una organización de tipo industrial donde las personas del nivel operativo son quienes menos probabilidad tienen de asegurar un futuro económico, ya sea por que los ingresos que perciben solo cubren las necesidades básicas inmediatas o por que no se les ha inculcado en sus centros de trabajo una cultura de ahorro a largo plazo, es que las AFORES tienen un papel importantísimo, primero para administrar de manera más transparente y personalizada los beneficios a que por ley tienen derecho los trabajadores, y segundo para crear una cultura de ahorro con beneficios tangibles que en suma favorezcan a todos los sectores del país, de manera tal que las AFORES se conviertan en un factor motivacional para los trabajadores, por tratar de garantizar su futuro económico.

INTRODUCCION

Cuando me decidí por las AFORES como tema del presente trabajo, me resultó muy interesante que un programa de gobierno pudiera tener tan buenos objetivos, para con los trabajadores, pero sobre todo que sus éxito estuviera sustentando en la participación y el esfuerzo conjunto de varios sectores como; el financiero, el de gobierno y el de los propios trabajadores.

Sabemos también que no es suficiente un programa con buenos objetivos o mejores intensiones, sino que es necesario crear las condiciones ideales de motivación para que los trabajadores participen activamente en un sistema relativamente nuevo, cuya promesa a largo plazo es asegurarles un ingreso igual al que perciben hoy, cuando llegue la hora de jubilarse.

Razón por la que durante el desarrollo de este trabajo se pretende primero conocer el nivel de motivación de los trabajadores hacia este nuevo sistema, el nivel de información con respecto a las AFORES, pero sobre todo si representa una alternativa de solución para el problema actual de pensiones, así como el interés para su futuro.

Para lo que es necesario primero, estudiar los antecedentes de este nuevo sistema, analizando cada uno de sus principales elementos, iniciando con la **motivación**, que para el propósito de este trabajo es fundamental conocer las diversas definiciones y teorías con respecto a la conducta de los seres humanos, hablaremos de la **seguridad social en México**, como antecedente más importante en el cual está sustentado la antigua y nueva ley del seguro social y por lo tanto el nuevo sistema de pensiones, así como del **IMSS**, quién se constituye en el administrador de la seguridad social en México; del **INFONAVIT** cuyas aportaciones de los patrones se unen al nuevo sistema para ser administradas y del **SAR**, cuyo antecedente de la cuenta individual subsiste, pero sin las deficiencias que le dieron origen.

Asimismo hablaremos de los cambios estructurales en el antiguo sistema de pensiones y de las **razones que originaron las reformas**, tales como la desigualdad y la inviabilidad financiera, además de las **urgentes y necesarias reformas a la ley del seguro social** encaminadas a mejorar los servicios, pero sobre todo, resolver la situación financiera por la que atravesase el instituto, así como dejar muy claros los **objetivos del nuevo sistema de pensiones**, con beneficios directos e inmediatos para los trabajadores.

Por último hablaremos de las AFORES como el nuevo administrador de los fondos para el retiro, de los elementos básicos del nuevo sistema y de los usos que tendrá la cuenta individual. Además de revisar los modelos de elección de la AFORE y sus ventajas tanto para los trabajadores, como para los patrones y para la sociedad en general; concluyendo en el proceso del círculo virtuoso del ahorro tan necesario para el país.

CAPITULO I

ANTECEDENTES SOBRE LOS PLANES DE PENSIONES

1.- MOTIVACION

Aún cuando existen diversas definiciones de motivación, para el tema que nos ocupa considero que la de Berelson y Steiner es la más propia ya, que la define como “ Un estado interno que da energía, activa, o mueve y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas “, es decir, que se aplica a todos los impulsos, deseos, necesidades, emociones y fuerzas similares.

Dado que para el éxito de cualquier actividad, es importante reconocer los factores de motivación en cada uno de los individuos; también es importante reconocer que el elemento básico de todo tipo de comportamiento humano es la conducta o una serie de conductas y que normarlas en la dirección deseada requiere de un **conocimiento** profundo de aquello que induce a las personas a hacer las cosas y que por consecuencia las motiva.

También sabemos que a cualquier objetivo general existe un objetivo de interés particular en función al cual los elementos mostrarán mayor o menor interés (motivación) para conseguir su logro.

Los motivos humanos están basados en necesidades, ya sea que se perciban de manera consciente o inconsciente; en donde existen necesidades primarias como: respirar, alimentarse, dormir, sexo, habitación, etc. y necesidades secundarias como: la dignidad, la categoría, la asociación, el afecto, etc.

Se dice que estas necesidades varían en intensidad y a través del tiempo según los individuos. El ciclo de la motivación es:



Los motivos en general pueden ser complejos y a menudo conflictivos, siendo el medio ambiente una influencia fundamental sobre la percepción de las diversas necesidades.

Mientras las motivaciones reflejan necesidades, son las recompensas recibidas, o los incentivos, lo que agudizan el deseo de satisfacerlas, son también el medio a través del cual las necesidades conflictivas pueden reconciliarse o acentuarse de tal modo que se les de prioridad en relación a otras.

Un motivador es algo que influye sobre la conducta de un individuo y establece la diferencia en términos de lo que la persona hará, por lo que mientras la motivación se refiere al impulso y al esfuerzo por satisfacer un deseo o meta, la satisfacción es la alegría que se experimenta cuando ésta se ha conseguido.

TEORIAS DE LA MOTIVACION.-

Existen varias teorías con respecto a la motivación; de las que a continuación, haremos un breve enunciado de sus principales propuestas:

La zanahoria y la vara.- Es una teoría basada en recompensas y sanciones para obtener un comportamiento deseado, que a la fecha sigue siendo vigente representando a la zanahoria con incentivos económicos y la vara con sanciones como perder el trabajo por faltas, retardos, indisciplina, falta de productividad, etc.

Jerarquía de las necesidades.- Teoría creada por Abraham Maslow quien concibió las necesidades humanas en una pirámide de manera ascendente, partiendo de la base de las menos a las más importantes y concluyendo que cuando un conjunto de ellas quedaban satisfechas, dejaban de ser un motivador.



1.- Psicológicas.- Básicas para la vida humana, alimentación, vestido, habitación, sueño, etc.

2.- De seguridad.- La necesidad de encontrarse fuera de peligro tanto en su persona como en su trabajo y en sus propiedades.

3.- De afiliación.- Dado que los individuos son seres sociales, necesitan ser aceptados por los demás.

4.- De estimación.- Una vez que se pertenece al grupo social, se busca la autoestima y el aprecio de los demás, lo que produce poder, prestigio, etc.

5.- Auto realización.- Se considera de las más importantes, ya que es alcanzar, lo que la persona considera que puede llegar a ser.

La teoría dual de Herzberg.- Una teoría relacionada con la de Maslow en la que se proponen encontrar una explicación de la motivación, basándose en dos factores: satisfactores y motivadores.

Un primer grupo denominado de “Mantenimiento” o “Higiene” son aquellos satisfactores, que su presencia **no** motivará a la gente pero que de no existir surgirá el descontento, y su carencia producirá falta de satisfacción como: administración, supervisión, condiciones de trabajo, salario y seguridad.

Un segundo grupo de motivadores, que son aquellos relacionados con el contenido del trabajo como: el logro, reconocimiento, progreso, ascenso, etc. que su existencia producirá satisfacción pero no insatisfacción.

Teoría de la expectativa.- Cuyo elemento esencial es que el ser humano estará motivado para hacer las cosas que conduzcan al logro de alguna meta en la medida que espere que ciertas acciones contribuirán a dicho logro.

Aún cuando existen otras como la de “Vroom” y la práctica, el modelo de “Porter y Lawler”, la de “Mc Clelland” y la de “Arch Patton” consideramos que redundan en las ya mencionadas y casi todas coinciden en los principales motivadores como:

El Dinero.- Donde se dice que el dinero no puede ser ignorado como motivador, que probablemente es más importante para unos que para otros, pero siempre el tenerlo o no, marcará una diferencia en la escala social.

El esfuerzo positivo.- O modificación de la conducta y se dice que los individuos pueden ser motivados mediante el adecuado medio de su trabajo y a través de la apreciación de su labor.

La participación.- Una técnica en la cual se incrementa el conocimiento y uso de la participación, ya que no hay duda de que es rara la persona que no se motiva al ser consultada sobre la acción que la afecta, por que tiene conocimiento de los problemas, así como de las soluciones para ellos.

Hasta aquí hemos revisado la parte genérica y teórica de la motivación, en donde vemos que las diferentes teorías tienen coincidencias que nos ayudarán para el desarrollo de nuestro trabajo, ya que el propósito de este capítulo es definir los conceptos básicos de motivación que aplicados a nuestro tema nos ayuden a definir el grado de motivación de los trabajadores con respecto a las AFORES.

Partiendo de la definición entendemos que nadie puede motivar a un individuo, ya que la motivación se considera un "estado interno" que canaliza su comportamiento (conducta) hacia una meta en este caso una cultura de ahorro.

Que para lograr ese estado interno se requiere conocer los "Factores de Motivación" de cada individuo, los cuales se traducen en necesidades que aún siendo de manera conciente o inconciente se tendrá que definir si son primarias o secundarias.

Que con respecto al ciclo de motivación y el medio ambiente, conocer si la publicidad ha creado conciencia en que las AFORES representan la seguridad de los trabajadores en el futuro.

Así como también definir si existe en las AFORES algún motivador o incentivo económico inmediato que catalice el deseo de aceptación o de establecerle una prioridad con respecto a otras, o que influya sobre la conducta de los trabajadores.

Con respecto a las diversas teorías, ver en que escala de valores colocarían los trabajadores a las AFORES, dependiendo de sus propias necesidades, sin embargo, para contestar estos supuestos, es indispensable el conocimiento objetivo de las mismas, lo cual se desarrollará en los siguientes capítulos.

2.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO.

“ Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”

(Art. 22 de la declaración universal de derechos humanos, aprobado por la asamblea general de las naciones unidas, diciembre 10, de 1948)

La seguridad social como una de las principales funciones que competen al estado siendo los principios fundamentales la universalidad, la unidad y su integración a la política económica y social en general.

La universalidad busca un sistema global de protección respecto de todas las contingencias relativas a la salud de sus miembros o que pudieran poner en peligro los medios de existencia de los trabajadores y de sus familias.

La unidad es necesaria para la simplificación y ahorro administrativos, es decir, el seguro de enfermedad administrado por consejos bipartitas (trabajadores y patronos), el seguro de pensiones por consejos tripartitas (trabajadores, patronos y gobierno) y el seguro de accidente por asociaciones profesionales.

Es importante recordar que la seguridad social para los trabajadores en México se da a través de diversas instituciones tales como el ISSSTE, ISSEMYM, IMSS, y en algunos casos por instituciones médicas privadas como el Hospital de PEMEX, el Hospital Médico Militar, así como hospitales particulares que mediante convenios con empresas, prestan determinados servicios a sus empleados. Para el propósito de este tema únicamente analizaremos al IMSS, ya que las AFORES son por el momento para aquellos trabajadores que estén afiliados a esta institución y que dicho sea de paso es quién concentra el mayor volumen de asegurados.

Como antecedente histórico mencionaremos la ley del seguro social expedida en 1943 durante el régimen presidencial del general Avila Camacho, cuyo anteproyecto había sido elogiado por la oficina internacional del trabajo, ya que dicha ley sí consideraba potencialmente al conjunto de los trabajadores

económicamente dependientes sin mirar profesión o salario; sin mirar tampoco la naturaleza de las empresas o al número de obreros que ellas ocupan, argumentando que siendo el salario la única fuente mediante la cual los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y la de sus familias, todo hecho que implicara pérdida o disminución del mismo causaría perjuicios trascendentales.

Por ello se indica que aunque no exista una forma que impida de manera general y absoluta las consecuencias de los riesgos, si se puede proteger el salario, de las probables disminuciones que se tienen como resultado de una contingencia en la vida laboral.

Siendo ese medio el seguro social que al proteger el salario aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez, orfandad y maternidad, evitando así la angustia y la miseria que afectan a grandes sectores de la población económicamente activo.

Se sostuvo también que el estado tiene la obligación de proteger la salud y la vida de los individuos que no cuentan con recursos para resguardarlos por sí mismos, ni tienen la preparación suficiente para prevenir las contingencias del

futuro; se reconoció que el ahorro dentro de la clase trabajadora era un tanto ilusorio, sobre todo en aquellos obreros con salarios más bajos y que la asistencia pública, como método para contrarrestar las consecuencias de los riesgos, resulta insuficiente.

Pero quizá uno de los principios más importantes fue el de la obligatoriedad para las empresas y trabajadores, siendo el estado la parte tutelar ya que era la única forma para garantizar la permanencia y estabilidad del sistema y poder extenderlo a la mayor cantidad de personas, evitando así que por la falta de pago se ocasionaran la pérdida de los derechos del asegurado.

Para concluir esta referencia histórica cabe mencionar que uno de los principios fundamentales de esta ley de seguridad social es el de la **solidaridad**, es decir, que considera a patrones y trabajadores sin destacar características individuales de tal modo que un patrón pague primas por riesgos profesionales que nunca ocurran en su empresa, pero sí en otras negociaciones u obreros que coticen por enfermedades naturales que no sufran él ni su familia, pero sí otros obreros con lo que se creó una conciencia colectiva de ayuda recíproca.

En diciembre de 1974 se expide una nueva ley que contempla además aspectos sociales como mejoramiento de la alimentación y de la vivienda, el impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, la regularización del estado civil del asegurado, cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, servicios relativos a centros vacacionales y de readaptación para el trabajo, así como velatorios.

Dentro de los aspectos de más relevancia son la posibilidad del seguro voluntario con lo que se trata de extender el régimen de seguridad social a personas no ligadas por vínculo laboral o sea profesionistas independientes, comerciantes, o a cualquier integrante de la sociedad.

3.- EL IMSS COMO ADMINISTRADOR DE LOS FONDOS

Organización y estructura.

Para la organización y la administración del seguro social se crea con personalidad jurídica propia, un organismo descentralizado con domicilio en la ciudad de México que se denominará INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, y cuya estructura organizacional es:

- La asamblea general
- El consejo técnico
- La comisión de vigilancia
- La dirección general
- Las delegaciones regionales y estatales.

Se reconoce como máxima autoridad a la asamblea general quién tiene un carácter tripartita en su composición, ya que está formado por 30 miembros de los cuales 10 son designados por el gobierno ejecutivo federal, 10 por las organizaciones patronales a través de las confederaciones de las cámaras de

industria y comercio y 10 por trabajadores a través de sus organismos sindicales o confederaciones con mayor número de afiliados.

La asamblea dura 6 años con opción a reelegirse, se reúnen uno o dos veces al año y con carácter de extraordinario cuando sea necesario, su principal función es discutir para su aprobación y modificación el estado de ingresos y egresos, el plan de labores y el informe de la comisión de vigilancia, así como cada tres años estudiar los balances actuarial y contable que le presente el consejo técnico.

El consejo técnico será el representante legal y administrador del instituto teniendo entre sus facultades las siguientes:

- Decidir sobre las inversiones que haga el instituto.
- Establecer o clausurar como dependencia del instituto cualquier delegación regional, estatal o local.
- Convocar a la asamblea ordinaria o extraordinaria.
- Resolver sobre el presupuesto de egresos y plan de trabajo que presente el director general.
- Expedir reglamentos interiores.

Con respecto al director general, es designado por el presidente de la república y es el órgano ejecutivo de mayor importancia en el instituto, ya que de su acción depende el rumbo del instituto.

RIESGOS CUBIERTOS POR EL IMSS:

	HASTA EL; 31/12/96	A PARTIR DEL 01/01/97
REGIMEN OBLIGATORIO	Riesgos del Trabajo	Riesgos del trabajo
	Enfermedades y Maternidad	Enfermedades y Maternidad
	Invalidez Vejez Cesantía E.A. Muerte	Invalidez y Vida
	Guarderías	Guarderías y Prestaciones Sociales
	Seguro de Retiro	Seguro de retiro Cesantía en E.A. y Vejez
REGIMEN VOLUNTARIO	Seguros Facultativos	Seguro médico familiar
	Seguros Adicionales	Seguros Adicionales

Obligaciones de los patrones.-(ART. 15)

I.- **Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas; las modificaciones de su salario y los demás datos dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles.**

II.- **Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, así como la obligación de conservarlos los siguientes 5 años.**

III.- **Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.**

IV.- **Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la ley.**

V.- **Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto.**

(Art. 16) Los patrones que por el número de sus trabajadores, están obligados a dictaminar por contador público autorizando sus estados financieros los deberán presentar al instituto con firma autógrafa.

Dentro de las obligaciones fiscales están:

- 1.- El patrón tiene carácter de retener de las cuotas que descuenta a sus trabajadores, debe determinarlas y enterarlas oportunamente.
- 2.- Cuando no se enteren a tiempo, el patrón deberá cubrir además, la actualización y los recargos.

Se equiparará al delito de defraudación fiscal el:

- No cubrir las cuotas obrero-patronales durante 12 meses o más.
- No formular los avisos de inscripción o proporcionar datos falsos evadiendo o reduciendo el pago de las cuotas.

Como sabemos el IMSS ha recaudado y administrado las aportaciones de sus afiliados para constituir los fondos necesarios para cubrir los riesgos anteriormente descritos, sin embargo quienes diseñaron y apoyaron el sistema de reparto para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no consideraron que la esperanza de vida de los trabajadores se incrementaría de manera constante y en consecuencia ocurriría un aumento en el tiempo de disfrute de las pensiones por esos conceptos, lo cual requiere de más fondos, teniendo que financiarlos de los de otros conceptos.

A partir del diagnóstico financiero de mayo de 1995 le hace reconocer sus debilidades financieras, teniendo que sufrir una profunda reforma jurídica y buscar nuevos modelos siendo las AFORES un proyecto que gracias a su viabilidad financiera tiene la posibilidad además de enmendar algunos errores del pasado, provocar una revolución en el ámbito de la seguridad social.

4.- EL INFONAVIT.

Como otra parte importante de la seguridad social para los trabajadores, se tiene la vivienda, que actualmente es administrada, por otro instituto gubernamental (INFONAVIT) y que para el caso que nos ocupa viene a formar parte de esta revolución en la seguridad social ya que su administración se integra a las AFORES, por lo que es relevante hacer una breve reseña histórica de su origen.

En 1992, a iniciativa presidencial se reforma la fracc. XII del apartado A del artículo 123 constitucional quedando como sigue.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a

estos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

“Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representaciones del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda, dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Como consecuencia de lo anterior se reforman diversos artículos de la ley federal del trabajo y posteriormente se expidió la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

Básicamente se trata una contribución patronal equivalente al 5% de los salarios que pague a los trabajadores a fin de constituir un fondo que otorgue créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad habitaciones, o para la construcción, reparación o mejoras.

Dentro de la problemática actual del INFONAVIT es que mientras originalmente se dedicó a construir unidades habitacionales, ahora su principal función es otorgar crédito para la adquisición de la vivienda de su casa habitación y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos (Art. 137 L.I).

Mecánica para el otorgamiento del crédito.

Cuando un trabajador solicita un crédito al INFONAVIT se determinará cual es la cantidad que en su nombre aportó el o los patrones por concepto del 5%, de dicha suma se tomará el 40% que se aplicará al pago inicial del crédito que reciba, así como de los depósitos posteriores por el mismo concepto, que haga el patrón; de lo que se desprende que el trabajador tendrá a su cargo un 60% del crédito con un interés del 4% anual sobre saldos insolutos, una vez liquidado el crédito se podrá constituir nuevamente el fondo hasta por las cantidades que aporte su patrón.

Es importante mencionar la posibilidad que los trabajadores reciban el saldo de los depósitos que les hubieran hecho, después de 10 años y toda vez liquidado

el crédito, o el total de los mismos a sus beneficiarios en caso de muerte o al propio trabajador en caso de terminación de la relación laboral.

El inconveniente es que como no hay un estado de cuenta periódico que determine el saldo de las aportaciones del o los patrones, durante la vida laboral de los trabajadores o información permanente con respecto a qué hacer en caso de muerte o terminación de la relación laboral etc. no existe la claridad necesaria con respecto al destino de los fondos por lo que se hace necesaria una reestructuración en la forma de administrar dichos fondos.

5.- EL SAR CUENTA INDIVIDUAL.

A principio de los años 90 se impulsó un plan de pensiones complementario al programa de retiro del IMSS denominado sistema de ahorro para el retiro cuyos propósitos originales se concibieron como una nueva prestación para los trabajadores que además de fomentar el ahorro interno ayudaría a la inversión productiva.

La forma de operar del SAR era a través de una cuenta bancaria individual, identificada por su registro federal de contribuyentes en la que mediante las

aportaciones del patrón (2%) se crea un fondo para la reserva individual para el retiro.

Los problemas a que se enfrenta actualmente este Sistema son:

- Problemas para conocer el saldo.
- Multiplicidad de cuentas en caso de más de un patrón.
- Duplicidad de cuentas por coincidencias en los RFC.
- La elección de los bancos era por el patrón de acuerdo a sus intereses.

Pero a pesar de los problemas, el SAR es el antecedente más inmediato al nuevo sistema de pensiones, ya que sus fallas sirvieron para mejorar este último.

CAPITULO II.-

CAMBIOS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA DE PENSIONES

1.- RAZONES DE LAS REFORMAS AL PLAN DE PENSIONES

Debido a una serie de inequidades que se venían presentando con el sistema actual de pensiones es que se hace necesario una reestructuración a la ley del seguro social y evitar problemas como:

El no reflejar el esfuerzo de la carrera laboral, ya que si un trabajador cotizaba casi toda su vida laboral le entregaban la misma pensión que a alguien que sólo había cotizado 10 años.

Pérdida de aportaciones por no cumplir con requisitos para obtener una pensión ya que si cotizaba toda su vida laboral pero por alguna razón no continuaba haciéndolo hasta la edad requerida perdía todo lo acumulado.

Al definir la pensión solo se tomaba en cuenta los salarios de los últimos cinco años sin ningún componente inflacionario.

No existe ninguna opción para el trabajador a fin de que hiciera aportaciones adicionales para disponer de una pensión más sustanciosa.

Dentro de las razones económico financieras existía una inviabilidad financiera del sistema, ya que no había equilibrio entre las aportaciones y los beneficios.

2.- REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Resulta paradójico para el IMSS, que el desarrollo de la seguridad social con respecto a la esperanza de vida de los trabajadores terminará por volverse en contra de la Institución que la promovía, ocasionándole serios problemas económicos que lo llevaron a reformar su ley, siendo las principales causas :

- Disminución de la tasa de natalidad.
- Creación deficitaria de empleos.
- El número de trabajadores activos (que son quienes financian las pensiones) se reduce notablemente; por lo tanto, los fondos.

- La población activa de mayor edad crece al doble de la de los jóvenes en edad productiva.
- Cuando las cuotas recabadas fueron superiores a los pagos de pensiones no se destinaron a la creación de reservas para cubrir obligaciones futuras.
- Y por último una mala administración ya que se dedicaron a la adquisición de inmuebles y financiamientos de otros gastos médicos, a men de los actos de corrupción.

Por lo anterior se hace necesario crear una nueva misión para la seguridad social siendo esta:

“La seguridad social, tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica , la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado”.

Cuyos objetivos más representativos son:

- Ampliar la cobertura y los beneficios de la seguridad social a través de sus prestaciones económicas, médicas y sociales.
- Resolver la situación financiera por la que atraviesa el IMSS para hacer frente a su gastos corriente que pone en peligro la continuidad del instituto.
- Crear un nuevo sistema de pensiones capaz de ofrecer garantías al trabajador en el momento de su retiro.
- Eliminar las distintas clases de riesgos y ajustar las cuotas a la siniestralidad de cada una de las empresas, y reducir la prima de riesgos de trabajo para las compañías que inviertan en prevención de accidentes y modernización de su planta productiva.
- Garantizar una pensión mínima y actualizable de acuerdo con el índice nacional de precios al consumidor para los trabajadores y sus familias.

**LAS REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN LOS
DIFERENTES RAMOS SON:**

ANTIGUA LEY

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez, vejez, cesantía en edad, avanzada y muerte.
- Retiro.
- Guarderías.

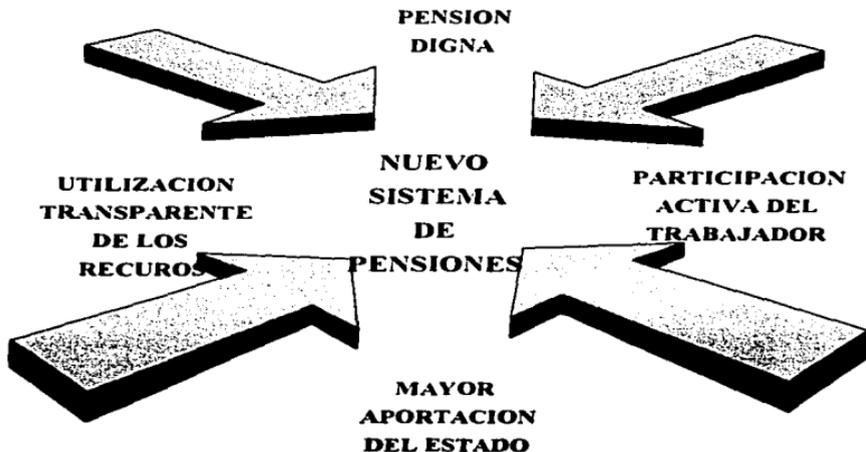
NUEVA LEY

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Como se podrá observar dentro de las principales reformas está el reordenamiento de los ramos que engloban las prestaciones sociales o recursos previsionales, y la creación del ramo del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, como una entidad autónoma misma que será administrada por las AFORES, con lo cual se logran dos cosas. Primero un impedimento legal para que las autoridades del instituto destinen los recursos a cubrir los gastos

generados por otras ramas del seguro o destinarlos a que se inviertan en inmuebles y, segundo crear la posibilidad de que los recursos los administre una institución diferente y especializada en el ramo.

3.- OBJETIVOS DEL NUEVO SISTEMA DE



BENEFICIOS:

- La creación de una cuenta individual de retiro que ofrecerá por el dinero acumulado ganancias reales para proteger así la pensión contra los efectos de la inflación.
- Será más equitativa con aquel trabajador que cotizó más tiempo, ya que su cuenta se incrementará en cuanto más antigüedad tenga.
- El sistema será transparente, ya que todo trabajador podrá saber en cualquier momento el saldo de su cuenta individual.
- Los derechos de propiedad estarán perfectamente definidos, todo trabajador será dueño de su cuenta siga o no cotizando.
- El estado les garantizará una pensión para aquellos que hayan cotizado un tiempo mínimo.
- Se adiciona a la cuenta individual el 5.5% de un salario mínimo general para distrito federal que es la aportación social del estado por cada día cotizado.

CAPITULO III.-

AFORES, COMO NUEVO ADMINISTRADOR

ELEMENTOS BASICOS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES



Administradora de fondos para el retiro (AFORES)

Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonios propios, que de manera habitual y profesional administran los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual, las cuales deberán contar para su constitución y funcionamiento con autorización de la CONSAR (comisión nacional del SAR).

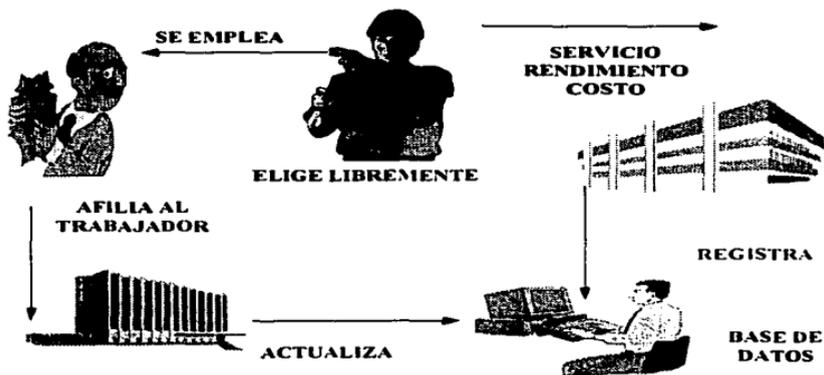
Sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad a lo que disponga la ley para los sistema de ahorro para el retiro. Siendo su función principal la captación de los recursos. Como ya habíamos mencionado los fondos que administrarán son:

- Seguro de retiro, cesantía y vejez.

- SAR

- Infonavit (Sólo información del saldo de las aportaciones del patrón a este rubro, ya que los recursos se entregan por el IMSS al INFONAVIT).

MODELO DE ELECCION DE AFORES



Considero que para esta elección, el trabajador deberá contar con la mayor cantidad de información posible con respecto a las AFORES, ya que tanto para los actuales como para los que en un futuro se empleen. Resultará definitivo, los servicios, rendimientos y costos de la AFORE que elijan, ya que si bien es una ventaja la libre elección puede convertirse en un problema por la falta de experiencia o conocimiento de los términos que se manejan.

Considero también que en la medida que el trabajador conozca los beneficios de las afores a corto, mediano y largo plazo y no simplemente en porcentaje por gastos de administración, entenderá y se automotivará para iniciarse en una nueva cultura de ahorro, con la expectativa de asegurar su futuro en los términos económicos actuales con que se contrate.

Es importante precisar que no puede elegirse más de un AFORE, es decir, no contar con más de una a la vez, lo que si es posible es cambiar una vez por año si así lo desea el trabajador o antes si por alguna razón la AFORE elegida aumenta las comisiones o cambia el régimen de inversiones prometido.

Ventajas de las AFORES.-

La libre elección de la afore por parte del trabajador.- A diferencia del régimen anterior del SAR, donde era el patrón quien elegía el banco que manejara los fondos, en este nuevo sistema es el trabajador quien de manera individual y de acuerdo a su preferencias o beneficios ofrecidos por las diferentes instituciones, será quien decida, teniendo la opción de cambiar de AFORE una vez por año.

La administración del dinero de la cuenta individual ofrecerá intereses reales, manteniendo las pensiones protegidas contra los efectos de la inflación. Sabemos que uno de los grandes problemas es que la inflación rebasa cualquier ahorro más administrado como ha sucedido con el actual sistema de pensiones, y resulta motivante que se garantice que el ahorro actual no perderá su poder adquisitivo con el transcurso de los años.

El trabajador conocerá en cualquier momento su saldo, ya que contará con un estado de cuenta .- Es parte del beneficio de que una institución especializada administre los fondos, ya que su infraestructura está diseñada para dar este servicio, a grandes volúmenes de usuarios de manera confiable y transparente, permitiéndole al trabajador supervisar que le cumplan con los beneficios ofrecidos inicialmente.

La posibilidad de ahorrar la posibilidad de ahorrar voluntariamente en su cuenta.- Sabemos que en la medida que se cumplan las condiciones anteriores, los trabajadores tendrán confianza y sobre todo la opción de utilizar su cuenta individual como un mecanismo de ahorro, ya sea a corto o largo plazo dependiendo de sus expectativas con respecto a su retiro.

El fondo es propiedad del trabajador y no se pierde por ningún motivo.-
Desde el momento en que se individualiza mediante una cuenta bancaria, es el único titular, teniendo la opción de nombrar a los beneficiarios directos independientemente que se cumplan o no los términos para disfrutar una pensión, los fondos seguirán siendo de su propiedad, habiendo mecanismos establecidos para retirarlos.

Los tipos de comisión que podrán cobrar las AFORES son:

Por la administración de la cuenta.- Es el costo que cada afore establecerá por el manejo de las cuentas individuales, cuyo porcentaje se define desde la contratación y se calcula sobre el monto de las aportaciones.

Por la expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en ley.- Dentro del costo de la administración está incluido un estado de cuenta mensual, sin embargo, si el trabajador necesitara más de uno en ese período lo podrá solicitar, teniendo derecho a la AFORE a un cobre de comisión adicional.

Por consultas adicionales a las que establece el reglamento.- Es decir, por ley el trabajador podrá hacer determinadas consultas con su AFORE elegida, pero en caso de que por algún trámite, éste requiera diversas en un mismo período o de diferente magnitud, la AFORE podrá cobrar más comisión.

Por reposición de documentación de la cuenta individual.- Puede suceder que el trabajador pierda su documentación o necesite más juegos para algún trámite en particular, como cambio de beneficiarios, por ejemplo; podrá la AFORE cargar una comisión adicional.

Por el pago de retiros programados.- Cuando se llegue a la etapa del retiro y se decida por esta opción, se incurrirá en un gasto diferente al de la administración normal por lo que se prevee un cobro de comisión más alto.

Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario.- Sabemos que dentro de las opciones de la cuenta individual está la del ahorro voluntario, que es la única aportación que a elección del trabajador se puede retirar hasta semestralmente y aportar cuando se quiera, obviamente ocasionando movimientos administrativos en la AFORE que le implicará un costo.

Aún cuando son diversos los tipos de comisión autorizados para cobro por parte de las AFORES; creemos que la única que procederá será por la administración de la cuenta individual, ya que ante la cerrada competencia difícilmente las AFORES podrán imponer sus condiciones.

Los parámetros para el cobro de las comisiones sera determinado por la CONSAR y los montos los fijarán cada AFORE conforme a lo establecido por ley, las cuales sólo podrán ser con cargo a sus cuentas individuales o a las aportaciones voluntarias una vez efectuados los movimientos de individualización.

CONSAR.-

Es un órgano administrativo de la secretaría de hacienda y crédito público que principalmente se encarga de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro.

La CONSAR está integrada por una junta de gobierno, una presidencia y un comité consultivo y de vigilancia. Además de un comité de evaluación de análisis de riesgos y otro de montos constitutivos.

La relación que tendrán con las AFORES será la de vigilar y sancionar su funcionamiento. Previendo el uso indebido de información privilegiada y el conflicto de intereses. También será la encargada de recibir y tramitar las reclamaciones que formulen los trabajadores, beneficiarios y patrones.

Además de informar semestralmente al congreso sobre la situación que guarda el sistema, así como a la opinión pública los reportes sobre la rentabilidad, y todo tipo de reclamaciones.

SIEFORES.-

Son sociedades de inversión especializada de fondos para el retiro, con personalidad jurídica y patrimonio propios diferentes al de la AFORE.

Al igual que la AFORE deberá contar para su constitución y funcionamiento con autorización de la CONSAR. Así como sujetarse en cuanto a la inversión de los recursos o lo establecido en la ley SAR.

Estas sociedades son quienes recibirán de las AFORES los recursos, para la inversión teniendo el siguiente régimen de inversión.

**El 100 % de su activo deberá estar representado por efectivo y valores,
y la cartera de valores deberá estar integrada por:**

- Instrumentos emitidos por el gobierno federal.**
- Instrumentos de renta variable.**
- Instrumentos de deuda privada.**
- Títulos de deuda emitidos o avalados por instituciones de crédito.**
- Acciones de otras sociedades de inversión.**

Cuenta individual

La cuenta individual del trabajador es única y será identificada por el número de afiliación del seguro social, por lo que el beneficio del SAR queda incorporado a dicha cuenta y ninguna persona deberá contar con más de una.

La cuenta está integrada a como se indica a continuación :

- 1.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- 2.- Fondo para vivienda (INFONAVIT)
- 3.- Aportaciones voluntarias.

Con respecto a las aportaciones se darán así:

Retiro (SAR)	2.0 %	Patrón
Cesantía en edad Avanzada y vejez	4.5 %	1.125 % Trabajador 3.150 % Patrón 0.225 % Gobierno
INFONAVIT	5.0 %	Patron
Aportación Social del Estado	5.5 %	Gobierno
Aportaciones Voluntarias	-----	Trabajador
TOTAL:	17.0%	

Estado de cuenta.-

Cada AFORE deberá entregar al trabajador titular un estado de cuenta en los términos de formato y periodicidad que determine la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro, lo cual no impedirá al trabajador solicitar en cualquier momento la información que necesite sobre su cuenta individual.

Pensión.

Existen dos modalidades para obtener una pensión como producto de las AFORES las cuales son:

Renta vitalicia.- La cual consiste en que el trabajador recibirá un pago periódico desde el momento de contratación de la pensión y hasta su muerte, teniendo la siguiente mecánica.

- Se retiran los recursos de la cuenta de la SIEFORE y se le da a un tercero que es la aseguradora.
- La prima del seguro es el saldo en la cuenta individual de retiro.
- Siendo la aseguradora quien asume el riesgo de sobrevivencia.

Retiro programado.- Es la modalidad de obtener una pensión, dividiendo el monto total de los recursos acumulados en la cuenta individual, entre los años de expectativa de vida. Para lo cual se toma en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los posibles rendimientos de los saldos.

Para efectos de este tipo de pensión se calculará cada año una anualidad que dividida entre 12 constituirá una pensión mensual.

Pensión garantizada.- Es aquella que garantiza el estado al asegurado cuando este no acumule los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia o retiros programados.

Esta pensión será equivalente a un salario mínimo general para el distrito federal indexado con el índice nacional de precios al consumidor.

El estado cubrirá con recursos complementarios a la cuenta individual por conducto del IMSS, la pensión garantizada.

Cuando los recursos de la cuenta individual se agoten la AFORE correspondiente lo notificará al Instituto para que éste continúe otorgando la pensión garantizada.

El IMSS suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

2.- USOS DE LA CUENTA INDIVIDUAL.



Además del propósito principal de la cuenta individual que es la pensión para el retiro, existen otros beneficios para el trabajador que a continuación mencionaremos.

Desempleo.- Después de 45 días de desocupación el trabajador podrá obtener una ayuda de 75 días de salario base de cotización de las últimas 250 semanas de cotización, ó el 10% del saldo de la subcuenta del retiro, cesantía y vejez, lo que resulte menor.

Este derecho lo podrán ejercer sólo los trabajadores que acrediten no haber efectuado retiros durante los últimos 5 años inmediatos anteriores.

Matrimonio.- Los trabajadores tienen derecho a una ayuda para gastos de matrimonio civil para lo cual se requiere un mínimo de 150 semanas de cotización y se le entregará el equivalente a 30 días de salario mínimo.

Adquisición de vivienda.- Debido a que en la cuenta individual está el saldo de la aportación del 5% hecha por el patrón por concepto del INFONAVIT, los trabajadores tienen derecho a reclamar los fondos para la adquisición de

créditos para la vivienda, siempre que éstos cumplan con los requisitos establecidos por el INFONAVIT.

En caso de que nunca se disponga del monto por este concepto, este se acumulará al del retiro, incrementando así la base para el cálculo de la pensión.

Ahorro voluntario.- La cuenta individual tiene la modalidad que le permite al trabajador de bajos ingresos un mecanismo de ahorro que le garantiza buenos rendimientos a través de aportaciones voluntarias ya sean de él o de su patrón, teniendo la ventaja de poder retirarlos cada 6 meses si así lo necesitara.

Retiro.- Como había mencionado anteriormente existen dos modalidades de pensión para el caso de retiro, una que es la renta vitalicia y otra que es la de retiro programado.

Par la renta vitalicia el trabajador recibirá un pago periódico desde el momento de su retiro y hasta su muerte.

Para el retiro programado se tomarán en cuenta los recursos acumulados y se calculará cada año una anualidad que dividida entre doce constituirá una pensión mensual.

Para el caso de retiro por cesantía los requisitos son: 60 años y 1250 semanas de cotización. Y para el retiro por vejez se considera a los 65 años y las mismas semanas de cotización.

Invalidez.- Si definimos como invalidez la imposibilidad derivada de una enfermedad o accidente no profesional, que un trabajador tiene para desempeñar su labor habitual. En este caso el fondo le permitirá contar con un ingreso similar al que tenía anteriormente.

Sólo el IMSS puede otorgar la constancia de invalidez, para gozar de este seguro deben haberse cotizado 250 semanas o 150 semanas al momento de determinar una invalidez del 75% o más, correspondiéndole una pensión equivalente al 70% de su último sueldo.

En caso de no reunir las 150 semanas, el trabajador puede retirar el saldo de su cuenta individual que corresponda a cesantía y vejez.

Muerte.- En caso de fallecimiento del asegurado, el fondo otorga la debida protección a los familiares y beneficiarios.

Si la muerte no se debió a un riesgo de trabajo la compañía de seguros elegida por los beneficiarios puede otorgar.

- Pensión por viudez 40%

- Pensión por orfandad 20%

- Pensión de ascendientes. 20%

Los derechos de la pensión por viudez inician con la muerte del asegurado y terminan con el fallecimiento de la viuda o cuando vuelva a casarse o inicie un concubinato, no se suspenderá aunque la viuda desempeñe un trabajo remunerado.

Los casos en que no se tiene derecho a la pensión por viudez es cuando la muerte del asegurado ocurriera antes de cumplir 6 meses de matrimonio o si hubiera contraído matrimonio después de haber cumplido éste los 55 años de edad a menos que llevara un año de casado.

A falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión de viudez la mujer con quién el asegurado vivió como si hubiera sido su marido durante los 5 años que precedieron a su muerte o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

La existencia de varias concubinas las excluye de este derecho.

La pensión de orfandad se otorga si al morir el padre o la madre asegurados acreditaron un mínimo de 150 cotizaciones o tienen la calidad de pensionados por invalidez siendo los hijos menores de 16 años quienes reciban dicha pensión de orfandad, pero puede prorrogarse hasta la edad de 26 años si acredita seguir estudiando en planteles públicos, dicha pensión equivale al 20% de la pensión de invalidez del asegurado dividida en tantos hijos sean.

La pensión de ascendientes se otorga si al morir el asegurado o pensionado por invalidez, no existen viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependen económicamente de él.

3.- ETAPA DE TRANSICION

Los cambios en el nuevo sistema de pensiones inician en julio de 1997 y como en todo cambio existen una serie de inquietudes sobre todo para aquellos trabajadores que ya están pensionados, para los que están a punto de y para los que están en proceso por lo que en este capítulo trataremos de dar respuesta a las dudas más comunes.

Los actuales pensionados.- El IMSS seguirá pagando las pensiones de los retirados, incrementándolas de acuerdo a los aumentos del salario mínimo.

Los actuales trabajadores.- Ingresarán al nuevo sistema todos los trabajadores activos, pero al final de su carrera laboral de los 60 ó 65 años de edad, tendrán derecho a escoger la pensión que más les convenga, ya sea con el sistema anterior o bien en la cuenta individual.

Los nuevos trabajadores.- Inician en cuenta individual de retiro en el nuevo sistema de pensiones.

Plan de pensiones contratadas por la empresa.- Existen empresas con planes de retiro para sus trabajadores, mismas que a partir de este año deberán ser autorizadas por la CONSAR, teniendo la opción el trabajador que al momento de la jubilación, si la pensión privada es superior a la pensión garantizada por el gobierno, la AFORE que opere su cuenta individual le entregue los recursos que le pertenecen, situándolos en la entidad financiera que él designe a fin de adquirir una pensión adicional.

De lo anterior se desprende que un trabajador si puede recibir pensiones por distintos ramos de seguro y además ser beneficiario de otro u otros seguros.

Pensión antes de la edad establecida.- Si es posible que un trabajador se pueda pensionar sin tener los 60 ó 65 años de edad, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior al 30% de la pensión garantizada y sea cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

Opciones para retirar los fondos de su cuenta individual.- Si un trabajador alcanza la edad establecida de 60 ó 65 años de edad, pero por alguna razón no cubrió el requisito de las 1250 semanas de cotización para la obtención de una pensión, tiene derecho a retirar el saldo en una sola exhibición.

Puede suceder también que cumplidos los requisitos de edad y semanas de cotización y si la pensión calculada es mayor al 30% de la pensión garantizada y una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia, puede recibir el excedente en una o varias exhibiciones.

4.- CIRCULO VIRTUOSO DEL AHORRO

Si definimos el ahorro como “El acto mediante el cual el hombre modifica y disminuye su bienestar, guarda una parte de los frutos de su trabajo; y el resultado de ese ahorro es el capital”.*

Podemos deducir que los elementos esenciales del ahorro son el trabajo y la previsión. Los ahorros de los individuos constituyen la riqueza particular y nacional, para poder ahorrar hay que producir más allá de lo indispensable y saberse privar de algo de lo necesario. Si se habla de ahorro se habla de previsión, de cálculo y preocupación por el porvenir.

Los ahorros de la sociedad han dado como producto la civilización del mundo, ya que cuando los trabajadores empiezan a economizar, es cuando principia a acumularse los resultados de la civilización; así el ahorro produce el capital y este es el resultado conservado del ahorro.

Es importante resaltar que dentro de los objetivos de las reformas a la ley del seguro social, está la de fomentar el ahorro interno para la inversión productiva

*** (Luis Gorazpe . " La cooperación" pp 229)**

en el país , proceso en el cual las AFORES tienen un papel preponderante, ya que son las instituciones encargadas de administrar el ahorro de los trabajadores y de canalizar dichos recursos a los sectores económicos y productivos del país.

Representan además las AFORES la figura profesional y especializada que dependiendo de su actuación resultara o no un factor de motivación para que los trabajadores inicien una cultura de ahorro, ya que como veíamos en la definición, la única forma de generar ahorro, es privarse de algo de lo necesario, situación que solamente con resultados tangibles, en este caso asegurarles una pensión económica suficiente en el futuro, los trabajadores estarán dispuestos al ahorro, ya que por sus propios medios les resultaría casi imposible garantizar dicho futuro.

El ciclo de captación del ahorro se inicia cuando el IMSS realiza el cobro de las cuotas obrero-patronales de todos los ramos del seguro social, además de la cuota patronal del INFONAVIT a través de empresas autorizadas como los bancos.

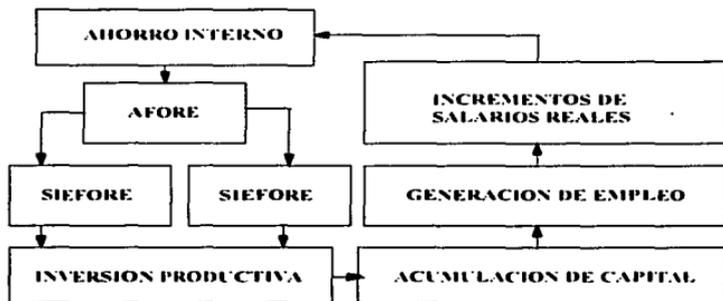
Asimismo es el IMSS quien recibe de los patrones y el estado el importe de las cuotas correspondientes al seguro de retiro, cesantía y vejez incluyendo el SAR, dará aviso a la base nacional de datos del SAR (Procesar) quienes registrarán el ingreso y confirmarán a la AFORE la llegada de los fondos de sus clientes.

Por su parte el banco de México reunirá los recursos en una cuenta concentradora y los entregará a las AFORES correspondientes, a fin de que registren en las cuentas individuales de los trabajadores y los inviertan a través de las SIEFORES.

Cabe mencionar que las aportaciones para la vivienda son los únicos fondos que se entregan al INFONAVIT, ya que la AFORE solo registrará el saldo de cada trabajador.

Es esta concentración de fondos lo que inicia el ciclo del ahorro interno como se ilustra en la gráfica siguiente.

CIRCULO VIRTUOSO DEL AHORRO INTERNO.



Impactos inmediatos del ahorro.-

Al contar las instituciones financiera con recursos nuevos (ahorro interno) a través de la intermediación se dan los siguientes fenómenos:

- Se fortalece la intermediación con la entrada de nuevos capitales al mercado financiero, razón por la que un gran número de instituciones, literalmente se pelean a los nuevos "inversionistas", es decir el ahorro de los trabajadores forma parte fundamental del círculo virtuoso de ahorro.

- Se incrementa la oferta de fondos y la capacidad de éstos para canalizar inversión productiva de mediano y largo plazo, dado que el retorno del ahorro al trabajador será a largo plazo, siendo este mecanismo el que permitira garantizarle los rendimientos ofrecidos al trabajador por las AFORES.

- Da profundidad al sistema financiero, debido a la estabilidad de los nuevos capitales, lo que evitará el riesgo de una probable devaluación o de una inflación galopante, cuyas consecuencias se resienten más en la clase

trabajadora ya que su poder adquisitivo se ve seriamente disminuido así como amenazada su fuente de trabajo.

- Mejora los mecanismos de fijación de precios de los instrumentos financieros, ya que ante la oferta de capitales permite rangos de negociación más atractivos para las empresas, lo que se traduce en desarrollo de infraestructura de la planta productiva.

Pero quizá dentro de los impactos más inmediatos que al trabajador pueden motivar, es que este flujo de capitales ayudará a fortalecer la actividad productiva, es decir que las empresas contarán con créditos blandos para seguir operando, lo que permitirá garantizar y generar un mayor número de empleos, base fundamental para la estabilidad familiar y el desarrollo regional.

Experiencia en otros países.-

Este modelo no es nuevo ya que se está copiando de países de latinoamérica donde se han tenido experiencias exitosas, tales como: Argentina, Colombia, Perú, Ecuador, y Chile. Cuyo modelo se está tratando de implantar en México. Países donde los fondos para el retiro se han constituido como el principal sistema de ahorro interno, siendo el valor de los fondos el equivalente al 50% del producto interno bruto (PIB) propiciando con éllo una mejor estabilidad económica.

CASO PRACTICO:

Introducción.-

A lo largo del presente trabajo hemos conocido el proceso de transformación que se llevó a cabo en las instituciones que manejan la seguridad social en México concretamente en el IMSS, cuyas reformas entrarán en vigor a partir de julio de 1997.

Dentro de los cambios más significativos e importantes está la espectacular irrupción de las AFORES, que se presentan como el gran proyecto para mejorar las condiciones de vida de los futuros jubilados.

Y como menciono en la presentación de mi trabajo más que evaluar si tienen o no éxito o sugerir cual institución es la mejor para el manejo de los fondos, mi propósito es establecer si con todo este cúmulo de información los trabajadores del nivel operativo de una empresa industrial están motivados para éste nuevo sistema y si lo consideran una real solución para su futuro.

Antecedentes.-

Historia de Nacional S.A. DE C.V.

Nacional S.A. de C.V. surgió en 1950 con el nombre de "Tubos y Perfiles de Cobre, S.A." perteneciente a la iniciativa privada como hasta nuestros días, en sus inicios se constituyó con un capital aportado por empresarios mexicanos, es el orgullo de aproximadamente 20 empresas que hoy alojan a más de 4,000 empleados.

En 1951 se obtuvo la participación tecnológica de la compañía Anaconda American Brass Co., en calidad de socio minoritario. En el año de 1952 a la marca Anaconda se le agregó el nombre de "Nacional", misma que dió pauta a nuestra marca, simultáneamente la razón social fue substituída por la de Nacional, S.A.

La primera fundición de cobre se instaló en 1957, con lo cual se logró la autosuficiencia en esta crucial fase del proceso, de igual forma se creó en ese año el área de laminación.

En 1960 y 1964 se realizaron importantes ampliaciones en el departamento de tubos. Asimismo en 1970, 1971 y 1972 se instaló la actual fundición de cobre y de aleaciones.

Con las inversiones de 1973 y 1974 en el departamento de laminación, Nacional se consolidó como la planta más importante de América Latina y como una de las plantas más competitivas a nivel mundial.

En 1975 el consejo de administración de la asamblea de accionistas de Nacional, decidieron cambiar la estructura de la empresa convirtiéndola en la Corporación Industrias, S.A. DE C.V. Esta nueva estructura la empresa intensificó su política de diversificación, adquiriendo y participando en nuevas empresas y promoviendo su desarrollo tecnológico para optimizar todo el aparato productivo.

A partir de 1979 Nacional inició el más vasto programa de expansión en toda su historia, con la idea fundamental de descentralizar Nacional, ya que era absolutamente imposible seguir creciendo en la planta de vallejo.

De esta forma se creó la empresa San Luis, S.A. de C.V., para la fabricación de tubo de cobre, con la tecnología y equipos más avanzados en el mundo.

Se creó la empresa Celaya, S.A. de C.V., para la elaboración de productos sólidos y Mexicana de Cospeles, S.A. de C.V., la cual atiende como cliente principal al banco de México.

A pesar de las contracciones del mercado, contamos con los recursos humanos, materiales y tecnológicos para afrontar y superar situaciones adversas que nos colocan como empresa líder en su ramo.

Productos que fabrica:

Nacional es una empresa metal mecánica que se dedica a la transformación del cobre y sus aleaciones para la obtención de diversos productos que se elaboran en sus 4 plantas.

Planta de fundiciones:

La producción de cakes, tochos y rollos de distintas dimensiones y aleaciones fungen como materia prima para la fabricación de productos terminados en las demás plantas y de algunas empresas del grupo .

Planta de tubos :

Se fabrican tubos de cobre de aleación 122, tanto rígidos como flexibles, y se conocen como tubos tipo K, L, M, R, y G para agua, gas y refrigeración.

También se elabora tubo capilar con diámetros desde 0.072" hasta 0.106" y pared desde 0.026" hasta 0.054".

DIAGNOSTICO DE LOS NIVELES DE MOTIVACION.-

Condiciones ambientales de trabajo.- Como mencionamos anteriormente es una empresa que se dedica a la transformación del cobre, con dos áreas principales que son :

La fundición .- Donde existen condiciones difíciles por las altas temperaturas y lo peligroso de los materiales que se manejan como las chatarras, los fundentes, los químicos, los alcantes, etc; además del ruido y la contaminación del aire por diversos polvos.

La extrusión .- Proceso de fabricación de donde partiendo de una materia prima se obtienen tubos, láminas, y rollos cuyos principales inconvenientes son el ruido, el calor, el peligro por las máquinas y los desperdicios de metal (rebabas) tan peligrosas para los ojos.

Cabe aclarar que a pesar de de estas condiciones, el índice de siniestralidad es bajo, por las múltiples medidas de seguridad e higiene con que se cuenta y que por razones obvias, al personal se le rota cada determinado periodo manteniendo así un índice de rotación de personal muy bajo.

Condiciones económicas.- Dado que es un giro industrial especializado, las remuneraciones estan por encima del promedio general de la zona , haciendo atractivo el trabajar en esta empresa, además de las prestaciones adicionales como el fondo de ahorro, vales de despensa, comedor, premios de puntualidad, premios por “ cero accidentes ”, plan de gastos médicos mayores, etc., lo que permite a los trabajadores hacer planes a futuro por la estabilidad que esto representa .

Ambiente laboral.- Es una empresa sólida económicamente, lo que permite mantener bien en términos generales a sus trabajadores, evitando problemas de

recortes de personal por las recesiones económicas o posibles huelgas por negociaciones adversas en los contratos colectivos de trabajo.

Además del prestigio en el mercado nacional por la calidad de sus productos y por el grupo industrial tan poderoso económicamente al que pertenece, en donde existen industrias de telecomunicación, restauranteras, hoteleras, llanteras, financieras, de seguros, etc. Lo que permite un sentido de orgullo y seguridad por trabajar en una empresa de tal magnitud.

Con respecto al ambiente de motivación que existe por las AFORES, es importante señalar que el grupo industrial cuenta con un banco autorizado para el manejo de las AFORES y que todos los trabajadores sabían que era normal que se les "indujera" a la suscripción de los planes de pensiones en dicha institución es decir ya sabían cual AFORE "eligerían" sin embargo lo más importante fue el profesionalismo con que se impartieron las pláticas de conocimiento e inducción a este nuevo sistema, en donde los puntos relevantes fueron las razones económicas es decir no por tener un mercado "cautivo" se le impusieron condiciones desfavorables, al contrario el plan es de los dos más atractivos entre las múltiples instituciones que se promocionan en el mercado en general.

Niveles de resistencia a las AFORES. En diversas pláticas con los trabajadores sobre el tema, observamos que no les entusiasma demasiado ya que como dijeron no es a iniciativa de ellos que se haya modificado el plan de pensiones, lo consideran imposición del gobierno cuyos beneficios para ellos serán a muy largo plazo. Sin embargo cualquier prestación que represente un beneficio para su futuro será bienvenida independientemente que no sea un tema que dominen por su complejidad y diversidad.

Objetivo

Evaluar el conocimiento real que se tiene de las AFORES por parte de los trabajadores, así como el nivel de motivación para iniciar una cultura de ahorro que los beneficie en el futuro.

Metodología

Para conocer el nivel motivacional utilizamos la encuesta como medio de obtención de la información deseada.

1.- Se determinó el universo a estudiar en este caso los obreros de Nacional, del 1o. y 2o. turno, de fundición y extrusión siendo aproximadamente 60 por cada turno, 120 en total.

2.- Se determinó el tamaño de la muestra, tomando 25 personas aleatoriamente de cada turno, 50 en total lo que representa un 42 % , considerándolo suficiente para medir el nivel motivacional con respecto a las afores.

3.- Se aplicó el cuestionario en 2 personas para probar su utilidad, es decir que pudiéramos obtener la información deseada (nivel motivacional) y que no incursionáramos en temas diferentes.

4.- Se modificó el cuestionario y se aplicó al total de la muestra, cambiando e incluyendo algunas preguntas que consideramos necesario para el tema que nos ocupa.

5.- Se concentró la información con los resultados de las encuestas, evaluándolos y llegando a las conclusiones de este caso práctico.

ENCUESTA.-

La dividimos en 3 partes : Datos generales (preguntas 1 a 11)
preguntas abiertas y generales sobre el tema (12 a 15) y preguntas
cerradas , niveles de motivacion (16 a 20).

1.- Nombre

2.- Edad

3.- Sexo

4.- Estado Civil.

5.- Dependientes económicos y edades.

6.- Casa habitación: (renta, propia, pagándola)

7.- Antigüedad en su empresa.

8.- Puesto ó categoría

9.- Sueldo.

10.- Años de cotizar en el IMSS

11.- ¿ Tiene otros ingresos ?

12.- ¿ Sabe qué son las AFORES ?

13.- ¿ Cómo se enteró de las AFORES en la empresa ?

14.- ¿ Sabe de todos los beneficios con respecto al retiro por parte de las AFORES ?

15.- ¿ Qué le preocupa del futuro para usted y su familia?

16.- ¿ Tiene por costumbre ahorrar ?

17.- ¿ Le preocupa llegar a la vejez sin algun ahorro ?

18.- ¿ Le interesa actualmente diseñar algun plan de ahorro para su vejez ?

19.- ¿ Sabe que las AFORES son un plan de ahorro a futuro ?

20.- ¿ Si las AFORES le garantizan una cantidad a futuro estaría dispuesto a sacrificar parte de su ingreso actual. ?

Resultados de la encuesta.-

- 1.- Varios
- 2.- Promedio de edad 31 años
- 3.- Sexo masculino
- 4.- Casados. (100% de la muestra)
- 5.- Promedio 4 dependientes económicos
- 6.- Casa propia 20 % totalmente pagada y 25 % pagándola con créditos diversos y rentando el 55 % restante..
- 7.- Promedio de antigüedad en la empresa 7 años.
- 8.- Diversos sindicalizados
- 9.- Promedio de sueldo 3 salarios mínimos
- 10.- Promedio de cotización en el IMSS 8 a 10 años faltan 18 para tener derecho a la pensión.
- 11- Ninguna cuenta con un ingreso adicional.
- 12.- De las AFORES saben que es un ahorro para cuando se retiren, que una parte lo aportan ellos y la otra parte el patrón, que lo van a administrar los bancos y que en términos generales va a estar mejor.

13.- Se enteraron de las AFORES a través de la publicidad en televisión y radio, pero la presentación más formal que recibieron fue en la empresa cuando vinieron los del banco, dando una explicación muy buena con duración de 3 horas aproximadamente, sin embargo, hay muchas cosas que desconocen, no solo de las AFORES si no de las prestaciones del seguro social, ya que cuando tienen algún problema los asesora el sindicato.

14.- No conocen al detalle todos los beneficios de las AFORES con respecto al retiro, sin embargo, saben que es un dinero que tendrán seguro si es que llegan a esa edad, trabajando en alguna empresa,. concluyeron que "hasta no ver no creer", es mejor darle tiempo y evaluar después.

15.- Del futuro les inquieta, el bienestar de su familia en caso de fallecimiento, pero su principal preocupación es la situación actual de permanencia en el empleo, ya que de ahí vienen todas las demás cosas como: la alimentación , la vivienda, la educación e inclusive todas las prestaciones que pudieran obtener de las empresas y del gobierno, ya que si son desempleados no hay institución que se preocupe por ellos.

16.- (NO) 95 % (SI) 5 %

con el 95 % se refiere a ahorro por su cuenta, sin embargo todos ahorran la cantidad que les retiene la empresa por concepto del fondo de ahorro equivalente al 13% de su sueldo y que cada 6 meses se les regresa con otro porcentaje igual. A parte de eso no, ya que los bajos sueldos y las cosas tan caras solo les permite "vivir al día".

17.- (NO) 0 % (SI) 100 %

18.- (NO) 60 % (SI) 40%

19.- (NO) 0 % (SI) 100 %

20.- (NO) 0 % (SI) 100 %

CONCLUSIONES DEL CASO PRACTICO:

- El nivel de conocimiento que los trabajadores tienen de las AFORES es muy superficial y esto se debe a que el cúmulo de publicidad está enfocado a mostrar los esquemas de rendimientos de cada institución como los mejores del mercado y no a explicar los cambios fundamentales en el sistema de la Seguridad Social, que en el largo plazo beneficiarán al trabajador; y a la sociedad en general.

*** Por lo que yo propondría una campaña de publicidad "neutral" entre los Bancos y el IMSS; misma que orientará y motivará al trabajador a ser parte fundamental en los cambios estructurales del nuevo sistema de la seguridad social en el que los beneficios no solo serán para él en lo económico sino para la sociedad en general.**

- El conocimiento real de las AFORES requiere de un profundo análisis y estudio, que incluya el sistema de pensiones anterior, esto para tener un punto de comparación entre ambos y determinar objetivamente las diferencias y ventajas, análisis que difícilmente hará cada trabajador.

*** Razón por la que considero necesario, que las campañas de publicidad de los bancos indiquen claramente o numéricamente la diferencia entre ambos sistemas, así como las ventajas a través del tiempo y los beneficios adicionales como seguro de desempleo, ayuda para matrimonio, beneficios para los deudos en caso de muerte, etc.**

- Su seguridad y autoestima requiere en estos momentos de acciones que le garanticen permanentemente el empleo para poder pensar en la siguiente escala de valores.

*** La acciones concretas para garantizar el empleo no corresponden a un solo sector de la sociedad; ya que es la suma de esfuerzos lo que llevará a lograr esa meta, y en este caso la participación activa del trabajador en el nuevo plan de pensiones significará su aporte para conseguir dicha meta.**

- No existe una verdadera motivación para los trabajadores con respecto a las AFORES, ya que sus necesidades inmediatas rebasan toda expectativa posible de ahorro, mostrándose prudentes con respecto a los beneficios en general que

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

tendrán con las AFORES, sin embargo, saben que es un pequeño patrimonio con el que contarán en el futuro.

Considero que para garantizar el éxito del nuevo sistema de pensiones y sobre todo motivar la participación de los trabajadores, la publicidad que se haga en años posteriores (cuando la mayoría estén afiliados) deberá continuar, pero mostrando ejemplos reales de logros obtenidos tales como: Creación de nuevas empresas, nivel de incremento de empleos, número de trabajadores beneficiados con el nuevo sistema, cuanto se ha repartido en ayuda del matrimonio, cuanto en ayuda al desempleo, pero sobre todo que los rendimientos de las AFORES realmente estén por encima de la inflación.

Sabemos que todo principio causa incertidumbre, pero de concretarse el proyecto de las AFORES, la actitud y expectativas de los trabajadores en general cambiarán.

CONCLUSIONES GENERALES:

A lo largo de este trabajo y toda vez que analizamos los cambios estructurales en la seguridad social, que conocimos y analizamos las AFORES, su operación y los beneficios a los trabajadores, así como los impactos en la Sociedad en general, podemos concluir en ventajas para los tres sectores que considero deben ser la motivación que concientice a los trabajadores para iniciar una nueva cultura de ahorro, y que les permita ver las AFORES como una expectativa de solución para su futuro.

VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES.-

- Las reformas a la ley del seguro social tienen una misión clara con beneficio directo para el trabajador, que consiste en garantizar su derecho a la salud a través de la asistencia médica, y en una pensión digna para el retiro. Que anteriormente también se tenía pero no estaba garantizada por el estado.

- Se mantienen las prestaciones sociales que otorga el IMSS a todos sus afiliados, además de dar a elegir al trabajador los beneficios que más le convengan de acuerdo al anterior o nuevo sistema de pensiones.

- Sistema de pensiones más justo y equitativo, reconociéndole a cada trabajador el esfuerzo de su vida laboral en función a los años trabajados lo que significa mayor pensión a quien mas ahorro tenga.

- Libre elección de la AFORE que manejará sus fondos, permitiéndole elegir individualmente la institución que considere mas conveniente, con la opción de cambiarla cada año, según convenga a sus intereses.

- La garantía de obtener intereses arriba de la inflación que protejan las pensiones, lo que difícilmente con sus propios medios él mismo se podría garantizar; siendo la principal ventaja la participación de instituciones financieras especializadas.

- La posibilidad de usarse como un mecanismo de ahorro voluntario, ya que se contará con una cuenta bancaria individual que garantiza rendimientos por

encima de la inflación y la posibilidad de disponer de ellos cada seis meses. convirtiéndolo realmente en un incentivo para el ahorro.

- Se garantiza la propiedad de la cuenta individual en favor del trabajador; es decir, nadie podrá disponer de ella mas que él mismo o sus beneficiarios.

- El estado garantiza una pensión diaria en función de la carrera laboral, lo que no sucedía con el sistema anterior de pensiones; ya que se tenía un esquema tan rígido que si no se cumplían las semanas de cotización o la edad establecida, no se tenía derecho a una pensión misma que hoy se está garantizando.

VENTAJAS PARA LOS PATRONES.-

- No implica mayor carga administrativa, ya que se mantiene la misma forma de afiliación al IMSS, no se adiciona formato alguno para su presentación, elimina los comprobantes de pago bimestral y no existe responsabilidad de estados de cuenta al trabajador, ya que le corresponden a la AFORE

- Estímulo tributario para las empresas que invierten en la modernización de la planta productiva encaminada a la reducción de riesgos laborales, disminuyendo las cuotas.

- Las aportaciones al nuevo sistema serán similares al del antiguo SAR.

VENTAJAS PARA LA SOCIEDAD.-

- Modelo probado en otros países con resultados positivos, pudiendo llegar a constituirse estos fondos como un factor importante para la estabilidad y crecimiento económico de éste país, donde tanto se necesita para recuperar la confianza de todos los sectores.

- Se fortalece el ahorro interno, actuando la inversión productiva, lo que reditúa en generación de fuentes de empleo, tan necesarios para el desarrollo de la sociedad.

- Se garantiza la permanencia del IMSS a través de la intermediación financiera, como una de las instituciones gubernamentales mas importantes

para la sociedad; ya que se fortalece su derecho a la salud y a su dignidad humana a través del tiempo (nuevo plan de pensiones).

- La posibilidad de mejorar la calidad y eficiencia de los servicios de salud, a través de una adecuada administración de los recursos financieros.

- El gobierno asume su responsabilidad de manera directa con respecto a la seguridad social de los trabajadores.

Concluyendo diremos que el sistema actual de la seguridad social en México, se ve rebasado por los requerimientos de una sociedad cada vez más numerosa, más compleja y más necesitada, que demanda los servicios indispensables a su dignidad y coherentes a los tiempos actuales.

Es por ésto que las instituciones gubernamentales, como el IMSS se ven en la necesidad de una profunda reestructuración que les permita en primera instancia hacer frente a los compromisos contraídos anteriormente y después

sentar las bases sólidas para un desarrollo firme que asegure su permanencia en el futuro, cumpliendo desde luego con los requerimientos de una sociedad moderna.

Debido a esa reestructuración, hacen su aparición las AFORES como una necesidad de intermediación financiera que hiciera viable el proyecto a futuro de uno de los riesgos de seguridad con más problemas actualmente y de mayor preocupación e incertidumbre para los trabajadores como son las pensiones para el retiro.

BIBLIOGRAFIA

AFORE Inbursa.- "Compendio informativo del nuevo sistema de pensiones"

Gorozpe, Luis.- "La cooperación", México, sociedad de edición y librería franco americana, S.A., 1924.

Guerrero, Euquerio. "Manual de derecho del trabajo", México, editorial porrúa, S.A., 1983.

Koontz, Harold y O'donnell, Cyril.- "Curso de administración moderna", México, libros Mc. Graw-Hill de México, S.A. de C.V., 1984.

Nueva ley del seguro social.- "Publicada en el diario oficial de la federación" México, 1996.

Pardinas, Felipe "Metodología y técnica de investigación de ciencias sociales" México, siglo XXI, 1969.

Trueba Lara, José Luis.- "AFORES bajo la lupa" México, times editores, S.A. de C.V., 1997.