



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MÉXICO
FACULTAD DE ECONOMIA**

**DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE
PENSIONES EN AMERICA LATINA: LOS CASOS DE
MÉXICO Y CHILE**

**TESIS PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ECONOMIA**

**P R E S E N T A :
CITLALI OJEDA RUIZ**

**A S E S O R :
LIC. JOSE LUIS MARTINEZ SÁNCHEZ**

MÉXICO , D. F. 2002



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.

DEDICATORIAS:

A **Dios**, por haberme dado la oportunidad de vivir grandes experiencias al lado de gente talentosa.

A mi hija **Maria Fernanda**, por ser el motor y la fortaleza que me impulsa día con día a lograr cada uno de mis objetivos.

Para ti **abuelita**, por dedicarme gran parte de tu vida, tu que siempre has estado a mi lado en todo momento.

A ti **mamá** por la fortaleza y entereza con que has enfrentado la vida, y por que a pesar de todo sigues sin cansancio apoyándome. Gracias por el ejemplo que nos has dado, sin dudarlo eres una gran mujer.

Papá, con este trabajo quiere darte las gracias por todo el apoyo que recibí durante mi vida de estudiante gracias por brindarme los medios y las herramientas necesarias para culminar este proyecto.

Paul y Dennis, gracias por el apoyo incondicional que he recibido durante los momentos más difíciles de mi vida y por los entrañables momentos que hemos vivido juntos, realmente como hermanos son únicos.

A ti **Brenda** porque eres una gran persona, no solamente sabes ser una excelente prima sino una gran amiga.

Ruth y Ricardo Castro, no tengo palabras con que agradecerles el apoyo que durante toda mi vida he recibido, gracias por todo el apoyo que me han brindado, sin lugar a duda la culminación de este trabajo fue gracias a ustedes.

Angélica, Alejandra, Marcela y Laura, por demostrar que son mis grandes amigas, personas con las que se que puedo contar en cualquier momento de mi vida, gracias por dedicarme tiempo y brindarme el más preciado de los dones la amistad.

A la **Universidad** por abrirme las puertas de las aulas y poner a los mejores maestros frente a los grupos en los cuales curse las asignaturas correspondientes.

A mi **asesor y sinodales** por haber retomado este trabajo después de un año de haberse abandonado.

CAPITULACIÓN

Introducción	5 - 6
Objetivos	7
Hipótesis	8
Capítulo I. LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA EN AMERICA LATINA	
1.1.- Antecedentes	9 - 1 0
1.2.- El Cambio estructural de las Economías	1 0 - 1 2
1.3.- Los costos sociales de la reforma estructural	1 2 - 1 5
Capítulo II. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	
2.1.- Antecedentes del Sistema de Seguridad Social en México	1 6 - 1 9
2.2.- Desarrollo del Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores (SAR)	1 9 - 2 0
2.3.- Creación de las Administradoras de Fondos Para el Retiro	2 0 - 2 1
2.3.1.- Características de las Administradoras de Fondos para el Retiro	2 1 - 2 4
2.3.2.- Evolución del sistema desde su creación	2 4 - 2 7
Capítulo III. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE	
3.1.- Descripción del antiguo sistema	2 8 - 3 0
3.2.- Análisis del actual sistema previsional Chileno	3 0 - 3 1
3.2.1.- Constitución	3 1 - 3 5
3.3.- Evolución del Nuevo Sistema de Pensiones en Chile	3 5 - 3 8
3.3.1.- Breve análisis del desarrollo del sistema	3 8 - 3 9
Capítulo IV. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN OTROS PAISES LATINOAMERICANOS	
4.1.- Análisis del sistema de seguridad social en Argentina (antecedentes)	4 0 - 4 1
4.1.1.- Características del sistema previsional Argentino	4 1 - 4 3
4.1.2.- Evolución del sistema	4 3 - 4 6
4.2.- Análisis de la seguridad social en Colombia	4 6 - 4 7
4.2.1.- Descripción del Régimen General de Pensiones	4 7 - 5 3
4.2.2.- Evolución del sistema previsional en Colombia	5 3 - 5 4
4.3.- Análisis del sistema de seguridad social en Perú. (antecedentes)	5 5 - 5 7
4.3.1.- Sistema Privado de Pensiones	5 7 - 5 8
4.3.2.- Constitución	5 8 - 6 3

Capítulo V. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LOS DISTINTOS SISTEMAS DE PENSIONES

5.1.- Análisis comparativo de los antecedentes que originan el proceso	6 4 - 6 5
5.2.- Breve análisis de la estructura del sistema	6 5 - 7 0
5.3.- Tipos de pensiones	7 0 - 7 2
5.3.1.-Modalidades de pensiones	7 2 - 7 3
5.4.- Análisis comparativo del desarrollo del sistema	7 3 - 7 6
Conclusiones	7 7
Bibliografía	7 8 - 7 9

INTRODUCCIÓN

La década de los ochenta a marcado todo un hito en la historia de los países de América Latina tras la crisis de la deuda y la caída del Producto Interno Bruto de la región. En este periodo la mayoría de los gobiernos dieron un viraje en la orientación de las políticas económicas encaminadas a impulsar la reestructuración productiva sobre la base del libre juego de las fuerzas del mercado para atemperar los efectos de la crisis que experimentaron sus economías. Este esquema se sustentó en la liberación de las barreras al comercio exterior como una forma de inducir dicho proceso de reconversión productiva y en el retiro del Estado de toda actividad económica para reducir el déficit fiscal.

Este tipo de políticas denominadas comúnmente como neoliberales han dominado el accionar de los gobiernos en los últimos años a pesar de los altos costos sociales que a dado como resultado, justificándose que eran las únicas alternativas para salir de la crisis y que, en todo caso, los gobiernos populistas eran los responsables del rezago social.

Atendiendo a la forma en que se instrumentaron dichas políticas no se puede pensar menos que se tratan de medidas impuestas por los organismos financieros internacionales, trátese del Fondo Monetario Internacional o del Banco Mundial, para recuperar la capacidad de pago del servicio de la deuda externa y detener los procesos inflacionarios que atentan contra el valor de los activos financieros internacionales de la región.

Esta situación se inscribe en el desmantelamiento del Estado benefactor que alcanzó su máxima expresión en los Estados Unidos bajo el gobierno de Ronald Reagan y en Gran Bretaña durante el gobierno de Margaret Thatcher. Obviamente, éste proceso aplicado en economías totalmente asimétricas, donde el grueso de la población aún no satisface sus necesidades más apremiantes, tiene como resultado el crecimiento de la brecha entre los pobres y ricos, lo cual en nuestro país se expresa en que 40 millones de mexicanos viven en condiciones de pobreza y, de éstos, la mitad en condiciones de pobreza extrema.

Al retiro del Estado de toda actividad económica a través de la privatización de las empresas estatales, se suma la apertura a la iniciativa privada de sectores hasta entonces considerados como prioritarios o estratégicos para el desarrollo como lo son el de comunicaciones, electricidad y petróleo. De esta forma, el papel del Estado se reduce a regular las actividades productivas rompiendo la función de rectoría sobre los destinos de la economía.

Más preocupante aún es que dentro de este proceso se observa una pérdida importante de la capacidad del Estado de brindar los servicios de seguridad social, tales como educación y servicios médicos y asistenciales.

Destacando dentro de este rubro que en los últimos años se ha presentado en los países de América Latina la tendencia de trasladar el manejo de los sistemas de pensiones a entidades privadas creadas ex profeso, así como la posibilidad de subrogar los servicios médicos a instituciones privadas. Ciertamente la principal duda que surge a raíz de dicho proceso es la estrecha relación que se tiene por el control de los cuantiosos recursos financieros de los fondos de pensiones y la mercantilización de los servicios médicos, y no, como se argumenta en las altas esferas gubernamentales, de brindar una mejor atención a los trabajadores y sus familias en el campo de la seguridad social.

Por ello, se habrá de analizar la experiencia chilena en la administración de los fondos de retiro debido a que se tomó como modelo para su instrumentación en México, considerando los aciertos

y errores que se han presentado en aquel país, particularmente en relación al manejo transparente y eficiente de los recursos de los trabajadores y su contribución en la generación de ahorro interno.

De esta forma se podrá corroborar si este nuevo sistema de pensiones responde a la intención de mejorar las condiciones de vida de la población, en términos de elevar la calidad de los servicios médicos y de garantizar un retiro más digno de acuerdo al nivel de vida que mantenían en su etapa productiva.

Para presentar este trabajo se desarrollaron cinco capítulos, dentro del primero se analizaron los antecedentes que dieron origen a una de las crisis económicas más severas que se han presentado en América Latina y que dio lugar al desquebrajamiento del sistema de seguridad social en este continente. La reacción de los gobiernos latinoamericanos ante tal hecho, resultado de suma importancia para dirigir lo que sería la seguridad social en los próximos años.

En el segundo capítulo se estudia el caso específico de México, contemplando los primeros intentos de seguridad social presentados en el Porfiriato, hasta la creación de las Afores, como un medio de salvaguardar los intereses de los trabajadores y fomentar el ahorro interno.

Dentro del tercer apartado, se hizo no sólo mención de sus antecedentes, sino además se logra hacer referencia al desarrollo que ha tenido el sistema en sus más de 20 años de funcionamiento en Chile, puesto que su desarrollo ha logrado impactar de manera positiva a otros gobiernos latinoamericanos. Dentro de este apartado se analizan los frutos obtenidos en el sistema.

En el cuarto capítulo se realiza un breve estudio de tres países que implementaron este sistema de seguridad social (Argentina, Colombia y Perú), haciendo hincapié en el entorno económico que los embargaba y las circunstancias sociales que imperaban, para posteriormente obtener éxito dentro de este ramo.

Por último se realizó un breve análisis sobre las diferencias que se presentaron en el sistema aplicado en los países estudiados, para terminar con un breve recuento de los beneficios obtenidos por la sociedad económicamente activa. Cabe mencionar que dentro de esta investigación no se logró tener acceso a información estadística reciente, para algunos países estudiados.

OBJETIVOS

Mediante la elaboración de estas tesis, se pretende comparar el nuevo sistema de pensiones, conocido con el nombre de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES). Particularmente, analizar la experiencia de las administradoras que operan en otros países, (el caso de Chile que se encuentra en una etapa de consolidación después de 20 años de operación y el de México al cumplirse en julio próximo tres años de vigencia). Debido a que ese modelo fue utilizado para instrumentar en México el nuevo sistema de pensiones, por lo cual es indispensable conocer las semejanzas y diferencias existentes entre ambos modelos, y poder determinar en un primer momento si ha tenido éxito en Chile y determinar las perspectivas para México.

Además para ello, se toman como punto de referencia tres países más (Argentina, Colombia y Perú), en los cuales durante los últimos años de la década de los noventa también se instauró el mismo modelo con algunas variantes.

1. Describir las diferencias entre el antiguo y el nuevo Sistema de Pensiones en México para identificar las posibles bondades que ofrece el esquema privado de las Administradoras de Fondos para el Retiro.
2. Conocer el origen y desarrollo del Sistema Previsional Chileno, analizando su constitución, funcionamiento y rendimientos obtenidos, así como los beneficios esperados por los trabajadores, tanto en el corto como en el largo plazo.
3. Realizar un estudio comparativo sobre los rendimientos y beneficios obtenidos hasta el 2000 para el caso de México, así como su proyección en el largo plazo, con los rendimientos obtenidos en Chile, y en otros países con Sistemas de Pensiones semejantes, durante los primeros años de vigencia.
4. Ubicar las diferencias y semejanzas entre los Sistemas de Seguridad Social instrumentados en México, Chile, Argentina, Colombia y Perú, destacando el grado de consolidación de cada uno en términos de su impacto en beneficio de los trabajadores y en la generación de ahorro interno.
5. Comprender el origen y funcionamiento de los nuevos Sistemas de Seguridad Social aplicados en los distintos países para observar si efectivamente corresponden al interés de proteger a los trabajadores, o bien son el resultado de pensiones ejercidas por los organismos financieros internacionales.

HIPÓTESIS

En la mayoría de los países Latinoamericanos se han instrumentado una serie de políticas económicas tendientes a impulsar la transformación productiva de la región, sobre la base de la apertura comercial y el retiro del Estado de las actividades productivas. Asimismo, el saneamiento de las finanzas públicas está encaminado a reducir las presiones sobre el índice inflacionario que distorsiona el buen desempeño de los negocios y deteriora el poder adquisitivo de las monedas.

Frente a los compromisos de la deuda externa y en un marco de ingresos fiscales cada vez más estrechos, el Estado se ve imposibilitado a cumplir con algunos los programas públicos que normalmente atendía el Estado en un marco de crecientes necesidades de una población fuertemente afectada por las crisis recurrentes de los últimos años.

De esta forma, el proceso de trasladar los sistemas de pensiones a entidades privadas se inscribe en la necesidad de corregir el déficit fiscal y transformar eficientemente los programas de seguridad social. Por lo tanto, partimos del supuesto de que dicho proceso tiene su origen en las limitaciones del Estado para cumplir con su función social, así como por los malos manejos que se hacían de las reservas técnicas destinadas al pago de las pensiones. Hasta ahora, se ha observado que ciertas empresas que estaban en manos del Estado reportaban cuantiosas pérdidas para los contribuyentes, por lo que el Estado se ve en la necesidad de canalizar a la actividad privada, por lo que consideramos que es posible la viabilidad de las Administradoras de Fondos para el Retiro en el caso de nuestro país.

CAPITULO I LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA EN AMERICA LATINA.

1.1 ANTECEDENTES

Durante los años ochenta, la mayoría de países latinoamericanos enfrentaron ciclos recurrentes de crisis económicas que llevaron a identificar a dicho periodo como la "Década Pérdida para América Latina", en términos del ingreso per-cápita y de los indicadores del bienestar social. Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el Producto Interno Bruto (PIB) de la región aumentó sólo en 1.1% anualmente, en tanto la población lo hacía a tasas superiores del 2.0%. En el caso de México, el PIB creció en promedio anual en 1.8%, mientras la población lo hacía en 2.1%.

Adicionalmente, durante estos años se acentúa la distribución inequitativa del ingreso y se elevan considerablemente las transferencias de recursos hacia el exterior por el servicio de la deuda externa. Tan sólo en nuestro país, durante el sexenio de 1983-1988, las amortizaciones de la deuda y los intereses sumaron 101 mil millones de dólares.

Frente a este panorama es importante reconocer las condiciones que dan lugar al deterioro de los principales indicadores macroeconómicos del país y como se manifestaron en las condiciones de vida de la sociedad.

Desde mediados de 1982, se generó una de las crisis agudas en nuestro país, que da por terminada la etapa de crecimiento económico de las décadas anteriores, teniendo como antecedentes la falta de acceso a los préstamos externos, la desigualdad en los términos de intercambio, así como el aumento en las tasas de interés a nivel internacional. Es a partir de este momento, cuando los países industrializados y organismos financieros no deseaban negociar las deudas con los países latinoamericanos bajo planes globales, debido a que los intereses les ocasionaban grandes pérdidas. Esto último fue consecuencia no de problemas de liquidez, sino más bien de insolvencia, para lo cual proponían abrir las economías al exterior.

Sin embargo a partir de 1984 se refuerzan las negociaciones del servicio de la deuda bajo el esquema de bloques acreedores, negociando en forma individual con los países deudores, esto debido a los riesgos que corrían los países industrializados, por la falta de dinamismo en el crecimiento económico y previniendo un desencadenamiento de crisis económicas, tal como ocurrió en México (1985, 1987 y 1994).

Ya para 1985, la deuda exterior básicamente se concentraba en los bancos centrales de los países acreedores, por lo cual desde ese año y hasta 1987 se puso en marcha la venta de la deuda para convertirla en activos nacionales, más adelante se llegaron a respaldar con títulos otorgados por el gobierno. A finales de la década de los ochenta, la deuda se convierte en interna y el costo de ella es pagada por la población.

Esto significa una mayor restricción crediticia, con un ajuste en los precios y una disminución del gasto público, lo que repercutió en un deterioro de las condiciones de vida de la población. Es decir que el gobierno se vio imposibilitado a proporcionar adecuadamente servicios esenciales tales como: educación, salud y vivienda, aunado a una pérdida del poder adquisitivo y aumento del desempleo.

Toda esta situación acontecida durante la década de los ochenta, pone de manifiesto la dificultad que presenta nuestro país para hacer frente a los problemas de crisis presentados en otros países, lo que indudablemente repercute en la protección del grueso de la población de los efectos de las crisis externas e internas. Se observa inclusive, que frente a las repetidas crisis económico-financieras sufridas, los servicios que ha venido prestando el gobierno se han deteriorado notablemente, lo que ha provocado que los gobiernos reflexionen sobre dichas situaciones, haciéndose urgente y necesaria una modificación al sistema de seguridad social, debido a que el

vigente hasta aquel momento no había logrado satisfacer adecuadamente las necesidades de la población, dado que no contaba con los recursos necesarios para hacerlo.

Con este nuevo sistema de pensiones, el gobierno busca fomentar el ahorro interno, para que de esta manera se pueda lograr una correcta canalización de los recursos hacia actividades productivas, que repercutan en un aumento del empleo, mayores salarios y un mejor nivel de vida para los trabajadores.

1.2 EL CAMBIO ESTRUCTURAL DE LAS ECONOMIAS

La crisis de 1982, da lugar al establecimiento de una política de corte neoliberal, cuyo objetivo ha sido el saneamiento de las finanzas públicas; así como la ausencia del Estado en las actividades productivas del país, esto mediante la privatización de empresas públicas, apertura comercial, así como el ajuste de los precios y tarifas al sector público.

En materia de política exterior, el objetivo ha sido elevar la competitividad del aparato productivo nacional enfrentándolo a la competencia internacional, aunque en el caso de México provocó que las importaciones se incrementarán anualmente en 7%, mientras que las importaciones disminuyeron alrededor del 5.5% anual. Lo que ocasionó un déficit en la balanza comercial de aproximadamente 5% respecto al PIB. Al expandirse esta situación se busco la "...estabilización de la economía que se logró sin un crecimiento y con un abultado déficit de la balanza comercial, lo que implicó la expansión de la brecha externa"¹

Esta apertura indiscriminada no logró en ningún momento apoyar las exportaciones de productos donde los países latinoamericanos eran competitivos. Incluso los gobiernos no pudieron hacer frente a la demanda interna, además de no aprovechar los beneficios que ofrecía dicha apertura, dejando de lado toda teoría de comercio internacional en torno al principio de ventajas comparativas.

Esta situación favoreció las importaciones hasta el punto de volverse un negocio rentable el comprar al exterior, provocando en poco tiempo una drástica reducción de la producción en países como México. Esto dio lugar a un proceso de sustitución de productos nacionales por importados, que conllevó inmediatamente a un debilitamiento de la producción interna, aumentó del desempleo, insolvencia financiera y cartera vencida, tanto en la banca comercial como de desarrollo. Además desarticulación de las cadenas productivas del país.

Sin embargo, a principios de 1994 se puso en marcha el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLC), reduciéndose en México los aranceles en un 43% para los productos provenientes de Estados Unidos, y en 41% para los provenientes de Canadá. Con este acuerdo se volvió a la práctica de la adquisición de productos importados, provocando problemas a empresas mexicanas, principalmente a las micro, pequeña y mediana empresa, las cuales en su mayoría tenían contratados créditos con la banca comercial, viendo agravada su situación con la elevación de las tasas de interés y la devaluación de finales de 1994.

A pesar de las medidas adoptadas, lo único que se demostró fue la ineficiencia del neoliberalismo, pues con el se propicio una drástica caída de los salarios, del ahorro interno y se presentaron ciclos recurrentes de inflación-devaluación. Lo anterior se explica al reconocer los niveles de sobrevaluación del tipo de cambio, que a finales de 1994 alcanzó el 32.6%. "Esto significó que la inflación no descendió hasta una tasa que fuera menor, comparada con la tasa de devaluación"²

Por lo cual, el gobierno amplió la banda de flotación, utilizando al tipo de cambio para no permitir el crecimiento de los precios. Con ello se buscó bajar la tasa de interés, reduciendo la deuda interna,

¹ Leopoldo Solís "La Crisis Económico-Financiera Mexicana de 1994-1995". Crisis Económico-Financiera 1994-1995, Fondo de Cultura Económica, México 1998, p.88.

² Leopoldo Solís., op.cit.,p.87.

lo que aunado al superávit primario y reforma tributaria, permitieron una disminución del déficit público y el saneamiento de las finanzas públicas.

Sin embargo, se planteó un crecimiento basado en niveles altos en cuanto a tasas de ahorro interno, lo cual no se logró del todo, pues se redujo el ahorro privado, frustrando el "... establecer la base que sustente un crecimiento sostenido de largo plazo"³. Pero a toda costa, se buscó mantener una inversión y aumentar el ahorro interno, promoviendo políticas de crecimiento industrial que incrementarían de manera rápida las exportaciones y fomentarán el ahorro interno, fue por ello que, junto con la deficiencia en la administración de las pensiones se decidió realizar la reforma, tomando como ejemplo la "...experiencia Chilena con los fondos de pensiones para fomentar el ahorro interno, así como la política de promoción a las exportaciones industriales de los países del sureste asiático"⁴.

A pesar de ello, el ahorro interno se ubicó en 1990 en una proporción del 20.3% del PIB; mientras que en 1980 fue del 22%. En lo que respecta al ahorro del sector público, este se situó en 6.7% del PIB, entre 1981 y 1992, aunque la caída se explica a partir de la disminución del 7% en el ahorro privado para igual periodo, esto es, descendió del 17.9% al 11%. (Cuadro 1)

En economías emergentes como las latinoamericanas, debe tomarse en cuenta el ahorro de cada país y utilizar en forma complementaria el ahorro externo, para compensar los desequilibrios en cuenta corriente. Por desgracia en esos momentos el gobierno mexicano no pudo disminuir o controlar el gasto para hacer frente a las constantes reducciones del ingreso nacional, provocado por los déficits en balanza de pagos; lo que representó una transferencia de recursos de la clase social más desprotegida hacia otros fines, en momentos en los cuales se demandaban mayores recursos dado el crecimiento de la población.

AHORRO TOTAL DE LA ECONOMÍA MEXICANA 1960-1996
(Porcentaje del PIB en años seleccionados)^{1/}

AÑOS	AHORRO TOTAL	AHORRO INTERNO			AHORRO EXTERNO
		TOTAL	PÚBLICO 2/	PRIVADO	
1960	17.8	15.0	4.3	10.7	2.8
1965	18.4	16.6	3.3	13.3	1.8
1970	20.1	17.1	3.2	13.9	3.0
1975	21.2	18.7	1.4	15.2	4.5
1980	25.6	21.5	5.9	14.6	5.0
1985	20.1	20.5	5.4	15.1	-0.4
1990	23.1	20.3	6.8	13.5	2.8
1995P/	19.6	19.0	4.7	14.3	0.6
1996P/	20.9	20.4	4.4	16.1	0.5

FUENTE: Plan Nacional de Desarrollo 1997-2000

1/Utilizando cifras nominales.

2/Se considera la suma de la inversión fija bruta y el balance operacional. No contempla ingresos extraordinarios por venta de empresas.

P/ Cifras preliminares.

CUADRO 1

Pero hasta el momento lo más importante es solucionar los problemas de raíz que afectan a los países emergentes, es decir, aumentar la capacidad productiva de tal forma que, no sólo sea necesario fomentar el ahorro, el crecimiento y solucionar las consecuencias provocadas por dichos fenómenos; sino además analizar y realizar las reformas al modelo neoliberal para solucionar los graves problemas que enfrentan economías como las nuestra, en donde se encuentran grandes niveles de pobreza, baja eficiencia en los servicios sociales y una pésima transferencia de recursos.

En general, el gobierno mexicano debe de fomentar de manera sustantiva la formación de capital, para que aumente la producción y por ende la producción laboral sea más alta reflejándose en

³ Leopoldo Solís., op., cit., p. 96.

⁴ Leopoldo Solís., op., cit., p. 98.

mejores remuneraciones, reflejándose en mejores remuneraciones, para lo cual será necesario atraer mayor inversión, la cual se canalice a desarrollar la micro, pequeña y mediana empresa, se inviertan más recursos en salud y educación, logrando de esta manera una mejor capacitación de la creciente fuerza laboral, que incorporada al avance tecnológico permita acelerar el crecimiento económico. Todo esto sería posible si existe una mayor inversión en infraestructura y en capacitación laboral. "En conclusión en México resulta indispensable aumentar los recursos dirigidos a la inversión, educación y desarrollo tecnológico, para inducir un crecimiento económico capaz de absorber el aumento de la fuerza laboral. Esto implica destinar recursos crecientes al ahorro, de tal modo, que se pueda financiar los proyectos necesarios para fortalecer el crecimiento⁵

Esta situación implica un gran reto para las economías subdesarrolladas, pues tienen que procurar una mejor integración en el proceso de globalización, mediante proyectos de largo plazo, que por un lado eviten la entrada masiva de capitales de corto plazo, posibilitando la estabilidad y el crecimiento económico sostenido, disminuyendo las expectativas en cuanto a las devaluaciones se refiere y a la constante pérdida del poder adquisitivo de la población, fomentando la modernización y transformación de las economías.

1.3 LOS COSTOS SOCIALES DE LA REFORMA ESTRUCTURAL

América Latina es conocida en todo el mundo por la pobreza y la desigualdad en todos los aspectos. Los cuales se vieron agudizados durante la década de los ochenta a raíz de la implementación de los procesos de cambio estructural que experimentaron los países latinoamericanos.

Si bien, los gobiernos se habían percatado de estas desigualdades, en ningún momento encontraron posibilidades de ayudar a la población más necesitada, puesto que era limitada la disponibilidad de ahorro externo y la capacidad para incrementar los ingresos fiscales. Por ello, se vieron en la necesidad de realizar modificaciones en los programas sociales, para actuar sobre la redistribución de la riqueza, en un contexto donde aumentaba el porcentaje de la población en condiciones de pobreza y los gobiernos efectuaban ajustes a los desequilibrios fiscales y externos. Adicionalmente, estos programas tuvieron un impacto negativo sobre la distribución del ingreso en las zonas urbanas, repercutiendo en un empeoramiento del nivel de vida de las clases sociales de estratos medios.

Esto no se observa de igual forma en todos los países latinoamericanos, siendo la excepción Colombia, donde se ha logrado una redistribución del ingreso de aproximadamente 7%, entre 1979 y 1992, a favor de la población más desprotegida. Sin embargo, en países como Argentina, Brasil y México, la redistribución se ha realizado a favor de los estratos superiores, dentro del mismo periodo de estudio, aumentando las diferencias de ingreso per-cápita entre los estratos sociales. Muchos estudios coinciden que tales diferencias se originan por los distintos niveles educativos, la participación de la fuerza laboral, el empleo informal y la distribución geográfica de la población.

La generación de empleo ha sido un punto clave de todos los programas de la región. En los primeros años de la década ochenta, particularmente entre 1982 y 1983, el desempleo había disminuido en 12 de los principales países de América Latina, mientras que a finales de los años noventa, el desempleo se incrementó, aunque no de igual forma en toda la región (cuadro 2). El desempleo tiene su origen en un aumento de la población económicamente activa (PEA), el cual se ve acentuado con las crisis financieras, dado que en esos momentos no existe un apoyo a las industrias y se detiene el crecimiento económico, pues a mediados de los ochenta se incorpora a la fuerza de trabajo la generación resultante de la explosión demográfica de la década de los setenta, teniendo en aquel entonces un mercado poco eficiente respecto de la generación de empleo. Lo

⁵ PROGRAMA NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DEL DESARROLLO 1997-2000, "AHORRO, INVERSIÓN Y CRECIMIENTO", capítulo 3, p.32.

que dio como resultado un desplazamiento de la mano de obra hacia actividades informales, caracterizadas por su baja productividad y escasa protección al trabajador, así como salarios por debajo del mínimo.

AMERICA LATINA Y EL CARIBE: DESEMPLEO URBANO ABIERTO
(Tasa media de crecimiento)

	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995
América Latina	6.2	5.8	5.8	6.2	6.2	6.3	7.1
Argentina	2.6	7.5	6.5	7.0	9.8	11.5	17.5
Bolivia	n.d.	7.3	5.8	5.4	5.8	3.1	3.8
Braíl	6.3	4.3	4.8	5.8	5.4	5.1	4.6
Chile	11.7	6.5	7.3	4.9	4.1	6.3	5.3
Colombia	10.0	10.5	10.2	10.1	8.6	8.9	8.9
Costa Rica	6.0	6.1	6.0	4.3	4.0	4.3	5.7
Ecuador	...	10.1	8.5	8.9	8.9	7.8	7.7
El Salvador	...	10.0	7.9	8.2	8.1	7.0	7.0
Guatemala	2.2	6.5	6.4	5.7	5.5	5.2	4.3
Honduras	...	7.8	7.4	6.0	7.1	4.0	4.6
México	4.5	2.7	2.7	2.8	3.4	3.7	6.3
Nicaragua	...	11.1	14.2	17.8	21.8	20.7	18.2
Panamá	9.9	20.0	19.3	17.5	15.6	16.0	16.2
Paraguay	4.1	6.6	5.1	5.3	5.1	4.4	5.2
Perú	7.1	8.3	5.9	9.4	9.9	8.8	7.1
Uruguay	7.4	8.5	8.9	9.0	8.3	9.2	10.3
Venezuela	6.6	11.0	10.1	8.1	6.8	8.9	10.9

Fuente: CEPAL SOBRE LA BASE DE CIFRAS OFICIALES
Cuadro 2

El desempleo en forma estructural se ve agravado durante las épocas de crisis, pues se limita la demanda interna, afectando principalmente a los sectores productivos de bienes y servicios no transferibles. Por ejemplo, en Argentina, Uruguay y Venezuela; en donde el desempleo se ha visto particularmente agravado en el sector de la construcción, desde 1980 hasta principios de los años noventa aumentó en 34.9%, por su parte; el sector menos afectado fue el de manufacturas el cual presentó una reducción notable de las jornadas y la eliminación de horas extras, provocando un aumento del desempleo en este sector, pasando de 10.3% en 1980 a 12% en 1991.

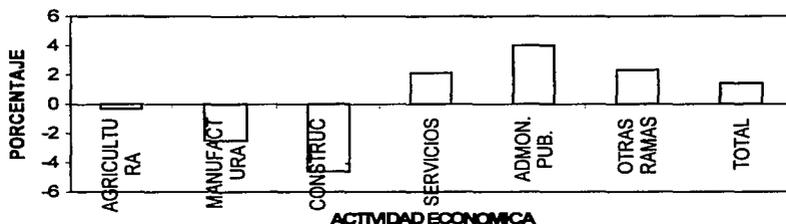
Ante estos datos se piensa, que un problema que afecta rotundamente a estas economías ha sido la creciente tasa de natalidad presentadas desde la década de los setenta y que en la actualidad son visibles las consecuencias. Para 1995, en el ámbito regional, la población en edad de trabajar aumentó 2.1%, mientras que para este mismo año se tiene una PEA de 2.7%, concentrándose el empleo en el sector terciario. Si se compara con la década de los sesenta, donde el aumento de la PEA era de 3.5% anual, a este problema se le agrega el avance tecnológico en sectores productivos que impiden la generación neta de empleo. (gráfica 1)

Sin embargo en términos absolutos tenemos que durante la década de los ochenta y noventa, el sector comercio y servicios fueron los generadores de empleo, principalmente en actividades informales donde se observan los más altos incrementos. La baja generación de empleo en actividades formales se vio disminuida, aquí en México, desde 1980 creciendo en 0.9% desde 1980 a 1992. Estudios realizados confirman que el empleo informal creció a ritmos de entre 3 y 5%, esto provoca que la pobreza y la desigualdad en un país afecte a toda una región; de tal suerte que se observa una concentración de la pobreza en América Central, ya que en 1995, el grueso de la población vivía con menos de dos dólares.

Cabría la posibilidad de que los gobiernos redistribuyeran de forma más equitativa la riqueza, para lo cual, se podrían utilizar el ahorro que los trabajadores realicen por concepto de aportaciones para su jubilación, esto significa que al reunirse todo el dinero mes por mes, podría canalizarse hacia sectores o actividades que de alguna manera generen un extra de ganancias que se podrían

repartir como un rubro llamado intereses que se sumaría a las pensiones, de tal suerte que se estaría estimulando al trabajador para seguir ahorrando y simultáneamente se le podría pensionar con una cantidad mayor de dinero a la que originalmente ahorro.

AMERICA LATINA Y EL CARIBE: VARIACION NETA DEL EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD



Fuente: CEPAL SOBRE CIFRAS OFICIALES.

NOTA: LAS VARIACIONES SE TOMARON SOBRE LA BASE DE LAS TASAS NACIONALES PONDERADAS POR LA POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR, ES UN PROMEDIO DESDE 1960 A 1995.

Gráfica 1

Por otro lado, el desempleo se concentra en ciclos económicos entre los grupos más pobres. Este último aspecto se trata de resolver mediante "los programas de empleo emergentes orientados a reemplazar ingresos que se dejen de percibir debido a situaciones transitorias de desempleo"⁶

Estas medidas se tienden a incorporar como parte de una política global, ya que de esta forma se trata de garantizar el ingreso mínimo familiar y, junto con el empleo, salario, pensiones y seguros de desempleo se podrán tener transferencias directas y destinar más presupuesto a aquellos sectores menos productivos.

Hasta el momento se ha encontrado que, "la pobreza no sólo involucra aspectos relacionados con el consumo, sino también otros aspectos vinculados a la calidad de vida, como la educación y la salud"⁷ De esta forma la línea de pobreza se define como un múltiplo del ingreso necesario para consumir los bienes básicos para sobrevivir. Frente a esta situación se plantea como grave el problema de la pobreza, pero sobre todo necesita ser frenado en un lapso considerable, así todo programa debe de estar diseñado para proporcionar a la clase más necesitada un aumento del consumo y que genere inversiones destinadas a ampliar los ingresos y la educación de su población.

Para implementar estos programas se hace necesario realizar constantes estudios sobre los ingresos y gastos de los hogares; tal y como se ha realizado en Hong Kong, Singapur y Corea, en donde se ha visto una notable disminución en problemas como el hambre, bajos niveles educativos y aumento en la tasa de mortalidad infantil. Por otro lado, en Chile, Cuba, Jamaica y Costa Rica, su estrategia cuenta con el apoyo gubernamental, en donde el gasto social se destina a mejorar los sectores de salud y educación de los estratos sociales más bajo, pero aún falta mucho por

⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Ideas para una mejor distribución del ingreso", en notas sobre la Economía y el Desarrollo, No. 612, Febrero 1996, p. 3.

⁷ José Núñez Del Arco (comp.) "La microeconomía de la pobreza en América Latina", op., cit., p. 118.

hacer, pues los gobiernos no han logrado disminuir la pobreza en todo el mundo; de ahí que, siga en debate aquella política implantadas en los distintos países, claro ejemplo de estas discusiones ha sido Bolivia con su programa de "Fondo Social de Emergencia", puesto en marcha en 1985 con la finalidad de generar empleo temporal y reforzar los servicios básicos sociales. (gráfica 2)



Fuente: BANCO MUNDIAL.

Nota: Representa el porcentaje de población que tiene un nivel universitario.

Gráfica 2.

Frente a este panorama, la pregunta que cabría formular es si el Estado debe seguir interviniendo en forma directa en la prestación de los servicios sociales, tales como: salud, educación, pensiones y subsidios; así como en la formación de políticas económicas.

Se dice en este momento que el Estado Benefactor tal y fue creado a principios de los sesenta ha venido en decadencia, pues como encargado de velar por los intereses de su población se ha visto imposibilitado de financiar las prestaciones sociales, puesto que se incrementaron las presiones fiscales. Por ello, incansablemente busca neutralizar las luchas sociales y es una década más tarde cuando el Estado se da cuenta de su imposibilidad de poder garantizar las condiciones favorables para el mantenimiento y mejoramiento del capital social.

De esta forma se originan varias propuestas, en las cuales se coincide que el gobierno debe de actuar como un benefactor de la clase más desprotegida, además de tomar en cuenta los gastos, tanto de capital como social; de tal forma que mientras se eleva la productividad, el excedente sea aprovechado por el Estado, pero a partir de la década de los setenta el aumento demográfico hizo necesario elevar el gasto social, creando de esta manera una crisis fiscal, sin que el gobierno pudiera lograr un financiamiento adecuado, ni aun aumentando los impuestos y el Estado Benefactor entra en una total decadencia.

Se puede señalar que es necesario diseñar un Estado Benefactor a la altura de las nuevas necesidades de finales del siglo XX y principios del siglo XXI. En el se debe integrar el sistema político, que propicie mejoras a los trabajadores, haciendo frente a su vez a las crisis financieras y a las demandas de la fuerza laboral, exigiendo participación activa de los sectores público, privado y social, para que de esta manera se forme un frente común. Claro, sin olvidar el hacer compatible la eficiencia, libertad y prioridades, mediante la replantación de estrategias conjugando el avance tecnológico con la modernidad del nuevo milenio, adecuando a la fuerza laboral hasta lograr una plena integración al proceso de globalización.

CAPITULO II EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

2.1 Antecedentes del Sistema de Seguridad Social en México

La preocupación de los trabajadores por obtener mejores condiciones de vida para ellos y sus familias surgió desde el siglo XIX, de tal manera que se comenzaron con los primeros intentos que llevaron a que, a mediados del siglo XX fuera conocido como Seguridad Social, cuyo fin era responder a las necesidades de los trabajadores y sus familias. Fue a partir de ese momento como da comienzo la Seguridad Social, a nivel mundial, la cual se define según el Artículo Segundo de la Ley del Seguro Social, como aquella que "tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso o previo consentimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado"⁸

La creación del sistema estaba encaminado a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de trabajo y encauzarlos en un marco de justicia. Por lo cual este régimen a contribuido a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, y al mismo tiempo ha logrado disminuir las tensiones laborales y los resultados negativos de la industrialización.

Esto nos indica que se trata de "sistemas dinámicos y flexibles que tienen que ser adaptados a las situaciones siempre cambiantes de la existencia humana y de la vida social"⁹ Se consideran sistemas dinámicos, por el incremento demográfico y la continua transformación de la sociedad, así mismo por la gran complejidad que encierran las relaciones de trabajo. Sin embargo el principal miedo de los trabajadores se centraba en la llegada de la vejez a sus vidas, en la pérdida de empleo temporal o definitivo y el retiro.

En la época del Porfiriato, el temor de todos los trabajadores era inspirado por los bajos salarios y la falta de seguridad social, motivo por el cual, deseaban continuar trabajando hasta los últimos días de su vida antes de enfrentarse a la pobreza y morir. Tal descontento los orilló a exigirle al gobierno mejores condiciones de vida y laborales. Entre las exigencias de los trabajadores se encontraban:

- Mejores condiciones de trabajo
- Derecho a la salud
- Derecho a la jubilación
- Derecho a la educación

Sin embargo dichas exigencias no fueron tomadas en cuenta pues en esos momentos Porfirio Díaz y su gobierno estaban más preocupados por brindar mejores condiciones económicas a los inversionistas nacionales y extranjeros, que atender a los reclamos de la sociedad mexicana, por lo cual, se hizo caso omiso a la población. Para 1904 se manifestaron las injusticias de las que eran objeto los trabajadores, y se emitió un decreto en donde se responsabilizaban a los patrones por los accidentes laborales. Pero no fue hasta 1914 cuando se expidieron leyes para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y campesinos, cuyas jornadas de trabajo eran sumamente extensas y en condiciones inhumanas.

En 1915 se crea el "Proyecto de Ley de Accidentes", el cual obligaba a dar seguridad médica a los trabajadores, cubriendo cuatro tipos de accidentes. Posteriormente se expide la "Ley Reguladora

⁸ Ley del Seguro Social, México, 1997, Edit. Porrúa, p. 1.

⁹ José Narro Robles "¿Qué es la Seguridad Social?", en la Seguridad Social en los Albores del Siglo XXI. Una visión de la modernización en México, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1994, p.55

del Contrato del Trabajo", en el cual se hace obligatorio a los patrones proporcionar a los obreros mejores condiciones laborales.

Para 1917, con la idea de crear un nuevo estado surgieron las ideas de crear la seguridad social, en donde se puso de manifiesto que dicha seguridad era responsabilidad del patrón, abarcando principalmente los aspectos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En la constitución de 1917, se plantea el Proyecto Nacional, donde se estipula en el artículo 123:

- Jornada de ocho horas de trabajo diario
- Trabajo nocturno
- Niños mayores de 12 años y menores de 10, su jornada de trabajo debería de ser de 6 horas
- Por cada seis días de trabajo un día de descanso
- Salario mínimo en relación a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores
- Igualdad en los salarios
- Derecho a realizar paros y huelgas
- Creación de sociedades cooperativas para la construcción de casas para hacer adquiridas por los trabajadores en plazos determinados.

Posteriormente y durante el gobierno del Presidente Calles, se elaboró la "Ley de Pensiones Civiles de Retiro", en donde todo burócrata podría ser jubilado a los 55 años, o bien se encontrará imposibilitado de sus facultades tanto físicas como mentales.

Pero al igual que los demás proyectos no pudieron llevarse a cabo, ya que la crisis de 1929 golpeó fuertemente a la economía nacional, lo que provocó la cancelación de todo tipo de proyectos destinados a mejorar el bienestar social. Está misma situación ocurrió durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, en donde ya promulgada la "Ley del Trabajo", se propuso el "Plan Sexenal", el cual garantizaba la creación del Seguro Social; sin embargo, la puesta en marcha de ese proyecto no dio frutos hasta que, el Presidente Manuel Ávila Camacho, culminó con la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Posteriormente ordenó la redacción de la primera Ley del Seguro Social entre 1941 y 1942.

Dicha Ley, estuvo destinada a cubrir las necesidades de los trabajadores urbanos, pero posteriormente y en forma por demás rápida, incorporo a los gremios del campo. Esto nos permite decir que el fin último de esta creación fue la prestación de todos los servicios a la clase social más necesitada.

Sin embargo fue a partir del primero de enero de 1944, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comenzó a operar como una institución sólida pero que carecía, tanto del equipo como del personal necesario, por lo cual se vieron en la necesidad de contratar el servicio en consultorios privados, al generarse mayores problemas en 1945 se comenzó con la construcción de las primeras clínicas, hospitales, y con la creación de los seguros de invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte. La administración de estos seguros se realizó por medio de los sistemas de reparto, que consistían en el financiamiento de las aportaciones de la clase trabajadora a la pasiva, para que de esta manera el ingreso se viera retribuido a través de las generaciones, mientras que el remanente serviría como una reserva para cuando el ingreso fuera insuficiente para el pago de pensiones.

De esta manera, el IMSS comenzó a crecer ofreciendo no sólo servicios médicos sino seguros, logrando acapara a millones de trabajadores, lo que ponía de manifiesto su éxito, además servía como un claro ejemplo de cómo debían funcionar las empresas gubernamentales. Está solidez que había presentado desde su creación se vio quebrantada en los primeros años de los noventa, cuando en 1995 otorgaba jubilaciones a 1,432,736 personas, e incluso para el mismo año, los beneficiarios ascendían a 35 millones de personas. Entre los problemas causantes se encuentran técnicos y administrativos, aunado a las crisis recurrentes que sufre nuestra economía, principalmente a partir de la petrolización de la economía. (Cuadro 3)

Un problema que no se consideró fue el incremento en la esperanza de vida, y que por tanto, el tiempo de disfrute de una pensión incremento, por lo cual se necesitaron más fondos para solventar los gastos, esto indudablemente ponía en peligro la existencia de este sistema. Otro problema fue el incremento en la natalidad y la baja creación de empleos, por lo cual, el problema radicaba en que eran pocos los trabajadores y muchos los jubilados.

PRESTACIONES OTORGADAS POR EL SEGURO SOCIAL

CONCEPTO	19881	1990	1995	1997	1998 a/
MILES DE PERSONAS					
PRESTACIONES ECONOMICAS OTORGADAS					
PENSIONADOS	213	378	1804	1999	2105
SUBSIDIOS Y AYUDAS	4980	5413	4580	4672	4742
INDEMNIZACIONES GLOBALES	9.9	9.9	11.5	10.8	11.8
MILES DE PESOS (PESOS CORRIENTES)					
RECURSOS EJERCIDOS EN PRESTACIONES ECONOMICAS					
PENSIONES 2/	889649	2477895	9850584	16581085	19903517
SUBSIDIOS Y AYUDAS	431908	80659	1897632	2829533	32612740
INDEMNIZACIONES GLOBALES	7352	16452	81039	89189	113524
NUMEROS					
PRESTACIONES SOCIALES					
NO. DE TIENDAS	101	145	147	148	159
PERSONAS ATENDIDAS EN TIENDAS	10822	13377	20150	19308	19049
NO. DE GUARDERIAS	244	320	486	523	558
NINOS ATENDIDOS EN GUARDERIAS 6/	37528	28705	28848	26647	28902
PERSONAS ATENDIDAS CON SERVICIOS TURISTICOS MILES	2548	2699	1382	1439	1387

FUENTE: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
CUADRO 3

Cifras manifestadas por la institución, mostraban que la población de mayor edad crece a un nivel anual del 5.7%, mientras que la población más joven en edad productiva solo se incrementó en 2.6%, esto indica que existe una gran diferencia entre las aportaciones y las pensiones. Se suma a este problema el remanente, el cual en lugar de ser utilizado como reserva económica se destino a adquirir inmuebles y a financiar los gastos médicos de los afiliados. Otro aspecto a tratar ha sido el aumento de la inflación, la cual ha sido de dos dígitos, muy por encima de lo que el Banco de México estipula al comenzar cada año.

Es necesario estar conscientes de que la Seguridad Social responde a los cambios demográficos en un país, paralelamente estos cambios influyen directamente en el financiamiento, demanda y prestaciones de servicios. Al hacer historia encontramos cambios demográficos sustanciales, en los que se demuestra que la población total ha crecido, por ejemplo en 1970 eran 50 millones de habitantes aproximadamente, mientras que en la actualidad vivimos aproximadamente 90 millones de habitantes. Por otro lado la pirámide de población también ha sufrido cambios, dado que la tasa de crecimiento ha disminuido de 3.2% en 1970 a 2.1% en 1994, cuya razón principal es la disminución que se ha presentado en la tasa de fecundidad.

Frente a estas circunstancias, el IMSS como institución social se ve en la necesidad de seguir creando a pasos agigantados, pues tiene que brindar los servicios a las personas económicamente activas, y al mismo tiempo tiene que cubrir los gastos elevados de atención médica para las personas jubiladas. Por lo cual, el gobierno tiene que analizar en forma detallada, las distintas maneras de fortalecer el financiamiento en el corto y largo plazo a esta institución.

Este sistema provocó problemas e injusticias entre los cuales se encuentran:

- Las personas perdían el derecho a la pensión cuando, a pesar de haber cotizado por varios años no continuaban trabajando hasta los 60 o 65 años.
- Un trabajador que cotizaba durante toda su vida recibía lo mismo que una persona que había cotizado menos tiempo.

- Las pensiones no reflejan el monto de los salarios de toda la vida laboral, pues para determinar el salario de cotización se tomaba en cuenta el salario percibido los últimos cinco años.
- El trabajador no podía realizar aportaciones adicionales.

El crecimiento entre el número de afiliados y el número de pensionados, provocó que no existiera una adecuada administración, y que indudablemente llevaría a una nueva transformación en el sistema de pensiones, con la finalidad de que la población más necesitada se les prestará mejores servicios y contará con una pensión digna. Está transformación da lugar a que se instaurará a principios de los noventa, el llamado "Sistema de Ahorro para el Retiro" de los trabajadores (SAR), para posteriormente promover el cambio a otro sistema conocido como Administradora de Fondos para el Retiro (AFORES).

2.2 DESARROLLO DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES (SAR)

A principios de la década de los noventa surgió como un complemento a los programas de retiro del IMSS, y como una propuesta a una necesidad del gobierno de generar ahorro interno, además se promueve en un principio como una prestación que busca asegurar el nivel de vida del trabajador al momento de jubilarse, consistió en una serie de aportaciones obligatorias que realizaron los patrones en beneficio de sus trabajadores. Por lo cual las modificaciones a la "Ley del Seguro Social" fueron resultado de cuatro premisas importantes:

- Articular la política social con la fiscal y financiera, con la finalidad de crear ahorro interno y generar empleos.
- Resolver la crítica situación financiera del IMSS, en lo que se refiere al pago de jubilaciones.
- Garantizar que el dinero destinado a un ramo del seguro fuera utilizado exclusivamente para cubrir las prestaciones y el pago de cada uno de los seguros.
- Formar una reserva para el pago de las pensiones, pues estaban siendo pagadas por los trabajadores activos.

El gobierno mexicano lo implementó en mayo de 1992, a partir de esa fecha a cada trabajador se le abrió una cuenta del SAR, tomando como referencia su registro federal de contribuyentes, se implementó paralelamente la "Ley del SAR", cuyo objetivo según el artículo primero fue "regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previsto en esta Ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto Nacional de Vivienda para los trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado"¹⁰

La nueva Ley introduce cambios cualitativos en lo que se refiere a la seguridad social, a su funcionamiento y a las facultades que ha presentado el IMSS, esto con el objeto de:

- Fortalecer el sistema y darle mayor viabilidad en el largo plazo
- Aumentar su capacidad de protección
- Mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios médicos
- Garantizar las prestaciones adecuadas
- Otorgar pensiones justas.

¹⁰ Ley de los Sistemas de ahorro para el Retiro, México 1997, Edit., Porrúa, p. 1

Este sistema fue creado para asegurar la transición de la economía mexicana de una fase de estabilización a una de crecimiento sostenido, además de ser necesario para:

- Fortalecer la creación del ahorro interno y financiar la inversión
- Mejorar la situación económica la situación económica en la etapa de retiro
- Permitirles el acceso a los trabajadores de invertir en portafolios de inversión.

Era considerado como un proyecto muy ambicioso que daría excelentes resultados, sin embargo, no se tomo en cuenta los inconvenientes que surgirían debido a la complicidad en la administración, los requisitos para poder obtenerla (40 años de cotización) o bien destinar el 24% del salario base; además de lo costoso que resultaría para el gobierno garantizar una pensión mínima.

La nueva integración del SAR ocurrida en 1991, planteaba que los patrones depositarán en forma bimestral el 2% del salario base de cotización del IMSS, en la cuenta individual de cada trabajador, además de existir dos subcuentas:

- La del seguro de retiro, donde se depositaba el 2% del salario base de cotización.
- El INFONAVIT, en el cual se cotizaba el 5% mensual de salario base de la cuota patronal.

Era el Banco de México el encargado de invertir esos recursos en créditos otorgados por el Gobierno Federal, estos créditos eran pagados en forma mensual a una tasa igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor, este interés no dejaba de ser menor al 2% generado en el mes de ajuste, es decir, que los recursos de los trabajadores debían generar intereses por lo menos del 2% sobre su monto total mensual dentro de esas cuentas.

El SAR contemplaba los seguros contenido en la Ley del Seguro social de 1973, es decir, contenía las siguientes pensiones que derivan de los seguros de invalidez y riesgos de trabajo.

- Pensión por invalidez
- Pensión por cesantía en edad avanzada
- Pensión por vejez
- Pensión por muerte
- Pensión por riesgos de trabajo.

El SAR al ser una fuente neta de conflictos, tanto por los problemas suscitados con los empleados, asó como por las constantes críticas de las que eran objeto por parte de los líderes sindicales, provocaron que el poder ejecutivo propusiera una modificación al sistema de pensiones, y fue así como en mayo de 1996 se publicó la nueva "Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro" (LSAR).

Es decir, que aún estando vigentes tanto la Ley del IMSS como la del SAR, se modificaron creando las Administradoras de Fondos para el Retiro. Con esta aparición en 1996 y su puesta en marcha en 1997, se busca terminar con los errores del pasado u ofrecer beneficios más reales a los trabajadores y sus familias.

Por estas razones a partir de 1997, la cuenta del SAR ya no ha sido manejada por el BANXICO, sino que ha sido trasladada a una AFORE, que el trabajador eligió libremente desde el 1° de julio de 1997; en caso de no haber sido así pasara a una cuenta concentradora para que después sea la CONSAR quien la traslade a una AFORE.

2.3 CREACIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO

Se considera a las AFORES como una forma más transparente de canalizar los recursos de los trabajadores a inversiones productivas, que verdaderamente les generen ganancias a los trabajadores, puesto que es importante la situación en la que se encuentre el trabajador antes y

después de su vida laboral. Pero esto sólo se logrará mediante el fortalecimiento de la seguridad social y de todas las actividades productivas.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), surgieron hace 20 años en América Latina, específicamente en Chile, donde su éxito hasta el momento ha sido visible, pues los ahorros obtenidos representan aproximadamente el 45% del Producto Interno Bruto (PIB) de aquel país. En el caso de nuestro país han surgido recientemente con el propósito de fomentar el ahorro interno y brindar más beneficios a los trabajadores, es por ello que las leyes que regulan estas situaciones se hayan modificado, para que sea el trabajador quien decida que instituciones manejen su ahorro.

Para su correcto funcionamiento contribuyen tres aspectos básicos:

- Cuenta individual
- Estado de cuenta
- Adquisición de la pensión

En forma simultánea existen tres órganos importantes, y que se consideran como pilares del nuevo sistema, los cuales son:

- Afores
- Consar
- Siefores

Este nuevo sistema ha contemplado, en su primera etapa aplicarlo a empleados y asegurados permanentemente al IMSS, los cuales hasta el momento suman alrededor de 10 millones de beneficiarios, en su segunda etapa se aplicará a los empleados de la administración pública.

Al ponerse en marcha el nuevo sistema estuvieron en funcionamiento doce administradoras, entre las más importantes figuraban: Banamex, Bancomer, Banorte, Inbursa y Profuturo GNP. Las cuales iniciaron sus operaciones con los recursos acumulados en el SAR hasta julio de 1997, los cuales fueron depositados en las Afores elegidas por cada uno de los trabajadores. Esto no significa que las pensiones ya otorgadas hayan tenido que dejarse de pagar en esta transición, sino por el contrario, el IMSS con recursos del gobierno las pagaron.

Por otro lado los individuos que se encontraban laborando bajo el sistema anterior, tuvieron la elección de seguir bajo el régimen anterior o pertenecer al nuevo sistema. Los trabajadores que eligieron el nuevo sistema, se les traspasa su dinero ahorrado en el SAR a su cuenta individual en la AFORE. Aquellos trabajadores que comenzaron su vida laboral en 1997 se les abrió una cuenta individual en la AFORE que eligieron, mientras que los trabajadores que se quedaron con el sistema anterior el dinero sigue reunido en la cuenta concentradora manejada por el BANXICO.

Desde el momento en que el trabajador ha elegido AFORE y a comenzado a cotizar, el dinero recaudado será ahorro que ayudará al crecimiento de las actividades productivas. Los beneficiados con este proceso serán todas aquellas actividades productivas y generadoras de empleo quienes recibirán los beneficios del ahorro interno.

2.3.1 CARACTERISTICAS DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO

El nuevo sistema de pensiones está compuesto por cuatro elementos de suma importancia que a continuación se detallan:

CUENTA INDIVIDUAL : Está integrada por el fondo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el fondo par la vivienda y las aportaciones voluntarias a estas subcuentas se hacen en forma tripartita, es decir, aporta el gobierno, el trabajador y el patrón.

La integración de esta cuenta tiene como principal objetivo que el trabajador incremente su ahorro y tenga una mayor participación, además de evitar duplicidad de cuentas, pues éstas serán identificadas con el número de afiliación al IMSS. Dadas las nuevas modificaciones a la Ley, este apartado tendrá varios usos para los trabajadores.

- Ayuda para matrimonio: esta ayuda equivale a 30 días de salario mínimo y haber cotizado 150 semanas, esto para que no ponga en riesgo el monto de su jubilación y será descontado directamente de su cuenta individual.
- Ayuda en caso de desempleo: podrá ser solicitada después de 45 días de cesantía, y el salario tomado será el cotizado durante las últimas 250 semanas de aportación; y sólo representará el 10% del saldo de la subcuenta de retiro, cesantía y vejez.
- Ahorro voluntario: se realiza por medio de aportaciones que el trabajador o el patrón realizan de manera libre. El trabajador podrá disponer de este dinero cada seis meses.
- Adquisición de vivienda: esta se hará a través del INFONAVIT, y será ella quien le informe a cada trabajador su saldo.
- Invalidez y fallecimiento: se integra por los recursos acumulados en al subcuenta de retiro en caso de que sea otorgada la pensión.
- Seguro de cesantía y vejez: se forma por un salario mínimo en el Distrito federal y será actualizado de acuerdo al IPC. Aunado a esto, se establecen los siguientes requisitos: cesantía 60 años y mil doscientas semanas de cotización, mientras que vejez 65 años y mil doscientas cincuenta semanas de cotización.

Si el trabajador cumple con los requisitos anteriormente señalados tendrá derecho a una pensión, la cual podrá ser de dos modalidades:

- Renta vitalicia: contratada por medio de una aseguradora, que garantizará el pago periódico desde que se jubila hasta su fallecimiento.
- Retiro programado: consta de fraccionar el total de los recursos acumulados en su cuenta individual. Por lo cual, cada año la AFORE calculará la cifra de cada mes dividiendo el monto total en 12.

ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES): Este nuevo concepto fue creado hace aproximadamente 20 años en Chile; con este proyecto se buscaba crear un sistema de pensiones más equitativo y fomentar el ahorro interno. En Chile este nuevo sistema ha tenido éxito, pues sus fondos representan cerca del 45% del PIB. De la misma forma, ha sucedido en otros países como Argentina, Colombia, Perú y Ecuador.

Las principales características de las Afores son:

- Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propio
- Administran los fondos de pensiones mediante una cuenta individual capitalizable
- Sus actividades son verificadas y aprobadas por la CONSAR
- Su funcionamiento en general está sustentado en la "Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro". Incluyendo el manejo de su contabilidad, publicidad y sistemas de comercialización.

En lo referente al capital social, la nueva ley prevé que estará integrado por acciones de la serie "A", que representarán el 51% de dicho capital; mientras que el 49% podrán integrarse por acciones de la serie "A" y/o "B". La serie "A", podrá ser adquirida por personas físicas y morales de nacionalidad mexicana. En cuanto a la serie "B" serán de libre suscripción. En cuanto a la participación directa e indirecta de las instituciones financieras externas, su participación se registrá

por tratados y acuerdos internacionales establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP).

Es necesario que el trabajador este consciente de que, por el manejo de su cuenta individual deberá pagar una comisión, la cual estará en función de cada una de las AFORES. Legal y jurídicamente hablando se contemplan tres formas distintas de cobro de comisiones:

- Sobre el flujo de cuotas: Al salario base de cotización se le aplica el 6.5% por concepto de cesantía, vejez y retiro, se obtiene un monto total de aportación sobre ese monto se de descuento al trabajador la comisión cobrada por cada Afore.
- Sobre el saldo de la cuenta: Sobre el monto total más los intereses generados en la cuenta individual la Afore cobrará su comisión.
- Sobre rendimiento: Aquí el cobro de comisiones se realiza sobre el monto total de los intereses abonados a la cuenta individual.

El trabajador tendrá el derecho de conocer el monto al que asciende su cuenta individual y el cobro de comisiones, por lo cual, la Afore se ve en la necesidad de informar mediante el envío periódicamente de un estado de cuenta detallado. En caso de que la Afore decida aumentar el cobro de las comisiones, el trabajador deberá ser notificado por la Afore, la cual deberá contar con la autorización previamente de la CONSAR. Frente a este aumento el trabajador tendrá la opción de traspasar su cuenta a otra Afore si así lo desea, y no pagar por la realización de dicho traspaso; pero el trabajador deberá tener en cuenta que dicho traspaso sólo podrá realizarlo una vez al año, eligiendo de esta manera, la mejor opción que ofrezca el mercado.

Entre sus funciones están contempladas la administración de las cuentas individuales y la canalización de los recursos de las subcuentas que la integran en los términos que las leyes establezcan.

COMISION NACIONAL DE AHORRO PARA EL RETIRO (CONSAR): Se define como un órgano desconcentrado de la SHyCP, cuya finalidad es coordinar, regular, supervisar y vigilar los sistemas de ahorro para el retiro, así mismo a sus participantes. Tiene las siguientes facultades:

- Regular todo lo relativo a la recepción, transmisión y administración de las aportaciones correspondientes; así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencia y entidades de la administración pública federal, instituto de seguridad social y demás participantes.
- Expedir disposiciones de carácter general, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación se refiere.
- Regular la participación de las Afores.
- Otorgar, modificar o revocar autorizaciones a las Afores y Siefores.
- Supervisar a las administradoras
- Multar y sancionartas cuando violen las disposiciones normativas.

La creación de un organismo de está magnitud, es establecido por la mayoría de los gobiernos que han implantado un sistema de este tipo, para que de esta manera se logre garantizar el buen funcionamiento del sistema, además de lograr restringir la participación del Estado. En lo relativo a la constitución legal de la CONSAR, la LSAR, establece que cuenta con tres organismos, los cuales son:

- Junta de gobierno
- Presidencia
- Comité consultivo y de vigilancia

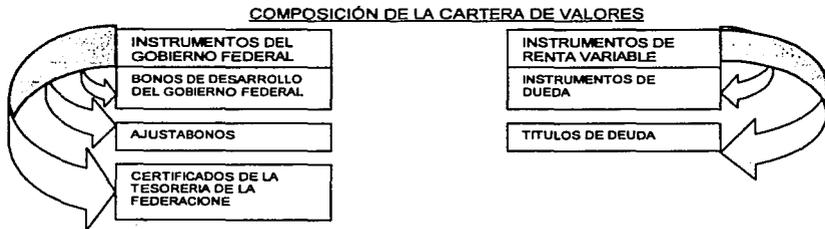
Entre sus principales funciones se encuentran:

- Vigilar el desarrollo del sistema
- Conocer el manejo de las cuentas individuales en términos administrativos
- Emitir opiniones sobre los lineamientos de inversiones de las Siefores
- Sugerir reglas en materia de publicidad y comercialización.

Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos de Retiro (SIEFORES): estas instituciones deben invertir los recursos en valores que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores. Por lo cual, apegándose a la nueva legislación cada Afore para constituir una Siefore, la cual tendrá las siguientes características:

- Personalidad jurídica propia
- Deberán sujetarse a lo dispuesto en la "Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro"
- Existen cuatro funciones principales con las que tienen que cubrir una Siefore:
 - Recibir de las Afores los recursos del seguro de cesantía, retiro y vejez, para que sean invertidos en diversos instrumentos que disminuyan el valor de las aportaciones.
 - Deben de apegarse a la "Ley de sociedades de inversión", en lo referente a la elección de valores.
 - Toda Siefore debe dar a conocer a todos los trabajadores las políticas de inversión, el riesgo que corren y su situación patrimonial.
 - Deberán procurar obtener el mayor rendimiento y el menor nivel de riesgo; así mismo deberán fomentar el ahorro interno y la inversión productiva.

Con toda esta infraestructura, se busca promover la actividad productiva nacional, generar empleos, construir viviendas, desarrollar infraestructura y elevar el desarrollo regional. Para lo cual, el dinero será invertido en seis diferentes tipos de instrumentos, donde el 100% de sus activos estarán representados por efectivo y valores, cuya cartera estará integrada por:



Esto nos lleva a pensar que las Siefores tendrán gran impacto en el ahorro interno y en la intermediación financiera, pues se fortalecerá el ingreso de nuevos recursos al mercado financiero, se podrá además canalizar la inversión a proyectos de mediano y largo plazo, mejorará el mecanismo de fijación de precios, creando nuevos instrumentos financieros y disminuyendo los costos financieros, esto nos dará como resultado mayor competencia en el sistema financiero.

2.3.2 EVOLUCION DEL SISTEMA DESDE SU CREACION

La CONSAR, a partir de enero de 1997, comenzó a autorizar 17 Afores que administran el patrimonio de más de 10 millones de trabajadores, cuyo costo operativo será de entre el 20 y 25%, superior a lo estipulado.

Las Afores que arrancaron fueron:

Banamex	Bitel	Genesis
Bancomer	Capitaliza	Inbursa
Previnter	Tepeyac	Afore XXI
Bancroer-Dresner	ING Afore	Profuturo GNP
Promex	Santander-Mexicano	Serfin-City Bank
Solida Banorte	Zurchi Afore	

FUENTE: PERIODICO EL UNIVERSAL DICIEMBRE DE 1997

Estas Afores e comprometieron a garantizar la solvencia y la solidez bancaria, frente a esto la CONSAR exigió a cada Afore información verídica sobre el origen del capital de los accionistas, la forma en que se han realizado las inversiones, esquemas de operación, programas autorregulatorios, estructura orgánica y constancia de la documentación. Las Afores tuvieron un lento arranque al principio, dado que no habían establecido claramente el tipo de publicidad al que debían sujetarse, mucho menos las especificaciones que tenían que anunciar. Pero con todo esto, los 20 mil promotores acreditados salieron desde enero de 1997 a difundir los servicios que cada administradora prestaría.

Si se analiza el retraso en la afiliación, podemos decir, que en noviembre de 1996 el 65% de las personas no habían oído hablar de las Afores, pero para enero del año siguiente, el 65% de la población nacional ya tenían información al respecto. Sin embargo el conocimiento de este nuevo sistema estaba, en relación al estrato socioeconómico de cada uno de los trabajadores nacionales, dado que encuestas realizadas por las Afores: Citibank-Serfin y Habitar, "establecieron que a mayor nivel socioeconómico y dentro del grupo de edad de 36 a 45 años el conocimiento de las administradoras y sus funciones es más profundo"¹¹, situación contraria presentada con el resto de la población.

En marzo de 1997, 480 mil trabajadores, de los 9.5 millones de trabajadores potenciales ya se habían registrado en alguna Afore de las 17 autorizadas; mientras que en ese mismo lapso, 500 mil trabajadores se encontraban en una fase de aprobación. En junio de 1998, las administradoras en su conjunto registraron a 12 millones 551,334 trabajadores, lo que representaba el 84.66% del total de los trabajadores susceptibles de afiliarse al nuevo sistema, quedando de la siguiente manera (cuadro 4):

TRABAJADORES AFILIADOS A LAS AFORES			
AFORE	TOTAL	% DEL MERCADO CAPTADO	% EN RELACION AL MERCADO TOTAL
BANAMEX	1 444 044	11.50	9.74
BANCOMER	2 018 846	16.08	13.62
BANCRECER	573 430	4.57	3.87
BITALL	1 149 970	9.16	7.76
CAPITALIZA	51 079	0.41	0.34
GARANTE	1 401 689	11.17	9.48
GENESIS	140 162	1.12	0.95
INBURSA	307 379	2.45	2.07
PRINCIPAL	87 770	0.70	0.59
PROFUTURO GNP	1 536 761	12.24	10.37
SANTANDER	1 818 778	14.49	12.27
BANORTE	1 040 983	8.29	7.02
TEPEYAC	102 877	0.82	0.69
AFORE XXI	357 381	2.85	2.41
ZURCI	28 544	0.23	0.19
PREVINTER	304 732	2.43	2.05
ATLANTICO-PROMEX	186 649	1.49	1.28
TOTAL	12 551 334	100	84.66

FUENTE: CONSAR
CUADRO 4

Será necesario que los trabajadores no sólo tengan su estado de cuenta, sino que además cuente con información clara y precisa sobre el desarrollo del sistema y los saldos de lo que va acumulando en cada una de las subcuentas, esto con el fin de tener un juicio sobre su correcta elección o un posible traspaso. Además la CONSAR, deberá presentar oportunamente los cálculos respecto a la rentabilidad y comisiones cobradas por las afores y Siefores, pues representan un elemento de suma importancia en el rendimiento neto que obtienen los fondos de los trabajadores. Para entender estos indicadores será necesario conocer el indicador de comisiones equivalentes, el cual, permite expresar las ganancias sobre una misma base de referencia, tomando en cuenta

¹¹ Leonor Flores, "Multifiliación, problema común por la juventud del Sistema de Pensiones", El Financiero, sábado 21 de mayo de 1996.

las comisiones sobre flujo y saldo, así como los descuentos por permanencia que aplican las Afores. Para obtener las comisiones equivalentes se asume una determinada rentabilidad de las Siefores, un período determinado y un saldo inicial en la cuenta de retiro. Tomando en cuenta lo anterior se obtuvieron los siguientes resultados.

Entre diciembre de 1997 y 1998, el indicador de rendimiento neto real promedio (IRNR) hubiera sido de 4.8% para los próximos 24 años, si se hubiera mantenido constante la tasa de interés real y las comisiones registradas en diciembre de 1998. La Consar dio a conocer la comisión equivalente sobre flujo promedio, la cual sería de 1.67% para los próximos 25 años; siguiendo con estos supuestos se mencionó que la comisión equivalente promedio sobre saldo fue de 1.24%. Respecto a esto encontramos dos incongruencias que afectarían la toma de decisiones del trabajador, es decir, el IRNR se calculó para 24 años, mientras que las comisiones para 25 años. (Cuadro 5).

COMISIONES EQUIVALENTES SOBRE FLUJO
Porcentaje sobre salario base de cotización

AFORE	1 año	5 año	15 años	25 AÑOS
BANAMEX	1.70	1.70	1.63	1.56
BANCOMER	1.68	1.66	1.64	1.54
BANCRECEER	1.60	1.60	1.54	1.48
BITAL	1.68	1.68	1.62	1.61
CAPITALIZA	1.60	1.50	1.60	1.60
GARANTE	1.60	1.68	1.68	1.68
GENESIS	1.65	1.65	1.65	1.65
INBURSA	0.37	0.65	1.38	2.11
PRINCIPAL	1.10	1.00	1.07	1.28
PROFUTURO GNP	1.75	1.79	1.90	2.01
SANTANDER	1.81	1.89	1.09	1.31
BANORTE	1.16	1.24	1.37	1.54
TEPEYAC	1.28	1.36	1.58	1.82
AFORE XXI	1.52	1.54	1.58	1.83
ZURCH	1.09	1.18	1.19	1.17
PROMEDIO	1.44	1.48	1.57	1.67

FUENTE: EL FINANCIERO 1999

Cuadro 5

A partir de este momento, se pudo observar que los bancos recaudadores de los fondos del SAR, que ocupaban el liderato eran: Bancomer con 36.88% de las cuotas, Banamex con 27.04% y Serfin con 11.08%. Ya para principios de 1998, las Siefores ya habían recibido 293 millones 334 904 unidades de inversión, es decir, que en la primera etapa de traspasos, las Siefores habían invertido el dinero recibido en la compra de 142 millones 565 943 UDIS; 44 millones 596 004 en BONDES y en UDIBONOS 106 millones 172 957.

A mediados de 1998, el saldo del SAR-92 era de 90 mil 198 millones de pesos, de tal manera, que 52 millones corresponden a la subcuenta de retiro, por su parte, los recursos del miss ascienden a 26 millones de pesos, los cuales han seguido traspasándose de manera constante.

Un año después del arranque propiamente de las Afores, hubo cambios, que van desde la reducción de comisiones, hasta fusiones de las administradoras. Estas situaciones, se efectuaron porque el sistema está iniciando; pero sin embargo, esto no significa que como tal, no vaya a funcionar, aunque en ciertos momentos el rendimiento que se ha esperado, ha sido afectado por la recurrente volatilidad de los mercados financieros a nivel internacional, situaciones que son provocadas en general por las constantes bajas del petróleo o por devaluaciones presentadas en Asia.

Un aspecto preocupante para la CONSAR, es el gran número de trabajadores que aún se encuentran en la cuenta concentradora, los cuales ascienden a un millón, paralelamente existe una gran cantidad de traspasos entre Afores, pues a principios de 1999 se habían realizado 3 mil 500, cifra inferior a la presentada en otros países latinoamericanos. Aunado a esto se presentaron fusiones que por objetivo primordial, tienen el apoyarse y fortalecer el sistema financiero, e incluso obtener mayores beneficios para sus afiliados. Sin embargo la fusión de algunas administradoras fue realizado por la baja filiación registrada.

Los procesos por fusione, nuevos participantes y ampliaciones de capital presentadas durante 1998, casi duplicaron las inversiones iniciales de las Afores. Se calcula que durante ese mismo año instituciones tanto nacionales como extranjeras destinaron cerca de 800 millones de dólares para apuntalar el mercado, mientras que en 1997 la inversión de inicio fue de 500 millones.

En este mismo periodo, 1998, se habla de un traspaso de recursos del SAR a la Afore de alrededor de dos millones cuatrocientos mil pesos, que a nivel global representan 12 mil millones de pesos. Esta situación indicó que, a partir de la segunda mitad de 1998, la atmósfera estuvo envuelta en una competencia más agresiva en el mercado, dado que se mencionaron los rendimientos, reestructuraciones de comisiones, las cuales, sin embargo, fueron poco significativas.

Durante el tercer traspaso del SAR a la Afore, disminuyó de las reservas de BANXICO 18 mil 234 mdp del saldo del SAR, lo cual ayudo a los trabajadores a aumentar sus cuentas, pues desde aquel momento han obtenido los beneficios que otorgan las Siefores; lo que indudablemente aumentará los ingresos en sus cuentas, de la misma manera las Afores se verán beneficiadas pues incrementarán sus ingresos provenientes del cobro de comisiones sobre saldo, lo que ayudará a recuperar su inversión.

Al primer años de haberse puesto en marcha el nuevo sistema, los rendimientos no fueron tan elevados como se esperaba, pero es necesario tomar en cuenta el alza inflacionaria durante el primer trimestre de 1998 y la volatilidad financiera internacional, lo cual nos indica que se afecta en forma directa las ganancias de los fondos y dificulta la movilización de los recursos a mercados que proporcionen mayor rendimiento.

En cuanto a la inversión en 1998, sólo el 3.5% de los recursos totales captados se invirtieron en instrumentos del sector privado con la finalidad de disminuir los riesgos, sobre todo cuando se presentaron graves volatilidades en el mundo financiero. En promedio las Siefores registraron un rendimiento real de 5.6% durante 1998.

* Cuenta Concentradora donde se agrupan las aportaciones de los trabajadores que aún no han elegido Afore, y cuyos recursos son manejados por el BANXICO

CAPITULO III EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

3.1. DESCRIPCIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA

Las primeras manifestaciones del Sistema de Seguridad Social en Chile, comenzaron a principios de la década de los 20; el cual se conoce como las Ex-Cajas de Previsión, en las cuales su adscripción a estas depende del tipo de actividades desempeñadas por el trabajador. Específicamente en 1924, fue creada la Caja de Seguro Obrero, en la cual participaban de manera obligatoria los obreros chilenos, y cuyo objetivo primordial era promover los beneficios de asistencia médica, subsidios por enfermedades y pensiones de vejez e invalidez. Un año más tarde este seguro se generaliza creándose la Caja de empleados particulares (EMPART), y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAMPEU).

En los inicios este sistema era financiado con aportaciones tanto de los trabajadores, empleados y el Estado; operando mediante un régimen de capitalización en el caso de las pensiones y de reparto en el caso de prestaciones de salud. Sin embargo, cada sector prestaba diferentes beneficios.

A mediados de la década de 1930, se creó la asignación familiar para los empleados, se estableció un sistema de medicina preventiva para todos los afiliados y se extendió la cobertura de prestaciones de salud, aunque presentaron graves problemas como:

- Los obreros retiraban anticipadamente sus fondos
- Los empleados públicos incrementaron substancialmente sus fondos
- Los empleados privados los destinaban a obtener créditos para vivienda.

Situaciones que motivaron una profunda reforma consolidando de manera definitiva al sistema de reparto. Esta reforma mejoro los beneficios previsionales y de salud para los obreros, administrándose de mejor manera el Servicio de Seguro Social (SSS), y el Servicio Nacional de Salud (SNS). Por otro lado, el régimen de capitalización parcial fue reemplazado por uno de reparto y se fijo en 35 años de servicio el requisito para la jubilación.

Posteriormente, en la década de 1950 se introdujeron las asignaciones familiares para los obreros activos y jubilados. Una década más tarde se amplio el régimen de protección por accidentes de trabajo y fue creado un programa de medicina curativa, cuyo costo era compartido para los trabajadores. En la década de los setenta se realizó la unificación de los montos en las asignaciones familiares pagadas a distintos tipos de trabajadores; por último se intento crear una caja de previsión social para comerciantes y trabajadores independientes. En el momento en que se implanta el régimen militar se culminan las acciones anteriormente realizadas, se pone la base mínima para pensionarse, se reajustan los requisitos de jubilación, se elimina definitivamente las concesiones para pensionarse por antigüedad, y se puso fin a injustas pensiones.

En general, el sistema que operó durante 50 años se fundamento "en el compromiso de la colectividad de enfrentar, de manera conjunta, la acción destinada a eliminar las necesidades temporales o permanentes"¹² Este sistema se expandió con rapidez durante los primeros años, por lo cual, durante los primeros diez años cubrió aproximadamente el 60% de la fuerza de trabajo, pero para las dos siguientes décadas disminuyó, llegando en 1970 a cubrir el 75% de la población trabajadora. En conjunto, dichas instituciones llegaron a cubrir un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo que, en el periodo de 1960-1980 oscilo entre el 60% y 79%, a partir de 1980 disminuyó un 64%, atribuyéndosele a:

- Evasión de cotización
- Aumento del desempleo
- Ligero aumento de la población ocupada independiente.

¹² Miranda Salas Eduardo, "Prefacio", en Análisis del Sistema de Fondos de Pensiones. Perspectivas e Interrogantes, Edit., Jurídica de Chile, 1995, p. 21.

Chile se colocó como pionero en la instauración de sistemas previsionales en Latinoamérica; sin embargo, el porcentaje que cubría desde 1975 se mantuvo hasta principios de 1980, lo que implicaba que existía un freno hacia el crecimiento de la cobertura social. Debido a que no eran incluidos los agricultores, pequeños comerciantes y trabajadores por cuenta propia, pues era escaso el incentivo y la información para afiliarse. Durante este periodo existía un gran número de trabajadores que percibían salarios bajos, e incluso se "obligaba a las personas de altos ingresos a recibir beneficios de cuantía y calidad promedio más bien bajos, debido a que el conjunto de los pobres era mucho mayor que el de los mejoresremunerados"¹³. Esta situación creó gran insatisfacción, por lo cual, el segmento de altos ingresos, a través de diversos medios, logró elevar sus beneficios, motivando la creación de diversos tipos de seguros.

Este tipo de sistema prevaleció durante algún tiempo; sufriendo modificaciones que dieron lugar a diferentes regímenes previsionales orientados hacia distintas necesidades de diversos grupos, con diferentes requisitos para pensionarse y diversos beneficios. En el decreto de 1979 se estableció una edad mínima de jubilación para empleados y obreros. Con el paso del tiempo aumentaron las Cajas de Previsión, llegando en 1979 a un total de 32 instituciones existentes, que tenían afiliados a 2'291'183 trabajadores, dando lugar a un poco más de cien regímenes previsionales diferentes.

Las tres principales cajas existentes, (SSS, EMPART y CANAMPEU) agrupaban el 94% de los contribuyentes civiles, mientras que 13 cajas contaban con menos de un millón de contribuyentes cada una.

Bajo la lógica del sistema que se encontraba en curso, los legisladores desarticulaban el sistema de Seguridad Social, surgiendo instituciones especializadas en los diversos tipos de riesgos sociales, provocando un descuido en el área financiera. Dando lugar a un déficit, para lo cual fue necesario que las tasas de imposiciones sobre sueldos y salarios fueron creciendo con el tiempo llegando en algunos casos a representar un 50% de la remuneración mensual del trabajador, esto originó graves problemas, pues aumentaron los impuestos a la mano de obra desmotivando la contratación.

Fueron tres las principales razones que originaron esta situación:

- Ineficiencia en el manejo de recursos
- La incorporación de beneficios
- Reducción de la relación activos/pasivos

Este último rubro cayó de tal manera, que a finales del decenio de 1970, existían dos trabajadores activos por un pensionado, esta situación fue propiciada por la cobertura derivada del aumento del desempleo, del empleo informal y la evasión. Esto indica que, el sistema se tornó altamente dependiente del financiamiento estatal, debido a que los afiliados activos disminuían frente a los pasivos, por lo cual, la ayuda financiera proporcionada por el Estado fue inevitable.

Los aportes fiscales representaron entre un 7.5% a 20.5% de los gastos totales, lo que mejoró la distribución de los aportes fiscales entre las distintas cajas, lo que permite observar el destino de los recursos. En 1980 un 15% de destino al servicio del Seguro Social, 19% a CANAEMPU y 55% a las cajas de Fuerzas Armadas, esta distribución indica que se seguía beneficiando a los que menos tienen, lo cual, no era recibido con agrado por los que realizaban mayores contribuciones.

Esta situación implicó una complejidad financiera y administrativa, repercutiendo en una baja calidad en la atención hacia los afiliados. Por lo cual la participación de los afiliados resultó de gran importancia, pues ya se veía un caldo de la seguridad social. Al presentarse dichos problemas, en 1980 las autoridades chilenas decidieron realizar modificaciones a su sistema de seguridad, por lo cual, "introducen el DL. 3.500 estableciéndose un régimen uniforme basado en la capitalización individual, cuyas aportaciones son definidas"¹⁴. Este sistema se implantó de forma obligatoria para

¹³ Miranda Salas Eduardo, op., cit., p. 21

¹⁴ Ruiz Tagle Jaime, "El nuevo sistema de pensiones"

todos los trabajadores dependientes que se incorporaron por primera vez a la fuerza de trabajo; sin embargo, fue voluntario para aquellos trabajadores afiliados a alguna institución, y para los trabajadores independientes.

Es un hecho fundamental, que a partir de que el número de empleados que cotizan es mayor que el de los jubilados no se genera ningún problema, pero en el momento en que está relación se invierte se propicia el desquebrajamiento del sistema. El nuevo sistema surge indudablemente por una quiebra en el antiguo sistema de reparto, que de haber seguido con el mismo hubiera sido inoperante por la falta de recursos financieros. Datos revelados por las autoridades chilenas indican que, las pensiones de seguridad social alcanzaban 68,8%, por lo cual existía una gran falta de uniformidad en las pensiones y el gobierno financiaba en gran medida este sistema.

Las autoridades indicaron que comenzaron a tener grandes problemas de insuficiencia de recursos, mayor déficit fiscal, aumento constante de la inflación, menor inversión, menor crecimiento económico, bajo nivel de empleo y bajas remuneraciones. Lo que se traduce en un aumento considerable de la pobreza en ese país.

3.2 ANALISIS DEL ACTUAL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

El nuevo sistema de pensiones fue establecido "en Chile por el decreto de Ley no.3.500 del 31 de noviembre de 1980 y puesto en operación en mayo de 1981"¹⁵ Este nuevo sistema surge por la necesidad de disipar todas las inequidades originadas por el aumento demográfico de los últimos años. Además de ser una forma más certera de incrementar el ahorro interno e impulsar la inversión nacional, a través de instrumentos financieros emitidos por el gobierno. Dicho sistema "esta basado en la capitalización individual, administrado por instituciones privadas, lucrativas y destinado a los trabajadores de la sociedad civil"¹⁶ Con este sistema se trato de impulsar el ahorro interno, generando mauro inversión, pro paralelamente se invirtió el dinero en instrumentos de gran volatilidad, que ponen en riesgo el ahorro y las pensiones de los trabajadores.

El problema más grave que enfrentó el nuevo sistema fue el traslado de los afiliados del antiguo sistema al nuevo, pues estos han sido los primeros en obtener una pensión. Para ello el gobierno implanto el Bono de Reconocimiento (BR), el cual significa "un compromiso que implícitamente había asumido el estado respecto del pago de las pensiones de los afiliados al antiguo sistema, en proporción al tiempo en que ellos aportaron,"¹⁷ para que tengan la posibilidad de contratar una renta vitalicia equivalente al 80% de las remuneraciones imponibles antes de la reforma.

Habiéndose realizado el traslado masivo de afiliados se llevaron acabo las fusiones de las instituciones previsionales del antiguo sistema, con el fin de hacerlo más eficiente, de la misma forma se sentaron las bases para la implementación del nuevo sistema, como son: la supervisión y su relación con el mercado de capitales y de seguros.

En el nuevo sistema el Estado ha jugado un rol muy importante dentro del Sistema de Seguridad Social chileno, pues ha garantizado el financiamiento de algunos beneficios; así como el dictar normas para su buen funcionamiento, debido a la complejidad que implica el sistema. Además tiene a su cargo la fiscalización de las instituciones que otorgan y administran los diversos programas. De está manera existe un compromiso por parte del Estado, de velar por la seguridad de los recursos acumulados en los fondos de pensiones.

La fiscalización de los recursos se convirtió en una labor compleja para el Estado, por lo cual, se decidió crear un instituto que llevará a cabo esta labor, pues se buscaba evitar conflictos de intereses y garantizar la utilización de los recursos, para cubrir las carencias de los afiliados. Al instaurar el nuevo sistema en Chile, fue necesario establecer alternativas para canalizar los cuantiosos recursos que se comenzaron a acumularse en los fondos de pensiones, por lo cual, fue

¹⁵ Miranda Salas Eduardo, Op., cit., p. 9

¹⁶ Ruiz Tangle Jaime., op., cit., p. 703

¹⁷ Miranda Salas Eduardo., op., cit. p10

indispensable contar con un mercado de capitales altamente desarrollado, como premisa a este nuevo sistema. Para lo cual contaron con :

- Instrumentos financieros emitidos por el Estado, el banco central, bancos e instituciones financieras y empresas
- Bolsa e intermediarios de valores.

Paralelamente debía de existir un organismo que resguardará y regulará la participación de los fondos en el mercado, para tal efecto, se crearon:

- La Superintendencia de valores y seguros, la Superintendencia de bancos e instituciones financieras y el Banco Central.
- Industria privada que clasificará el riesgo
- Empresas privadas destinadas a la custodia de los depósitos de valores.

Con la finalidad de hacer más eficiente el nuevo sistema, se establecieron dos aspectos fundamentales: las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), y las Compañías Privadas de Seguros, paralelamente e encargan de la salud dos instituciones : El Fondo Nacional de Salud (FONANSA) y las instituciones de Salud Previsional (ISAPRES). No obstante algunos de los beneficios que se encontraban incluidos en el antiguo sistema, "tales como la asignación familiar, los subsidios de cesantía, indemnizaciones y otros fueron desagregados"¹⁸ lo que provocó que fueran eliminados.

Finalmente se implemento un cuerpo normativo, formado por leyes, reglamentos y circulares, cuyo funcionamiento ha sido frecuentemente fiscalizado por el organismo controlador del sistema. Estableciéndose normas para el correcto funcionamiento. Bajo estas normas ha sido posible que en Chile, se lleve a cabo una adecuada fiscalización de los procesos; así como evitar anomalías y afiliaciones múltiples.

3.2.1 CONSTITUCION

El objetivo de este sistema es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido con su vida laboral, procurando que dicho ingreso tenga una relación más estrecha con el ingreso percibido durante su vida laboral. Este sistema consta de:

Capitalización individual: "La base fundamental de la determinación de las pensiones está constituida por los fondos acumulados por cada trabajador, en una cuenta individual, conformada por aportes efectuados a lo largo de su vida laboral, más los rendimientos de la inversión de estos fondos en el mercado financiero"¹⁹

Cada trabajador posee una cuenta individual, en la cual deposita sus cotizaciones previsionales, y la rentabilidad que generan las inversiones de los fondos. Al término de la vida laboral, el capital es devuelto al afiliado o en su caso a sus beneficiarios, bajo cualquiera de las diversas modalidades existentes. El financiamiento y la integración de la cuenta individual está compuesta de la siguiente manera:

SUBCUENTA	% DE APORTACIÓN	APORTADOR
FONDO DE PENSIONES	10%	TRABAJADOR
PRIMA DE SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA	3 AL 3.5%	TRABAJADOR
SEGURO CONTRA ACCIDENTES	0.85%	TRABAJADOR
SALUD	ENTRE 9 Y 10%	TRABAJADOR Y PATRON
TOTAL	21% Y 3.35 APROX.	TRABAJADOR Y PATRON

Fuente: Elaboración propia.

¹⁸ Miranda Salas Eduardo, op., cit., p. 22

¹⁹ Marcel mario y Arenas Alberto, op., cit., p.13

Administradora Privada de los Fondos de Pensiones (APF): La cuenta individual es administrada por entidades privadas, constituidas como sociedades anónimas, cuyo objetivo es la administración de los fondos de pensiones y actividades relacionadas con el giro previsional. Como toda entidad financiera requiere de un capital mínimo para su funcionamiento y asegurar la rentabilidad mínima exigida, utilizando los recursos propios de cada administradora, las que deben de mantener un activo equivalente a un 1% de fondo administrado, para ser invertido en cuotas del mismo fondo que constituyan un resguardo adicional a la reserva de fluctuación de la rentabilidad, e incluso podemos decir que se financian con recursos que se obtienen a través del cobro de comisiones.

Entre sus características encontramos:

- Son fiscalizadas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones
- Solo pueden administrar un solo fondo
- El capital mínimo para constituir las es de 5 mil UF*
- La rentabilidad que otorguen cada año no debe ser menor a la rentabilidad real del último año promedio de los fondos totales registrados en dicho periodo, menos dos puntos porcentuales, y la rentabilidad real de los últimos doce meses promedio de todos los fondos.
- Su inversión la pueden realizar en otras administradoras o en sociedades extranjeras.

Su función principal es otorgar y administrar, las prestaciones y beneficios que son otorgados por la ley. Estas instituciones son las encargadas de recaudar las cotizaciones previsionales, las cuales son depositadas en la cuenta personal de cada trabajador, para que le sean otorgados los beneficios correspondientes. De esta manera en forma adicional contratan un seguro que financia las pensiones de invalidez y sobrevivencia que se ha generado. Para su gestión estas administradoras tienen derecho a cobrar una comisión que es fijada por cada administradora y aplicada de la misma manera para todos.

Toda administradora debe proporcionar información a sus afiliados mediante diversos medios:

- Estado de cuenta cuatrimestral, detallando los ingresos en las subcuentas
- Resumen de la rentabilidad
- Saldos de las diversas cuentas
- Folletos de las administradoras con información sobre comisiones, rentabilidad y antecedentes de la administradora
- Diversos folletos informativos

Gobierno chileno: El Estado ha jugado un papel muy importante dentro de este sistema, pues garantiza el financiamiento de beneficios, así como dicta normas para su correcto funcionamiento, entre las principales funciones están:

- La pensión mínima garantizada
- Rentabilidad mínima
- En caso de quiebra, el Estado cubre las pensiones.

Superintendencia de Administradora de pensiones: Es la institución técnica de vigilancia y control de las administradoras, por tanto regula todos los aspectos relacionados con la administración, evaluación del riesgo e inversión de los ahorros en los diversos instrumentos financieros. Sus funciones comprenden las áreas : financiera, actual, jurídica y administrativa. Se relaciona con el gobierno a través del ministerio del trabajo y previsión Social, por medio de la Secretaría de Previsión Social, entre sus funciones están:

- Aprobar o rechazar el establecimiento de una administradora, estatutos, normas y leyes
- Fiscalizar el funcionamiento de las administradoras
- Velar por el cumplimiento adecuado de funciones y requisitos
- Proponer reformas al sistema
- Imponer multas y sanciones a las administradoras.

* Unidades de Fomento: como los fondos pueden ser afectados por devaluaciones se introdujo este factor, el cual está determinado por el IPC.

TIPOS DE JUBILACIONES

Vejez: Tienen derecho de jubilarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida: de 65 años para hombres y 60 para mujeres, o bien, en función del capital acumulado.

Vejez anticipada: La ley permite retirarse anticipadamente cuando:

- La pensión sea igual o superior al 50% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años del trabajador.
- La pensión sea igual o superior al 110% de la pensión mínima garantizada
- Tener como mínimo 10 años de cotizaciones efectivas en el sistema.

Invalidez: Se define como la pérdida de la capacidad física o mental para trabajar, puede ser total o parcial. La determinación de la categoría de incapacidad está condicionada por el dictamen elaborado por la comisión Médica. Sin embargo, paralelamente existen comisiones regionales, que atienden directamente al afiliado y una comisión general que constituye la instancia de apelación en caso de controversia entre el afiliado y la comisión que dictaminó el grado de invalidez.

Esta contingencia es financiada por la administradora a través de la contratación de un seguro de invalidez y sobrevivencia, esto previendo que los trabajadores enfrenten riesgos de invalidez total o fallecimiento. Existen algunas excepciones, tal es el caso de los trabajadores que se encuentran cesantes al momento de producirse algún accidente, sin embargo ellos conservan el derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia, siempre y cuando ocurra un año después de haber dejado de cotizar. Pero en el caso de que sean trabajadores independientes, se les exige haber cotizado el mes anterior al accidente.

Muerte o sobrevivencia: La muerte de un afiliado da origen a las pensiones de sobrevivencia a favor de los dependientes directos, ya sea viuda o viudo e hijos (legítimos, naturales y madres de hijos naturales o bien adoptados). Dentro de este rubro se encuentran dos puntos importantes:

- Afiliado activo
- Afiliado pensionado

MODALIDADES DE PENSIONES

Retiro programado: Consiste en determinar, conforme a cálculos actuariales la pensión anual dadas las condiciones de vida del afiliado, tomando como base las tablas de mortalidad y expectativas de vida, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas y la tasa de interés establecidas en el D.L. no. 3.500. Cuando el afiliado fallece, se les seguirá pagando el mismo monto a los beneficiarios, e incluso si se extingue el saldo y cumplen con ciertos requisitos, se les puede otorgar la pensión mínima.

En el momento en que se pensiona un trabajador, el saldo puede ser retirado en anualidades, que se obtienen de dividir el saldo acumulado (suma de cotizaciones) en su cuenta por el capital necesario (cálculo actuarial basado en la rentabilidad media del fondo de pensiones y la tasa de interés implícita en las rentas vitalicias). Estas cuotas se dividen en cuotas mensuales reajustándose anualmente de acuerdo a la inflación. Bajo esta modalidad la AFP administra los recursos y el afiliado asume el riesgo de sobrevivencia y financiero. Esto indica que " el afiliado recibe una pensión mínima, pagada por AFP, con cargo al saldo que ha logrado acumular a lo largo de su vida activa"²⁰

Renta vitalicia: El monto se calcula en forma actuarial derivado del capital individual, situación demográfica del grupo familiar y de las condiciones financiera relativas al pago de intereses que la compañía aseguradora estima obtener. Esta renta se expresa en UF, por lo cual, mantiene su valor real durante su tiempo de vigencia. El Estado establece como requisitos, que el monto inicial sea por lo menos igual a la pensión mínima garantizada.

El afiliado contrata con la compañía de seguros de su elección una pensión, la que se compromete a pagar una renta mensual constante en términos reales de por vida, y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios. En este caso es la compañía de seguros quien asume el riesgo

²⁰ Antonio Rueda Barba, en "Revista Previsional de 1981 Chile", en Administración Pública y Privada., edit. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México 1995, p. 227.

financiero y de sobrevivencia, tanto del pensionado como de sus beneficiarios. Es importante mencionar que la decisión de solicitud es irrevocable, y a este tipo de renta se le denomina inmediata.

Renta temporal con renta vitalicia diferida: El afiliado contrata con la compañía de seguros el pago de una renta mensual, la cual se reajusta en UF. Entre el momento en que se contrata la pensión y la fecha en que se recibe la renta vitalicia, el afiliado recibe una pensión mensual financiado con fondos que se retiran especialmente de la cuenta individual para este propósito. Por lo cual, el afiliado mantiene sus fondos, pero no asume el riesgo de sobrevivencia. Esta no puede ser inferior al 50% del primer pago de la renta temporal, ni tampoco puede ser superior al 100% de dicho pago. Es importante este tipo de modalidad, pues "permite al trabajador escoger una opción intermedia entre la renta vitalicia inmediata y el retiro programado"²¹

Pensiones anticipadas: Esta destinada para aquellas personas, que deseen adelantar su retiro antes de la edad límite, por lo cual deberán tomar en cuenta, que para ejercer su derecho, los fondos acumulados sean equivalentes a un 110% de una pensión mínima o cuando sus fondos representen al menos el 50% de las remuneraciones imponibles.

Pensión mínima garantizada por el Estado: El Estado interviene cuando los fondos no alcanzan a financiar el monto mínimo para pensionarse, y lo realiza a través de tres modalidades:

- Retiro programado
- Renta vitalicia
- Retiro en una sola exhibición

Paralelamente a las pensiones, existen otros beneficios originados por la necesidad de incrementar el monto de las pensiones, y son:

- Ahorro voluntario: Es un ahorro adicional que el trabajador puede realizar cuando el desea
- Cotizaciones voluntarias: Aportan el 10% de su renta obligatoria para incrementar su pensión o reponer cotizaciones no realizadas.
- Cuentas de ahorro de indemnización: En caso de fallecimiento los familiares reciben una cobertura de hasta 1.2 millones de pesos.
- Depósitos convenidos. El trabajador pacta con su patrón el depósito de cierta cantidad descontada de su salario.

En lo que se refiere a la inversión se encuentran ciertos instrumentos elegibles establecido por la Ley, siendo activos financieros de oferta pública cuyos resultados son avalados por la Comisión Clasificadora del Riesgo (CCR). Por otra parte, la conformación del portafolio de inversión está determinada por varios límites de inversión que son fijados por el Banco Central chileno y por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, dicho rango ha sido fijado previamente en la ley, en lo que respecta al riesgo se encuentran los siguientes límites:

- Instrumentos: Se trata de obtener una adecuada diversificación en los criterios de los fondos de pensiones, especificando las combinaciones de retorno y riesgo que puedan alcanzar
- Emisor: Por un lado, pone límite a la concentración de inversiones de dichos fondos en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad; por el otro lado se establece como un porcentaje de los activos del patrimonio del emisor, con la finalidad de evitar decisiones del emisor sobre los fondos
- Riesgos específicos: Se evita invertir en instrumentos de alto riesgo e instrumentos inmobiliarios

²¹ Antonio Ruezga Barba, op., cit., p. 227

Las transacciones que involucren recursos de fondos de pensiones sólo pueden efectuarse en mercados autorizados, debido a la necesidad de dar transparencia y equidad en las transacciones de títulos con recursos de los fondos.

3.3 EVOLUCION DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

A 20 años de haberse puesto en marcha el revolucionario sistema de pensiones la conducta de algunas administradoras ha originado severos problemas administrativos que provocan gran corrupción, basado en los grandes beneficios que ha aportado este sistema a la economía chilena. El sistema de capitalización individual, lo inicia Chile " en 1981 con doce administradoras, tres de las cuales representan el 74% del total de los activos de los fondos"²² Las primeras conformaron la base del sistema privado de pensiones, que con el tiempo no aumentaron de manera significativa en total son 21 las administradoras que funcionan en Chile.

Actualmente el mercado de pensiones en Chile por aseguradora tiene la siguiente distribución estructural en forma porcentual (cuadro 6). Paralelamente a estos acontecimientos, se dan dos reformas legales que modificaron el D.L. 3.500, influyendo directamente en las barreras de entrada a está industria, específicamente en 1983 se disminuyó en 1% el encaje legal exigido, posteriormente en 1987 se redujo de 20 mil UF a 5 mil UF, el patrimonio mínimo requerido, situación que origino que las administradoras posean el 31.8% del total de los afiliados al sistema y un 21.4% del total de los recursos administrados. Por otro lado, las dos administradoras con menor porcentaje poseen una participación en número de afiliados del 0.13%, mientras que con respecto a los fondos administrados se sitúa en 0.08%.

De la misma forma se provocó un cambio en la tendencia a partir de 1995, está situación refleja únicamente un proceso natural de estabilización después de una gran competencia suscitada en años anteriores.

En lo que respecta a la competencia entre administradoras, en 1995 existían 16 administradoras, la cuales competían en forma intensa para captar mayor afiliados provenientes de traspasos, lo que ha provocado una gran especialización en el producto y servicio que entregan. Por lo cual toda administradora se ve obligada a retener a sus afiliados mediante diversas estrategias competitivas como son. La rentabilidad, precios y servicios.

Para lograr completa transparencia se implemento la publicación de información sobre las administradoras, la inversión de los fondos y sobre el sistema en general. Está situación es costosa pero se trata a la larga de mejorar los servicios que ofrecen y los criterios para evaluar los traspasos.

Para diciembre de 1995, las AFP tenían activos por 511,311 de dólares, teniendo como principal partida el encaje legal, que representaban a principios de 1996 el 49% del total de los activos. Respecto a los activos fijos representaron para ese mismo año 133,471 dólares, es decir, el 26% de total de los activos. En cuanto a los pasivos, el 77% corresponde al patrimonio de las administradoras, 393,999 dls., el pasivo circulante represento 104,927 dls. Para 1995, la utilidad generada por el sistema ascendió a 30 millones 144 pesos, de los cuales 223,384 millones fueron ingresos provenientes de las operaciones realizadas, cuyo complemento fueron las comisiones cobradas, pues desde ese año han representado el 90.4% del ingreso.

²² Banamex "Afores", en Revista: Examen de la situación Económica de Méxco, num. 358, vol DXXL, noviembre de 1996, p.104

PARTICIPACIÓN DEL MERCADO POR ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES
(periodo comprendido hasta diciembre de 1995)

ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES	PARTICIPACIÓN EN COTIZANTES (%)	PARTICIPACIÓN EN FONDOS (%)
APORTA	0.49	0.67
ARMONIZA	0.52	0.47
BANSANDER	2.36	4.39
CONCORDIA	1.69	0.90
CUPRUM	6.56	13.19
FORMENTA	0.33	1.06
FUTURO	0.13	0.31
HABITAT	20.75	16.84
MAGISTER	1.40	1.59
PLANVITAL	2.33	2.27
PROTECCIÓN	5.75	10.52
PROVIDA	31.82	20.89
SANTA MARIA	14.55	14.50
SUMMA	6.44	7.62
UNION	4.27	4.55
VALORA	0.62	0.62
TOTAL	100	100

FUENTE: SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES, DICIEMBRE DE 1997
CUADRO 6

Especialistas chilenos califican a este sistema como uno más costoso que el anterior e incluso mas que otros sistemas, pues se afirma que en el antiguo sistema los afiliados ahorran 40% mas, al observar los balances de las administradoras se concluyo que gastaban mas en los siguientes rubros: sueldos a promotores y vendedores, elevado índice de traspasos y gastos elevados en publicidad. Ante esto las autoridades tomaron medidas del asunto y disminuyeron comisiones por permanencia y el número de traspasos; sin embargo este hecho si afecto las contribuciones

El nuevo régimen involucro desde el principio un mayor ahorro previsional privado, que ha tenido repercusiones en el ahorro global de la economía, pero principalmente ha provocado n déficit en el antiguo sistema, mientras que, el ahorro dependerá de la forma en que el sector publico financie el desequilibrio y de la respuesta de los agentes económicos, para lo cual, los analistas han propuesto alternativas, con el fin de lograr neutralidad fiscal y macroeconómica: (cuadro 7)

- ✓ Validar el desequilibrio fiscal de una manera integral, con el fin de lograr neutralidad fiscal y macroeconómica
- ✓ Cuando el ahorro previsional no posee elementos que lo eleven, tendrá que ponerse en marcha elementos que reduzcan el ahorro publico, externo y privado
- ✓ Un aspecto similar seria logrado utilizando en la reforma factores endógenos, exógenos que manejen la balanza de pagos reduciendo el ahorro externo.

Los déficit, se presentaron durante una época de crisis económica en el ámbito mundial en la década de los ochenta, y por ajustes e los sectores externos y públicos, "en tales circunstancias, el sector previsional no pudo sino alivianar marginalmente los ajustes requeridos en el gasto privado"²³ Pasando esta época de crisis, la inversión previsional recupero paulatinamente los niveles de ahorro e inversión.

Los fondos de pensiones han crecido en promedio a una tasa real anual de 37.6%, llegando a finales de 1995, a obtener un valor de 10,349,010 millones de pesos, equivalentes en 1995 a 25,433.17 millones de dólares. En términos de comparación con la economía chilena, los fondos también han incrementado su participación, pues en 1981 era de 0.08% y en 1995 era del 40.1%. Considerando este crecimiento, el 65% de los fondos corresponde a la entrada de recursos por revalorización, un 30.5% a depósitos realizados a las cuentas de CCI y CAV, y el resto a los ingresos provenientes de los BR, aportes adicionales a las Compañías de Seguros y otros aumentos. En lo que respecta a los egresos, el 31% corresponde a comisiones devengadas, 43.9% al pago de pensiones y el 25.1% retiros de CAV y otras disminuciones no especificadas.

²³ Antonio Ruzgja Barba, op., cit., p.256

EVOLUCION DEL AHORRO E INVERSION PRINCIPALES FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1980-1988
(porcentajes del PGB)

ANOS	AHORRO TOTAL	AHORRO EXTERNO	AHORRO PUBLICO	AHORRO PRIVADO			FORMACION BRUTA DE CAPITAL FIJO
				PREVISIONAL	RESTO	TOTAL	
1980	21,0	4,2	9,4	0,0	7,5	7,5	
1981	22,7	10,3	5,2	0,9	6,3	7,2	18,6
1982	11,3	1,9	-1,4	1,8	9,0	10,8	14,6
1983	9,8	-2,7	-1,5	1,7	12,3	14,0	12,0
1984	13,6	1,1	-0,5	1,9	11,2	13,1	12,3
1985	13,7	-2,8	1,4	2,0	13,1	15,1	14,2
1986	14,8	-3,8	3,4	2,2	12,8	15,0	14,6
1987	16,9	-0,41	5,6	2,3	13,1	15,4	16,0
1988	17,0	-7,2	6,7	2,8	14,7	17,5	16,3

FUENTE: BANCO CENTRAL. CUENTAS NACIONALES DE CHILES Y ESTIMACIONES. CUADRO 7

El aporte realizado al ahorro previsional ha sido muy limitado, y no ha logrado aumentar de manera significativa el ahorro nacional, pues ha sufrido severos ajustes fiscales. Sin embargo el ahorro previsional ha aumentado, afectando de manera positiva a la economía chilena. Es necesario incluir los depósitos convenidos y los aportes adicionales que ingresaron al fondo, pues forman parte del ahorro de los trabajadores, que posteriormente financiarán los beneficios otorgados por el sistema. (Cuadro 8)

El ahorro del sistema con respecto a un porcentaje el PIB se ha mantenido alrededor del 43,5%, mientras que con respecto al ahorro total bruto representa el 16,35%, presentando una elevación en 1995, en el cual alcanza el 18,37%. si se desea comparar el ahorro generado por el sistema con respecto al ahorro nacional bruto, se observa un comportamiento similar, que en promedio se sitúa en un 17,66%.

EVOLUCIÓN DEL AHORRO DEL SISTEMA DE AFP.(1)
1990-1995

ANO	AHORRO SIST./PIB	AHORRO SIST./AHORRO TOT. BRUTO	AHORRO SIST./AHORRO NAC. BRUTO
1990	3,88%	14,75%	15,99%
1991	4,10%	16,74%	17,05%
1992	4,43%	16,54%	17,88%
1993	4,56%	17,04%	17,99%
1994	4,56%	17,04%	17,99%
1995 (2)	4,92%	18,37%	19,41%
PROM. ANUAL 1990-1995.	4,35%	16,35%	17,66%

(1) AHORRO DEL SISTEMA= COTIZACIONES + INTERESES+ DEPOSITOS AHORRO VOLUNTARIO+ DEPOSITO AHORRO DE INDEMNIZACION+ DEPOSITOS CONVENIDOS + APORTES ADICIONALES- COMISIONES- BENEFICIOS- RETIROS DE CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO- RETIRO DE CUENTAS DE AHORRO DE INDEMNIZACION LAS CIFRAS DEL PIB, AHORRO TOTAL Y NACIONAL BRUTO FUERON OBTENIDAS DEL BOLETIN MENSUAL DEL BANCO CENTRAL DE CHILE.

(2) PRELIMINAR.
(Cuadro 8)

Las autoridades por su parte, esperan que en los próximos años evolucione favorablemente, representando mayores porcentajes respecto al producto. En cuanto a las inversiones realizadas con los ahorros, el resultado ha sido un efecto indirectamente positivo sobre el ahorro nacional, pues el ahorro total bruto entre 1980 y 1985 fue del 15%, mientras que durante 1990 y 1994 este porcentaje se elevó hasta el 27%, donde el sistema el aporte al desarrollo del mercado de capitales.

Como un breve recuento se puede decir que, la reforma realizada al sistema de seguridad en 1981 se realizó bajo un contexto político y económico difícil para Chile. Se pensaba que era una gran modernización de corte liberal hacia a la economía debido a que fue aprobada bajo un gobierno autoritario. Esta reforma, llegó a considerarse incluso como "un gran golpe mortal a la politización de la vida social y al marxismo, pero sobre todo, a la pobreza y a la injusticia"²⁴

3.3.1 BREVE ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL SISTEMA

El número de afiliados a este nuevo sistema se incrementó desde 1.4 millones en 1981 hasta 5.3 en 1995, lo que significa un aumento de aproximadamente 280.1% en 14 años. Respecto al número de cotizantes aumento de 1.1 millones a 3 millones de trabajadores, lo que represento el 179.4%.

Al medir la relación de cotizantes-afiliados, se ha observado un constante descenso en 1995, esta relación se situó en 55.7%, es decir, que un poco mas de la mitad de los trabajadores han cotizado de manera constante, incluso este porcentaje sigue reduciéndose, pues durante los primeros años de la década de los noventa, dicha relación oscilaba entre el 70 y 60% de los trabajadores que aportaban regularmente.

EVOLUCION DE COTIZANTES - AFILIADOS EN EL NUEVO SISTEMA 1981 - 1995

(millones de personas)

AÑOS	NUM. DE AFILIADOS	NUM. DE COTIZANTEZ	PORCENTAJE
1981	1,400,000	-	-
1985	2,283,830	1,558,194	68.23
1987	2,890,680	2,023,793	70.01
1990	3,739,545	2,961,928	61.22
1995	5,320,913	2,961,928	55.67

FUENTE: SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS ENERO DE 1996.
(Cuadro 9)

Datos presentados por la SAFP. "en junio de 1995 había 152 millones de afiliados integrados en 22 administradoras"²⁴, dicho porcentaje equivale al 99.4% de la fuerza de trabajo, lo que representa una incongruencia, pues 300,000 personas activas seguían cotizando en el antiguo sistema, lo que lleva a pensar que en 1995, el 43% de los trabajadores no cotizaban. (Cuadro 9)

Un aspecto que es de gran interés para los chilenos es la cobertura que ha realizado el sistema, para dicho análisis han tenido que tomar en cuenta el porcentaje que representa el total de los trabajadores activos con respecto a los afiliados a cualquiera de los dos sistemas, (Ex-Cajas de Previsión, y de Capitalización Individual), ese porcentaje ha fluctuado entre 46.7% y 61.8%. Es decir que esta cobertura se ha reducido de un 70% presentado en el antiguo sistema hasta un 60% en el actual sistema. Esta disminución puede compararse con la presentada en la década de los setenta, la cual supero hasta el 75%, sin embargo hay que tener en cuenta que esta caída (en la década de los ochenta), se ha presentado, según el gobierno, en un contexto de crecimiento económico y una importante reducción del empleo; entre otros elementos mencionados anteriormente.

Si se desagrega el número de cotizantes, las estadísticas revelan que solo el 2.4% corresponde a trabajadores independientes, lo que demuestra que los cotizantes son aquellos trabajadores que cotizan en forma obligada al sistema, tal fue el resultado arrojado por el análisis, por lo que las autoridades aportaron nuevos enfoques para atraer mayores cotizantes al sistema, tratando de

²⁴ Antonio Ruzga Barba, op., cit., p. 231

²⁴ Jaime Ruiz-Tangle P., op., cit., p.704

captar a los trabajadores independientes, que para principios de 1992, solo el 55% del total cotizaban en el nuevo sistema.

Bajo este contexto el trabajador juega un papel preponderante, pues por un lado podrá contar con una eficiencia aceptable en los servicios, y por otro lado, se disminuyen los costos tanto para los afiliados como para las administradoras, situación que indudablemente esta legada a una disminución de los traspasos y una mayor información proporcionada al trabajador.

CAPITULO IV SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN OTROS PAISES LATINOAMERICANOS

4.1 ANALISIS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ARGENTINA (antecedentes)

La aparición y desarrollo de las instituciones de seguridad social fue fundamentado por la necesidad de incrementar la cobertura de beneficios a la población, de tal manera, que a mediados de la década de los cincuenta, toda la PEA quedo cubierta bajo los términos que marca la Ley. Una década mas tarde, en 1967, se estableció un sistema de cajas previsionales semejantes a las existentes en Chile, el cual se mantuvo hasta que se realizo la reforma.

Fueron 13 las cajas previsionales, que posteriormente se agruparon en tres, paralelamente se unificaron los requisitos de acceso quedando excluidos los miembros de las fuerzas armadas, de defensa y empleados previsionales y municipales, los cuales comenzaron a crear sus propios organismos previsionales.

A diferencia de los dos países analizados anteriormente, en Argentina se dio paso al funcionamiento de los llamados "Regímenes Diferenciales", que estipulaban menores limites de edad y aportes para tareas consideradas como causantes de envejecimiento o agotamiento prematuro. Se puso en marcha los regímenes especiales, pero en este únicamente podían ser incluidos los funcionarios de los poderes públicos.

Este sistema de previsión social sucintamente descrito, ha sido uno de los más importantes en Argentina, debido a la cobertura de trabajadores del país, pero a partir de 1960 mostró un importante déficit que daría lugar a una expansión del gasto que se extendería hasta la década de 1970. Inmediatamente se presentan una serie de acontecimientos derivados de esta expansión.

- ✓ 1973-1975 se presento un importante descontrol de gasto, que culmino en una cuasihiperinflación y un déficit fiscal de alrededor del 15% del PIB
- ✓ 1976-1983 se autorizo a la Secretaría de Seguridad Social para determinar los haberes, así mismo se le dio poder de mediador político con las organizaciones sindicales
- ✓ 1976 el gasto previsional se incremento rápidamente hasta que en 1980-1981 alcanzo sus niveles más altos

En 1983, Raúl Alfonsini reimplanto la contribución patronal como un porcentaje menor a la que se estableció inicialmente, posteriormente en 1985, se transfirieron tres puntos porcentuales a la nomina salarial que apoya las asignaciones familiares. Sin embargo el sistema no logro recuperar los niveles de autofinanciamiento que presento a finales de la década de los setenta. En 1986 se declaro un estado de emergencia previsional, estableciéndose topes al haber máximo, incremento en la contribución patronal para los trabajadores dependientes, en las tasas de aportes y se fijaron categorías mínimas obligatorias para los autónomos.

A principios de la década de los noventa, el 78% de la PEA laboraba en actividades cubiertas por el Sistema Nacional de Previsión Social (SNPS), mientras que el 11.5% estaba cubierto por las Cajas Especiales del Sector Publico y el 10.5% restante no aportaba al sistema. Por otro lado, las estadísticas revelaron que en 1990, el 9% de la PEA estaba subempleada en forma visible, mientras que el 26% estaba empleada en el comercio, servicios personales y construcción; además eran evasores con ingresos medios y altos del trabajo autónomo. Al momento de analizar estos datos la evasión era de aproximadamente 80% de la recaudación real; sin embargo en términos de cobertura, se observo que en promedio esta había sido cubierta en su totalidad.

En lo que respecta al gasto previsional, fue aumentando durante la década de los ochenta, deteriorándose la situación financiera del país, disminuyendo a su vez los ingresos del sistema

causados por la evasión. Durante esa misma década, el poder adquisitivo del haber previsional fue disminuyendo, coincidiendo con el nivel de pobreza de la población, de tal forma que, en 1990 el 52% de las familias se encontraban por debajo de la línea de pobreza, situación que orillo a la PEA a trasladarse al sector informal, en el cual encontró mayores beneficios monetarios.

Frene a esta situación, con distorsiones y limitaciones en el sistema, Argentina al igual que otros países latinoamericanos se vieron obligado a reformar su sistema, para hacerlo mas justo y eficiente. Lo importante en este caso, fue concientizar al gobierno en turno que, en términos previsionales el sistema era totalmente inadecuado.

4.1.1 CARACTERISTICAS DEL SISTEMA PREVISIONAL ARGENTINO

El actual sistema previsional argentino se basa en el otorgamiento de jubilaciones y pensiones mediante un sistema de reparto. Este mismo sistema es financiado, por un lado, con los aportes de los trabajadores autónomos en relación de dependencia, y por el otro, con las contribuciones de los empleadores. Lo importante es que no existe una relación directa entre los aportes que realiza un trabajador y los beneficios que recibe otro trabajador al momento de jubilarse, lo que implica indudablemente injusticia en el momento de realiza un reparto.

El sistema de reparto que compone al actual sistema, promete a los beneficiarios una remuneración promedio de entre un 70 y 82%, de lo que el trabajador dependiente venía recibiendo, además tiene estipulado un mecanismo de ajuste o movilidad, de acuerdo a la evolución que presentan las remuneraciones en general. Sin embargo, en la actualidad en el momento en que el trabajador deja su actividad laboral su remuneración se reduce a menos de la mitad de lo que percibían, debido a las circunstancias que vive la economía, situación que deteriora aun más el nivel de vida de los jubilados.

Es necesario mencionar que ellos en ningún momento han tomado en cuenta, que por ser un sistema de reparto, existe una disociación significativa entre aportes y beneficios. En concreto existe, principalmente seis fallas que afectaron fundamentalmente al sistema, a continuación se encuentran enumeradas:

- ✓ Factores demográficos
- ✓ Cobertura del sistema
- ✓ Factores relativos al funcionamiento del mercado de trabajo
- ✓ Evasión
- ✓ Problemas estructurales

La principal característica de este nuevo sistema es la existencia de instituciones de carácter publico y privado, que se encargan del manejo de los fondos previsionales. Sin embargo, el problema básicamente se centra en proporcionarles una remuneración y beneficios adecuados a las necesidades económicas que imperan en el país, lo mismo sucederá con aquellos trabajadores que se encuentran en actividad, si no se prevén las situaciones de financiamiento adecuado.

El Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) es un sistema con alcance nacional que cubre las contingencias de vejez, invalidez y muerte, se integra al existente Sistema Único de Seguridad Social (SUSS). Por lo tanto se integra por dos regímenes:

REGIMEN DE REPARTO O PUBLICO (RR): Este régimen es administrado por el Estado y se basa en el otorgamiento de prestaciones financiadas a través del régimen de reparto, aquí el Estado garantiza las siguientes prestaciones:

- ✓ Prestación básica universal (PBU): consiste en un pago que percibirán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos: 30 años de aporte como mínimo y contar con 60 años de edad las mujeres y 65 los hombres

- ✓ Prestación compensatoria (PC): opera mediante el reconocimiento de los años en que se realizaron aportes al Sistema de Reparto o de reciprocidad y no reciben pensión por invalidez
- ✓ Prestación por permanencia (PAP): recibirán un 0.85% adicional, el cual será multiplicado por el promedio de salario recibido en los últimos diez años.
- ✓ Retiro por invalidez y pensión por fallecimiento: se considera la suma de las pensiones anteriores.

Las prestaciones serán financiadas mediante los fondos previsionales provenientes de:

- ✓ Contribuciones realizadas por los patronos (27%)
- ✓ Recaudación de impuestos sobre bienes personales que no son incorporados al proceso económico
- ✓ Aportes de los trabajadores (16%)
- ✓ Interese multas y recargos
- ✓ Aportes de los trabajadores

REGIMEN MIXTO O DE CAPITALIZACION (RC): Es un régimen previsional basado en la capitalización individual, se constituirá con los aportes de su salario (11%), en cuanto a las comisiones serán acreditadas en una cuenta individual de su propiedad, las cuales se irán capitalizando a través de su vida activa, teniendo acceso al cobro de una prestación mensual conforme a los saldos de dicha cuenta al momento de jubilarse. El trabajador al retirarse o invalidarse, o en su defecto los derechohabientes al fallecer el trabajador, podrán con este fondo acumulado optar por contratar alguna de las siguientes opciones:

- ✓ Renta vitalicia: la administradora transfiere los fondos a una compañía de seguros, en la cual al contratar el servicio recibirá una renta mensual constante, en caso de fallecimiento sus beneficiarios lo recibirán.
- ✓ Retiro programado: aquí el trabajador pacta con la administradora una renta mensual, la cual será ajustada cada año, o bien si el monto de la pensión es mayor podrá retirar el excedente.
- ✓ Retiro fraccionado: es una modalidad de jubilación o retiro definitivo por invalidez.

Los afiliados a su vez, podrán realizar aportaciones voluntarias, las cuales serán ingresadas a través del Sistema Único de Seguridad Social, con el objeto de incrementar el monto de su pensión ordinaria o de anticipar la fecha de su percepción. De igual manera podrán realizar depósitos periódicos.

Este último régimen esta conformado, por una administradora, que en este país recibe el nombre de Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), cuyo objetivo es administrar el fondo y otorgar las prestaciones establecidas en la Ley. Tiene por características:

- ✓ Contar con un capital mínimo
- ✓ El nombre de cada administradora debe contener las siglas AFJP
- ✓ Contar con un encaje legal equivalente al 2% del fondo de jubilaciones y pensiones
- ✓ Son sociedades anónimas
- ✓ Sus accionistas no podrán trabajar dentro del rubro de seguridad social

Toda administradora queda bajo la supervisión de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Jubilaciones y pensiones (SAFJP). Su función es supervisar el estricto incumplimiento de las actividades de las administradoras, es una entidad con autonomía funcional y financiera, su jurisdicción corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la nación. Entre sus principales obligaciones se pueden mencionar las siguientes:

- ✓ Dictar las resoluciones de carácter general y particular
- ✓ Autorizar el funcionamiento de las administradoras
- ✓ Autorizar la publicidad y promoción
- ✓ Verificar el cumplimiento de las funciones de las administradoras

Desde el momento en que se autoriza, la administradora podrá comenzar a realizar su publicidad de acuerdo a las normas dictadas por la SAFJP, cuya información deberá ser veraz, oportuna y sin

confusiones; Dicha información no solo contendrá un esbozo global de la composición de la misma, sino además contendrá la información en cuanto a rendimientos, saldos, aportaciones, retiros, depósitos de cada uno de los trabajadores, será enviada a cada trabajador de una forma cuatrimestral..

Cuando algún trabajador ha quedado incorporado al régimen de capitalización podrá elegir alguna administradora, la cual llevará cuenta exacta de sus movimientos; sin embargo los trabajadores podrán realizar traspasos siempre que lo requieran. Por otro lado, toda administradora tendrá derecho a una retribución, mediante el cobro de comisiones el cual será el único ingreso de las administradoras. Es importante hacer notar que el importe de las comisiones queda a consideración de cada administradora; sin embargo se apegan a lo siguiente:

- ✓ Se cobra comisión por aportes obligatorios, voluntarios, depósitos convenidos y retiros programados.
- ✓ Al cobrarse las comisiones, estas corresponden a un porcentaje sobre la base imponible.
- ✓ La comisión cobrada por retiros programados se estableció como un porcentaje mensual fijo.

La inversión de los fondos, esta conformada por un sistema de aportes obligatorios y definidos, cuyo rendimiento es incierto, la administración es llevada a cabo por un grupo de empresas que se encuentran sujetas a:

- ✓ Limitación de la composición de la cartera
- ✓ Se restringen sus relaciones financieras
- ✓ Poseen mecanismos de estabilización

Cada administradora elige un portafolio de inversión, con lineamientos definidos, contiene una proporción significativa de capital de la economía e influye sobre la tasa de crecimiento, así como en la selección de proyectos privados y públicos, de igual manera, contribuyen a la estabilización del mercado financiero y eventualmente tienen efectos sobre la distribución del ingreso.

La ley a este respecto marca que pueden invertir en:

- ✓ Hasta el 50% del fondo puede ser invertido en títulos públicos emitidos por el Banco Central Argentino o por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- ✓ Hasta el 30% puede ser invertido en títulos y valores emitidos por las provincias, municipalidades, empresas estatales, nacionales, provinciales y municipales.
- ✓ Obligaciones negociables y títulos de valores, cuya representación de vencimiento sea a más de dos años de plazo, los cuales deben ser emitidos por sociedades anónimas, financieras, cooperativas o posean sucursales en el extranjero. Los títulos aquí mencionados deben ser autorizados mediante una oferta pública por la Comisión Nacional de Valores. En estos títulos pueden ser invertidos hasta el 40% de las inversiones.
- ✓ Obligaciones negociables y títulos de valores que representen deudas menores de dos años, y sean expedidas por las instituciones nombradas en el inciso anterior.
- ✓ Dentro de las inversiones también se pueden realizar en futuros y opciones, que previamente hayan sido autorizados por la Comisión Nacional de Valores.

En este nuevo sistema es obligatorio contratar un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento. El contrato se realiza con una compañía aseguradora, con el objeto de preservar la integración patrimonial de la aseguradora en beneficio de los asegurados. Se ha establecido la existencia de un seguro de retiro para cubrir el caso de supervivencia de las personas a partir de la fecha de retiro, el pago periódico de una renta vitalicia y en caso de fallecimiento el pago total de las primas.

4.1.2 EVOLUCION DEL SISTEMA

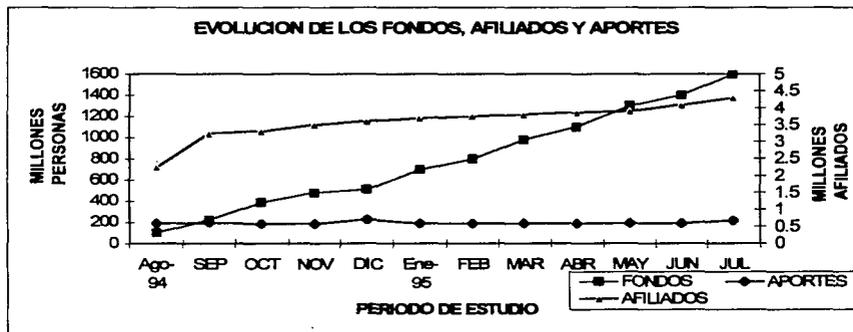
Dada la juventud del sistema, debe tomarse en cuenta que la cobertura y los beneficios no podrán alcanzar, en un primer momento a todos los trabajadores, razón por la cual, las autoridades mantuvieron el sistema anterior. Diversas autoridades han hecho saber a la población económicamente activa, que es recomendable que los trabajadores con menos de 45 años de

edad, se incorporen al nuevo régimen, mientras que el resto deberá seguir con el sistema de reparto, debido a que en no alcanzan a cubrir los requisitos indispensables.

El nuevo sistema comenzó a operar en forma a partir de 1993, de tal manera que a partir de julio de 1995, iniciaron las administradoras su funcionamiento recibiendo aportes de los trabajadores. Para ese momento existían en el mercado 24 administradoras, de las cuales, en los primeros meses se fusionaron Dignitos y Siembra, situación que marco el inicio de fusiones, con el objetivo de aumentar el tamaño de las administradoras, y cumplir con el número mínimo de afiliados.

Con el paso del tiempo comenzaron a presentarse fusiones debió a la existencia de una concentración de trabajadores muy marcada, sin embargo estas diferencias dependen de varias circunstancias, tales como salarios promedio que se aportan a las distintas administradoras, así como de las diferencias de morosidad, rentabilidad obtenida y comisiones cobradas por cada administradora. Respecto de las comisiones cobradas a julio de 1995, la comisión fija promedio era de 1.68 pesos, con un máximo de cinco pesos y un mínimo de cero, respecto a la comisión variable promedio fue de 3.27% del salario, con un máximo de 3.5% y un mínimo de 2.6%. El aumento presentado, en la comisión fija promedio desde el inicio del sistema fue de 1.40 pesos; contrario a la comisión variable, la cual disminuyó en 3.30%, en el mismo periodo.

Al inicio del sistema, se habían afiliado a las administradoras 1.97 millones de trabajadores, el incremento presentado (36%), fue ocasionado por la motivación de las autoridades para optar por el régimen de capitalización. A partir de ese momento (1995), el crecimiento de afiliación varió entre 1 y 6% mensual, de tal suerte que, a mediados de 1995 superaban a los 4.2 millones de afiliados. (Grafica 3)



FUENTE: INSTITUTO DE ECONOMIA AUDE
GRAFICA 3

Del total de afiliados, el 80% de los afiliados se mantenían en relaciones de dependencia, el 17% eran autónomos y sólo un 2% se clasificaron en ambas categorías. Del mismo modo, el 100% de afiliados, el 74% eran varones, mientras que el 26% corresponden a mujeres. En cuanto a los aportes que recibían mensualmente, estos variaron entre 150 y 177 millones de pesos, y son provenientes de los aportes obligatorios realizados por los trabajadores, mientras que sólo un 1%, corresponden a aportaciones voluntarias y depósitos convenidos.

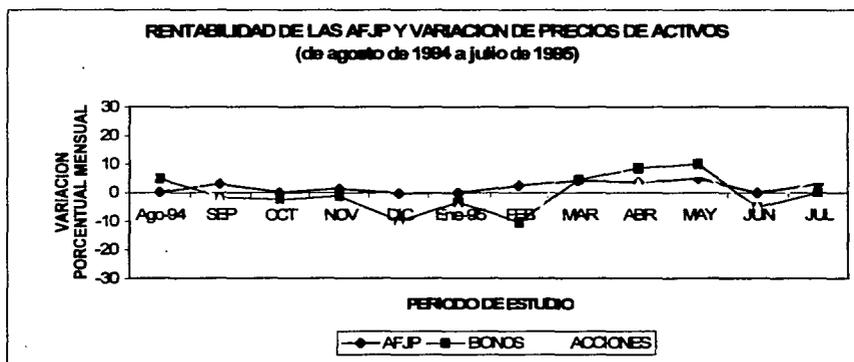
Todo parece indicar, que los aportes realizados mensualmente no corresponden al aumento de los afiliados, pues el número de afiliados entre 1994 y 1995 aumentó en un 79%, mientras que los aportes aumentaron 15%, esto indica, que el número de aportes se reduce, y su representación con respecto al PIB y al ahorro es muy bajas.

La situación mencionada con anterioridad es importante, debido a que se lograra tener un resguardo del monto de ciertas jubilaciones, para que sirvan de garantía en caso de una evolución poco favorable de la economía Argentina.

Las inversiones en opciones se han mantenido en montos nulos, de la misma forma las garantías hipotecarias y los fondos de inversión directa, debido a que los mercados destinados a transferir dichos instrumentos no se encuentran desarrollados. Dicha situación hace evidente un mayor e inmediato desarrollo del mercado de valores.

La rentabilidad mostrada corresponde a la que obtuvieron los fondos, de tal manera que, la rentabilidad promedio durante el primer año de funcionamiento fue de 13.47%. dentro del mismo periodo, la administradora con mayor rendimiento fue Mas Vida, la cual obtuvo 23.2% mientras que Afianzar obtuvo el menor rendimiento con 7.93%.

Al analizar las cifras presentadas, es necesario tomar en cuenta el entorno económico a nivel internacional, y el desarrollo de los mercados de capitales, que desde agosto de 1994 se mostró una disminución en Bonos y Acciones, calculadas en 13.61% y 16.33% respectivamente. Específicamente, en este sentido, la crisis mexicana presentada a finales de 1994, afecto el desempeño de las administradoras, pues en promedio estas obtuvieron rendimientos negativos. Para los meses posteriores, la recuperación de los precios relativos de los activos financieros fue notable, presentándose rentabilidades positivas. (Grafica 4)



FUENTE: INSTITUTO DE ECONOMIA UADE
GRAFICA 4

Toda la diversificación presentada ayudo indudablemente a una disminución en el precio de los activos. El primer calculo de rentabilidad realizado por las autoridades argentinas, que en 1995, donde se obtuvo la rentabilidad promedio de 14.57%, con muna máxima de 18.95% y una mínima de 10.2%. Fueron solamente dos administradoras (Mas Vida y Fecunda), que se situaron por amba de la rentabilidad máxima. Por el contrario, en este año tres administradoras (Patrimonio, Afianzar y San José) hicieron uso de su encaje legal para cubrir la rentabilidad mínima requerida.

4.2 ANALISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

En Colombia, la seguridad social tuvo su origen en la década de los treinta, definiéndose únicamente para el sector formal de la economía de ese modo existió en términos generales dos sectores de aplicación: el sector privado, cuya afiliación al Instituto del Seguro Social (ISS) es obligatoria y el sector público, en el cual existían un sin número de Cajas de Previsión, a nivel nacional, departamentales y municipales.

En 1991 fue promulgada en Colombia una nueva constitución, en la cual se reformaron derechos fundamentales del individuo, entre los cuales se ubica el derecho a la seguridad social, estableciéndose una serie de puntos como base de la reforma, destinados sin lugar a dudas a garantizar a la población una serie de pensiones.

Económicamente existen dos sistemas, el de reparto y el de capitalización colectiva, creados con reservas técnicas que deben garantizar los beneficios que se dan a futuro como pensiones y jubilaciones. Los beneficios han sido financiados con el total de los empleadores (14% de las nominas), paralelamente a esto existe un sistema de asignaciones familiares administrado por las Cajas de Compensación Familiar (CCF), las cuales son entidades en cuyo consejo directivo participan de manera igualitaria tanto los trabajadores como los empresarios. Pero aun en estas cajas compensatorias, el Estado ejerce el control total sobre las políticas y su funcionamiento, apoyándose en la superintendencia del subsidio para realizar sus funciones.

La CCF actúa de manera semejante a una empresa privada, motivo por el cual, forza de una importante reputación dentro de la comunidad colombiana.

Su población se caracteriza por una gran pobreza, de tal manera, que entre las familias de menores ingresos se distribuyen cuotas monetarias, las cuales están en proporción al numero de integrantes, además de ofrecer servicio social, los cuales son subsidiados.

Al presentarse graves problemas administrativos y financieros, las autoridades realizaron reformas al Sistema de Seguridad Social, por ello, el Fondo de Solidaridad Pensional fue creado por la Ley 100 de 1993, tiene por objeto subsidiar los aportes al régimen general de pensiones de los trabajadores asalariados e independientes del sector rural y urbano que carezcan de los recursos suficientes para asumir la totalidad del aporte al sistema general de pensiones.

Este documento tiene entonces un doble propósito: facilitar el acceso de la población potencial al Fondo y establecer la cobertura para años posteriores, pues, de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 100 de 1993, el Consejo Nacional de Política Social determinará un plan anual de cobertura, donde se establece que los afiliados al Fondo deben estar afiliados al régimen subsidiario de salud, dado que esta organización aun no esta consolidada, se considera satisfecho el requerimiento de afiliación al régimen general de seguridad social; pero cuando se encuentre consolidado, y se deleguen responsabilidades a las empresas promotoras de salud, la competencia de afiliación será independiente.

El Fondo de Solidaridad Pensional es una cuenta especial de la Nación adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyos recursos, serán administrados por una o varias sociedades

fiduciarias de naturaleza pública, de forma preferencial por las sociedades fiduciarias o por las administradoras de fondos de pensiones y/o cesantías del sector social solidario.

Las entidades administradoras serán seleccionadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante una licitación pública que se abrió en enero de 1995. Estas tendrán, entre sus funciones, la identificación de los beneficiarios, la transferencia del subsidio a las empresas administradoras de pensiones y el establecimiento de un adecuado sistema de información sobre los servicios del Fondo. El Fondo podrá destinar hasta el 3% de sus ingresos anuales a gastos de administración. La identificación de los beneficiarios, con base en los requisitos establecidos, ha sido responsabilidad de las entidades administradoras, cuyos procedimientos para la selección han sido aprobados por el Ministerio de Trabajo.

Según el artículo 28 de la Ley 100 de 1993, el subsidio debe ser temporal y parcial, su monto se calcula sobre el 13.5% del ingreso del trabajador, en el caso de los asalariados del sector informal urbano, la distribución del subsidio será proporcional a los aportes de cada uno de ellos (75% para los patronos y 25% para los asalariados), el 80% para las madres comunitarias y 90% para los discapacitados. El subsidio se otorgará por un período continuo o discontinuo durante un tiempo máximo de 15.5 años. El tiempo específico dependerá del grupo de población.

El trabajador perderá el derecho al subsidio cuando cumpla el periodo máximo establecido, deje de cotizar durante dos meses, o cuando deje de cumplir alguno de los requisitos definidos por la ley.

4.2.1 DESCRIPCION DEL REGIMEN GENERAL DE PENSIONES

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL (SSI): es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afectan. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios.

El Sistema de Seguridad Social integral, está conformado por:

- ✓ El Sistema General de Pensiones (SGP).
- ✓ El Sistema de Seguridad Social de Salud (SSSS).
- ✓ El Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).

La afiliación a cada uno de los sistemas que componen el Sistema de SSI, es independiente. No ha sido requisito demostrar la afiliación a uno de estos sistemas para afiliarse a otro de ellos. Cuando el afiliado, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993, podrá escoger de manera separada la calidad de administradora del régimen de salud y del régimen de pensiones, a la cual deseen estar vinculados. Los pensionados podrán escoger libremente la entidad administradora del régimen de salud que prefieran.

De los cambios sustanciales hechos por la reforma, se logro modificar la estructura jurídica y orgánica del ISS, que lo convirtió en una empresa industrial y comercial del Estado, de tal manera que, se convirtió en obligatorio el manejo de reservas bajo contratos de fiduciarias con entidades

financieras, logrando tecnificar y profesionalizar financieramente el manejo de los recursos, delegándolo de todos los aspectos políticos.

Con el objeto de que las pensiones de vejez, jubilación, sobrevivencia o invalidez, en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones mantengan su poder adquisitivo constante, se reajustarán anualmente, el primero de enero de cada año, según la variación porcentual del IPC. No obstante, las pensiones cuyo monto mensual sea igual al salario mínimo legal vigente, será reajustado cada mes y con el mismo porcentaje en que se incremento dicho salario del gobierno.

Mientras los afiliados se encuentren laborando, tendrán la obligación de realizar cotizaciones, las cuales las realizarán con base en el salario que ellos perciban, dejando de aportar en el momento en que estos cumplan con los requisitos para acceder a alguna de las modalidades de pensión.

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES (SGP): De la Ley de Seguridad Social Integral se emana la Ley y reglamentación del Sistema General de Pensiones, el cual tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la Ley del Sistema General de Pensiones; así como por la ampliación progresiva de la cobertura a los segmentos de la población no cubiertos con un sistema de pensiones.

El SGP, se aplicará a todos los habitantes del territorio colombiano, conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, beneficios y servicios adquiridos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez o sobrevivientes de los sectores público y oficial.

Las características del Sistema de Ahorro Pensional colombiano son las siguientes:

1. Los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, cuyo monto dependerá de los aportes de los afiliados y empleadores, así como del subsidio del Estado cuando así se requiera.
2. Sólo una parte de los aportes se capitalizarán en la cuenta individual de cada afiliado, otra parte se destinará al pago de la prima de seguro por concepto de invalidez y sobrevivencia.
3. Los afiliados podrán realizar de manera libre traslados entre administradoras, así mismo seleccionar la aseguradora con la cual contraten las rentas o pensiones.
4. El conjunto de aportes de los afiliados se denominará "cuentas individuales de ahorro previsional", que constituye un patrimonio independiente al de la administradora.
5. Las administradoras están obligadas a garantizar una rentabilidad mínima.
6. El Estado aportará los recursos necesarios para garantizar las pensiones mínimas, así como garantizará el ahorro de los afiliados en casos de incumplimiento.
7. Los afiliados que hayan aportado a otro tipo de sistema de seguridad social y se trasladen a este, tendrán derecho al pago de bonos pensionales.
8. La afiliación implica la obligación de realizar aportes, conforme establece la Ley.
9. El SGP tiene las siguientes características:
10. La afiliación es obligatoria salvo lo previsto para los trabajadores independientes.
11. La selección de afiliarse a cualquiera de los dos regímenes es voluntaria y libre.
12. Podrán trasladarse de un régimen a otro cada tres años.
13. Tendrán derecho al pago de una pensión mínima y el monto de su pensión estará de acuerdo al número de semanas cotizadas.
14. Queda prohibido recibir dos pensiones a la vez.
15. El control y vigilancia de las administradoras quedará a cargo de la Superintendencia Bancaria (SB).

Toda cotización obligatoria al sistema previsional será del 13.5% de la base de cotización, y serán distribuidas de la siguiente forma:

- ✓ 10% de la base de cotización y estará a cargo del empleador, destinado para la pensión de vejez. En el régimen de prestación definida se destina al pago de las pensiones de vejez y capitalización de reservas; en el régimen de ahorro se abona a las cuentas individuales.
- ✓ Hasta 3.5% de la base de cotización a cargo de los trabajadores, y se destina para la pensión de invalidez, de sobrevivientes y gastos de administración, aquí se encuentra incluida la prima de reaseguro, así como de sufragar todo costo de administración. En caso de que el costo de las primas sea inferior a la diferencia entre 3.5% y la comisión por administración está se abonará a la cuenta de los afiliados.
- ✓ La cotización se distribuirá mediante el 75% a cargo del empleador y 25% del empleado.

Los trabajadores podrán realizar aportaciones voluntarias, con el fin de aumentar la pensión que recibirán en el futuro. Las cotizaciones obligatorias y voluntarias deberán ser abonadas a la cuenta individual. Las administradoras serán quienes registren el monto exacto de los aportes, rendimientos, saldo y comisiones cobradas.

El empleador de los afiliados será el responsable de realizar los aportes, para ello descontará del salario de cada afiliado el monto de las aportaciones obligatorias y voluntarias que el afiliado ha autorizado, las cuales serán trasladadas a la entidad administradora, que previamente ha sido elegida por el trabajador. El Sistema General de Pensiones esta compuesto de dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten, a saber:

- ✓ Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida
- ✓ Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

SISTEMA SOLIDARIO DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA (SSMPD): Este sistema es considerado como tradicional, aquí lo importante es obtener la prestación básica al haber cumplido los requisitos establecido por la Ley. El SSPMPD, junto con los aportes y los rendimientos, constituyen un fondo común de naturaleza pública, mediante el cual se garantiza el pago de las prestaciones de quienes habiendo acreditado sus derechos sean pensionados. El monto de la pensión es preestablecido, así como la edad de jubilación y las semanas mínimas de cotización. En este régimen no se hacen cotizaciones voluntarias, ni se puede optar por pensiones anticipadas y es administrado por el ISS.

Este sistema será aplicable a aquellos trabajadores o personas que continúen afiliados al Instituto de Seguros Sociales, o a las cajas, fondos o entidades del sector público que cubran los riesgos, quedando eliminado el sistema de categorías para el cobro de las cotizaciones para pensiones de vejez, jubilación, invalidez por riesgo común y muerte, unificándose de esta manera la base de cotización.

TIPOS DE PENSIONES

PENSIÓN DE VEJEZ E INVALIDEZ: A partir del año 2000 para hombres y del 2025 para mujeres, la edad para acceder a la pensión de vejez será de 65 años. En el momento de entrar en vigencia la presente ley, la edad de los trabajadores fuera igual o superior a los 50 años (hombres) y 44 (mujeres), podrán tener derecho a la pensión de vejez.

A partir de los mismos años señalados anteriormente (2000 y 2025), las semanas requeridas serán de 1500, pero en caso de que desde 1992, (momento de entrar en vigencia la nueva ley), hubiere personas que su edad fueren igual o superior a los 45 años de edad, pudieren tener derecho a la pensión mínima de vejez, aunque no tengan 1,500 semanas cotizadas, es decir, que se les reducirá el número de semanas cotizadas.

En este régimen, el Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados, en el evento en que los ingresos y las reservas del ISS se agoten y esta entidad haya cobrado las cotizaciones en los términos de la Ley 100 1993.

Los requisitos para acceder a la pensión de sobrevivencia son los mismos que se han establecido para el Sistema AIS. Sin embargo los beneficiarios de alguna de las pensiones mencionadas anteriormente tendrán derecho a prestaciones adicionales como:

- **MESADA ADICIONAL:** Adicional a la pensión que ya reciben, continuarán recibiendo cada año una mensualidad adicional en el mes de diciembre, cuyo valor será igual a una mensualidad adicional a su pensión.
- **AUXILIO FUNERARIO:** Al comprobar el pago de los gastos funerarios de alguno de los beneficiarios, se les otorgará una compensación equivalente al último salario mensual de cotización, y no será menor a cinco salarios mínimos.

Se basa en el ahorro proveniente de cotizaciones y de ahorros financieros, contabilizándose en cuentas individuales. Todo afiliado posee una cuenta individualizada, en la cual se abona el monto de sus cotizaciones, las de su empleador, las voluntarias, los bonos pensionales y los subsidios del estado, más todos los rendimientos financieros que genere la cuenta individual. El monto de la pensión es variable y depende del monto acumulado a la cuenta, de la edad a la cual se decida retirar el afiliado, de la modalidad de la pensión, así como las semanas cotizadas y la rentabilidad de los ahorros acumulados.

En este régimen hablamos de Las cuentas individuales son administrados por sociedades privadas especializadas, las cuales pertenecen al sector financiero, cuya constitución es abierta y destacan las posibilidades de participar en ellas: cooperativas, organizaciones sindicales, fondos de inversión y cajas de compensación familiar, en estas administradoras los propios trabajadores pueden participar en la Junta Directiva, mediante la elección de dos representantes.

Ellas deben garantizar el rendimiento mínimo de los fondos; los trabajadores afiliados podrán cambiar de administradora dos veces al año, y quienes se trasladen a este sistema se es otorgara un bono pensional, que es respaldado por el Estado y liquidado en el momento de cobrar la pensión por vejez. Quienes al 1º de abril de 1994 tengan 55 años o más de edad si son hombres y 50 años o más si son mujeres, podrán seleccionar el régimen de AIS, en cuyo caso deberán cotizar por lo menos 500 semanas en el nuevo régimen. En este evento será obligatorio para el empleador efectuar los aportes correspondientes.

Los afiliados tendrán derecho a la pensión por vejez a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta individual les permita obtener una pensión de 110% superior al salario mínimo legal. En caso de cumplir con el monto y si lo desea podrán continuar cotizando mientras sigan laborando hasta cumplir la edad estipulada por la Ley (65 años como máximo). Por el contrario, los afiliados que al cumplir la edad máxima de 65 años para seguir laborando, no hayan cumplido con el monto mínimo requerido, el Estado será el encargado de completarles la pensión, o bien podrán recibir el capital acumulado en su cuenta. En cuanto a los afiliados que tengan derecho a percibir bonos, lo podrán recibir hasta que cumplan con 65 años de edad. (Cuadro 11)

PENSION POR VEJEZ	PRESTACIONES DEFINIDAS		AHORRO INDIVIDUAL
EDAD	MUJERES HOMBRES A PARTIR DEL 2.014: MUJERES: HOMBRES:	55 AÑOS 60 AÑOS 57 AÑOS 62 AÑOS	La persona puede escoger la edad de retiro cuando quiera siempre que el ahorro acumulado le permita obtener una pensión por lo menos igual al 110% del salario legal mínimo vigente. Si no alcanza la pensión mínima se obtiene: mujeres a los 57 años y hombres 62 años.
TIEMPO DE COTIZACIÓN	1.000 semanas mínimo		1.150 semanas mínimo
MONTO DE LA PENSION	65% ingreso base. Por cada 50 semanas adicionales, hasta 1,200 un 2%, hasta 73%, y por cada 50 semanas adicionales 1,400 semanas, 3% hasta un máximo de 85%.		Depende del volumen de ahorros.
PENSION MINIMA	Un salario legal mínimo vigente		Un salario legal mínimo vigente.

Fuente: elaboración propia Cuadro 11

PENSION POR INVALIDEZ: Los seguros para amparar la invalidez por riesgo común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional podrán ser contratados conjuntamente con la compañía de seguros; sin embargo esto sólo se podrá realizar si los trabajadores y empleadores así lo deciden. En caso de solicitarlo, el monto será superior al que otorgar el ISS, además será la compañía de seguros quien señale el monto de la cotización y dejará de ser obligatoria la cotización por este concepto al ISS.

Para tener acceso a la pensión por invalidez, la compañía aseguradora será la encargada de determinar si la lesión del afiliado amerita tal pensión, lo cual realizará dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud por parte del afiliado. En caso de que la aseguradora no ratifique el otorgamiento de la pensión se recurrirá a un comité conformado por tres expertos designados por la compañía aseguradora.

La pensión por invalidez equivale al ingreso mensual, que percibirá el afiliado cuando se encuentre invalidado. Todo trabajador tendrá derecho a esta pensión cuando haya perdido por lo menos dos tercios de su capacidad laboral y cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

- ✓ Estén cotizando en el sistema en el momento de sufrir el percance.
- ✓ Si dejaron de cotizar en el momento del accidente, deberán haber cotizado por lo menos 26 semanas al año anterior al percance.

PENSIONES POR SOBREVIVENCIA: Sólo los miembros del grupo familiar tendrán derecho a este tipo de pensión, sea cual fuere el motivo de su deceso, para acceder a esta pensión, el fallecido deberá haber cumplido con alguno de los siguientes requisitos:

- ✓ Encontrarse cotizando al momento del deceso.
- ✓ Hubiere efectuado cotizaciones durante 26 semanas del año anterior al deceso.

El monto de la pensión total que recibirán los beneficiarios será igual al monto que recibirá el pensionado antes de su fallecimiento. En caso de que el afiliado sea activo, la pensión será equivalente al 70% del ingreso base. Por el contrario, si no existieran beneficiarios, el monto total acumulado, pasará a formar parte del total de bienes que este poseyera en vida.

Si el fallecido ya se encontraba pensionado, en ese caso, el pago de la pensión será el que había venido percibiendo. Si hubiere estado acogido bajo cualquier modalidad de retiro (programado o renta vitalicia), el exceso de saldo será utilizado para financiar la pensión, o bien ayudara a incrementar el monto de la misma.

MODALIDADES DE PENSION

RENDA VITALICIA INMEDIATA: Mediante esta modalidad el afiliado o beneficiario contrata de manera directa e irrevocable con una aseguradora el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento, o bien el pago de pensiones de sobrevivientes a favor de sus beneficiarios por el

tiempo al que tengan derecho. Tanto las rentas como las pensiones deben estar acorde al poder adquisitivo constante y no podrán ser contratadas por valores inferiores a la pensión mínima.

RETIRO PROGRAMADO: Aquí el afiliado, obtiene su pensión a cargo de su cuenta individual y del bono pensional. Cada año se calcula una anualidad en valores constantes, que será igual al dividir el saldo de su cuenta de ahorro y bono previsional entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el afiliado y/o sus beneficiarios; en estos términos, la pensión mensual equivaldrá a una doceava parte de dicha anualidad. El saldo de su cuenta individual no podrá ser inferior al capital requerido para financiar una renta vitalicia.

RETIRO PROGRAMADO CON RENTA VITALICIA DIFERIDA: Consiste en una contratación, por parte de un afiliado de una renta vitalicia con el fin de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada, reteniendo en su cuenta individual los fondos necesarios para obtener un retiro programado durante el tiempo que se lleva a cabo esta gestión. Esta modalidad tampoco podrá ser inferior a la pensión mínima de vejez vigente.

ADMINISTRADORAS DEL SISTEMA DE AHORRO PENSIONAL (ASAP): En este régimen serán las sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantía. Podrán ser administradoras, las sociedades del fondo de pensiones y de cesantía, las sociedades fiduciarias y las sociedades de capitalización, que hayan sido autorizadas por la Superintendencia Bancaria y demuestren:

- ✓ La disponibilidad de un patrimonio igual al elegido para la constitución de una corporación financiera, que respaldara exclusivamente el desarrollo de la administradora de fondo de pensiones. El patrimonio solicitado, podrá estar representado en inversiones autorizadas por la Superintendencia Bancaria.
- ✓ Disponga de una capacidad humana y técnica, especializada en el ramo, y que le ayude a cumplir cabalmente con sus funciones.

Cada administradora deberá someter a aprobación sus planes de capitalización o de pensiones, los cuales serán autorizados por la Superintendencia Bancaria, ellos deberán de amparar a los afiliados contra los riesgos que puedan sufrir, así mismo deben señalar las condiciones específicas de amparo. Esto significa que será la Superintendencia Bancaria, la encargada de ejercer la función de controlador, regulador y legislador de las administradoras.

Las administradoras y aseguradoras deben mantener adecuadas garantías, para responder a las inversiones representativas de los recursos administrados en desarrollo de los planes de pensiones. Además deberán contar con el respaldo del Fondo de Garantías Institucionales, con cargo a sus propios recursos, para de esta manera asegurar el reembolso de las cuentas individuales de ahorro pensional, en caso de disolución o liquidación de la respectiva administradora sin sobrepasar el 100% de las aportaciones obligatorias para cada afiliado, y 150 salarios mínimos legales mensuales, que corresponderán a cotizaciones voluntarias. Además invertirán los fondos en títulos de deuda pública, que no podrán ser superiores al 45% del valor de los recursos de los fondos.

La rentabilidad mínima garantizada será igual o equivalente a la que resulte mayor entre la tasa de rendimiento promedio ponderado obtenido por el conjunto de los fondos durante cada semestre, disminuida en un 10%, el promedio de la tasa de interés aplicable a depósitos a 90 días, que resulte en el mismo periodo. En el caso de no alcanzar la rentabilidad mínima, las administradoras deberán responder con sus propios recursos, afectando la Reserva de Estabilización de Rendimiento establecido por Ley.

BONOS PENSIONALES (BP): Son aportes destinados a contribuir a la formación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al sistema de ahorro pensional, que con anterioridad a su ingreso a este cumpla con algunos de los requisitos:

- ✓ Haber efectuado cotizaciones al ISS, o a las cajas o fondos de previsional del sector público.
- ✓ Haber sido servidor público con anterioridad a su ingreso al SAP.
- ✓ Haber sido empleado de empresas administradoras de fondos de pensiones.

Entre las características más importantes de los BP están las siguientes:

- ✓ Son nominativas y expresadas en pesos.
- ✓ Se endosan a favor de las administradoras y aseguradoras, con el objeto de pagar las pensiones.
- ✓ Podrán ser cobrados en el momento en que cumplan con los requisitos; en el caso de las pensiones de vejez se cobrarán hasta que los beneficiarios cumplan 65 años de edad.
- ✓ Los bonos pensionales darán lugar a la creación de intereses, desde el momento en que el trabajador decida cambiarse de régimen.

Son tres clases de BP los que existen en el sistema, en base al órgano que lo expide. Cada uno de los bonos será expedido por la última entidad pagadora de pensiones a la cual haya pertenecido el afiliado, siempre que haya permanecido como mínimo cinco años en el otro sistema, de lo contrario será la entidad pagadora en la que el afiliado haya hecho el mayor número de contribuciones. Cuando los fondos de los afiliados, en sus cuentas individuales sean superiores al 110% de la pensión necesaria para obtener una pensión de vejez podrá usarse el fondo para adquirir acciones de las empresas emisoras, representados por las administradoras.

En este nuevo sistema se trata de dar un tratamiento igualatorio a ambos sectores (público y privado), esto significa que los trabajadores del Estado pueden elegir de manera libre a las administradoras.

4.2.2 EVOLUCION DEL SISTEMA PREVISIONAL EN COLOMBIA

El ciclo de vida laboral de los trabajadores urbanos se caracteriza porque, los jóvenes comienzan su vida económicamente activa como asalariados en microempresas, pasan después al sector formal como asalariados, en donde cotizan en el sistema por algunos años, y terminan su vida laboral trabajando por cuenta propia y/o en pequeños negocios en el sector informal. Por esta razón, en las zonas urbanas se pretende que el subsidio del Fondo dará prioridad a los trabajadores mayores que pertenezcan al sector informal y hayan cotizado previamente al sistema general de pensiones, puesto que además de tener una baja tasa de afiliación, son quienes tienen mayores probabilidades de pensionarse con el subsidio del Fondo.

Durante 1994, los ingresos del Fondo fueron del orden de los \$15 mil millones. Para 1995, oscilaron entre los \$28 mil millones por concepto de los aportes. Los anteriores recursos, sumados a los otros ingresos que ordena la Ley, han permitido obtener unos ingresos totales del orden de \$51 mil millones de pesos en 1995. Los recursos para el subsidio al servicio doméstico, no incluidos en las anteriores sumas, representaron \$1,970 millones en 1994 y \$2,305 en 1995. (Cuadro 12)

INGRESOS DEL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL (miles de pesos corrientes)

CONCEPTO	1994	1995
Aportes de los trabajadores	14,566,764*	28,008,531
Aportes del gobierno	0	17,188,782
Rendimientos financieros	439,663	6,172,153
Recursos de entidades territoriales	0	n.d.
Otros aportes, donaciones, multas	0	n.d.
SUB-TOTAL	15,006,427	51,369,465
Aportes Ley 11/88-Servicio doméstico	1,970,298	2,305,250
TOTAL	16,976,725	53,674,715

FUENTE: MINISTERIO DEL TRABAJO 1995.
Cuadro 12

El Fondo para 1995 estaba conformado por los trabajadores del sector informal tanto urbano como rural, las madres comunitarias, los discapacitados y los miembros de empresas asociativas de

trabajo y otras formas asociativas de producción. Es decir, que para 1995, los beneficiarios del FSP, que cumplieron con los requisitos establecidos, fueron aproximadamente 1,350,000 persona. De ese total se beneficiaron únicamente a 350.000 durante el primer año de funcionamiento del Fondo. En consecuencia, para los siguientes años, se espera beneficiar aproximadamente a 65.000 personas más por año. Esto significa que durante 1995 el FSP comprometió el 85% de los ingresos y el 65% de sus recursos totales para beneficiar a los trabajadores. El porcentaje restante permitió la ampliación de la cobertura durante 1996 y los años siguientes.

En diciembre de 1996 el Fondo tenía 81.408 afiliados. De ellos, 56.3% fueron madres comunitarias, 2.5% discapacitados, 8.6% trabajadores urbanos de la microempresa y de formas asociativas de producción, y 32.6% trabajadores rurales. Las cifras muestran una baja cobertura del Fondo entre la población objetivo, preocupante para un sistema de subsidios novedoso que podría garantizar una ampliación mayor de la cobertura de la seguridad social, para disminuir la desprotección a la vejez que caracteriza a Colombia.

Al 31 de diciembre de 1996 el FSP tenía un saldo de \$199,000 millones, \$42,000 millones de ellos como resultado de los rendimientos financieros. Para 1997 ascendieron a \$154,000 millones: \$79,000 millones por aportes de los trabajadores y el resto por rendimientos financieros. De acuerdo con la Ley de Presupuesto, realizada para 1997 se estipuló que se pudieron asignar \$27,686 millones, de los cuales se dedicaron hasta el 3% para gastos de operación (correspondientes a \$831 millones).

Con estos recursos se podrán subsidiar los 81.408 beneficiarios que se atendieron en 1996 y afiliarse a 40,800 nuevos beneficiarios. Esto significa un aumento de la cobertura del 50% a la existente en 1996. Adicionalmente, el ICBF dispuso cerca de \$13.000 millones en 1997 para programas relacionados con la tercera edad en situación de pobreza (\$9.934 millones por disposición de la Ley 223 y \$3.083 millones de recursos propios). Se propuso entonces, que el ICBF y RED unieran esfuerzos para diseñar estrategias conjuntas para atender a los ancianos que no pudieran ser cubiertos con el programa para los próximos años. Con ello el gobierno nacional garantiza tanto la continuidad del programa como la atención con subsidios y programas integrales de los ancianos que viven en pobreza extrema.

El ingreso correspondiente a los aportes del 1% de los asalariados que devengan más de 4 salarios mínimos asciende a \$82 mil millones. Este aporte del 1% es recaudado por las administradoras de fondos de pensiones, AFP, privadas y las administradoras públicas como el ISS, el Fondo del Magisterio, FER, etc. Un análisis de estos aportes muestra que ellos tienen un comportamiento bastante inestable, sin que ello sea explicado por fluctuaciones en el número de cotizantes. Adicionalmente, las entidades recaudadoras no transfieren estos recursos al FSP dentro del plazo estipulado por la ley. En consecuencia, la Superintendencia Bancaria debe entrar a analizar esta situación y a exigir a las administradoras de los fondos de pensiones que transfieran los aportes al FSP en el plazo estipulado y con unas cuentas debidamente sustentadas.

Datos revelados por el FSP, estiman que para 1998 se proyecta afiliarse a 235.000 personas, además de seguir pagando el subsidio a los 242.480 afiliados del año anterior, lo que equivaldría a aumentar los beneficiarios del Fondo a 477.480 personas.

En consecuencia, podemos observar que, dada la juventud del sistema aún presenta muchas incongruencias y problemas de todo tipo (afiliación, cobertura, trasposos, etc.), lo cual se espera mejorar conforme avance el tiempo y se mejoren los niveles de ingresos de los afiliados y la cultura por afiliarse a algún sistema, mientras tanto las autoridades mediante mecanismos publicitarios deben fomentar su afiliación, así como dar a conocer lo beneficios que otorga el sistema en el largo plazo.

4.3 ANALISIS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PERU. (antecedentes)

Hasta 1992, el Sistema de pensiones en Perú se encontraba financieramente equilibrado, pues al igual que en otros países latinoamericanos las pensiones han estado siempre relacionadas con los salarios de los trabajadores y lo aportes que ellos realizaban al sistema. Esto significa que hasta aquel momento, todo lo recaudado cubría los egresos del sistema, pero en ningún momento dejaba margen para una ampliación en la cobertura de las prestaciones, mejorar las pensiones, o bien incrementar las reservas de las inversiones. Se calcula que en 1992 se tenían \$300 millones de dólares para sufragar los gastos por concepto de pensiones que originaban los 300 mil jubilados; mientras que los gastos administrativos eran cubiertos con los aportes de los dos millones de afiliados a dicho régimen.

El fracaso del anterior modelo, se dio por sufragar las prestaciones con los aportes de los trabajadores activos, debido a que con el tiempo el número de jubilados creció de manera impresionante, lo que haría imposible el autofinanciamiento e irremediablemente habría que sustituirlo por el sistema privado, en el que las pensiones se financien con los recursos acumulados por cada afiliado, incrementándose con los rendimientos que generaría inversión de esos recursos.

Lo que provocó que la situación se agravara al no haber realizado el traslado de 500 mil afiliados al SPP, lo que provocó que en junio de 1993, se pusieran en marcha las Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (AFP)

El Proceso que se siguió para la creación de las AFP fue el siguiente:

- El 6 de diciembre de 1992, mediante el decreto Ley No.257897 se creó el Sistema Privado de administración de Fondo de Pensiones (SPP), el cual fue conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (APFP).
- El 7 de diciembre de 1992, mediante el decreto supremo No. 205-92-EF, se nombró al superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones
- El mismo día, las autoridades aprobaron el reglamento del Sistema Peruano de Administración de Fondo .
- El 14 de abril aprueban el conjunto de Normas de la Superintendencia Reglamentaria del Sistema Privado de Pensiones, dichas normas se refieren a la afiliación de los trabajadores. Tales normas se estipularon en la resolución No.035-93-EF/SAFP la reglamentación del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones.
- Meses después, el de mayo de 1993, en la resolución No. 049-93-EF/SAFP la /reglamentación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.
- En lo que respecta a las prestaciones, fueron en la resolución No. 141-93-EF/SAFP, el29 . de agosto de 1993.

El nuevo régimen pensionario, el SPP-AFP, y el SNP-IPSS, son claramente antagónicos. Ambos se dirigen a los mismos beneficiarios para ofrecer las mismas prestaciones, que resultan ser equivalentes. Es decir que al ponerse en marcha el SPP, se puso en claro que el sistema normativo era similar al SNP, pues se encuentra dirigido al mismo segmento de la población ofreciendo las mismas prestaciones e incluso con los mismos beneficios. Sin admitir que los afiliados puedan ubicarse en ambos sistemas al mismo tiempo, aún más resulta claro que la consolidación de un sistema exige al mismo tiempo el debilitamiento del otro.

Entre algunos de las factores que ayudaron a agudizar la crisis económico-financiera suscitada se encuentran:

- El traspaso de afiliados del SNP al SPP.
- Reducción de los aportes.
- Reducción de los ingresos en el SPP .

Estos puntos provocaron que el déficit generado en 1993 se extendiera hasta 1994, provocado por el millón de afiliados que no alcanzaron a trasladarse de un sistema a otro, a pesar de las campañas publicitarias millonarias y del apoyo del Gobierno, entonces el déficit bordeó el 70% de los egresos presupuestados, por lo tanto superara el 50% del presupuesto del Sistema Nacional de Pensiones. Debido a que dicho traslado fue muy significativo, pues involucró a 500 mil trabajadores, alrededor del 35% de los afiliados. Aunado a este punto, las administradoras en conjuntos se propusieron como meta captar un millón de afiliados, los que provocó que en 1994, el déficit estuviera cercano al 70% de los egresos presupuestados.

Antes del cambio, la salud era atendida por el Instituto Peruano de Seguridad Social, quien era el encargado de atender a las personas que tuvieran una relación laboral de dependencia, o que fueran trabajadores autónomos. Para 1999 el 33% de la población era atendida por el IPSS, mientras que el resto era atendida por el Ministerio de Salud y por las Fuerzas Armadas.

Para realizar un cambio de sistema se redujo la masa de afiliados por efecto de la recesión del aparato productivo y la privatización de empresas públicas precias a la reestructuración, lo que implicó un incremento en la masa de pensionados, y por ende en un deterioro en la relación PEA/Pensionados. Además la relación cíclica que había sufrido quince años antes destruyeron el valor real de las aportaciones así como el fondo acumulado, mientras que los costos del sistema se elevaron sustancialmente, pues además el SNP subsidiaba a otros regímenes previsionales, en particularmente a los decretados en la Ley 22482 y 20530.

El fondo de emergencia fue utilizado para afrontar crisis financieras anteriores, por lo cual en poco tiempo casi desapareció, e incluso la reserva para inversiones dejó de existir. Ambos fueron motivos importantes para convertir al régimen de capitalización colectiva en uno de reparto simple, además en la última década Perú sufrió graves consecuencias a raíz de una pronunciada crisis, no sólo en términos económicos, sino también por la acción terrorista registrada, que condujo a un proceso inflacionario que lo empobreció dramáticamente.

El gobierno justifica sus medidas argumentando que lo importante era solucionar la quiebra del SNP, por tal motivo se creó la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la que llevaría más tarde a la creación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), pues era necesario una institución pública que se encargara de administrar el Sistema Nacional de Pensiones, pues el anterior era incompatible con la corriente liberalizadora predominante, y se encontraba en una crisis irremediable y marchaba hacia su liquidación.

La creación del SPP constituye una reacción frente a la crisis del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y del IPSS, cuya finalidad fue articular los regímenes de previsión social, con las líneas centrales del modelo económico neoliberal en curso. Ya en ese momento las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), es quien asume la administración de las pensiones procurando su mejoramiento y desarrollo, mismo que se ve reflejado en mayores y mejores beneficios para los afiliados, pues todo estará en relación al volumen de recursos que logró acumular el afiliado durante su vida útil, dejando de lado la intervención del Estado.

El Sistema Privado de Pensiones es un ahorro forzoso, en el que el asegurado reúne recursos en una cuenta individual con base en su nivel de ingresos para destinarlos a sufragar su pensión futura. Respecto a las administradoras como empresas, combinan la administración de los fondos con el otorgamiento de rentas futuras. En las inversiones que realizan las administradoras no toman en cuenta la opinión de los trabajadores, pues la decisión es exclusiva de las administradoras.

Este sistema se ha caracterizado por no ser una opción rentable para la mayoría de los trabajadores, pues es baja la cobertura que ofrece y altas comisiones, sin embargo la situación se ve afectada por la gran desprotección que presenta el seguro respecto a los riesgos de trabajo y

enfermedades. Las administradoras se encargan de atender a todos aquellos trabajadores que de manera voluntaria ha abandonado el sistema público, ya las personas que se incorporarán al mercado laboral.

La evolución que ha tenido este sistema ha sido muy pobre, pues a pesar de ser novedoso no ha tenido éxito ya que la captación ha sido baja, los trabajadores de pocos ingresos y de mayor edad no están en ningún momento en posibilidades de afiliarse al sistema, lo cual no resulta atractivo desde el punto de vista económico para las AFP. Esto último si tomamos en cuenta que los costos operativos de las AFP han sido excesivos, y no se prevé que en los próximos años recuperen la inversión, mucho menos se prevé cubrir los gastos futuros que genere el sistema, pues las comisiones, aunque son altas, son pagadas por pocos afiliados. Está situación ha sido propiciada por los altos costos operativos derivados de la manutención de las oficinas, de un elevado número de empleados, implementación de sistemas de informática, elevados gastos de publicidad.

Hoy en día es importante que las autoridades peruanas reconozcan que existen pocas perspectivas en cuanto a las formas de inversión, pues poseen un mercado de capitales muy reducidos, lo cual no garantiza en el largo plazo la obtención de rentabilidades aceptables. Esto significa que es insuficiente la estructura de valores para captar la masa de recursos que se acumulen en el fondo, por lo tanto el problema radica en que dichas administradoras deben analizar el tipo de inversión que requieran, de tal manera que se han visto obligados a invertir en inversiones especulativo.

No obstante las autoridades que manejan al Instituto del Seguro Social, han diseñado una modalidad de colocación del dinero, es decir, que mediante una subasta entre los bancos y grupos financieros se determina la posibilidad de colocar un plazo determinado el dinero, ganando aquella institución que ofrezca los mayores intereses, lo que ha permitido rendimientos financieros del 25% de la tasa promedio del Perú,

El Gobierno peruano ha reconocido el derecho universal y progresivo que toda persona posee respecto a la seguridad social, pues de ella dependen las condiciones bajo las cuales puedan hacer frente a diversas contingencias; así mismo para elevar su calidad de vida y garantizar el acceso a prestaciones de salud y pensiones, las cuales podrán realizar a través de entidades privadas, públicas o de manera mixta.

4.3.1. SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES.

El 6 de diciembre de 1992, el gobierno peruano promulgo el Decreto Ley 25897, por medio del cual creo el Sistema Privado de Pensiones (SPP), el cual trato de ser como una alternativa a los regímenes de pensiones administrados por el Estado y concentrados en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Este régimen de capitalización consiste en una Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes con mes debido a que cuenta con los nuevos aportes y la rentabilidad que es generada por las inversiones del fondo acumulado. Lo que se busca con ello, es crear redes macrorregionales de seguridad social con el propósito siempre de dar mayor flexibilidad a la política institucional, de tal manera que, posea mayor eficiencia y competitividad.

Dada la transición de sistemas se dan una serie de modificaciones y compensaciones surgiendo de ahí los bonos de reconocimiento, definiéndose como: el documento o título de valor emitido por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), que reconoce los aportes realizados por el trabajador al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), antes de su afiliación al Sistema Privado de Pensiones. El valor establecido en este documento permite que el afiliado cuente con un mayor capital para el otorgamiento de las prestaciones que brinda el SPP.

TIPOS DE BONOS

BONO 1992: es aplicable a aquellos trabajadores que cumplan con lo siguiente:

- Hayan pertenecido a los sistemas de pensiones administrados por el IPSS hasta el 6 de diciembre de 1992.
- Hayan cotizado en el Sistema Nacional de Pensiones los 6 meses anteriores a su incorporación al Sistema Privado de Pensiones.
- Hayan cotizado un mínimo de 48 meses en total dentro del periodo comprendido entre el 6 de diciembre de 1982 y el 5 de diciembre de 1992.

BONO 1996: es aplicable a aquellos trabajadores que cumplan con lo siguiente

- Se hayan afiliado al Sistema Privado de Pensiones entre el 6 de noviembre de 1996 y el 31 de diciembre de 1997.
- Cuando han cotizado en el Sistema Nacional de Pensiones 6 meses inmediatamente anteriores a su incorporación al Sistema Privado de Pensiones.
- Han aportado un mínimo de 48 meses en total dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 1987 y el 31 de diciembre de 1997.

Los traspasos dieron inicio el primero de noviembre de 1995, cuando el trabajador incorporado al Sistema Privado de Pensiones pudo cambiar de AFP en más de una ocasión si lo considera conveniente según sus intereses personales. En este proceso se cuenta con una administradora de origen, de la cual el afiliado retira su cuenta individual, y una AFP de destino recupera o adopta esa cuenta individual.

El traspaso ocurre cuando el trabajador decide trasladar los fondos de su cuenta individual de capitalización hacia otra AFP, debiendo la AFP de destino dar aviso a la AFP origen con una anticipación no menor de 80 días hábiles. Para la vigencia de la nueva afiliación, dicho plazo se contará a partir del primer día hábil del mes siguiente a la presentación de la solicitud de traspaso. La nueva afiliación entrará en vigencia, cinco meses después de haber presentado la solicitud.

4.3.2 CONSTITUCION

En el Sistema Privado de Pensiones (SPP), cada afiliado cuenta con una Cuenta Individual (CIC), en donde se acumula el dinero para su jubilación. Este sistema está orientado a otorgar pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, entre sus principales características están:

- Su financiamiento es exclusivo del trabajador que aporta aproximadamente 5 veces más que en el SNP, y sólo un 1% es aportado por el IPSS.
- Los recursos son invertidos para generar intereses
- Es administrado por empresas privadas (Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones-AFP).

Con todo esto se combinan características específicas de la actividad realizada, pues por un lado la gestión de fondos colectivos administrados por la AFP invirtiéndolos en las opciones estipuladas por la Ley, y el seguro, privado que proveerá una renta temporal vitalicia en función de las primas abonadas por el afiliado, es necesario hacer hincapié que dichas rentas también pueden ser administradas por las compañías de seguros.

Dentro de este sistema se cuenta con el valor cuota, es la unidad que expresa el aporte realizado por un trabajador en el total del fondo de pensiones administrado, agiliza y simplifica los procedimientos contables que se realizan con el dinero de los portes. Todos los procedimientos

están normados , supervisados y controlados por la Superintendencia, lo cual da garantía y transparencia al proceso.

En caso de ser trabajador dependiente, el empleador tiene la obligación de descontar el 0% de la remuneración para los aportes obligatorios de cada trabajador, además de las retenciones por comisiones y prima de seguro de invalidez y gastos de sepelio. En total apartarán aproximadamente el 15% del total de las remuneraciones, sin que con ello cubran los incrementos de las remuneraciones anunciadas para quienes cambian de sistema, e incluso cada prestación en el nuevo sistema requiere de aportaciones adicionales, sumándosele los gastos de administración y la gestión de inversiones que deberán ser sufragados y cuyo monto será fijado por las AFP. Se prevé además elevación en los costos de mantenimiento de la cobertura y calidad de las prestaciones por lo cual, se elevarán los aportes, situación que se agudizará más con el aumento del desempleo.

Cada cuenta individual constituye un fondo de acumulación, en donde el trabajador obtendrá posteriormente beneficios que serán proyectados en la pensión de jubilación, fallecimiento, invalidez, o sobrevivencia. En la cuenta individual siempre deberá aparecer el saldo de los aportes, los cuales se contabilizarán tanto en dinero como en número de valor de cuotas, además de los cargos por comisiones y seguros. Cada vez que se realiza un abono en la CIC la AFP transformará ese dinero en valor cuota, según el valor que tenga la cuota, al día de efectuar el abono.

Al determinar el importe de los aportes y el número de cuotas a que equivalen, las AFP a través de su gerencia de inversiones estudia que oportunidades de inversiones son a su vez las más rentables, para tomar sus decisiones las AFP cuentan con una variedad de instrumentos financieros, los cuales se les otorga por medio de la Superintendencia de AFP , una categoría de riesgo equivalente. Entre los instrumentos financieros clasificados disponibles para la inversión de los fondos existen un gran variedad de acciones y bonos de empresas de gran prestigio en Perú. Una vez definidos los instrumentos financieros, las AFP's determinan el monto a destinar en cada tipo de instrumento.

El conjunto de instrumentos financieros en el que se ha invertido el fondo y el encaje legal, se denomina Cartera Administrada, la cual se actualiza de manera diaria a través de la AFP , la cual a su vez lo realiza por medio del vector de precios que le es proporcionada por la SAFFP. La valorización consiste en contabilizar el dinero que representa las inversiones realizadas con el fondo, al precio que se estén cotizando los instrumentos que la componen en un determinado momento. El valor total de la cartera es la suma individual de cada tipo de instrumento.

Por último, el afiliado recibirá de forma cuatrimestral su estado de cuenta, en el cual podrá verificar la suma de dinero que posee en su cuenta, e incluso podrá realizar comparaciones, desde que empezó con su ahorro hasta lo que lleva hasta ese momento; otra forma útil es verificar el valor cuota y sus modificaciones, pues este captura el movimiento del rendimiento del fondo.

ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES: Todas las administradoras tienen como objetivo social y exclusivo el administrar fondos de pensiones, bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización (CIC), y otorgar prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA PRIVADA DE FONDOS DE PENSIONES (SAFFPS):La superintendencia de Administradora Privada de Fondos de Pensiones es una institución pública descentralizada del sector de la economía y finanzas con carácter público interno, con autonomía funcional administrativa y financiera. Cuya función fundamental es fomentar, bajo estándares de eficiencia administrativa propia el desarrollo del SPP alcanzando su perfecto funcionamiento. Dicha misión la lleva a tener objetivos específicos y bien delimitados entre los cuales se encuentran:

- Consolidar una institución líder en los distintos campos de acción profesionales en los que le compete participar y asegurar su proyección institucional a nivel de toda la comunidad.

- Crear una cultura previsional para toda la población.
- Ampliar el grado de conocimiento del SPP a nivel masivo.
- Mantener un crecimiento permanente y equilibrado del SPP Hacer cumplir el orden jurídico aplicable y mantener debidamente actualizadas las normas previsionales en concordancia con la realidad.
- Fomentar la eficiencia operativa de las distintas entidades que participan en el SPP .

El estatuto de la superintendencia de administradora de privada de fondos de pensiones, establece la naturaleza, finalidad y estructura orgánica de la SAFP. Así mismo indica las atribuciones y obligaciones de la Superintendencia, así como las funciones generales de los órganos que la integran.

TIPO DE APORTES:

APORTES OBLIGATORIOS: Están constituidos por:

- 10% las remuneraciones asegurables, está regido por una tasa de aporte del 8%.
- Prima de seguro, que le da derecho a recibir las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. El pago de este concepto tiene un tope, que es la remuneración máxima asegurable, la cual se publica los primeros días de enero, julio y octubre.
- Comisión que deben pagar el afiliado a la administradora por administrar su cuenta individual, la que es establecida por cada administradora, y se calcula como un porcentaje de su remuneración máxima asegurable.

APORTE VOLUNTARIO CON FIN PROVISIONAL: tiene como fin incrementar la cuenta individual de cada trabajador y procurar un mayor monto de pensión de jubilación

APORTE VOLUNTARIO SIN FIN PREVISIONAL: Es un aporte adicional al obligatorio, pero de ninguna manera trata de incrementar el monto en la pensión de jubilación.

Se considera como remuneración asegurable al total de rentas provenientes del trabajo del afiliado percibidas en dinero, cualquiera que se la categoría de renta en la que se encuentren. Así mismo son considerados los aportes que sean realizados al SPP, los subsidios temporales que por cualquier naturaleza reciba el afiliado, así como las gratificaciones ordinarias que perciban.

CUENTA INDIVIDUAL DE CAPITALIZACIÓN: Cuando el afiliado ingresa al SPP, se abre una Cuenta Individual de Capitalización (CIC), donde se registren los movimiento y saldos de los aportes. La AFP tienen la obligación de remitir, a la dirección que el afiliado indique y cada cuatro meses un estado de cuenta, el cual es un reporte que muestra de modo resumido el flujo de aportes ocurrido en un período con relación a su cuenta individual

Respecto a las prestaciones, el artículo 39 de la Constitución Política del Perú, menciona que las prestaciones a favor de los trabajadores incorporados al SPP son exclusivamente de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, y no incluyen prestaciones de salud ni riesgos de accidentes de trabajo. En lo que respecta al financiamiento, podemos decir, que en general posee las siguientes características:

- Es un régimen de prima fija.
- Los recursos acumulados se invierten con la finalidad de obtener rentabilidades.
- Las pensiones de cada asegurado serán financiadas con los recursos que el mismo acumule.

Existen cuatro tipos de pensiones:

Pensión de jubilación: Es el principal beneficio que otorga el SPP, y que consiste en una cantidad de dinero que recibe mensualmente el afiliado para la cobertura de su vejez. Para tener derecho a esta prestación es necesario:

- Tener 65 años de edad cumplidos en meses y días.
- El cálculo de pensión bajo retiro programado arroje un monto mayor o igual al 50% del promedio de las remuneraciones de los últimos 120 meses, condición que implica que el futuro afiliado se pueda jubilar anticipadamente.

El trámite debe realizarse ante la administradora en la que se está afiliado, y lo hará mediante una solicitud de pensión de jubilación. En caso de que el afiliado quisiera hacer uso del excedente de pensión, deberá presentar los recibos de pagos mensuales que haya realizado 120 meses anteriores a dicha solicitud, y no se encuentren comprendidas bajo el SPP, en caso de ser trabajadores dependientes, podrán tomarse en cuenta las remuneraciones referidas mediante el certificado de retención de impuestos.

PENSION DE INVALIDEZ: Consiste en una cantidad de dinero que recibe mensualmente en forma temporal o definitiva, sin haber optado por jubilarse y como consecuencia de un impedimento, que implica una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad productiva.

Como en cualquier situación es indispensable valorar la incapacidad física o mental que el trabajador posee, para ello se deben tomar criterios preestablecidos, entre los cuales se encuentran:

- Invalidez parcial: Se refiere al trabajador afiliado que se encuentra en incapacidad física o mental igual superior al 50%, pero inferior a las dos terceras partes de acuerdo a lo que establezca el comité médico correspondiente.
- Invalidez total: Trabajador o afiliado que se encuentra en incapacidad física o mental igual superior a los dos terceras partes de su capacidad de trabajo, de acuerdo con lo que establezca el comité médico competente.

PENSION DE SOBREVIVENCIA: Está pensión consiste en una cantidad de dinero que perciben los afiliados de un afiliado fallecido en las condiciones que estipula la Ley del SPP. Los beneficiarios de los afiliados serán aquellos que estuviesen aportando al SPP como afiliado activo o, hubiesen contratado una pensión con excepción de la renta vitalicia personal.

Los beneficiarios de este tipo de pensión dentro del SPP son:

- El cónyuge o concubina, conforme a lo establecido en el artículo 326 del código civil.
- Los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 años, inválidos e incapacitados de manera total y permanente para el trabajo de acuerdo al dictamen del COMEC,
- Los padres afiliados siempre y cuando, sean inválidos de manera total o parcial, tengan más de 65 años, o hayan dependido económicamente del afiliado.

Las pensiones de sobrevivencia serán equivalentes a los siguientes porcentajes de la remuneración mensual:

- 42% para el cónyuge o concubina sin hijos.
- 35% para el cónyuge o concubina con hijos.
- 14% para los hijos menores de 18 años o mayores de 18 años pero que se encuentren incapacitados de manera total o parcial para el trabajo.
- 14% para el padre y la madre siempre y cuando, estén incapacitados, o tengan más de 60 años y que hayan dependido económicamente del causante.

La pensión de sobrevivencia se hace efectiva a través de una de las modalidades de pensión. Para obtenerla los beneficiarios deberán presentar la partida de defunción, de matrimonio, de nacimiento y otros documentos que acrediten la calidad de beneficiarios, además

- Copia del atestado policial, ante la ocurrencia de un accidente o se evalué la lesión de la cobertura del seguro.
- Copia de los documentos que acrediten las remuneraciones de los últimos 48 meses del afiliado.

El plazo límite para la presentación de los beneficiarios es de 90 días calendarios posteriores al fallecimiento o declaratoria judicial de muerte presunta del afiliado. Sin embargo, los beneficiarios que se presentan luego de ese plazo no pierden su derecho, pero su participación no se consideran en el cálculo del aporte adicional de la Empresa de Seguros y procede sólo a un nuevo recálculo de las pensiones iniciales; su derecho surte efecto a partir de la presentación de la Solicitud de Pensión de Sobrevivencia.

PRESTACIONES DE SEPELIO: Tienen derecho a los gastos de sepelio todos los afiliados activos al SPP tienen derecho a la cobertura de gastos de sepelio, así como los afiliados que estuvieran recibiendo una pensión de jubilación o invalidez. Por otro lado la cobertura corresponde aun tipo único de sepelio hasta un límite de 2.500 soles actualizados trimestralmente con el IPC o el índice que los sustituya, por ejemplo para mayo de 1999, el tope de gastos de sepelio fue de 2.450.44 soles. El pago se hace directamente en la agencia funeraria que suscribió convenio con la AFP y la empresa de seguros; paralelamente se reconoce los gastos de sepelio a terceros que los asumieron y solicitan el reembolso respectivo. En caso de no estar cubierto por el seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio se realiza con cargos al saldo de la CIC del afiliado.

Respecto a este tipo de prestación que brinda el sistema no existen datos adicionales, lo cual nos hace pensar que esto no tiene mayor importancia, pues en caso de tenerla o de que fuera una pensión muy recurrida existirían datos estadísticos, pero por el contrario la falta de información nos indica que no es de gran relevancia este tipo de prestación.

MODALIDADES DE PENSIONES DE JUBILACIÓN:

RETIRO PROGRAMADO: Es una modalidad básica de pensión, en la cual el afiliado efectúa retiros mensuales de su CIC hasta que éste se extinga. La anualidad a pagar mensualmente se recalcula cada año. Este tipo de retiro posee las siguientes características:

- Es de carácter revocable, el afiliado tiene la posibilidad de cambiar a otra modalidad de pensión.
- Los fondos que no se constituyen una herencia.
- El otorgamiento del retiro programado genera pensiones de sobrevivencia.

RENTA VITALICIA FAMILIAR: El afiliado contrata directamente con una aseguradora el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento y el pago de pensiones de sobrevivencia a favor de sus beneficiarios. Entre sus características principales se encuentran las siguientes:

- Tiene carácter irrevocable.
- Sólo termina con la muerte del afiliado o del último de sus beneficiarios.
- El monto de la renta es constante en el tiempo, sin embargo está sujeto únicamente en el caso de Renta Vitalicia Familiar en soles al reajuste de pensión por el índice de precios al consumidor IPC.
- Está modalidad de pensión puede ser otorgada en soles o en dólares.

RENTA TEMPORAL O RENTA VITALICIA: Es aquella modalidad de pensión por la que un afiliado retiene en su cuenta individual los fondos suficientes para obtener de la administradora una renta temporal y, adicionalmente contrata una renta vitalicia familiar con la finalidad de recibir pagos

mensuales a partir de una fecha determinada. La renta vitalicia que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual superior al 100% del mismo. Para el caso de la renta vitalicia diferida en dólares, el cálculo del porcentaje se efectuará sobre la pensión del primer mes que devengue, utilizando el tipo de cambio vigente a dicha fecha. Sus principales características son:

- La renta temporal se recalcula cada año mientras que la renta vitalicia diferida se calcula una única vez de acuerdo al IPC.
- El afiliado no puede cambiar de empresas de seguros o de modalidad.
- El último pago bajo la modalidad de renta temporal, deberá contener de manera íntegra el saldo existente en la cuenta individual.
- Está modalidad de pensión puede ser otorgada en soles o en dólares, en la parte / correspondiente a renta diferida.

Dentro de la prestación de jubilación, existe una que es conocida como JUBILACIÓN ANTICIPADA, y es la facultad que puede ejercer el afiliado a una administradora antes de cumplir los 65 años. Al igual que las demás prestaciones también los trabajadores deben cumplir con ciertos requisitos que los harán tener acceso a este tipo de jubilación, entre ellos están:

- Que el afiliado así lo disponga por voluntad propia o a causa de una situación de invalidez parcial o total permanente.
- Que la pensión de jubilación calculada sea igual o mayor que la suma de las 120 remuneraciones percibidas y rentas declaradas actualizadas por el IPC.

Después de haber sido presentada, valorada y en su defecto aceptada, está cuenta con una forma de cálculo, para ello se toma el saldo de la cuenta individual del afiliado al solicitar la prestación. Es decir, que para ello se debe tomar en cuenta el capital acumulado en dicha cuenta menos los saldos de libre disposición que el afiliado decida retirar; el valor de la redención o venta del bono de reconocimiento, la expectativa de vida del afiliado y su familia.

CAPITULO V. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LOS DISTINTOS SISTEMAS DE PENSIONES

5.1 ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ANTECEDENTES QUE ORIGINAN EL PROCESO

Son conocidos los motivos que condujeron a los gobiernos de los seis países que se analizaron a cambiar de régimen pensionario, sin embargo a tan corto tiempo es necesario realizar una breve pero enriquecedora evaluación sobre los aspectos que han sido involucrados en este cambio. Es importante que comencemos con los motivos que impulsaron este proyecto, que no sólo originaron un nuevo sistema, sino que además envuelve por sí sólo otros beneficios, entre las principales causas están:

- complejidad del sistema,
- multiplicidad de cuentas,
- pocos beneficios,
- la no existencia de una verdadera relación entre los aportes y beneficios,
- exclusión de grupos sociales,
- graves problemas de índole administrativo y financieros.

Se podría seguir enumerando un sin fin de causas, sin embargo al crear el nuevo sistema se trata de borrar todo tipo de iniquidades para posteriormente dar lugar a un sistema más transparente y equitativo, por lo cual los países analizados tienen como objetivo primordial:

- Aumentar y fomentar el ahorro,
- otorgar mayores beneficios,
- facilitar la obtención de pensiones,
- participación más activa de los trabajadores,
- manejo más eficiente de los fondos.

Hasta el momento podemos deducir que tanto los motivos como los objetivos de los seis países son los mismos, lo que los ha diferenciados ha sido los tiempos en los que cada uno ha llegado y las circunstancias socio-económicas que se han presentado. Todos los países llegan a la creación de este sistema bajo un panorama poco prometedor, donde no sólo había corrupción, sino además el ahorro de los trabajadores era y sigue siendo difícil de obtener dadas las costumbres de cada uno de ellos. Por un lado tienen un aumento - en el número de trabajadores que no aportan, un buen ejemplo lo tenemos en México, donde en 1995 ya existían 35 millones de personas jubiladas, situación que se agrava con el aumento en la esperanza de vida y la disminución en la creación de empleos. Estudios realizados por Banamex, indican que entre 1980 y 1996 la población inactiva creció 5.7%, mientras que la activa en un 2.6%, lo que indudablemente provoca una falta de relación recíproca entre ambos sectores.

Respecto a Chile pasa una situación similar, en ese país hasta 1975 el gobierno podía cubrir de una manera desahogada ese sector de la economía (sector salud); sin embargo ya en 1980 presentó un freno al crecimiento, es decir, que no cubre ya los gastos generados en este rubro, puesto que la población capaz de aportar se sostenía en el mismo porcentaje, lo que significa que no había crecimiento de los empleos en el sector formal de la economía, mientras que los pensionados iban en aumento. Ejemplo de ello fue a principios de 1980, donde un persona pensionada se financiaba con el aporte de 2.5 trabajadores activos, situación que se ve reflejada con la falta de recursos, mayor déficit fiscal, aumento de la inflación, menor inversión, menor crecimiento económico y poca generación de empleo.

Ya en Argentina, las autoridades en aquel momento fueron más conscientes, a tal grado que con los primeros acontecimientos de desequilibrio financiero en el sistema que regía, se dieran ala tarea de solucionarlo cambiando de sistema pensionario. El nuevo sistema para ello no debe incurrir en los mismos errores presentados, como eran: mala administración, impacto negativo a nivel económico y distorsiones en el mismo sector. Por ello el gobierno en turno tomo conciencia del gran problema que presentaba el sistema, es decir, de los injusto e ineficiente que era, que a su vez estaba desencadenando mayor desempleo, debido a los impuestos que se imponían al trabajador por concepto de este rubro.

Respecto a Colombia, presenta en su sistema una gran desigualdad respecto a la distribución de beneficios, aportes, que de alguna manera marcan aún más la línea de pobreza en el país; situación que ocasiona que el gobierno se vea en la necesidad de subsidiar el sistema pensionario y por lo tanto tenga que desviar y destinar más recursos a este sector, pues los ingresos que percibían por este concepto resultaban insuficientes. El objetivo primordial de este gobierno ha sido proporcionar a su población los mejores beneficios y servicios, de ahí que se haya creado una serie de mecanismos para facilitar el desarrollo pensional.

Perú a diferencia de los país anteriormente citados, ha sido un país golpeado por grandes catástrofes de indole subversivo, pues se cuenta dentro de los países con mayor violencia a nivel internacional (terrorismo), que no sólo ayudo a que la población disminuyera, sino que además logró que emigrará a otros países centroamericanos, por tal situación hasta principios de la década de los noventa el sistema pensional se encontraba equilibrado, es decir, que gastos y egresos estaban cubiertos y que la intervención del Estado se quedaba al margen, pero como ya es conocido el autofinanciamiento que se daba no resulto por mucho tiempo, pues para mediados de los noventa el Gobierno tuvo que quitar el sistema y reemplazarlo por uno en donde el afiliado se autofinanciará su pensión. En concreto el Gobierno peruano buscaba de alguna forma sanear de una manera rápida la situación económico-financiera tan deteriorada que presentaba.

En conclusión y hasta el momento, el común denominador que empujo a un cambio sustancial en el sistema de pensiones es el mismo, el auto financiamiento del sistema no resulta conveniente debido al alto porcentaje de personas que se jubilan con respecto al porcentaje de personas que aportan de manera constante al sistema, una explosión demográfica para la cual no estaban preparados los gobiernos, poca preparación académica de la población que repercute en mayor pobreza y trabajos mal remunerados. Como siguiente paso será examinar ya de cerca el nuevo sistema basado en la experiencia chilena, la cual ha sido tomada como base para la creación del mismo sistema en los países estudiados, sin embargo como nos daremos cuenta el éxito presentado en Chile no se repite de la misma forma en el resto de los países, dado que las autoridades no adaptaron el sistema a las circunstancias actuales que exigía cada uno de ellos.

5.2 BREVE ANÁLISIS DE LA ESTRUCTUA DEL SISTEMA.

Los nuevos sistemas de pensiones conocidos de cualquier forma, desean activar el ahorro interno, obtener ganancias para los trabajadores de manera particular, mediante la correcta canalización de los recursos de las inversiones. Con la finalidad de que existan mayores oportunidades de trabajo (aumentar las fuentes de empleo), utilización más transparente de los recursos, mejores y mayores beneficios para los trabajadores y sus familias, mayor participación de los mismos dentro del sistema; de tal manera que el sistema de forma básica se compone en todos los países analizados de la siguiente forma:

Cuenta Individual: En todos los países se contemplan estos rubros, el cual se compone de los aportes que cada uno de los trabajadores realiza de manera mensual y de acuerdo al porcentaje establecido por cada superintendencia de cada país. El aporte que realiza el trabajador se distribuye en los distintos tipos de rubros o subcuentas que constituyen a la cuenta individual, dichos aportes serán realizados de manera bipartita (trabajador y patrón), exceptuando México, ya

que la aportación es de manera tripartita, es decir, el gobierno aporta un porcentaje menor al del empleado y patrón. Básicamente la diferencia consiste en el porcentaje que se destina a cada rubro y es así como tenemos la siguiente distribución aproximada de los aportes.

PAIS	% APORTACIÓN APROXIMADA	APORTADOR
MEXICO	20%	GOBIERNO, TRABAJADOR Y PATRON
CHILE	21%	PATRON Y TRABAJADOR
ARGENTINA	11%	PATRON Y TRABAJADOR
COLOMBIA	13.5%	PATRON Y TRABAJADOR
PERU	10%	PATRON Y TRABAJADOR

ELABORACIÓN PROPIA

Como se observa en Chile y México, el aporte realizado por trabajador es mayor que en el resto de los países. Cabe la aclaración que este porcentaje es aproximado y se realiza sobre la base de su remuneraciones. Además en cada cuenta individual se concentran varios rubros, que aunque en cada país se denominan de manera diferente el aspecto a cubrir es el mismo; de ahí que se cubran los siguientes rubros:

- pensión de vejez,
- invalidez y sobrevivencia,
- aportaciones voluntarias.

Sin embargo podemos mencionar un cuarto rubro, en el cual englobaremos distintas subcuentas pues varían de un país a otro; esto significa que se presentan en los cinco países analizados pero bajo distintas modalidades o bien de manera separada y dependerán de las necesidades de cada país, a esto lo llamaremos conceptos diversos. Así tenemos que, en México se contempla el rubro de vivienda y cuenta social; en Chile seguro contra accidentes y salud; en Argentina depósitos convenidos; en Colombia gastos de administración y reaseguro; en Perú gasto de sepelio. A grandes rasgos la diferencia en este último rubro no es tan amplia, pues de alguna manera cada uno de los sistemas contemplan estas prestaciones. Sin embargo, los aportes que se realizan a cada una de las subcuentas si varían de acuerdo al país, ejemplo de ellos tenemos el siguiente cuadro aproximado.

TIPO DE PENSION	MEXICO	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	PERU
PENSION DE VEJEZ	2.0%	10%		10%	8%
INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA	4.5%	3.5%		2.5%	1%
APORTACIONES VOLUNTARIAS	VARIABLE	VARIABLE	VARIABLE	VARIABLE	VARIABLE
CONCEPTOS DIVERSOS	13.5%	9.85%		1.0%	1.0%

ELABORACIÓN PROPIA

Con respecto a la cuenta individual, a grandes rasgos lo anterior es lo más importante a destacar, además de ser los puntos básicos que contemplan la cuenta individual en cada uno de los país, por último y con la finalidad de poder identificar a cada una de las cuentas individuales cabría mencionar la forma en que se denomina a ellas en cada país, con la finalidad de sintetizar y aclarar toda duda respecto a ellas:

PAIS	NOMBRE	SIGLAS
MEXICO	CUENTA INDIVIDUAL	CI
CHILE	CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	CI
ARGENTINA	CUENTA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	CCI
COLOMBIA	CUENTA INDIVIDUAL	CI
PERU	CUENTA INDIVIDUAL DE CAPITALIZACIÓN	CIC

ELABORACIÓN PROPIA

Empresa administradora de los fondos de pensiones: Este tipo de empresa o concepto fue creado hace poco más de 17 años en Chile. Está se define como una empresa cuyas características son semejantes en los cinco casos analizados, es decir, que son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propio, son los encargados de administrar las cuentas individuales de todos los trabajadores incorporados a este sistema de reparto. En su nombre jurídico y sus siglas deben incluir frases como: administradora de fondos de jubilaciones y pensiones; sin embargo este nombre varía de acuerdo al país de que se trate, pero no por ello

debe violarse esta regla, además no podrá ser incluidos nombres de personas físicas, jurídicas o entidades extranjeras. Este tipo de empresas pertenecen al sector finanzas, y en el caso de Colombia su constitución es abierta y pueden participar cooperativas, organizaciones sindicales, fondos de inversiones y cajas de compensación familiar, situación que no se presenta en los demás países. Los nombres de cada una de estas empresas son:

PAIS	ADMINISTRADORA	SIGLAS
México	Administradora de fondos para el retiro	AFORES
Chile	Administradora privada de los fondos de pensiones	APF
Argentina	Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones	AFJP
Colombia	Administradora del régimen solidario de prima media con prestación definida/ sistema del régimen de ahorro individual con solidaridad	SSPMPD Y AIS
Perú	Administradora privada de fondos de pensiones	APF

ELABORACIÓN PROPIA

El objeto básico de esta empresa es la administración de las cuentas individuales y otorgar prestaciones de jubilación, sobrevivencia y demás prestaciones establecidas por la ley en cada país. Tendrá además a su cargo la inversión de los fondos pensionales con el fin de otorgar rentabilidades a los trabajadores, recaudar primordialmente los aportes que serán invertidos, informar de manera mensual los avances de los rendimientos y los saldos de cada uno de los afiliados, lo cual lo realizará por medio de las publicaciones establecidas en la ley previamente.

Para poner en funcionamiento una empresa de esta naturaleza en cada país será necesario contar con un capital mínimo, siendo diferente el monto en cada uno de los casos. En México, el capital social estará constituido por acciones de la serie A adquiridos por personas físicas de nacionalidad mexicana, cuya composición será del 51%, el resto estará conformado por acciones de las series A y B, cuya suscripción será libre. Con respecto a Chile, dicho capital estará compuesto por cinco mil unidades de fomento, dicho capital aumentará conforme crece el número de afiliados en la administradora. Por su parte en Argentina, el capital mínimo es de tres millones de pesos argentinos que deberán estar suscritos al momento de su constitución. En este caso existen variaciones en cuanto al monto, pues en el caso de ser mayor al requerido este deberá ser notificado, pero en el caso contrario deberá ser completado dentro de los tres meses siguientes a su constitución.

Respecto a Colombia su capital mínimo se forma por un capital correspondiente al 50% del requerido para formar una corporación financiera, por último en Perú el capital mínimo es de quinientos nuevos soles. Como se puede observar el monto para la constitución de este tipo de empresas varía pero en todos los casos el requisito es el mismo.

Paralelo a la creación del capital mínimo se forma un encaje legal, que al igual que en el capital mínimo es diferente en cada país. En el caso de México no se estipula como tal, únicamente se menciona en la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, marcándose como una reserva especial, la cual será invertida en acciones de sociedades de inversión que administren, respecto al monto este será estipulado por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, tomándose como base el valor total de las carteras de dicha sociedad de inversión. A diferencia de los otros países el cual es obligatorio y se encuentra estipulado previamente.

PAIS	ENGAJE LEGAL %	FUNCIÓN
Chile	1% del fondo de administrado	Garantizar la rentabilidad mínima
Argentina	2% del fondo de jubilaciones y pensiones	Resguardar la rentabilidad mínima
Colombia	Rendimiento pondera del total del fondo menos 10%	Garantizar la rentabilidad mínima semestral
Perú	No hay un porcentaje establecido, pero se constituye con fondos de las administradoras	Formar parte de la rentabilidad mínima

ELABORACIÓN PROPIA

Las administradoras por ser empresas intermediarias realizan un cobro por concepto de manejo de cuenta, el cual se establece en base a comisiones, las cuales en todos los países se ha dejado a las libres fuerzas del mercado, lo que indica que son variables y se aplican de igual manera a todos los afiliados sobre el saldo que tengan en su cuenta. Sin embargo en países como México y Chile existen comisiones fijas, las cuales se cobran sobre las aportaciones realizadas a los rubros de cesantía, vejez y retiro, sobre el saldo promedio de la CI y sobre el rendimiento total. Aún más en Chile, se cobra comisión por retiros de las subcuentas y trasposos de saldos. La situación que se presenta en ambos países afecta a los trabajadores sobre todo cuando sus ingresos son bajos, pues las comisiones fijas tienen un porcentaje que es aplicado de igual manera a todos los trabajadores sin importar el salario real.

Inversiones: Todos los recursos de los trabajadores deben ser invertidos con el único fin de obtener rendimiento para incrementar el monto de la pensión a utilizar en su retiro, de tal manera que en los países se invierten en distintos instrumentos financieros, no obstante esta situación difiere en cada uno de los países, pues depende del grado de desarrollo del mercado de valores de cada país. Así en México, los recursos se invierten a través de las llamadas SIEFORES que a su vez invierten el dinero en dos tipos de instrumentos específicos: aquellos emitidos por el Banco Central y los que cotizan en el mercado secundario.

Es necesario aclarar que en México sí existe una institución diferente o independiente a las administradoras para invertir, sin embargo en Chile, por ejemplo una de las principales características de las administradoras es invertir el dinero, de tal manera, que las administradoras realizan un estudio actuarial donde determinan en que instrumentos invertir, lo hacen a través de una oferta pública dentro del mercado de capitales, o bien en instrumentos del sector público. En el caso de Argentina la inversión es la más compleja dentro de los países que estamos analizando; entre las características a resaltar son el rendimiento que es incierto, la inversión la realizan a través de empresas bien delimitadas, cuyo portafolio posee lineamientos definidos. Al igual que en México, invierten la mayoría en instrumentos emitidos por el gobierno, en este caso por el Banco Central, y un porcentaje menor en instrumentos emitidos por empresas sea cual sea su condición jurídica, pro se encuentran cotizando en el mercado secundario.

Colombia como Chile, también concede el derecho a las administradoras y aseguradoras de que sean ellas mismas quienes decidan en donde y en que invertir los recursos de los trabajadores, la diferencia entre ambos países son los llamados planes de capitalización y pensiones, además las inversiones deben de ser garantizadas por un fondo de garantías de instituciones financieras, dicho fondo se encuentra conformado por el conjunto de los propios recursos de las administradoras que de alguna forma garantizarán el reembolso al 100% del dinero de los afiliados. Este último concepto de garantía es único en el sistema pensionario, pues sólo en este país se ha presentado, lo que significa que es un nuevo elemento y difiere de los otros sistemas.

Perú, posee una forma de invertir un poco peculiar y distinta a los demás países, pues implica una combinación de varios elementos ya descritos anteriormente, por un lado las administradoras tienen el derecho de elegir los instrumentos a invertir, esto lo realiza a través de un estudio actuarial que determinará los instrumentos más seguros para invertir, situación que implica que no sean las más rentables pero sí con el menor riesgo. Por otro lado, lo interesante y diferente es que la Superintendencia de aquel país otorgará su veredicto basándose en el estudio actuarial y pondrá a la disposición de las administradoras un portafolio de inversión muy variado, el cual estará compuesto por acciones y bonos de empresas de gran prestigio en el Perú, una vez ya determinado el portafolio compran los instrumentos al precio al que cotizan en el momento de la transacción.

Entonces hasta el momento tenemos distintas formas de invertir, por un lado lo realizan a través de empresas especializadas y por otro lado es una actividad de las administradoras. Los instrumentos a invertir varían en algunos casos, sin embargo está actividad de encuentra regulada en todos los casos por las superintendencias correspondientes, la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y

por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores de cada país. Lo anterior lo podemos resumir de la siguiente manera:

PAIS	ORGANISMO QUE INVIERTE	ORGANISMO REGULADOR	LEY QUE REGULA	INSTRUMENTOS DE INVERSION
México	SIEFORE	CONSAR, SHCP, BANXICO Y CNBYV	Ley de sistemas de ahorro para el retiro y Ley de sociedades de inversión	Bonos del gobierno y renta variable
Chile	Administradora	Superintendencia	Decreto Ley 3500	Mercado de capitales e instrumentos del sector público
Argentina	Empresas particulares	Comisión nacional de valores	Ley de administradora de fondos de jubilaciones y pensiones	Banco central y acciones de empresas
Colombia	Sociedades privadas	Superintendencia bancaria	Ley del mercado de valores	Planes de capitalización y pensiones
Perú	Administradoras	Sub-gerencia de control de inversiones	Ley del mercado de valores	Acciones y bonos de empresas

ELABORACIÓN PROPIA

Las grandes diferencias que se encuentran son:

- El grado de desarrollo de los mercados de valores.
- Organismos o instituciones que son las encargadas de realizar la inversión
- Ley bajo la cual se regula la inversión.
- La composición de los portafolios de inversión.

Hasta aquí, en este punto es donde se han encontrado más diferencias entre cada uno de los países; sin embargo lo importante es que las medidas adoptadas conllevan a obtener una rentabilidad mínima asegurada, a fomentar la actividad productiva sobre todo otorgar a los afiliados los mejores beneficios y prestaciones.

Estados de cuenta: Dentro de ese apartado no existe mucho que aclarar, pues cada administradora esta obligada a enviar un estado de cuenta detallando lo que el trabajador ha acumulado en las diversas subcuentas, el rendimiento que han obtenido sus recursos y bajo que portafolio de inversiones han realizado los movimientos. Además cada administradora posee módulos de información a los cuales podrán asistir los afiliados para conocer el estado que guarda su pensión. La diferencia radica en la periodicidad bajo la cual se envía el estado de cuenta, es así como tenemos:

PAIS	FRECUENCIA	CONTENIDO
México	Una vez por año	Rendimiento
Chile	Tres veces por año	Rendimiento y comparación del mismo por administradora
Argentina	Tres veces por año	Rendimientos que ha obtenido la cuenta individual
Colombia	Dos veces por año	Rentabilidad, número de pensiones otorgadas y comisiones
Perú	Tres veces por año	Flujo de aportes, rendimiento y total de ahorro

ELABORACIÓN PROPIA

Como se observa no existen grandes diferencias entre los cinco países analizados, si bien es cierto deberían de contener todos la misma información y detallada, pues sería una forma de prestar un mejor servicio a los beneficiarios.

Organismo regulador de las administradoras: En todos los casos tiene la función de regular las actividades realizadas por las administradoras (dependencias, institutos de seguridad social y demás entes participantes), expedir leyes regulatorias, regular la participación de las

administradoras en el mercado. Los gobiernos de estos países implantaron este sistema con el fin de garantizar el buen funcionamiento del sistema, además de restringir la participación del estado.

Sin embargo en Chile este organismo se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mientras que en México, la citada secretaria se encarga de los pensionados que dependen del gobierno y por ende no se encuentran afiliados al nuevo sistema. Aunque en los demás países de alguna manera pertenecen al mismo sector siempre actúa de forma autónoma regido o regulado por la Ley del Trabajo.

Es necesario aclarar que no es del todo independiente del gobierno, pues los principales funcionarios (presidente, consejeros, tesorero y demás altos funcionarios) son elegidos por el Presidente del País correspondiente, mientras que su organigrama ha sido marcado por la misma institución, así mismo la toma de decisiones y veredictos son exclusivos del mismo organismo.

A manera de conclusión podemos decir que este organismo ejerce la función reguladora que en su momento ejerció el Estado, su denominación es diferente en cada país, pero sus funciones son las mismas, además esta regulado por una Ley exclusivamente para este organismo.

PAIS	NOMBRE DEL ORGANISMO	SIGLAS	LEY QUE LA REGULA
México	Comisión nacional de ahorro para el retiro	CONSAR	Ley de los sistemas de ahorro para el retiro
Chile	Superintendencia de administradora del fondo de pensiones	SAFP	Ley No. 35000
Argentina	Superintendencia de administradora de fondos de jubilaciones y pensiones	SAFJP	Ley nacional del sistema integrado de jubilaciones y pensiones
Colombia	Instituto del seguro social, sociedades financieras, cajas y fondos o entidades de seguro social o sociedades anónimas o instituciones de solidaridad	ISS, IDS	Sistema de seguridad social integral y legislación bancaria
Perú	Superintendencia de administradora privada de fondo de pensiones	SAFP	Decreto Ley No. 25897

ELABORACIÓN PROPIA

5.3 TIPOS DE PENSIONES

En todos los casos podemos hablar de tres tipos de pensiones básicas, a ellas se les agregan modalidades de las cuales se desprenden tres tipos de retiro, además en cada sistema, como ya se mencionó, existen diversos rubros que según cada país son diferentes. Dentro de este apartado se trata de sintetizar todo para mostrar las diferencias que puedan llegar a existir, para posteriormente realizar una evaluación previa a la conclusión.

A grandes rasgos las pensiones que incluyen este nuevo sistema son: pensión por vejez o jubilación; pensión por invalidez y pensión de sobrevivencia. En algunos otros países como en Perú se incluyen los gastos de sepelio como una prestación adicional, de la cual no mencionaremos, pues en su momento fue detallada. Estas pensiones al momento de ser acreditadas a los beneficiarios desprenden por si solas tres modalidades de ahí que tengamos: renta vitalicia, retiro programado y retiro programado con renta vitalicia diferida. Es necesario aclarar que tanto las pensiones como sus modalidades son las mismas en los cinco países aunque en algunos de ellos varía el nombre, así tenemos que:



Las pensiones de jubilación se definen en todos los casos como una renta que el afiliado tiene derecho a recibir haya cumplido una edad de 60 años en el caso de la mujeres y 65 en el caso de ser hombres. Sin embargo la Ley de cada país establece una jubilación anticipada, siempre y cuando haya cubierto cierto monto de dinero acumulado en la cuenta individual y/o cierto número de semanas cotizadas. Esto significa que la diferencia entre los sistemas radica en la jubilación anticipada, pues los requisitos a cubrir varían de un país a otro, mientras que la edad de jubilación es la misma para todos los países, y el cálculo de la pensión se determina de manera semejante.

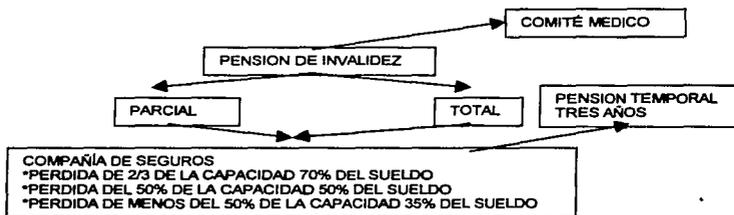
PAÍS	NOMBRE	REQUISITOS
México	Cesantía en edad avanzada	Renta vitalicia superior al 30%, cubrir el seguro de sobrevivencia
Chile	Vejez anticipada	Pensión igual o superior al 50% de las rentas imponibles, pensión igual o superior al 110% de la mínima garantizada, cotiza 10 años continuos
Colombia	Modalidad de vejez	Ahorro acumulado igual a una pensión de 110% basado en el salario mínimo vigente y 1150 semanas cotizadas
Perú	Jubilación anticipada	El promedio de las remuneraciones sea igual o superior al 50% de la pensión otorgada por retiro programado

ELABORACIÓN PROPIA

En el caso de la pensión por invalidez, está se otorgará cuando el afiliado ha perdido de manera temporal o definitiva la capacidad física o mental para trabajar. La determinación del grado de incapacidad está a cargo de una comisión médica que en cada país se ha determinado. En todos los casos el afiliado contará a través de una administradora un seguro de invalidez y el seguro será cubierto o financiado con el dinero acumulado en su cuenta individual.

Dentro de este tipo de pensión cuando ocurre por accidentes de trabajo o dentro del horario del mismo, la incapacidad pérdida supera dos tercios de la misma la pensión será del 70% y conforme va siendo menor el grado de incapacidad el monto de la pensión se va reduciendo. Además es importante recordar que la pensión de este tipo se otorgara por tres años, al finalizar este periodo se vuelve a evaluar la situación dando lugar a la ratificación o derogación de la misma.

En resumen, dentro de este tipo de pensión no existen diferencias, pues en todos los casos, los requisitos a cubrir para obtener la pensión son los mismos, así tenemos el cálculo y el monto de la pensión. Todos los casos de invalidez tendrán que ser evaluados por comisiones médicas independientes y tendrán un costo que será financiado con el saldo de la cuenta individual.



La pensión de sobrevivencia está definida como el fallecimiento del afiliado, situación que genera la pensión de sobrevivencia a favor de los dependientes directos (hijos, cónyuge, padre o madre de hijos naturales). Al igual que en el caso de la pensión de invalidez la administradora entregará el monto de la cuenta individual a una aseguradora, para que por medio de ella se contrate el seguro o la pensión de sobrevivencia y será calculada conforme al monto acumulado en la cuenta individual. Lo importante es que el monto de la pensión será dividida entre el total de herederos que existan. Respecto a los requisitos y al igual que el anterior tipo de pensión el fallecido debió haber cotizado el mes anterior al deceso y un año antes.

Dentro de este tipo de pensión si existen algunas diferencias claves a resaltar, en el caso de México, este tipo de pensión no se contempla como tal, esto significa que se considera como una prestación adicional que otorga el nuevo sistema, pero se otorgará a través de la aseguradora como en los demás países, y cuyos requisitos son iguales a la cesantía. En el caso chileno y argentino, está modalidad prevé dos circunstancias que puedan ocurrir, es decir, que al momento de fallecer el afiliado puede encontrarse activo y por tanto el procedimiento descrito sigue las mismas pautas, o bien cuando el afiliado ha fallecido y en ese momento los beneficiarios puede optar por una renta vitalicia si la modalidad de la pensión era otro o bien si era renta vitalicia sigue siendo igual.

El monto de la pensión de sobrevivencia en Colombia no se estipula de igual manera que en el resto de los países analizados, pues en este caso y si el trabajador es activo, la pensión a otorgar será igual al 70% del salario base de cotización. Otra diferencia es que ellos contemplan el caso de la no existencia de beneficiarios, para tal efecto el monto acumulado servirá para financiar la pensión mínima de sobrevivencia de otros afiliados. En el caso de que el afiliado ya hubiera estaba pensionado, entonces los beneficiarios seguirán recibiendo la pensión bajo la modalidad que venía recibiendo el afiliado en vida.

Perú sin embargo maneja respecto a las modalidades de pensión todas las anteriores con excepción de la renta vitalicia personal, para lo cual se estipula un porcentaje previamente definido para cada uno de los beneficiarios. Además el artículo 326 del código civil peruano establece quienes por derecho podrán ser los beneficiarios. Esto significa que no todos los familiares cercanos podrán ser dotados de esta pensión sino que familiares cercanos podrán ser dotados de esta pensión, sino que además lo harán en distinta proporción. Estos últimos puntos muy distintos a los que se manejan en los países anteriormente señalados. Por último en Perú se maneja otro tipo de pensión o prestación llamada gastos de sepelio, y a está tendrán acceso los beneficiarios y en su defecto terceras personas que comprueben haber aportado para tala efecto; es necesario aclarar que está ayuda no se contempla en los otros países y tienen derecho a ello todos los trabajadores afiliados a este sistema.

5.3.1 MODALIDADES DE PENSIONES

Dentro de las modalidades de pensión que ofrecen las administradoras en cada país son diferentes, sin embargo existen básicamente dos que se ofrecen en los países que se han analizado, los cuales son:

- Retiro programado: el cual consiste en determinar la pensión anual tomando como base el índice de mortandad y las expectativas de vida.
- Renta vitalicia: se compone de un seguro que es contratado con alguna de las diversas compañías aseguradoras establecidas en cada país; dichas aseguradoras pagan una renta mensual a los beneficiarios calculado sobre el saldo existente en la cuenta individual.

En México como se estudio en su momento únicamente existen esas dos modalidades de pensión, sin embargo podemos hablar de una tercera opción para aquellos trabajadores que no cubran con los requisitos para acceder a alguna de las modalidades anteriores, esa es una pensión garantizada, la cual se otorga por medio del IMSS, pero esta casi no se contempla pues su uso queda restringido. Por su parte Chile al tener más desarrollado el sistema contempla más modalidades: la renta temporal con renta vitalicia diferida; pensiones anticipadas y al igual que en México renta mínima garantizada; sistema de pensiones y accidentes de trabajo; enfermedades profesionales; cuota mortuoria; reajustabilidad de las pensiones; y excedente de libre disposición. Los creadores de este sistema implantaron este tipo de modalidades con el único fin de proteger a los trabajadores y a sus familias, por tanto desean proporcionarles mayores beneficios. Esto no significa que los demás sistema no los tengan sino que los agrupan en otro rubros, entonces lo importante es distinguir las modalidades que básicamente existen (retiro programado, renta vitalicia y retiro programado con renta vitalicia).

Argentina si es un país al igual que Colombia, que como modalidades extras únicamente incluye el retiro fraccionado en Argentina o retiro programado con renta vitalicia en Colombia, sin que por ello exista alguna otra ayuda. Por su parte Perú incluye la renta vitalicia pensal y la renta temporal con renta vitalicia diferida, la diferencia entre ambos es que la primera es de por vida y la segunda se divide el saldo entre una pensión de por vida, mientras que la otra parte únicamente se otorga de manera temporal. Entre los tipos de modalidades existentes la modalidad novedosa es la renta personal presentada en Perú, pues no se había incluido en ningún otro país.

A pesar de los distintos tipos de modalidades existentes, en cada uno de los países el fin al que se desea llegar es el mismo, otorgar de una manera más equitativa y justa los frutos de un ahorro recaudado a lo largo de una vida laboral a los beneficiarios de las mismas.

5.4 ANÁLISIS COMPARATIVO DEL DESARROLLO DEL SISTEMA

Hacer una verdadera valoración sobre el desarrollo del sistema es un tanto cuanto difícil, pues el grado de desarrollo de cada uno es variable, por ejemplo Chile comenzó sus actividades a principio de la década de los ochenta, mientras que el resto de los países lo comenzaron en la década de los noventa. Esto da lugar a que exista más material para analizar en Chile que en el resto de los países. Aunque en este punto no se marcará tanto las diferencias y semejanzas, si podremos observar el camino a recorrer que tendrán el resto de los sistemas tomando como base el caso chileno. Así es como se presentan en todos los países analizados las fusiones que se realizaron con el único fin de proporcionar a los afiliados mejores beneficios.

Las fusiones acontecidas son muy comunes en el sistema desde que arrancan hasta que el sistema se encuentra consolidado, el motivo de las fusiones son los mismos en todos los países, la falta de afiliados, no cumplir con el capital mínimo exigible, no reunir el encaje legal y los altos costos originados por la mala canalización de los recursos. Sin embargo el principal punto de crítica que originó la fusión de las administradoras y por ende otros problemas fue la baja afiliación de los trabajadores, lo cual fue un problema de mala información pues, dentro del primer año de funcionamiento la población careció de información necesaria sobre el sistema.

Sin embargo las fusiones han tenido la función de apoyar y fortalecer el sistema financiero, tal como la ha señalado la CONSAR en el caso de México, y como acción inmediata han duplicado las inversiones lo que repercute directamente en el mercado financiero, donde se encuentran invertidos dichos recursos; siendo necesario recalcar que han sido bancos quienes han adquirido administradoras, lo que indiscutiblemente provoca que acaparen gran parte el mercado; tal es el caso del Banco Santander, el cual tiene presencia en Chile, Argentina, Perú, México y Uruguay, donde maneja el 20%, 18%, 6%, 16% y 14% del mercado respectivamente. La reacción inmediata es un mayor captación de recursos que indudablemente dan lugar a un mayor rendimiento. Está situación por otro lado origina un monopolio, contradictoriamente han creado las barreras la entrada, con el fin de multiplicar esta situación, pero en Chile lo único que se ha logrado es que doce administradoras que eran, veinte años después el número de administradoras han llegaron hasta veintiún administradoras, está situación si puede controlarse en el resto de los países analizados, pues las reglas pueden ser reguladas por la superintendencias, para evitar el monopolio y la deficiencia en los beneficios y servicios que ofrezcan.

Muchas administradoras con el fin de seguir en el mercado se han visto en la necesidad de disminuir sus costos para poder ofrecer mejores rendimientos y menor cobro de comisiones. El problema radica, según analistas argentinos en el momento de los salarios de los trabajadores que cotizan, lo cual en Argentina se han visto afectados los trabajadores de ingresos medios, puesto que a mayor ingreso mayor es la aportación y mayor el rendimiento, mientras que los trabajadores de bajos ingresos verán completada su pensión con la pensión mínima garantizada que ofrece cada gobierno.

Otro punto al cual se han enfrentado el nuevo sistema ha sido el traspaso de los afiliados y la afiliación de trabajadores, lo que ocurre con el traspaso es que gran parte de los trabajadores que se habían incorporado al antiguo sistema ya están recibiendo algún tipo de pensión, adicionalmente ese tipo de pensiones había venido siendo financiado por los trabajadores activos, pero en el momento en que el nuevo sistema comienza a funcionar los trabajadores activos suelen comenzar a cotizar en el nuevo sistema provocan un desequilibrio y/o déficit previsional del antiguo sistema, por lo cual los gobiernos se han visto en la necesidad de financiar dichas pensiones, pero lo más grave ocurre cuando gran parte de los cotizantes se quedan en el antiguo sistema sin definir claramente su situación.

Por ejemplo, en el caso de México, un año después de haberse puesto en marcha el nuevo sistema, había cerca de un millón de trabajadores en la cuenta concentradora, paralelamente el grupo de trabajadores que se habían afiliado realizan su cambio de administradoras, situación originada por la falta de información, a pesar de la gran cantidad de dinero que las administradoras han gastado en publicidad. Situación contradictoria en Chile, pues desde los primeros años los traspasos masivos provocaron que el mercado se multiplicará en gran proporción; de ahí la existencia de 21 administradoras y pocas aseguradoras. Pero el gran problema a enfrentar ha sido el cambio masivo de administradoras, es decir, traspasos de una administradora a otra, lo que ha provocado altos costos operativos y deficiencia en el servicio, de ahí que analistas chilenos califiquen a este sistema como el más costoso, pues este se 40% más costoso para los chilenos.

Argentina por su parte, muestra más análisis en el momento de realizar o impulsar los traspasos, pues tanto el gobierno como analistas financieros estudiaron el grupo de trabajadores que en realidad debían trasladarse al nuevo sistema, por tanto, el gobierno argentino en coordinación con las administradoras dirigieron la publicidad a ese segmento de la población, por tal motivo al inicio del sistema la afiliación fue de 1.97 millones de trabajadores potenciales, medio año después se había afiliado 4.2 millones de trabajadores. El problema que presentan en ese país es el monto de los aportes que no corresponden con el porcentaje de afiliación, situación que analizaremos posteriormente.

Hasta este momento, Argentina no presenta déficit previsional como en Chile, ni tampoco problemas para realizar los correctos traspasos de los afiliados como en México. Como observación, México debió de haber tomándose en cuenta el estudio realizado en Argentina, pues el sistema en México se puso en marcha tiempo después que el argentino.

Respecto a Colombia, los analistas realizan un estudio semejante al argentino y prevén problemas en la afiliación, pues el porcentaje de trabajadores activos comienzan con su vida laboral sin aportar de manera constante al sistema, su vida laboral sin aportar de manera constante al sistema, años después la mayoría de esta población pasa al sector informal donde no cotizan, para por último y con una edad avanzada trabajan en pequeños negocios o bien por cuenta propia. Frente a esta situación las administradoras se centran en captar a los trabajadores de las zonas urbanas, pues en un momento dado podrán jubilarse mediante el apoyo de la pensión mínima garantizada. Situación que resulta contradictoria para el resto de los países, donde el principal objetivo es que cada trabajador se autofinancie su pensión de retiro.

Aquí la situación socio-económica que se vive en Colombia es de suma importancia, pues como se analizó en su momento, la pobreza de los países latinoamericanos se pone de relieve cuando desean los gobiernos hacer modificaciones de esta naturaleza para beneficiar al país en su conjunto. Al igual que en Colombia, Perú no sólo ha sufrido de todos los problemas mencionados con anterioridad, sino que además el hecho de tener una población económicamente pobre ha sido golpeada por ataques terroristas que el gobierno del Ingeniero Fugimori no ha podido detener, y por tanto requiere está situación de mayor atención y presupuesto, de ahí que el déficit previsional bordeará cerca del 70%, situación agravada por un gasto millonario realizado por las administradoras en términos de publicidad, lo cual y a pesar de dichos esfuerzos cerca de un millón de trabajadores se quedarán en el antiguo sistema al igual que ocurrió en México.

En Perú a diferencia del resto de los países, se propuso la creación de una oficina que se encargará directamente de la administración de los recursos, mientras que el nuevo sistema se consolidaba, situación que ayudó a que dentro de los primeros años captarán al 35% de los trabajadores provocando el mencionado déficit. Desde su puesta en marcha en Perú, la evolución ha sido muy pobre, la captación ha sido muy baja, mientras que los costos operativos han sido excesivos, las comisiones sumamente altas, lo que ha evitado la afiliación. Las administradoras no han podido reducir sus costos operativos, como ha sucedido en otros países, ni siquiera han logrado equilibrar sus egresos con los ingresos, de tal suerte que el país con menos posibilidades de éxito en este sistema es Perú.

Lo importante no es sólo solucionar la falta de solvencia del primer sistema de seguridad social, sino evitar el rompimiento del mismo mediante la creación de un sistema más rentable y eficiente, lo que llevara a que sólo por el momento se capte a la población económicamente activa con posibilidades de obtener una pensión digna; además de la fuerza que se incorpora por primera vez a la vida laboral. Tomando en cuenta el salario base de cotización, situación económica del país, y el tipo de población a incorporar, lo que ayudará a adecuar el sistema de capitalización en cada país sin poner en riesgo los sistemas previsionales anteriores, ni la economía de los trabajadores; pues es necesario recordar que el cobro de comisiones (ganancia de las administradoras) se encuentra en función de los gastos operativos del sistema, situación que beneficia a un sector de la economía (trabajadores de altos ingresos), manteniendo neutro a otro (trabajadores con remuneraciones bajas), e indudablemente afectando a la población con ingresos medios.

Desde la década de los ochenta, todos los países latinoamericanos han sido golpeados por las crisis económico-financieras, esto significa que la crisis de los ochenta fue en un primer momento quien dio lugar a la creación de un nuevo sistema. Dada la volatilidad del sistema financiero, hoy en día los gobiernos que han implantado este sistema tendrán que mantener lo más estable posible el sistema financiero.

Será de suma importancia realizar inversiones dentro de los instrumentos menos riesgosos, y cuya rentabilidad este de acuerdo a las expectativas del sistema. En los países que hemos analizado la mayor parte de la inversión de los fondos la realizan dentro de instrumentos emitidos por el gobierno federal. En el caso de México, dicha inversión representa el 96% del total de los recursos, el resto se realiza en el sector privado y diversos instrumentos financieros. Esta distribución se da con la finalidad de disminuir el riesgo ante cambios repentinos en el mercado financiero a nivel internacional.

Respecto a los rendimientos estos han sido de alrededor del 5.3%, sin que esta cifra tenga repercusiones dentro del ahorro nacional, a diferencia de lo acontecido en Chile, cuyo impacto en el ahorro total de la economía ha sido significativo, recordando que fue esa situación que impulsó la implantación del sistema en otros países. Con el paso del tiempo dicho ahorro global ha disminuido y en algunos años ha caído brutalmente; sin embargo el ahorro previsional se ha mantenido creciendo a un ritmo lento, para que en 1995 presentará un crecimiento total del 37.6%. Situación que ha sido proporcionada por un constante aporte de los afiliados, trasпасos realizados provenientes de los BR y de las compañías aseguradoras, mientras que los egresos han sido muy pocos.

Argentina al igual que en México invierte la mayor parte de los fondos recaudados en títulos expedidos por el gobierno, por ejemplo para 1995 el 55% de los fondos se encontraban invertidos en bonos emitidos por el Estado, y el resto en deuda pública, de esta manera se hace presente el hecho de querer evitar el riesgo financiero, con el paso del tiempo el gobierno argentino ha permitido a las administradoras que inviertan cerca del 10% en fondos de inversión extranjera con el fin de diversificar el portafolio de inversión, situación que no ha ocurrido en otros países pues se sabe que es sumamente riesgoso invertir en otros países dada la volatilidad del mercado financiero.

Al igual que Chile, Argentina obtuvo gran rendimiento durante el primer año de funcionamiento, aunque no se comparo con la obtenido en Chile (18%), el 13% obtenido por Argentina indica un buen funcionamiento del mercado financiero, aunque también influye el mercado externo, por tal motivo en México a finales de 1994 la crisis acontecida afecto de manera determinante el desempeño de las administradoras argentinas al grado de presentar rendimientos negativos. En conclusión debemos tomar en cuenta tanto factores externos como internos para el correcto desenvolvimiento de las inversiones.

Colombia difiere mucho en resultados, pues ante la falta de afiliación, la mayor parte de sus ingresos provienen de aportes, por ejemplo para 1995 el monto fue de 25 mil millones de pesos colombianos, de los cuales destinan un alto porcentaje para el subsidio del servicio doméstico, lo que repercute no sólo en la calidad de los servicios sino además en al gente que se pueda llegar a beneficiar. Hay que recordar que todo está invertido en función del Fondo de solidaridad pensional, del cual se debe destinar montos para financiar la vejez de los trabajadores, así como los pensionados, pues dada la pobreza existente en aquel país son los grupos muy golpeados.

El problema radica principalmente en que en Colombia aún no se ha logrado establecer una verdadera unificación entre los dos sistemas existentes, pues por un lado el primer sistema sigue garantizando la pensión mínima existente, mientras que el segundo sistema ofrece indudablemente las pensiones autofinanciadas por cada trabajador. De esta manera podemos deducir los problemas existentes que afectan al sistema e impiden verdaderamente ver resultados satisfactorios.

- Falta de afiliación,
- Pobreza económica en la mayoría de la población,
- No existe unificación entre los dos sistemas existentes.

En situación semejante a la descrita se encuentra Perú, donde el mercado de valores se encuentra poco desarrollado, lo que impide la existencia de una auténtica forma de invertir, para obtener realmente rentabilidades que garanticen una pensión digna. En general Perú posee una escasa masa de valores para poder captar los recursos acumulados del sistema pensional. Frente a esto, las autoridades peruanas se han visto en la necesidad de invertir en acciones del fondo en instrumentos especulativos, cuyo riesgo es evidente, cosa que como observamos no sucede en otros países, lo que busca Perú es que en el mediano plazo puedan llegar a invertir los recursos en acciones emitidas por el Estado; mientras tanto la colocación de los recursos la realizan de acuerdo a una manera muy peculiar, como se explico en su momento, lo realizan mediante una subasta, situación que no ocurren en otros países, de esta forma obligan a que las empresas que captan dichos recursos se vean obligados a obtener los mejores rendimientos.

Perú realmente representa un buen ejemplo cuando se habla de dificultades para invertir, pues realmente podemos observar la preocupación d las autoridades peruanas por proporcionar a su población los mejores y mayores rendimientos y beneficios, de tal suerte que han logrado obtener rendimientos financieros equivalentes al 25% de la tasa promedio del Perú, situación que de seguir así en poco tiempo habrán logrado realmente obtener rendimientos financieros importantes.

CONCLUSIONES

La seguridad social ha sido un aspecto importante dentro de cualquier país, pues siempre ha estado presente el hecho de establecer modos que garanticen el bienestar presente y futuro de todo trabajador dentro de la sociedad.

Cuando el gobierno de cada país se interesó en proporcionar el bienestar social a su población, comenzaron los primeros intentos por establecer instituciones de seguridad social, cuyo interés se concentró en resolver los problemas de inseguridad de la clase trabajadora, originados por el desarrollo industrial y la presencia constante de enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y desempleo.

En el desarrollo del trabajo, en que la seguridad social debe suponer el derecho a tener garantías sociales, frente a la crisis que viven todos los países. Por tanto se hace necesario crear un sistema de seguridad social con los propósitos fundamentales del pensamiento neoliberal que imperan en la actualidad, para de esta manera no excluir a la población de bajos recursos de los beneficios que otorgan los gobiernos de estos países en este ramo.

Frente a las crisis presentadas en este rubro, y al intento tan anhelado de crear realmente un sistema de seguridad social se creó el nuevo sistema de pensiones, como una solución un tanto compleja para la población trabajadora. Entre los principales puntos planteados como objetivos, se han logrado dar a conocer un sistema de competencia abierta y equitativa, respecto a los rendimientos que se han obtenidos, estos no han sido tan altos como en Chile (esto para el resto de los países contemplados en el estudio), pero sí han sido acorde a la realidad que se vive, e incluso se ha estimado a cada administradora para buscar más oportunidades -ara incrementar su rendimiento, minimizando de alguna forma el riesgo pues en los cinco países analizados hasta el momento se ha invertido en instrumentos del Estado.

Junto a las ventajas que se han logrado obtener también han existido grandes problemas, tales como el atraso de los afiliados, el cual ha sido lento y muy costoso tanto para el gobierno como para los trabajadores, y aunque la existencia de los bonos de reconocimiento a ayudado a incentivar el traspaso esto no ha sido suficiente, pues todavía existe un porcentaje de la población que no ha logrado trasladarse. Otra desventaja ha sido el tipo de inversión pues las crisis presentadas han provocado que los ahorros de los trabajadores sean invertidos en el gobierno, cuya rentabilidad es baja al igual que el riesgo, esto por no existir un mercado de capitales más amplio y desarrollado.

Es necesario aclarar que las ganancias de los trabajadores se han visto marcadas, además, por los altos costos de administración del dinero, que si bien es cierto, esto requiere un costo, el alto porcentaje que cobran las administradoras recae principalmente sobre el ahorro de los trabajadores, lo que evitará que en el largo plazo obtengan los requisitos mínimos para obtener una pensión. Recordando que está se encuentra condicionada por el monto de lo ahorrado.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Amezcua ármelas, Norahenid, LAS AFORES paso a paso, Editorial Sicco, Tercera Edición México, 1996.
- 2.- Caro, Efrain y J. Francisco Vega, El Mercado de Valores en México, Editorial Ariel divulgación, México, 1995.
- 3.- Fabozzi, Frank, Mercado e Instituciones Financieras, Editorial Prentice-hall Hispano americana, México, 1996.
- 4.- Miranda Salas, Eduardo, Análisis del Sistema de Fondo de Pensiones, perspectivas e interrogantes, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1997.
- 5.- Ruiz Duran, Clemente, Sistema de Seguridad Social en Norteamérica, análisis comparado, Editado por Sedesol, México, 1994.
- 6.- Ruiz Durán Clemente, Sistema de Seguridad Social en el Siglo XXI, Editorial Diana, México, 1997
- 7.- Ross, Westerfield y Jeffrey F. Jaffe; Finanzas Corporativas, Editorial Wessley-Iberoamericana; Tercera Edición México; 1997
- 8.- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, El Sistema Chileno de Pensiones, Editado por Superintendencia de Chile, Santiago de Chile, 1991.
- 9.- Trueba Lara, José Luis, AFORES, bajo la lupa, Editado por Times, Segunda Edición, México, 1997.
- 10.- Webb, Samuel C., Economía de la Empresa, Limusa-Noriega Editores, México, 1997.

REVISTAS

- 1.- Cañizares Jiménez Jorge, "Reformas al Seguro Social". En: Ejecutivo de Finanzas, Num. 5 enero de 1996, Pags. 42-44.
- 2.- Sauri, Carlos, "Modificaciones a la Ley del IMSS: fondo de pensiones". En: Ejecutivo de Finanzas , Num. 5, febrero de 1996, Pags. 28-34.
- 3.- Marquez Gallegos, Rubén, "Reforma al Sistema de Pensiones para su Aprovechamiento". En: Ejecutivo de Finanzas, Num. 5 marzo de 1996, Pags. 26-31.
- 4.- Cabrera Ponce, Marco Antonio, "Fondo de Pensiones como Fuentes de Financiamiento". En: Ejecutivo de Finanzas, Num. 5 abril de 1996, Pags. 30-36.
- 5.- Mendoza Alvarado, Juan José, "Reforma al Sistema de Pensiones en México". En: Economía Informa, Num..258, Facultad de Economía, 28 de julio de 1998, Pags. 42-51.
- 6.- Gamboa Ortiz, Gerardo, "Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro". En: Ejecutivos de Finanzas, Num. 18, mayo de 1997, Pags. 20-28.
- 7.- Solorzano Braver, Juan José, "Interrogantes mas Comunes Respecto alas AFORES". En: Ejecutivos de Finanzas, Num. 18, mayo de 1997, Pags. 32-38.

8.- Rodríguez Galvez, Roberto Isacc, "Afores una visión a largo plazo", En: Ejecutivos de Finanzas, Num. 18, mayo de 1997, Pags. 40-44.

9.- Haro, Lorena, "Como Elegir tu Afore", En: El nuevo inversionista" Num. 22, México, 1997, Pags. 35-37.

10.- Afore Previnter, Bancrecer, Santander, "El Trabajador ve con recelo y esperanza alas Afores". En: El por que de Las Finanzas. Num. 39 15 de enero de 1997, Pags. 18-31 .

11.- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) "Boletín informativo SAR", Num. 11 de marzo - abril 1997.

12.- Fernández García Eduardo, "Retos y perspectivas del mercado de valores". En: Ejecutivo de Finanzas. Num. 5, abril de 1996, Pags. 39-46.

FOLLETOS, LEYES Y REGLAMENTOS

1.- CONSAR, Nuevo Sistema de Pensiones

2.- SAR, Con el Nuevo Sistema de Pensiones jno te rompas la cabeza!, Boletín informativo, Num. 11, marzo-abril de 1997.

3.- CONSAR, "Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro".

5.- CONSAR, "El Nuevo Sistema de Pensiones".

6.- CONSAR, "Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro".

7.- Poder Ejecutivo Federal, "Ley del Seguro Social".

8.- Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Ley del Mercado de Valores