



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO,  
CASO PEMEX**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

**LICENCIADO EN ECONOMÍA**

**P R E S E N T A :**

**DANIEL FARIAS OCHOA**

**ASESOR: MTRO. MIGUEL GONZÁLEZ IBARRA**



**MÉXICO, D.F.**

**DICIEMBRE 2007**



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.

El genio se compone de dos por ciento  
de talento, y noventa y ocho por ciento  
de perseverante aplicación.

Beethoven

|  |   |
|--|---|
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  | A <i>mi mamá</i> , quien con su cariño y educación ilumino mi camino.   |
|  |   |
|  |   |
| A <i>mi hermano Demián</i> , que me brindó su amistad y justa razón, y me enseñó la honestidad y la perseverancia. |   |
|  |   |
|  |   |
|  | A <i>mi abuelita</i> , cuyo amor, paciencia y educación formó mi carácter.  |
|  |   |
|  |   |
| A <i>mi abuelito</i> , que me inculcó el deporte, me brindó el consejo y me enseñó la constancia.                  |   |
|  |   |
|  |   |
|  | A <i>mi familia materna</i> , que me recibió con los brazos abiertos en todo momento, y me brindó su apoyo y consejo incondicional. |
|  |   |
|  |   |
| A <i>mi cuñada Kandy</i> , que me brindó su amistad y me inculcó el respeto.                                       |   |
|  |   |
|  |   |
|  | A <i>mi primo Jairo</i> , quien con su amistad me ha enseñado la paciencia y la templanza.  |
|  |   |
|  |   |
| A <i>mi tío Daniel, y su familia</i> , quienes me brindaron su apoyo y me inculcaron el valor de la familia.       |   |
|  |   |
|  |   |
|  | A <i>mi tío Rene y su familia</i> , quienes me han brindado su amistad y consejo.   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
| A <i>mi tía Moni</i> , que me abrió las puertas y recibió siempre con cariño y tolerancia.                         |   |
|  |   |

|   |   |
|---|---|
|   |   |
|   | <i>A mi tía Sandra y su familia, que me comprendieron y guiaron con su amor.</i>                            |
|   |   |
|   |   |
| <i>A mis amigos, en especial a Victor, que me han brindado su amistad y que con su ejemplo me han enseñado la prudencia.</i>  |   |
|   |   |
|   |   |
|   | <i>Al Mtro. Miguel González Ibarra, que me brindó el apoyo y consejo para la elaboración de esta tesis.</i> |
|   |   |
|   |   |
| <i>A la Lic. Elba Bañuelos, a la Mtra. Alejandra Patiño, al Lic. Felipe Becerra, y al Lic. Marco Hernández, por su tiempo y colaboración para la elaboración de esta tesis.</i> |   |
|   |   |
|   |   |

# ÍNDICE

|   | Páginas      |
|---|--------------|
| <b>Introducción</b>   | <b>I-III</b> |
| <b>Objetivos, Hipótesis y Justificación</b>   | <b>IV</b>    |
| <b>Marco Teórico</b>  | <b>V-VII</b> |
| <b>CAPÍTULO PRIMERO</b>   |              |
| <b>SISTEMA DE PENSIONES AMÉRICA LATINA</b>  |              |
| <b>1.1 Sistema de Pensiones en México</b>   |              |
| 1.1.1 Constitución del Sistema de Pensiones en México                                     | 1            |
| 1.1.2 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)   | 3            |
| 1.1.3 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) | 5            |
| 1.1.4 Petróleos Mexicanos (PEMEX)   | 6            |
| 1.1.5 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)           | 8            |
| 1.1.6 Luz y Fuerza del Centro (LyFC)  | 8            |
| <b>1.2 Sistema de Pensiones en Chile</b>  | 9            |
| 1.2.1 Constitución del Sistema de Pensiones en Chile                                      | 10           |
| 1.2.2 Tipos de Jubilaciones   | 11           |
| 1.2.3 Modalidades de Pensiones  | 12           |
| 1.2.4 Evolución del Nuevo Sistema de Pensiones en Chile                                   | 13           |
| <b>1.3 Sistema de Pensiones en Argentina</b>  | 14           |
| 1.3.1 Características del Sistema de Pensiones en Argentina                               | 16           |
| 1.3.2 Evolución del Sistema de Pensiones en Argentina                                     | 19           |
| <b>1.4 Sistemas de Pensiones en México, Argentina y Chile, Similitudes y Diferencias</b>  | 21           |
| <b>1.5 Reflexiones sobre los Sistemas de Pensiones en América Latina</b>                  | 25           |
| 1.5.1 Mercado Laboral en América Latina   | 26           |
| 1.5.2 Privatización de los Sistemas de Pensiones en América Latina                        | 28           |

**CAPITULO SEGUNDO  
SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO**

|  |    |
|--|----|
| <b>2.1 Desarrollo del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores (SAR)</b> | 31 |
| <b>2.2 Creación de las Administradoras de Fondos para el Retiro</b>                  | 34 |
| <b>2.3 Características de las Administradoras de Fondos para el Retiro</b>           | 35 |
| <b>2.4 Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR)</b>                       | 42 |
| <b>2.5 Ley Del Seguro Social</b>   | 46 |
| 2.5.1 Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanza y Vejez                              | 47 |
| 2.5.2 Riesgos de trabajo e invalidez y vida  | 47 |
| 2.5.3 Pensión mínima garantizada   | 49 |
| <b>2.6 Ley del ISSSTE</b>  | 49 |
| <b>2.7 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR)</b>                       | 51 |
| 2.7.1 Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro                  | 53 |
| <b>2.8 Base de Datos Nacional (BDNSAR)</b>   | 54 |
| <b>2.9 Desempeño Actual del Sistema</b>  | 55 |
| <b>2.10 Planes de Pensiones de Empresas Privadas</b>                                 | 58 |
| <b>2.11 Reflexiones Sobre el Sistema</b>   | 65 |

**CAPITULO TERCERO  
SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO, CASO PEMEX**

|  |    |
|--|----|
| <b>3.1 Evolución del Sistema Nacional de Pensiones</b>                           | 68 |
| <b>3.2 Antecedentes del Sistema de Pensiones en PEMEX</b>                        | 69 |
| <b>3.3 Situación Actual del Sistema de Pensiones en PEMEX</b>                    | 70 |
| <b>3.4 Análisis del Sistema de Pensiones en PEMEX</b>                            | 74 |
| <b>3.5. Régimen Fiscal de PEMEX</b>  | 76 |
| <b>3.6 Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)</b> | 79 |

|   |    |
|---|----|
| <b>3.7 Futuro del Sistema Nacional de Pensiones</b> | 81 |
| <b>Conclusiones</b>                                 | 85 |
| <b>Bibliografía</b>                                 | 87 |
| <b>Anexo Estadístico</b>                            |    |



## INTRODUCCIÓN

Para el siguiente trabajo se realizó una investigación de los sistemas de pensiones en América Latina, particularmente en México, el caso PEMEX. Existe una verdadera ola de reformas en América Latina, la de la jubilación es frágil y hay dudas en torno a su sustentabilidad en el largo plazo, sobre todo en términos políticos.

El cambio de régimen en materia de seguridad social se suscita a partir de la crítica al Estado benefactor que se comienza a realizar a partir de los años ochenta, en ésta, el acento se coloca en la serie de deficiencias que a nivel mundial supuestamente mostraban los diferentes sistemas.

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.

En México, el principal argumento para la reforma del sistema de pensiones fue la insuficiencia financiera por parte del Gobierno para seguir sosteniendo tanto la infraestructura como la prestación de servicios, esta situación fue explicada por varios factores:

- El cambio en las expectativas de vida, debido principalmente a los adelantos médicos.
- Derivado de lo anterior, la pirámide poblacional se decía que dentro de algunos años se revertiría, imposibilitando la cobertura para todos.
- La mala administración de los recursos que se realizó, aunado al descenso de la calidad de las cotizaciones en términos reales.

La inestabilidad de los nuevos sistemas es contundente, con algún escándalo financiero en que estén involucrados administradores de fondos de jubilación, o dos o tres años consecutivos de bajos rendimientos en inversión de esos fondos, podría revertir las reformas o entrañar medidas que amenazarán su viabilidad de largo plazo. En los casos de las reformas de jubilación en América Latina, la democracia se vincula con la factibilidad y profundización de las reformas, lo que plantea significativos retos estratégicos a los países y los organismos internacionales que los apoyarían.

El objetivo principal de los sistemas previsionales consiste en proteger a la población del riesgo de vejez. Además, los mismos cubren generalmente los riesgos de fallecimiento (para cónyuge y /o hijos menores) e invalidez. De esta manera, la cobertura es un concepto que se refiere al alcance de un programa o sistema respecto a cierta población objetivo. Así, cuando se cubre al 100 por ciento de dicha población se habla de cobertura universal, objetivo enunciado en la mayoría de las políticas previsionales y reformas de la seguridad social implementadas alrededor del mundo.

A partir de esta apreciación general, la definición más precisa de cobertura no está libre de complicaciones. La protección puede brindarse en el marco de un esquema contributivo (con financiación específica propia) o no contributivo (con financiación de rentas generales). Un esquema contributivo tiende a alejarse del principio de universalidad debido a que la cobertura se brinda sólo a los contribuyentes, es decir a los trabajadores que efectúan sus aportes por un determinado período. Esto además debe asociarse al hecho de que en general hay una importante correlación entre grado de formalidad de la fuerza laboral y extensión de la cobertura de los esquemas contributivos.

Consecuentemente surgen algunas interrogantes respecto a quienes (individuos o familias) están efectivamente protegidos, y de qué manera lo están. Medir y proyectar los niveles de cobertura del sistema de pensiones en México es una tarea de suma complejidad ya que se ven involucrados factores individuales (edad, sexo y situación laboral), familiares (situación del cónyuge), de momento e históricos.

El indicador de cobertura más utilizado es la proporción de quienes perciben algún beneficio previsional entre las personas mayores de cierta edad, ya sea pensión y/o jubilación.

Un enfoque alternativo consiste en considerar que las perspectivas de cobertura a más largo plazo dependen principalmente del grado de participación de la población en edades activas.

En el primer capítulo se desarrolla una descripción de los sistemas previsionales de México, Chile y Argentina.

Se desarrolla en primer término y con mayor profundidad las características del sistema de pensiones en México, abarcando los principales sistemas de pensiones en el país.

Cuando se pretende realizar un análisis de las estructuras que comprenden las pensiones y jubilaciones, es necesario aplicar una diferenciación entre los distintos sistemas, pues si bien todos parten de la misma base, la amplitud de los beneficios varía en algunos casos de manera notable. Por lo cual se habla de la constitución y desarrollo de cada uno de los sistemas, así como de sus principales características.

Se mencionan todos los sistemas para una mayor comprensión del tema, entre los que destacan, el sistema de pensiones de PEMEX, IMSS e ISSSTE.

Se analizan los tipos y modalidades de pensiones, realizando una evaluación objetiva y un pronóstico del sistema en Argentina ya que al igual que otros países latinoamericanos reformó su sistema provisional.

Esta evaluación y pronóstico se basa en las estadísticas presentadas, con respecto a las características de los aportantes (edad, sexo, aportaciones, relación aportantes/beneficiarios, cobertura, etc.), encontrando entre otras cosas, que el sistema de pensiones argentino, en las condiciones actuales, cuenta con más de la mitad de la fuerza de trabajo sin cobertura.

Las perspectivas en cuanto a los niveles de cobertura provisional en Argentina son negativas debido a que las tendencias en la cobertura de los trabajadores activos son también negativas. El nivel de aportantes al sistema provisional se ha visto reducido entre 1994 y 2003 en aproximadamente 12 por ciento.

Para finalizar el capítulo se realizan algunas reflexiones sobre los sistemas de pensiones en América Latina. Dentro de estas reflexiones, se encuentra el tema referente a las privatizaciones en los sistemas de pensiones.

Por otro lado se desarrollan algunas ideas acerca del mercado laboral en América Latina.

La salud, las pensiones y los demás componentes de la seguridad social requieren de mayor eficiencia y calidad, ello no dependerá de su funcionamiento dentro de los mecanismos estrictamente de mercado, principalmente cuando su desempeño tiene un impacto social, son parte del bienestar colectivo y de los derechos sociales adquiridos y deben entrar otras valoraciones de carácter social y político, orientadas a mantener el equilibrio social.

En el capítulo segundo se desarrolla a profundidad una descripción y análisis del sistema de pensiones en México. En mayo de 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que funcionaba con cuentas individuales cuyos fondos se entregaban al trabajador cuando se pensionaba por parte del IMSS, y funcionó hasta diciembre de 1995.

En 1995 se reformó el sistema y se aprobó la nueva Ley del Seguro Social (LSS), que norma el sistema de pensiones del IMSS y que entró en vigor en julio de 1997.

Uno de los principales beneficios del Nuevo Sistema de Pensiones, previsto en la nueva Ley del Seguro Social, es que cada trabajador tendrá plena propiedad sobre sus ahorros por medio de su cuenta individual de ahorro para el retiro, en donde conocerá y vigilará la evolución de sus recursos y los intereses que éstos vayan generando a lo largo de su vida laboral.

Se tomaron en cuenta tanto la reforma a la Ley del Seguro Social, como la del ISSSTE, para así llevar a cabo un mejor análisis del desempeño actual del sistema, a través de su transición del

sistema orientado hacia la decisión individual el cual fue un paso oportuno y necesario. Recordemos que el viejo esquema de reparto, creado en la década de los cuarenta, era ya insostenible ante el cambio de la pirámide poblacional en México. Ello resultaba en un alto riesgo de insolvencia en el mediano plazo.

Es preciso reconocer que debido a la movilidad laboral, las contribuciones al sistema por parte de aquellos trabajadores que participan durante amplios periodos de su vida laboral en el sector informal, serán insuficientes. Tomando en cuenta esto, las acciones deberán dirigirse a continuar estableciendo condiciones favorables para que el trabajador realice aportaciones voluntarias en su cuenta de ahorro sin importar su estado ocupacional, así como buscar los consensos para lograr aprobar las reformas estructurales para propiciar mayor crecimiento y generación de empleos formales.

Finalmente en el capítulo tercero se realiza un análisis del sistema nacional de pensiones, caso PEMEX, capítulo que nos lleva a la reflexión acerca de la estabilidad financiera de la paraestatal.

Uno de los principales indicadores de la estabilidad financiera de la paraestatal, es el nivel de endeudamiento; dentro de la composición de dicho endeudamiento, uno de los rubros que inciden en gran proporción, es el referente a las pensiones. Dentro del capítulo se realiza un profundo análisis acerca de las finanzas de la empresa, en los años recientes (2005,2006 y 2007). Para así comprender la complejidad del problema financiero de la empresa.

## **OBJETIVOS**

Describir el problema financiero de PEMEX, presentando la situación y las perspectivas del sistema de pensiones en PEMEX, así como las propuestas que den solución al problema del financiamiento de la paraestatal; también informar sobre las conclusiones de las investigaciones recientes en el tema de las pensiones.

Analizar el desempeño del sistema privado de pensiones en México, con mayor atención a los problemas de cobertura y costos.

## **HIPÓTESIS**

Uno de los pilares fundamentales del problema financiero de PEMEX, son los pasivos correspondientes a las pensiones y jubilaciones de la paraestatal.

## **JUSTIFICACIÓN**

El sistema de pensiones en México, caso particular PEMEX, es un tema fundamental para el futuro de la empresa paraestatal, ya que se presenta en corto plazo una problemática difícil, en cuanto a la inviabilidad para hacer frente a los pasivos laborales contraídos por la paraestatal.

El sistema de pensiones de PEMEX se basa en un sistema conocido como de reparto, donde las cuotas de los trabajadores actuales son utilizadas para pagar las pensiones de los jubilados. Cuando se generan reservas para pagar las pensiones futuras, en realidad no debería haber ningún problema y este sistema podría funcionar sin contratiempos.

El gran problema de PEMEX, es que no se han creado reservas, o bien que éstas han sido utilizadas en fines distintos a los presupuestados. Ante esta situación, PEMEX enfrenta un serio problema de pasivos laborales.

Una vez que los fondos de pensiones se utilizan para fines distintos a los originales, por ejemplo tomar dinero de los fondos de pensiones de PEMEX, para cubrir la nómina corriente o para cualquier otro gasto, provoca que la paraestatal tenga que generar un pasivo laboral que tarde o temprano tendrá que pagar.

Analizar a fondo el problema de los pasivos de las pensiones contraídos por PEMEX se vuelve fundamental, para llegar a comprender profundamente el problema financiero de la paraestatal.

## MARCO TEÓRICO

La población es uno de los componentes del Estado, y al igual que los dos restantes, territorio y gobierno, es cambiante en el espacio y el tiempo.

El tema demográfico tiene que ver con el crecimiento natural de la población, que a su vez depende de la natalidad y la mortalidad, y con el crecimiento social que se deriva de los movimientos migratorios, tanto internos como externos.

Los cambios en materia de población impactan fuertemente en la economía de los países, y en la parte de seguridad social tienen una fuerte incidencia en el renglón de pensiones.

El modelo del ciclo vital incluye variables mencionadas en los párrafos anteriores, que inciden directamente en la problemática de los sistemas de pensiones por lo que a continuación se describen los principales exponentes y las premisas de dicho modelo.

### Hipótesis de la tasa de dependencia y el ciclo vital.

“Coale y Hoover (1958)”<sup>1</sup>

Pioneros en incorporar efectos de tipo demográfico en el comportamiento de ciertos agregados económicos.

Premisa Básica: el rápido crecimiento de la población, ocasionado por la reducción de la mortalidad infantil y fecundidad elevada, incrementa el rango de la tasa de dependencia juvenil y, por ese evento demográfico, se incrementan las necesidades de consumo a expensas del ahorro.

Una población con descenso en su fecundidad, considerando constante el ingreso total, reduciría los niveles de dependencia económica y podría ahorrar e invertir más, y mediante esta mayor inversión, incrementar su ingreso en períodos subsiguientes.

“Modelo del Ciclo Vital. Ando y Modigliani (1963)”<sup>2</sup>

La hipótesis del ciclo vital de Modigliani, supone que las personas administran su ingreso de modo tal de mantener un flujo estable de consumo en el tiempo, en especial durante la vejez. Para ello se requiere acumular ahorros durante la vida activa. Los individuos ahorran cuando su renta es alta, y desahorran cuando dejan de trabajar.

El resultado de la tasa de ahorro de toda la vida laboral es igual al requerimiento financiero de la proporción de la parte de la vida en que el individuo permanece inactivo o retirado, lo que además supone un consumo constante y uniforme.

Esta teoría, que se presenta de manera muy simplificada y que el propio Modigliani se encargó de señalar que es válida solamente para sociedades con un alto grado de desarrollo de los mercados de capitales, tiene implicaciones sobre la tasa de ahorro de una economía. Si las personas gastan durante su periodo de retiro los ahorros de toda su vida (el modelo en su versión simplificada supone que estas personas no dejan herencias, por lo que al momento del nacimiento la riqueza de todos los individuos es nula), en una sociedad donde la población y la renta per cápita permanecen constantes, el ahorro de las familias es igual a cero.

También aquí deberán ajustarse los planes en función de la esperanza de vida. Puede aseverarse, en el marco de esta teoría, que en una economía en crecimiento la tasa neta de ahorro tenderá a ser positiva, mientras que se produce desahorro cuando la economía retrocede.

---

<sup>1</sup> Coale y Hoover, *Hipótesis de la tasa de dependencia y ciclo vital*, en [www.encarta07.com](http://www.encarta07.com)

<sup>2</sup> Ando y Modigliani, *Modelo del ciclo vital*, en [www.encarta07.com](http://www.encarta07.com).

El modelo relaciona el comportamiento del consumo y el ahorro en función de la estructura por edad de la población.

Considera una función de utilidad de los individuos que depende del consumo agregado en el presente y el futuro.

Dentro del modelo los individuos maximizan su función de utilidad restringida a su restricción presupuestaria. Esta restricción está determinada por los recursos que poseen los individuos, constituidos por la suma de sus ingresos en el presente y el valor presente de sus ingresos futuros descontados a una tasa de interés determinada, más su riqueza presente. Por lo tanto, el consumo presente se expresa en función de los recursos y la tasa de descuento del capital, donde los parámetros dependen de la edad de los individuos.

En el modelo se supone que los individuos no esperan recibir, pero tampoco dejar ningún tipo de herencia.

“C. Fry y Mason (1982) y Mason (1988)”<sup>3</sup>

Después de las duras críticas que recibieron los trabajos de Coale y Hoover y otros que les siguieron, por su carácter estático y del efecto directo sobre la tasa de ahorro, surgen estos trabajos, basados en la teoría del ciclo vital.

Incorporan la variable tasa-de-crecimiento, argumentando que la única forma de obtener ahorro agregado es que la tasa de crecimiento del producto sea positiva.

El supuesto anterior dependen de dos características del modelo del ciclo vital:

La incertidumbre de las pensiones domina los ahorros de los individuos: el individuo típico ahorra durante su juventud y desahorra durante la edad de retiro.

La tasa real de crecimiento del PIB determina el peso relativo de las personas jóvenes.

“D. Higgins (1998) y Higgins y Williamson (1996 y 1997)”<sup>4</sup>

Estos autores siguen afirmando que los modelos presentados anteriormente siguen sin capturar la dinámica demográfica determinada por cambios en la estructura por edad de la población.

Introducen en su modelo dinámico diversos grupos de edad o generaciones, en lugar de los modelos anteriores de estado estacionario.

Se incluyen como variables dependientes la inversión, el saldo en cuenta corriente y el ahorro como la diferencia de las anteriores.

Los resultados más importantes son:

Ahorro: Las tasas de dependencia deprimen el ahorro para los primeros grupos de edad; se incrementan para grupos de edad productiva y se vuelven a deprimir para grupos de edad avanzada.

Inversión: Para los primeros grupos de edad la inversión es mayor que la oferta de ahorro, disminuyendo para grupos de edad productiva y avanzada.

Balance en Cuenta Corriente: Es deficitario para los primeros grupos de edad y superavitario para los grupos de edad más avanzada. Esto significa que los países pueden pasar de un estado de dependencia de los capitales extranjeros durante su etapa de inicio de transición demográfica, a un estado de exportadores de capital cuando se hacen más maduros o están en transición avanzada.

---

<sup>3</sup> Fry y Mason, *Ciclo Vital*, en [www.encarta07.com](http://www.encarta07.com).

<sup>4</sup> Higgins y Williamson, *Ciclo Vital*, en [www.encarta07.com](http://www.encarta07.com)

Los resultados de estos modelos se obtuvieron de la región del este asiático, donde se atribuyen los buenos resultados no sólo al efecto demográfico, que demuestra ser de gran relevancia, sino a la combinación de muchos otros elementos como son:

- Inversión sustancial en infraestructura.
- Absorción adecuada de tecnología avanzada.
- Un ambiente político estable.
- Enorme preocupación mostrada en la formación de capital humano.

La tesis se sustenta fundamentalmente en el marco de las Finanzas Públicas.

La H. Cámara de Diputados de México, define a las finanzas públicas como la disciplina que estudia el conjunto de instrumentos relacionadas con:

Los ingresos públicos;  
El gasto público;  
El endeudamiento interno y externo del Estado y  
Los precios y tarifas de los bienes y servicios producidos por el sector paraestatal.

A través de las finanzas públicas, vía la política fiscal, se pueden afectar algunos indicadores macroeconómicos, tales como el ahorro, la inversión o el consumo público y privado. Así tenemos que:

Cuando los ingresos son mayores que los gastos existe un superávit público, es decir, el gobierno cuenta con un ahorro que se puede canalizar a incrementar la inversión y el consumo. En contraposición a esta situación favorable que predomina en el sector público, el sector privado se ve afectado en sus niveles de ahorro, inversión y consumo.

La situación contraria se da cuando los gastos del gobierno son mayores a sus ingresos provocando un déficit público. En este caso el ahorro, la inversión y el consumo del sector público se reducen y se incrementan los del sector privado.

Una situación de equilibrio fiscal se presenta cuando los ingresos públicos son iguales a sus gastos. En este caso, solo se da una reasignación de los recursos, puesto que, el gobierno los retira de una parte del sector privado vía impuestos, para asignarlos a otros grupos del mismo sector privado. De esta manera, bajo un equilibrio entre los ingresos y los gastos públicos, el ahorro, la inversión y el consumo, tanto público como privado, no se modifican.

Nótese que los ingresos son una variable que incide directamente en el ahorro, la inversión y el consumo público y privado, puesto que, a mayores ingresos públicos se puede llevar a cabo una política expansionista en el gasto, la inversión y el consumo, tanto público como privado y viceversa.

En México existen diversos sistemas de pensiones: públicos, privados y de tipo ocupacional o personal. Los sistemas públicos son ofrecidos por sistemas de seguridad social a nivel federal y estatal, dentro de estos sistemas de seguridad social encontramos los sistemas de pensiones, incidiendo directamente en las finanzas públicas del país en cuestión.

# CAPÍTULO PRIMERO

## SISTEMA DE PENSIONES AMÉRICA LATINA

### 1.1 Sistema de Pensiones en México

En nuestro país, los esfuerzos para conformar un cuerpo sólido de prestaciones, en respuesta a las necesidades de la clase trabajadora, han tenido en el Estado a un promotor consciente de rica tradición histórica.

La Constitución de 1917 otorgó a la seguridad social carácter ineludible al incorporar el artículo 123, con la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores, pensiones, habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y otros servicios. Resaltó además la obligatoriedad de la capacitación y la prerrogativa de los trabajadores a organizarse para garantizar estos derechos.

Cabe destacar que los empleados de las instituciones públicas fueron los que inicialmente promovieron la integración de agrupaciones con fines mutualistas o de protección social y laboral. La fortaleza que cada agrupación sindical, así como la conciencia que cada una de ellas tuvo en su momento con la obtención de mejoras laborales.

Esto a final de cuentas se tradujo a lo largo de la historia en que la legislación resultara más ventajosa para algunas agrupaciones en ciertos aspectos específicos, y, que al paso del tiempo, siendo el caso de las actuales reformas, paradójicamente causen problemas técnicos para la nueva legislación.

Por tal razón cuando se pretende realizar un análisis de las estructuras que comprenden las pensiones y jubilaciones, es necesario aplicar una diferenciación entre los distintos sistemas, pues si bien todos parten de la misma base, la amplitud de los beneficios varía en algunos casos de manera notable.

Cuestión que a la postre ha creado conflictos de intereses que no permiten una homogeneidad en cuanto a objetivos reales de mejora, y que permite dar una idea de la magnitud de las recientes reformas.

#### 1.1.1 Constitución del Sistema de Pensiones en México

Los principales planes de pensiones por su clasificación y estructura son los del IMSS e ISSSTE. Existen varios criterios para clasificar los planes de pensiones, los cuales estarán en función de sus características, como tipo de contribuciones o beneficios, esquema de financiamiento o tipo de administración.

A continuación se presenta una breve explicación de cada una de estas tipologías, así como de los principales elementos que conforman estos planes. Si la clasificación obedece al tipo de contribución o beneficio tendríamos los siguientes esquemas:

1. Beneficio definido: en estos planes se especifica por adelantado el monto del beneficio al cual será acreedor un afiliado al momento de su retiro. Este beneficio se determina a partir de una fórmula que depende el salario obtenido por el trabajador durante los últimos años de su vida laboral.
2. Contribución definida: en estos planes se especifica el monto de las contribuciones, pero no el de los beneficios. Estos dependerán de la acumulación de las contribuciones y de su capitalización. Sin embargo, en general estos sistemas incluyen alguna garantía de una pensión mínima conforme al principio de solidaridad social.



En cambio si el criterio de clasificación es el financiamiento del plan, tendríamos los siguientes:

1. Planes de reparto: en este tipo de esquema las contribuciones son canalizadas a un fondo común, el cual es utilizado para pagar los beneficios de los jubilados actuales del plan. Por ello, no existe un fondo de reserva que se invierta y capitalice.
2. Planes de capitalización: en este plan, las contribuciones pasan a formar parte de un fondo de reserva, el cual es invertido y cuyos rendimientos serán parte de los beneficios a pagar a los jubilados.

Dicho plan puede ser colectivo o individual por lo que la reserva de capital puede depositarse en un fondo mancomunado o en cuentas individuales. En el caso de un plan colectivo debe tener presente los cambios demográficos que puedan darse en el futuro y sus posibles efectos en sus obligaciones.

En este sentido dichos planes utilizan el régimen financiero de media escalonada, el cual prevé incrementos periódicos en las primas de financiamiento con el transcurso de los años, mismos que se determinan en función de los resultados obtenidos en las proyecciones financieras del monto de reserva actuarial constituida y de la tasa de interés real que afecta dicha reserva.

En el apartado de clasificación, otro tipo de organización depende a que sector institucional ofrezca y administre el programa, en cuyo caso tendríamos:

- Planes privados, dichos programas son voluntarios y están basados en el principio de "igualdad individual"<sup>5</sup>, por lo que deben de ser totalmente capitalizables.

Por ejemplo los contratos de las compañías de seguros tienen primas para los beneficios ofrecidos, las cuales son determinadas actuarialmente, de tal forma que los poseedores de un seguro que tienen la misma clase de riesgo pagan la misma prima para obtener el mismo beneficio.

- Planes públicos, estos planes son creados por el Estado, quien generalmente los administra, aunque esta última función puede ser delegada al sector privado. Por lo general son obligatorios y están basados en el principio de "adecuación social"<sup>6</sup>. Estos programas pueden ser de reparto o capitalizables (de manera total o parcialmente).

En relación con la estructura tenemos que los planes de pensiones puede variar dependiendo del tipo de plan y sus objetivos. Sin embargo la mayoría contiene una serie de previsiones mínimas que tienen el fin de evitar promesas no realizables, las cuales se mencionan a continuación.

1. Periodo mínimo de contribución (inversión): es fundamental que el plan establezca un periodo específico de servicio en un empleo antes de ser elegible para los beneficios otorgados por el plan.

Esta provisión aplica para los planes de beneficio definido, no así en los planes de contribución definida totalmente capitalizables.

2. Ingresos pensionables: deben definirse claramente el tipo de ingresos que clasifican como ingreso base para el cálculo de los beneficios.
3. Elegibilidad: estipular claramente las condiciones de selección que permite reducir las

---

<sup>5</sup> El concepto de igualdad individual se establece con el hecho que cada contribuyente recibe una protección directamente relacionada con la cantidad de sus contribuciones bajo el criterio de equivalencia actuarial.

<sup>6</sup> En este sentido la adecuación social significa que los beneficios que otorga el sistema proveerán de un cierto nivel de vida a todos los contribuyentes, por lo que existe un elemento redistributivo en el interior del sistema.

posibilidades de discriminación entre afiliados. Generalmente el criterio es la edad, tiempo de servicio o periodos mínimos de contribución o una mezcla de éstos.

4. Edad de Retiro: debe establecerse claramente la edad de retiro, así como la posibilidad y condiciones para un retiro prematuro.
5. Beneficios: el plan debe ser preciso en el tipo y cuantía de los beneficios que ofrece. Estos beneficios pueden incluir disposiciones en relación a invalidez, muerte antes del retiro y muerte durante el retiro.
6. "Portabilidad"<sup>7</sup>: debe establecerse que sucede con las aportaciones realizadas y los beneficios alcanzados con el plan en caso de que el trabajador pierda su empleo o se incorpore a otro plan, quizá como resultado de un cambio de trabajo. En el caso de los planes de beneficio definido el grado de pérdida de portabilidad es mayor en relación a los planes de contribución definida.
7. Disponibilidad de los recursos: la disposición se refiere al acceso del trabajador a estos recursos antes del retiro. En general el principio es evitar que se haga uso de ellos directamente, en congruencia con su objetivo de garantizar un nivel mínimo de ingreso para el retiro.
8. La administración: debe señalarse quién administrará los recursos y cuáles son sus funciones. Dependiendo del tipo de plan, este administrador puede ser el patrón, el Estado, los trabajadores o una comisión mixta que incluya la representación de todos o algunas de ellas. En otros casos, esta función puede delegarse a una entidad privada.
9. Financiamiento: la importancia de este aspecto varía dependiendo del tipo de plan. En el caso de los planes de beneficios definidos, el financiamiento debe considerar la tasa de contribución necesaria para hacer frente a los pasivos contraídos, estimación basada en criterios actuariales. En un esquema de contribución definida, el financiamiento se determina en función de una tasa de reemplazo objetivo.
10. Inversión: debe señalarse los criterios que regirán la inversión de los fondos y quien se encargará de dicha inversión. Este último puede ser el administrador o delegar dicha función a un intermediario privado.
11. La Regulación es un aspecto fundamental en el plan; dependiendo al que se haga referencia, deben quedar claras las funciones y los objetivos de los diversos participantes, así como los criterios generales que rigen el uso y el manejo de los recursos.

### **1.1.2 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

A partir del primero de enero de 1944, fue 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

---

<sup>7</sup> Un plan es portable en la medida de que un trabajador no pierda beneficios por cambiar de un plan de pensiones a otro. El objetivo de la portabilidad es el permitir que la pensión que reciba el trabajador refleje el conjunto de ingresos de su vida laboral.

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.

El programa conocido como Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM) era hasta 1997, el más importante de México, con base al número de afiliados. La creación de este programa fue en 1943 y permitió ampliar la cobertura contra estos riesgos a los trabajadores asalariados en el sector privado así como aquellos trabajadores independientes que se afiliaron al Instituto.

“Para 1960 su cobertura (afiliados directos) representó alrededor del 10 por ciento de la PEA, aumentando a 19 por ciento en 1976 y 27 por ciento en 1995, esto es aproximadamente 10.9 millones de afiliados”<sup>8</sup>.

Dicho programa era de beneficios definidos y aunque en un principio se planteó como un esquema de capitalización parcial, en la práctica funcionó como un esquema de reparto.

En este sentido este sistema presentaba los siguientes elementos: Contribuciones: el programa se financiaba con aportaciones del patrón, el trabajador y el gobierno de acuerdo a la siguiente distribución: 75-20-5 por ciento respectivamente.

La aportación total en 1996 fue de 8.5 por ciento del “Salario Base de Cotización (SBC)”<sup>9</sup> la cual se distribuía en los siguientes rubros: invalidez y vida 3 por ciento, vejez y cesantía en edad avanzada 3 por ciento, servicios médicos para jubilados 1.5 por ciento, gastos de administración 0.6 por ciento y asistencia social 0.4 por ciento. Para los trabajadores que obtenían un salario mínimo, la parte de su contribución la realizaba el patrón.

Elegibilidad: para la pensión de vejez, el asegurado requería de una contribución mínima de 500 semanas y tener 65 años de edad (60 años para la cesantía en edad avanzada).

Beneficios: las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada dependían del número de semanas de aportación que excedían el periodo de contribución mínima (500 semanas). Estos beneficios se basaban en el promedio del salario base de los últimos cinco años dividido entre el salario mínimo. El IMSS garantizaba que la pensión mínima no era inferior a un salario mínimo.

Para hacer más cercanos estos niveles de pensiones podríamos ejemplificar que un trabajador que ganaba 2.8 veces el salario mínimo y contribuía por 20 años, la tasa de reemplazo que se define como la relación de la pensión entre su salario mínimo era igual al 50 por ciento.

Este valor podía aumentar al 100 por ciento si el individuo cotizaba por 45 años. Sin embargo, debe señalarse que en los hechos para el año 2002 aproximadamente “el 89 por ciento de los pensionados por el IMSS con dicho sistema recibía una pensión mínima equivalente a un salario mínimo que se ajustaba a las variaciones del último”<sup>10</sup>.

En cuanto a las reservas e inversión dicho sistema establecía que las reservas debían ser invertidas en bonos del Gobierno Federal o en otros valores altamente clasificados y aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). De acuerdo a la legislación del Instituto, estos recursos debían ser utilizados para cubrir solamente los servicios correspondientes a cada rama.

De esta manera, el IMSS comenzó a crecer ofreciendo no sólo servicios médicos sino seguros, logrando acaparar a millones de trabajadores, lo que ponía de manifiesto su éxito, además servía como un claro ejemplo de cómo debían funcionar las empresas gubernamentales. Esta solidez que había presentado desde su creación se vio quebrantada en los primeros años de

---

<sup>8</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Diagnóstico*, Editado por el IMSS, México, D.F. 1995.

<sup>9</sup> El salario base corresponde al salario contractual del trabajador más otros pagos como los Bonos. El salario base al que se aplica la contribución tiene un límite de 10 veces el salario mínimo.

<sup>10</sup> Instituto Mexicano de Seguridad Social, op. cit. nota 4

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.

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 aumentó, por lo cual se necesitaron más fondos para solventar los gastos, esto indudablemente ponía en peligro la existencia del 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.

Cifras manifestadas por la institución al 2000, mostraban que la población de mayor edad crecía a un nivel anual del 5.7 por ciento, mientras que la población más joven en edad productiva sólo se incrementó en 2.6 por ciento, 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 destinó a adquirir inmuebles y a financiar los gastos médicos de los afiliados.

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.

Frente a estas circunstancias, el IMSS como institución social se ve en la necesidad de seguir creciendo 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.

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.
- 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 a la población más necesitada se les prestará mejores servicios y contará con una pensión digna.

Esta transformación da lugar a que se instaure 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).

### **1.1.3 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)**

Este Instituto fue creado en 1959, con la finalidad de ofrecer servicios de seguridad social a los servidores públicos. Además de servicios médicos y asistenciales, se le fusionó el programa de pensiones que era ofrecido por la Dirección General de Pensiones y Retiro.

En 1967 la cobertura de afiliados directos representó el 2.9 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), aumentando al 5.5 por ciento en 1976 y 6.3 por ciento en 1990.

En la actualidad su cobertura incluye a 99 instituciones federales como los Poderes de la Unión, Secretarías de Estado, organismos desconcentrados, hospitales e instituciones de salud, 78 instituciones desconcentradas de Educación Pública, 34 Universidades e Instituciones de Educación Superior y 14 organismos clasificados como otros. En conjunto los afiliados directos en

1996 representaban el 6 por ciento de la Población Económicamente Activa.

**Contribuciones:** El pago de las cotizaciones se efectuaba sobre el sueldo base, hasta por una cantidad que no rebasara 10 veces el salario mínimo general. Cada trabajador cubría una cuota fija del 8 por ciento del Salario Base Contractual (SBC).

El 2.75 por ciento de dicha cuota se aplicaba para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental; 0.5 por ciento para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo; 0.5 por ciento para cubrir los servicios de atención al bienestar y desarrollo infantil, servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas, servicios turísticos, promociones culturales de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios; 3.5 por ciento para la prima que se establecía anualmente para el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales, así como para integrar las reservas actuariales.

El porcentaje restante se aplicaba para cubrir los gastos generales de administración del Instituto, exceptuando los correspondientes al Fondo de la Vivienda (FOVISSSTE).

Las dependencias y entidades públicas cubrían el 17.75 por ciento del Salario Base Contractual (SBC) de los trabajadores aplicando la siguiente forma: 6.75 por ciento para los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental; 0.5 por ciento para las prestaciones de préstamos a mediano y corto plazo. 0.5 por ciento para los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas, servicios turísticos, promociones culturales de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios; 0.25 por ciento para el seguro de riesgos del trabajo; 3.5 por ciento para el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales, así como para integrar reservas; 5 por ciento para construir el Fondo de la Vivienda (FOVISSSTE). El porcentaje restante se aplicaba para cubrir los gastos generales de administración del Instituto.

**Beneficios:** Para calcular el monto de las cantidades que correspondían por pensión se tomaba en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador o de su fallecimiento. El sistema de pensiones del ISSSTE, otorgaba los siguientes beneficios:

**Pensión por Jubilación:** Tenían derecho los trabajadores con 30 años o más de servicio y las trabajadoras con 28 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad.

La pensión corresponde a una cantidad equivalente al 10 por ciento del promedio del sueldo base disfrutado en el año anterior a la fecha de jubilación.

**Reserva e Inversión:** el régimen financiero que se sigue para las personas del seguro de riesgos del trabajo y el seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte e indemnización global y cesantía en edad avanzada, es el de primas escalonadas, la constitución de reservas actuariales fue prioritaria sobre las financieras, con el fin de garantizar el pago de los compromisos de pensiones, indemnizaciones globales, amortizaciones de créditos otorgados a los trabajadores y entrega de depósitos.

“De acuerdo a la ley, la inversión de reservas financieras del Instituto debería hacerse en las mejores condiciones posibles de seguridad, rendimiento y liquidez, prefiriéndose las que además garantizaran mayor utilidad social”<sup>11</sup>.

#### **1.1.4 Petróleos Mexicanos (PEMEX)**

---

<sup>11</sup> ISSSTE, *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, México, 1995.

Petróleos Mexicanos (PEMEX) es una paraestatal mexicana, creada en 1938, que cuenta con un monopolio constitucional para la explotación de los recursos energéticos.

Principalmente petróleo y gas natural, en territorio mexicano, aunque también cuenta con diversas operaciones en el extranjero. PEMEX es la única empresa que puede explotar el petróleo en México, además es la compañía estatal encargada de administrar la exploración, explotación y ventas del petróleo, es la compañía más grande (de cualquier tipo) de Latinoamérica. Alcanzando ventas superiores a los 86,000 millones de dólares al año, una cifra incluso superior al PIB de algunos de los países de la región.

Petróleos Mexicanos, creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal.

“Tiene por objeto, conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el ramo del petróleo”<sup>12</sup>.

El 16 de agosto de 1935 se constituyó el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y una de sus primeras acciones fue la redacción de un proyecto de contrato en el que se solicitaba una jornada de 40 horas y el pago del salario completo en caso de enfermedad y que pretendía sustituir los distintos contratos colectivos que regían las relaciones laborales en las compañías petroleras de entonces.

Los trabajadores petroleros lograron incluir provisiones para el retiro en su contrato colectivo durante el gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, periodo en el cual fue nacionalizada la industria petrolera en México. Este programa abarca a todos los trabajadores tanto de planta como a los transitorios.

“En 1976 la cobertura directa alcanzaba 88 mil trabajadores, incrementándose a 156 mil en 1986 y 135 mil en 1996”<sup>13</sup>.

Las contribuciones las realizan tanto los trabajadores como la empresa, las cuales pasan a formar parte de un fondo común, mientras que los beneficios son calculados considerando el promedio del salario ordinario en puestos permanentes en el último año de servicio y ajustado por el tiempo de servicio.

En julio de 1992, el Congreso de la Unión aprobó la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios, iniciativa que envió el Ejecutivo Federal, mediante la cual se emprendió una reestructuración administrativa y organizativa bajo el concepto de líneas integradas de negocios que incorpora criterios de productividad, responsabilidad, autonomía de gestión, definiendo bajo un mando único actividades operativas y de apoyo. Por tanto, PEMEX descentralizó y desconcentró funciones y recursos para cumplir todas las actividades implícitas de la industria petrolera y sus áreas estratégicas.

Esta ley establece la creación de los siguientes organismos descentralizados subsidiarios de carácter técnico, industrial y comercial, cada uno de ellos con personalidad jurídica y patrimonio propios: PEMEX Exploración y Producción, PEMEX Refinación, PEMEX Gas y Petroquímica Básica y PEMEX Petroquímica, bajo la conducción central del Corporativo PEMEX.

El Fondo Laboral de Petróleos Mexicanos (Folape), fue constituido en noviembre de 1997 por la Secretaría de Hacienda, a cargo de Guillermo Ortiz, y el Consejo de Administración de Pemex, en una negociación con el STPRM, el Folape fue diseñado como un plan de contribución de la paraestatal con partidas asignadas por el gobierno federal con el propósito de salvaguardar el pago de las pensiones.

---

<sup>12</sup> DOF, *Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos*, Artículo 2º, México, 1992.

<sup>13</sup> PEMEX, *Contrato Colectivo de Trabajo*, Editado por la Institución. México, 1997.

“El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo. Los tipos de jubilaciones son:

1. Jubilaciones por vejez.
2. Jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo.
3. Jubilaciones por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional”<sup>14</sup>.

Para evitar la descapitalización del Folape, fideicomiso creado hace 10 años, para garantizar el pago de pensiones y jubilaciones, la paraestatal ha destinado subejercicios de sus presupuestos anuales así como el resultado de la venta de plantas, para contener el crecimiento del pasivo laboral y financiar el pago en curso de las retribuciones para su personal retirado.

Sin embargo, este fondo sólo opera como un instrumento revolvente ante la falta de recursos para financiar las pensiones a largo plazo.

Sin embargo, en el primer año de operación del Folape, PEMEX registró un presupuesto para sus pensiones y jubilaciones de \$1,737.00 mdp mientras los pagos a los trabajadores petroleros en retiro se elevaron a \$2,302.00 mdp, gasto superior en \$564.00 mdp, un 32.5 por ciento superior a lo aprobado.

De acuerdo con la Cuenta Pública de 2003, los jubilados y pensionados de PEMEX suman 70,000 mientras que el personal en activo se ubica en 138,215, un incremento de 4.3 por ciento respecto a los 132,496 trabajadores registrados en 1999. Sin embargo, al cierre de diciembre de 2004, la plantilla laboral de PEMEX regresó a 139,502 plazas ocupadas.

### **1.1.5 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)<sup>15</sup>**

Los planes de pensiones para los militares se remontan a la década de los años veinte con la publicación de la Ley de Retiro y Pensiones del Ejército y Armada en 1926, misma que sufrió diversas modificaciones posteriores hasta que en 1961 se promulga la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

La Ley entró en vigor en 1976 y considera las siguientes pensiones: por retiro, por quedar inutilizado en acción de armas, en otros actos de servicio, o fuera de servicio o por solicitarse después de 20 años o más de servicio. “Se calcula que su cobertura en 1996 incluía 229,152 miembros en activo”<sup>16</sup>.

Las cuotas para el seguro de vida obligatorio las establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) mientras que las contribuciones son realizadas por el gobierno y el asegurado. La Ley establece que adicionalmente a estas prestaciones, se ofrecen servicios de atención médica a los retirados así como a sus familiares.

### **1.1.6 Luz y Fuerza del Centro (LyFC)**

Durante el gobierno de Ávila Camacho se incluyeron provisiones respecto al retiro en el contrato colectivo de los electricistas y en 1968 se da paso a un programa integral de Seguridad Social para los trabajadores de planta y transitorios de la Compañía de Luz y Fuerza (LyFC).

Para 1976 la cobertura directa se calculaba en 42 mil afiliados y para 1985 ésta se había incrementado a 73 mil trabajadores.

---

<sup>14</sup> PEMEX, STPRM, *Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007*, Capítulo XVI, Cláusula 134, México 2007, p 182.

<sup>15</sup> ISSFAM, *Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*, editada por el Instituto, México, 1995.

<sup>16</sup> Ídem.

Las modificaciones actuales en la estructura del sector eléctrico condujo a una reducción en el personal empleado por esta empresa y para 1996 la cobertura directa se redujo a 35 mil trabajadores.

Este programa es financiado por las contribuciones realizadas por los empleados y la empresa, mientras que los beneficios de jubilación se basan en el salario base y el tiempo de servicio.

## 1.2 Sistema de Pensiones en Chile

La transformación de los sistemas de pensiones en América Latina ha comenzado en Chile, país pionero en sustituir su sistema público de pensiones y reemplazarlo por uno nuevo, obligatorio, basado en el sistema de capitalización individual (SCI) y administrado por firmas privadas. Desde entonces, la gran mayoría de países latinoamericanos han privatizado, en mayor o menor medida, con sistemas substitutivos, mixtos o paralelos, en cuanto a los mecanismos de pago de las pensiones.

“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”<sup>17</sup>.

Este nuevo sistema surge por la necesidad de disipar todas las inequidades originadas por el aumento demográfico. Además de ser una forma más certera de incrementar el ahorro interno e impulsar la inversión racional, a través de instrumentos financieros emitidos por el gobierno.

Dicho sistema está basado en la capitalización individual, administrado por instituciones privadas, lucrativas y destinado a los trabajadores de la sociedad, este sistema trató de impulsar el ahorro interno, generando macro inversión, pero 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, pero estos han sido los primeros en obtener una pensión. Para ello el gobierno implantó 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, para que tengan la posibilidad de contratar una renta vitalicia equivalente al 80 por ciento de las remuneraciones imponibles antes de la reforma.

Habiéndose realizado el traslado masivo de afiliados se llevaron a cabo las fusiones de las instituciones provisionales 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 esta 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 llevara 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 comenzaron a acumularse en los fondos de pensiones, por lo cual, fue indispensable contar con un mercado de capitales altamente desarrollado. Para lo cual contaron con:

---

<sup>17</sup> Decreto de Ley (D.L.) N° 3.500, de 1980, *Reglamento del D.L. N° 3.500 y D.F.L. N° 101*. Chile, 1980



- 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 resguardara y regulara 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 clasificara 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 se 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.

Finalmente se implementó 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.

### **1.2.1 Constitución del Sistema de Pensiones en Chile**

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.

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.

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.

Como toda entidad financiera requiere de un capital mínimo para su funcionamiento y asegurar la rentabilidad mínima exigida, utilizado los recursos propios de cada administradora, las que deben de mantener un activo equivalente al 1 por ciento del fondo administrado, para ser invertido en cuotas del mismo fondo que es 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 los Fondos de Pensiones.
- Sólo pueden administrar un fondo.
- El capital mínimo para constituir las es de 5 mil "Unidades de Fomento"<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Unidades de Fomento: Determinadas por el IPC

- 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 sedes 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 (SAP): 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, 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, y 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.

### **1.2.2 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 por ciento del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años del trabajador.
- La pensión sea igual o superior al 110 por ciento 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 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 (legítimas, naturales y madres de hijos naturales o bien adoptados).

### **1.2.3 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 de Chile (INE) 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 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.

Renta vitalicia: El monto se calcula en forma actuarial derivado del capital individual, situación demográfica del grupo familiar y de las condiciones financieras relativas al pago de intereses que la compañía aseguradora estima obtener.

“Al 2004 cerca del 70 por ciento del total de pensionados, escogió esta modalidad de pensión de renta vitalicia”<sup>19</sup>, esta renta se expresa en UF, por lo cual, mantiene su valor real durante su tiempo de vigencia. El Estado establece como requisito, 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

---

<sup>19</sup> Mesa Arenas, Alberto, *Informe de Diagnóstico para el Consejo Asesor para la Reforma Previsional*, t.3: Competencia en la Industria de AFP, Chile, Ministerio de Hacienda, 2006, p 14.

pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

En este caso es la compañía de seguros quien asume el riesgo financiero y de sobrevivencia, tanto del pensionado como de sus beneficiarios. Es importante mencionar que la solicitud es irrevocable, y este tipo de renta se le denomina inmediata.

Renta temporal con renta vitalicia: 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 financiada 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 por ciento del primer pago de la renta temporal, tampoco puede ser superior al 100 por ciento de dicho pago.

Pensiones Anticipadas: Está destinada para aquellas personas, que deseen adelantar su retiro antes de la edad límite, por lo cual debe tomar en cuenta, que para ejercer su derecho, los fondos acumulados sean equivalentes a un 110 por ciento de una pensión mínima.

También se aplica en el caso de que sus fondos representen al menos el 50 por ciento de 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 desee.
- Cotizaciones voluntarias: Aportan el 10 por ciento 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 establecidos 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 determinado 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, y 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.

#### **1.2.4 Evolución del Nuevo Sistema de Pensiones en Chile**

El sistema de capitalización individual, lo inicia Chile en 1981 con doce administradoras, tres de las cuales representan el 74 por ciento del total de los activos de los fondos. 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.

En un balance para el año 2001, 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, en comparación a los beneficios que ha aportado este sistema a la economía chilena.

Más de la mitad de los afiliados al (2004):

- Son mayores de 37.2 años, y 36.9 por ciento corresponde a las mujeres.
- Cotizan menos de 4.2 meses por año, 3.6 meses en el caso de las mujeres.
- A ese ritmo, van a acumular menos de 184 cotizaciones al cumplir la edad de jubilar y 147 en el caso de las mujeres, por lo tanto no van a tener derecho a pensión mínima estatal, que exige 240 cotizaciones.
- A esa fecha tenían acumulado menos de \$1,362,673 en su cuenta de capitalización y cotizaban por sueldos inferiores a \$202,094 mensuales.
- Con esos datos, al jubilar van a acumular menos de \$8,317,482, lo que les arroja una pensión inferior a \$48,844.
- En el caso de las mujeres, más de la mitad de las afiliadas van a jubilar con pensiones inferiores a \$27,276.

Por tanto, en las condiciones al 2004, más de la mitad de la fuerza de trabajo, es decir más de tres millones y medio de chilenas y chilenos, no tienen cobertura de parte del sistema de AFP.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE), al 2005 en Chile hay 1.6 millones de adultos mayores, dos tercios de ellos mujeres. Crecen al 2.6 por ciento anual promedio, menos que el Producto Interno Bruto (PIB).

La tasa de dependencia, es decir la población pasiva (adultos mayores y menores de 15 años) divididos por la población activa, no está aumentando sino disminuyendo. Una amplia mayoría de los afiliados a las AFP no logrará ahorrar lo suficiente para financiar una pensión superior a la mínima. La mayoría de ellos no alcanzarán tampoco los 20 años de contribuciones exigidos para acceder a la Garantía Estatal de Pensión Mínima.

Ya en la actualidad, 50 mil personas cada año se encuentran en esa situación sin posibilidad de recurrir al sistema público. Las personas que pertenecían al sistema antiguo y se cambiaron al sistema de AFP y que tienen bono de reconocimiento emitido, (por lo tanto no pueden volver al sistema antiguo), son 1,471,952.

Aquellos que están alcanzando la edad de jubilar, en la mayoría de los casos, se encuentran con que sus pensiones AFP son menos de la mitad de las que obtienen sus colegas de similar edad y remuneración, que lograron permanecer en el sistema antiguo.

### **1.3 Sistema de Pensiones en Argentina**

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 quedó 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 realizó 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 la fuerza armada, de defensa y empleados previsionales y municipales, las cuales comenzaron a crear sus propios organismos previsionales.

En Argentina se dio peso al funcionamiento de los llamados regímenes diferenciales, que estipulaban menores límites de edad y aportes para tareas consideradas como causantes de envejecimiento a agotamiento prematuro. Se puso en marcha los regímenes especiales, pero en éste únicamente podían ser incluidos los funcionarios de los poderes públicos.

Este sistema de previsión social, 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 presentó un importante descontrol de gasto, que culminó en una hiperinflación y un déficit fiscal de alrededor del 15 por ciento del PIB.
- 1976-1983 se autorizó 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 incrementó rápidamente hasta que en 1980-1981 alcanzó sus niveles más altos.

En 1983, Raúl Alfonsini reimplantó la contribución patronal como un porcentaje menor a la que se estableció inicialmente, posteriormente en 1985, se transfirieron tres puntos porcentuales a la nómina salarial que apoya las asignaciones familiares. Sin embargo el sistema no logró recuperar los niveles de autofinanciamiento que presentó a finales de la década de los setenta.

En 1986 se declaró 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 por ciento de la PEA laboraba en actividades cubiertas por el Sistema Nacional de Previsión Social (SNPS);

Mientras que el 11.5 por ciento estaba cubierto por las Cajas Especiales del Sector Público y el 10.5 por ciento restante no aportaba al sistema.

“Las estadísticas revelaron que en 1990, el 9 por ciento de la PEA estaba subempleada en forma visible, mientras que el 26 por ciento estaba empleada en el comercio, servicios personales y construcción; además eran evasores con ingresos medios y años del trabajo autónomo. Al momento de analizar estos datos la evasión era de aproximadamente 80 por ciento de la recaudación real”<sup>20</sup>.

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 manera que, en 1990 el 52 por ciento de las familias se encontraron por debajo de la línea de pobreza, situación que orilló a la PEA a trasladarse al sector informal el cual encontró mayores beneficios monetarios.

Frente a esta situación, con distorsiones y limitaciones en el sistema, Argentina al igual que otros países latinoamericanos se vio obligado a reformar su sistema para hacerlo más justo y eficiente. Lo importante en este caso, fue concienciar al gobierno en tanto que, en términos previsionales el

---

<sup>20</sup> Ruezga, Antonio (comp.), *El nuevo derecho de las pensiones en América Latina*, t. I: Argentina, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p 20.

sistema era totalmente inadecuado.

En 1993, la “ley 24241”<sup>21</sup> reformó el sistema previsional argentino mediante la creación del “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)”<sup>22</sup>. Este sistema formaba parte de un esquema de seguridad social que había tenido un desarrollo muy temprano dentro de la región. Durante los años ochenta los diferentes componentes de ese esquema comenzaron a sentir los efectos de la profunda crisis económica, perdiendo su antiguo papel dominante en la política social.

En un primer momento la caída de salarios reales restó financiamiento al sector y, más tarde, hacia principios de los noventa, el largo proceso de crisis derivó en un dramático salto en la proporción de población desempleada. No obstante, con anterioridad a la aparición de los factores macroeconómicos de la crisis de la seguridad social, cada una de las prestaciones, en especial la previsional, presentaba serias fallas en su organización que obligaban a plantear alternativas de reforma.

El agotamiento del excedente previsional propio de las primeras etapas de su desarrollo; su utilización para el financiamiento de funciones estatales diferentes a la previsión social; la rápida y descontrolada extensión de la cobertura, además de los factores demográficos y macroeconómicos son elementos centrales.

### **1.3.1 Características del Sistema de Pensiones en Argentina**

El sistema previsional inaugurado en 1994 es obligatorio y mixto. Combina prestaciones de capitalización y de reparto que son brindadas por entes públicos y privados.

El componente común (Prestación Básica Universal, PBU) está a cargo del sector público, al igual que las compensaciones a que son acreedores quienes, sin estar retirados a la fecha de la reforma, hayan realizado aportes al sistema jubilatorio antiguo (Prestación Compensatoria, PC), con independencia de qué régimen elijan.

“Cada trabajador puede destinar sus aportes personales, (que se incrementaron del 10 al 11 por ciento del salario al ponerse en marcha el nuevo esquema) al régimen público de reparto (obteniendo derecho a una Prestación Adicional por Permanencia, PAP) o al régimen de capitalización individual (a cargo de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, AFJP)”<sup>23</sup>.

Las prestaciones provenientes de la invalidez o muerte, se rigen por idénticas normas para los dos regímenes, con la diferencia que para aquellos correspondientes a la capitalización individual su pago está a cargo de las AFJP o de compañías de seguro de retiro y durante la transición el Estado participa en su financiamiento.

El financiamiento del SIJP es similar al del antiguo sistema con aportes por parte del trabajador y contribuciones a cargo del empleador. Para quienes optaron por el régimen de capitalización individual, los aportes personales pasan íntegramente a las cuentas de capitalización individual, aplicándose a ese monto el descuento correspondiente a las comisiones que cobran las AFJP.

Dichas comisiones incluyen el costo de la prima del seguro colectivo de invalidez y fallecimiento y los gastos de operación de la Administradora. La recaudación total de aportes y

---

<sup>21</sup> Promulgada con veto parcial del PEN, el 13 de octubre de 1993, mediante el decreto 2091 de ese año, (Boletín Oficial 18-10-93).

<sup>22</sup> Este sistema es de jurisdicción nacional. Adicionalmente, existen otros esquemas en manos de gobiernos provinciales y unas pocas cajas profesionales y regímenes especiales. Las cajas provinciales abarcan a la mayor parte de los empleados de las provincias y municipios que no han adherido al régimen nacional (entre los que se encuentran los correspondientes a las provincias más grandes: Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, aunque estas últimas están en un proceso de armonización con el nacional).

<sup>23</sup> La legislación establece la posibilidad de adherirse a una administradora pública (Nación AFJP), a cargo del Banco de la Nación de Argentina.

contribuciones está a cargo del Estado, a través de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

La principal característica de este nuevo sistema es la existencia de instituciones de carácter público 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)”<sup>24</sup>.

Se integra por dos regímenes:

Régimen de Reparto o Público (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:

1. 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.
2. Prestación por permanencia.
3. Retiro por invalidez y pensión por fallecimiento se considera la suma de las pensiones anteriores.

Las prestaciones serán financiadas por los fondos previsionales provenientes de:

- Contribuciones realizadas por los patrones.
- Aportes de los trabajadores.
- Intereses, multas y recargos.

Régimen Mixto o de Capitalización: Es un régimen previsional basado en la capitalización individual, se constituirá con los aportes de su salario (11 por ciento), 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.

---

<sup>24</sup> Cetrngólo, Oscar y Grushka, Carlos, *Sistema provisional argentino: crisis, reforma y crisis de la reforma*, CEPAL, Serie Financiamiento del desarrollo, No. 151, Chile, 2004, p. 13.



Este último régimen está 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, y 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 por ciento del fondo de jubilaciones y pensiones.
- 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)”<sup>25</sup>. Su función es supervisar el estricto cumplimiento 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.
- Autoriza 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 será un esbozo global de la composición de las mismas, además contendrá la información en cuanto a rendimientos, saldos, aportaciones, retiro, depósitos de cada uno de los trabajadores, la cual será enviada a cada trabajador de forma cuatrimestral.

Cuando el trabajador ha quedado incorporado al régimen de capitalización podrá elegir alguna administradora, la cual llevará la 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, éstas 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, está 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.
- Poseer 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

---

<sup>25</sup> Cetrngólo, Oscar y Grushka, Carlos, *Sistema provisional argentino: crisis, reforma y crisis de la reforma*, CEPAL, Serie Financiamiento del desarrollo, No. 151, Chile, 2004, p. 20.

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 por ciento 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 por ciento 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 por ciento 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.

### **1.3.2 Evolución del Sistema de Pensiones en Argentina**

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.

Durante junio de 2003 hicieron efectivo su aporte sólo 3.7 millones de trabajadores: 0.6 millones en el régimen de reparto y 3.1 millones el de capitalización. Además 0.3 millones de afiliados cumplieron sus aportes al Régimen Simplificado de Pequeños contribuyentes (Monotributo), contribución que se destina al régimen público. En cambio la cantidad de afiliados aumentó de 6 millones en el inicio del sistema a 12 millones a junio de 2003.

A junio del mismo año el valor de los Fondos de Jubilaciones y Pensiones (FJP) alcanzó los \$42,918 millones. En los primeros tres años, los FJP crecieron a tasas del 100 por ciento como producto de los nuevos aportes, de la incorporación de nuevos afiliados y del rendimiento de las inversiones.

En los tres años siguientes, mantuvieron la tendencia creciente, aunque a tasas de crecimiento del 36 por ciento anual, debido al menor impacto que, con el transcurso del tiempo, adquieren las nuevas contribuciones.

Las comisiones pagadas a las AFJP representaron alrededor del 30 por ciento de la recaudación durante los primeros siete años, proporción que aumentó a cerca del 35 por ciento y 40 por ciento en los últimos dos años.

En términos nominales las comisiones anuales se redujeron de aproximadamente \$1,300 millones de pesos a \$900 millones de pesos.

Se resumen a continuación los rasgos sobresalientes de los aportantes al SIJP, a junio de 2003:

La edad media de los aportantes era de 40 años (en reparto 52 por ciento, en capitalización 38 por ciento). Además, los aportantes mayores de 45 años eran el 74 por ciento en reparto y sólo el 28 por ciento en capitalización.

El 67 por ciento eran varones; proporción inferior en reparto (62 por ciento), que en capitalización (68 por ciento).

El 94 por ciento trabajaba en relación de dependencia, como promedio del 84 por ciento en reparto y 96 por ciento en capitalización.

Tras la reforma de 1994, suele utilizarse la relación aportantes/afiliados (la proporción de quienes efectivamente ingresan aportes obligatorios durante el mes considerado entre todos los afiliados al SIJP), como indicador del nivel de cumplimiento.

La relación mencionada en primer lugar disminuyó entre octubre de 1994 y mayo de 2003 del 68 por ciento al 36 por ciento, dado que el número de afiliados pasó de 6.1 a 11.1 millones (equivalente a un crecimiento del 91 por ciento), mientras el número de aportantes osciló alrededor de los 4,5 millones (con un crecimiento de tan sólo el 1 por ciento).

La evolución de la proporción de aportantes autónomos estuvo influida por la introducción del régimen de Monotributo, especialmente desde 2000 cuando, tras un cambio normativo, se derivó los aportes de los monotributistas al régimen público.

Por ese motivo, la proporción de aportantes autónomos al SIJP varía según se incluya (o no) a los monotributistas como aportantes al sistema. La cantidad de aportantes autónomos exhibió un comportamiento marcadamente decreciente. En 1995, el SIJP contaba con 1 millón de aportantes; tres años después, oscilaba en torno a los 700 mil, nivel que mantuvo hasta al año 2000.

A partir de allí, debido a los cambios normativos, descendió a los 400 mil aportantes. La crisis económica del 2001 provocó otra abrupta caída, registrándose la menor cantidad, con poco más de 200 mil (350 mil con los monotributistas).

Se recuperó una tendencia creciente, llegando a 225 mil en el 2003, 25 por ciento inferior a los valores previos a la crisis.

En términos relativos, al inicio del sistema el 25 por ciento de los aportantes del SIJP eran autónomos, cifra que cae a 16 por ciento, tres años después, manteniéndose hasta el año 2000, cuando cae al 8 por ciento (sin cambios, si se incluye a los monotributistas). Desde la crisis del 2001, esta proporción se mantuvo alrededor del 6 por ciento (12 por ciento incluyendo a los monotributistas).

Desde 1994, el número de beneficiarios se ha reducido, en un contexto de envejecimiento poblacional. El efecto combinado produjo una reducción en la cobertura de ingresos previsionales para los mayores de 65 años de más de un punto porcentual por año pasando de 77 por ciento en 1994 a 66 por ciento en 2003. Esto es equivalente a excluir unos 40 mil adultos mayores ancianos cada año.

Según datos de un estudio realizado por CEPAL, en 2004, en su serie Financiamiento por el Desarrollo, hacia fines del año 2003 se mantuvo una cuota de aportes personales del 11 por ciento para los trabajadores que optaron por el régimen de reparto y 7 por ciento para los que eligieron capitalización.

Por su parte, las contribuciones patronales nominales vigentes para el sector privado de la economía son del 10.71 por ciento para los productores de bienes y las empresas Pymes de

servicios y del 12.71 por ciento para los productores de servicios que no son Pymes. A su vez, para el sector público nacional y el de las provincias que transfirieron sus cajas a la Nación continuó en vigencia la alícuota del 16 por ciento.

De continuarse esta tendencia, una proporción significativa de los ancianos se encontrarán descubiertos en las próximas décadas. Hay que agregar al panorama si se considera que el sistema previsional está basado principalmente en el empleo formal, y que los indicadores del mercado de trabajo se han visto notoriamente deteriorados.

Las perspectivas en cuanto a los niveles de cobertura previsional son sombrías debido a que las tendencias en la cobertura de los trabajadores activos son también negativas. El nivel de aportantes al sistema previsional se ha visto reducido entre 1994 y 2003 en aproximadamente 12 por ciento, ya sea si se considera la población económicamente activa o los ocupados totales.

#### **1.4 Sistemas de Pensiones en México, Argentina y Chile, Similitudes y Diferencias**

Los países pioneros en establecer las reformas a los sistemas de pensiones en América Latina fueron los que introdujeron primero sus sistemas de seguridad social (especialmente de pensiones) y éstos son los más desarrollados, o sea, tienen todos los seguros sociales (pensiones, enfermedad-maternidad, riesgos ocupacionales, desempleo), así como asignaciones familiares y asistencia social, cubren a casi todas sus poblaciones (o su inmensa mayoría), sus cotizaciones sobre el salario son las más altas, el grueso del gasto de las prestaciones se dedica a las pensiones (porque estos programas son los más antiguos y la esperanza de vida es la más elevada).

Aunado a esto la razón de asegurados activos por un pasivo (pensionado) es la más baja (debido a la madurez del programa y el envejecimiento de la población), los costos administrativos son los más bajos por su universalidad, el gasto de la seguridad social como porcentaje del PIB es el mayor, y ocurren déficit financieros considerables en el balance de los sistemas.

Argentina y Chile tienen todas las características del grupo pionero, mientras que a México se le coloca en el grupo intermedio, es decir que reúnen casi todas las características de este grupo pionero, con alguna excepción.

Las reformas del seguro social de vejez, invalidez y sobrevivientes son de dos tipos:

1. No estructurales
2. Estructurales.

Las primeras mantienen el sistema público, pero lo transforman con diversos objetivos (no siempre se persiguen todos):

- Extender la cobertura poblacional.
- Normalizar las condiciones de adquisición de derechos entre diversos grupos cubiertos (usualmente haciendo más estrictas dichas condiciones).
- Eliminar/reducir el déficit y hacerlo más viable financieramente dentro de un período.
- Mejorar su deficiencia.
- Proveer pensiones más adecuadas.

Estas reformas, por tanto, intentan perfeccionar el sistema público único, en vez de eliminarlo, combinarlo o hacerlo competir con otro diferente.

Tipos de reformas estructurales:

1. Sustitutivo: que cierran el sistema público (impiden nuevas afiliaciones) y lo reemplazan con un sistema nuevo de capitalización plena e individual (CPI). Dentro de este tipo de reforma encontramos a Chile (el pionero, que comenzó a operar en mayo de 1981) y a México (septiembre 1997).

2. Mixto: que no cierra sino reforma el programa público y lo integra como componente básico solidario con un nuevo componente de CPI (al tiempo del retiro los asegurados reciben dos pensiones: una básica y otra complementaria). Este tipo de reforma se llevó a cabo en Argentina (julio 1994).
3. Paralelo: que tampoco cierra pero reforma parcial o totalmente el sistema público y termina su monopolio creando un nuevo sistema de CPI que compite con el público.

Uno de los principios del nuevo paradigma social es la libertad de elección, tanto para escoger entre el sistema antiguo y el nuevo, como para cambiarse entre las administradoras de CPI, pero dicha libertad varía considerablemente.

Con respecto los grados de libertad tenemos:

1. Hay máxima libertad en Argentina, porque tanto los asegurados al tiempo de la reforma como los que entran nuevos al mercado laboral pueden seleccionar uno de los dos sistemas y cambiarse entre ellos.
2. Libertad intermedia en Chile, los nuevos entrantes en el mercado laboral deben afiliarse al sistema nuevo, pero a los asegurados al tiempo de la reforma se les dio un plazo para quedarse en el sistema viejo o pasarse al nuevo.
3. Ninguna libertad en México, donde todos los asegurados al tiempo de la reforma, más los que entren al mercado laboral, deben incorporarse al sistema nuevo.

En cuanto a la libertad de escoger el tipo de administradora de los de CPI, En Chile, sólo se permiten sociedades anónimas privadas de giro exclusivo, pero en México y Argentina hay administradoras múltiples (pueden ser públicas, privadas, cooperativas, etc.)

No existen restricciones para cambiar de administradoras en Chile pero se requiere un año que es lo que el trámite toma en la práctica), mientras que en Argentina, se permiten dos cambios anuales, en y México un cambio anual.

En Chile se eliminó la cotización del empleador, pero en Argentina, y México continúa sin cambio.

La cotización del asegurado se redujo en Chile (en el sistema nuevo aunque no en el antiguo), pero no cambió en Argentina y México.

La eliminación de la cotización del empleador ha resultado en un incremento de la cotización del asegurado, salvo en Chile donde ha incrementado el subsidio fiscal. En México, el mantenimiento sin cambio de las cotizaciones obligó a incrementar el aporte del Estado al sistema.

El Estado cumple otras funciones, por ejemplo: conceder una pensión de asistencia social a los trabajadores pobres que no están cubiertos por el sistema de previsión social; ajustar las pensiones a la inflación (incluyendo a la mínima en el CPI); dar ciertas garantías a los asegurados en el nuevo programa; y cubrir otros costos fiscales

En el modelo sustitutivo, hay dos variantes:

1. Cierre inmediato y total del programa público
2. Cierre para los asegurados futuros y extinción gradual de los asegurados existentes que se quedan en dicho programa.

En la primera variante, en México se obliga a todos los asegurados a trasladarse al CPI y surge inmediatamente un déficit en el programa público pues se quedará sin cotizantes pero con todas las pensiones.

En la segunda variante, en Chile se cierra el programa público para los asegurados futuros y se pasa la mayoría de los asegurados existentes al programa de CPI. El programa público se queda con

una minoría de asegurados, los cuales son generalmente los más viejos y se van retirando paulatinamente hasta desaparecer pero, por otra parte, carga con todas las pensiones en curso de pago y las que se generen en el futuro en dicho programa.

En el programa mixto hay un componente público de manera que los asegurados no se mudan por completo a un programa CPI como en el modelo paralelo.

En Argentina la mayoría de los asegurados está en el componente público del programa mixto pero sólo sus empleadores cotizan al mismo, mientras que los asegurados cotizan al componente de CPI. Además hay nuevos asegurados en el programa público reformado, se permite afiliarse al mismo a los nuevos entrantes a la fuerza laboral, y tanto las cotizaciones de los empleadores como las de los asegurados van a este programa.

Todos los asegurados en Argentina pertenecen ya sea al programa público o al componente público del mixto, y todas las cotizaciones o sólo la de los empleadores van a dicho programa/componente, lo cual debería de reducir el déficit a corto y mediano plazo.

El valor de las cotizaciones aportadas por los asegurados al programa antiguo que se mudan al nuevo debería ser transferido a éste y el Estado generalmente se hace responsable de dicho costo mediante el bono de reconocimiento (prestación compensatoria en Argentina).

Usualmente se paga en una suma alzada, pero puede ser también en mensualidades de la pensión (Argentina con 5 años de cotizaciones), de manera que su costo es diferido, es decir comienza a aumentar cuando ya está disminuyendo el costo fiscal del déficit, pero a largo plazo también se reducirá y desaparecerá (cuando hayan muerto todos los asegurados y sus dependientes con derecho a pensión).

Chile ofrece las condiciones más generosas: lo ajusta a la inflación, no le pone un tope a su valor, le añade un interés real anual y sólo requiere 3 años de cotizaciones para concederlo. Con el fin de eliminar dicho costo, México no concede el bono.

México no otorga el bono pero el número de años de cotización al programa público es añadido al número de años aportados al CPI, a fin de cumplir con el número de años requerido para el retiro; al tiempo del retiro, todos los asegurados que estaban en el programa público podrán escoger la pensión mayor entre la calculada con base a las normas de dicho programa o la suma acumulada en su cuenta individual (si optan por la primera deberán entregar al fisco el saldo de su cuenta individual).

En un modelo mixto, no debería haber razón de otorgar un bono de reconocimiento, puesto que los asegurados que se quedan en el componente público se les pagará una prestación básica, en Argentina se otorga (aunque exige 35 años de cotizaciones) y, para no discriminar, también Argentina concedió una prestación adicional permanente a los que se quedan en el programa público

El Estado garantiza una pensión mínima a los asegurados que no han logrado acumular un monto suficiente en su cuenta individual para financiar dicha pensión, por lo que sufraga la diferencia resultante.

En Chile dicha garantía parece ser un incentivo a los asegurados de bajo ingreso para disminuir sus cotizaciones al mínimo necesario a fin de ganar el derecho y así maximizar el subsidio fiscal.

Argentina la concede, y exige un alto número de años de cotizaciones, de 30 a 35. México también requiere 25 años de cotizaciones.

Como parte de la reforma previsional, el Estado se compromete a financiar pensiones de asistencia social (no contributivas) al sector de la población no cubierto por el sistema y que es pobre.

Solo Argentina, pionero de la seguridad social en la región, otorga dichas pensiones, las pensiones asistenciales se otorgan por vejez e invalidez pero no a los sobrevivientes y están sometidas a una comprobación de ingresos.

En México y Chile no hay costo fiscal por este concepto, pero tampoco existe dicho mecanismo para aliviar la pobreza, cuya incidencia es mucho mayor.

El ajuste de las pensiones al costo de la vida es diverso en Latinoamérica, por lo que hay también diferencias en cuanto al costo fiscal. En Chile se hace mediante una unidad monetaria constantemente ajusta a la inflación (U.F.) y el gobierno (desde 1990) le hace ajustes periódicos teniendo en cuenta la inflación pasada; y no se ajusta a la inflación,

En México el gobierno lo fija anualmente de acuerdo con el IPC y la pensión mínima se liga al salario mínimo de 1997 ajustado al IPC.

En Argentina antes se hacía trimestralmente en base al salario imponible, el número de asegurados y sus cotizaciones (AMPO), pero desde 1997 es discrecional y se determina en el presupuesto anual (un mecanismo para reducir el costo fiscal).

En Chile y Argentina el Estado asume otras dos responsabilidades:

1. Garantiza un rendimiento mínimo de la inversión de los fondos de pensiones (cuando una administradora tiene un rendimiento anual por debajo del rendimiento promedio de todo el sistema y su reserva y encaje son insuficientes para suplir el costo de la diferencia)
2. Garantiza el pago de las pensiones en caso de quiebra de administradoras de fondos de pensiones y compañías de seguros (cuando no es posible conseguir que otra administradora o compañía se haga cargo de los pensionados).

México no tiene costo fiscal por dicho concepto pero no protege las pensiones en caso de una caída fuerte del rendimiento de sus administradoras y abandona a los pensionados a su suerte en caso de quiebra.

Puede incluirse entre las responsabilidades estatales o costos fiscales, el de las pensiones de las fuerzas armadas (usualmente incluyendo a la policía), cuyos programas están separados del sistema general de previsión social en México, Chile y Argentina.

Otros grupos de asegurados han quedado excluidos de la reforma en algunos países y sus programas usualmente reciben algún tipo de subsidio estatal: los funcionarios del gobierno federal y los trabajadores del petróleo en México; los empleados de las provincias y municipios en Argentina por ejemplo.

Dentro de las condiciones de adquisición de derechos en el programa público, la liberalidad de las condiciones de adquisición de derechos (especialmente para la pensión de vejez) antes de la reforma y si las mismas han sido mantenidas o tornado más estrictas por aquella, tienen un impacto en el costo fiscal.

A más duras dichas condiciones menor el déficit y viceversa. La mayoría de los países latinoamericanos ha introducido restricciones.

Antes de la reforma, en Argentina las edades de retiro eran de 55/60 (mujeres/hombres); las edades en Chile variables entre los múltiples fondos de pensiones públicos, y 65 para ambos sexos en México.

Argentina y Chile han aumentado dichas edades en el programa público, México las mantuvo sin cambio.

México tenía, antes de la reforma, una de las edades de retiro más altas en Latinoamérica (65 para ambos sexos), las cuales resultaban en bajísima expectativa de vida de los jubilados; la reforma mantuvo dicha edad en el CPI.

En Chile, las edades de retiro fueron todas unificadas en 60/65 (mujeres/hombres) en el público, y las mismas edades se fijaron para la edad normal de jubilación en el CPI.

En México, todos los asegurados al tiempo de la reforma tienen el derecho de escoger la mejor pensión entre la calculada de acuerdo con las normas del programa público y la que resulte del fondo acumulado en la cuenta individual en CPI.

Antes de la reforma en Argentina, las edades de retiro estaban unificadas en 55/60 en el programa público, las edades están siendo aumentadas gradualmente a 60/65 (en ambos programas), lo cual ha reducido la esperanza de vida de los jubilados especialmente la de los hombres; además, se requieren 30 años de cotización en el programa público.

En el modelo sustitutivo de Chile se eliminó la cotización del empleador en los programas públicos y de CPI, argumentando que la misma provocaba una distorsión en el mercado laboral (un incentivo para sustituir mano de obra por capital).

En el modelo sustitutivo de México se cerraron los programas públicos y se obligó a todos los asegurados a trasladarse al CPI, por lo cual las cotizaciones que iban a dichos programas desaparecieron

## **1.5 Reflexiones sobre los Sistemas de Pensiones en América Latina**

De manera regional el sistema de seguridad social, creado en América Latina a finales de la posguerra careció de la flexibilidad suficiente para adaptarse a las nuevas realidades sociales y económicas. Como resultado, se iniciaron las fricciones entre el Estado y la sociedad.

Las sociedades de la región no fueron capaces de aprender de su experiencia para efectuar una modernización permanente de la seguridad social. El reclamo cotidiano se tradujo en inconformidad que lamentablemente se tornó en una buena oportunidad para la reforma política y social.

Este proceso se dio en el entorno de la crisis fiscal del Estado Latinoamericano, por lo que la reforma se realizó a partir de un modelo conservador, el cual sustenta ideas ajenas al pensamiento formulando a lo largo del siglo XX, el cual postula la necesidad de asegurar niveles mínimos de vida para la población.

Si la organización de la producción y la sociedad están determinadas principalmente por las relaciones del mercado sin que medien otras instancias, las deficiencias y problemas de financiamiento de los sistemas de seguridad social deben ser resueltos mediante la institucionalización de los sistemas mixtos.

Esto da como resultado una competencia de eficiencia y calidad entre el sector público y el privado en el ofrecimiento de seguridad social y de los seguros sociales.

La salud, las pensiones y los demás componentes de la seguridad social requieren de mayor eficiencia y calidad, ello no dependerá de su funcionamiento dentro de los mecanismos estrictamente de mercado, principalmente cuando su desempeño tiene un impacto social, son parte del bienestar colectivo y de los derechos sociales adquiridos y deben entrar otras valoraciones de carácter social y político, orientados a mantener el equilibrio social. Resulta difícil evaluar la magnitud de los desequilibrios futuros del sistema previsional en América Latina.

Además de depender de la evolución de las variables macroeconómicas, la incertidumbre con relación a la trayectoria futura del mercado de trabajo (no sólo en términos de tasa de ocupación sino también del grado de formalidad del empleo), es un serio obstáculo para la realización de proyecciones.

Berenice Ramírez López acota: "Una de las características del capitalismo de finales del siglo XX y en particular en América Latina, es su imposibilidad para crear condiciones de trabajo asalariado más o menos permanentes, de ahí que lo que sobresale sea la precariedad laboral, un crecimiento del desempleo abierto y del subempleo y la informalidad"<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Ramírez López, Berenice, *La Seguridad Social en México*, México, p 76



Durante los años noventa, los mercados de trabajo de América Latina se caracterizaron, en general, por:

- La limitada capacidad de sus economías de generar puestos de trabajo productivo.
- Crecientes niveles de desempleo.
- Concentración de los nuevos puestos de trabajo en el sector informal.
- Creciente brecha de ingresos entre la mano de obra calificada y la no calificada.
- Elevada disparidad en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres.

En la mayoría de los países, el desempleo abierto continúa aumentando y un porcentaje cada vez mayor del empleo corresponde a puestos de trabajo de baja productividad y bajos ingresos. A la insuficiente generación de empleo productivo, contribuyó la creciente integración de las economías latinoamericanas a los mercados globales que las obliga a aumentos continuos de su competitividad.

Esta presión se mantendrá en el futuro, y una creciente productividad es imprescindible para mejorar los niveles de bienestar en la región. Sin embargo, a la vez es necesario que el crecimiento económico genere más puestos de trabajo que además sean de calidad adecuada. El reto, por lo tanto es una mayor generación de empleo en las actividades formales que no vaya en detrimento de la productividad y la competitividad.

### 1.5.1 Mercado Laboral en América Latina

Ante todo debemos definir que es el mercado de trabajo, considerando el espacio físico en donde tiene lugar el encuentro entre la oferta de trabajo que efectúa el empleador y la demanda de mano de obra por parte de los trabajadores. “Desde el punto de vista económico, el mercado laboral se ha presentado como una estructura compleja y ello tiene como punto de partida las transformaciones económicas a nivel mundial”<sup>27</sup>.

En la actualidad estamos siendo capaces de producir sin mano de obra, pero no somos capaces de consumir sin empleo. Una paradoja del Siglo XXI.

El desempleo y el subempleo no son fenómenos nuevos para los mercados laborales latinoamericanos. Sin embargo, lo dramático es que siguen aumentando, no obstante la recuperación de un crecimiento económico moderado, y van acompañados de una polarización social.

Las causas de la baja capacidad de absorción del mercado laboral formal son múltiples y presentan diferencias específicas de acuerdo a cada país. No obstante, se pueden identificar importantes tendencias y problemas comunes para la región.

Aparte de la reducción de puestos de trabajo en el sector público, un importante elemento a considerar es la rápida modernización de las empresas, mientras los nuevos puestos de trabajo se concentraron en el sector informal en el cual el nivel de ingreso es bajo y los puestos de trabajo son de menor calidad.

“Las empresas están siguiendo el siguiente camino:

- Un 50 por ciento de ellas está decidiendo tener la mitad de la gente con la que trabajan ahora y haciendo outsourcing de sus medios.
- Otra mayoría reduce los sueldos y aumenta las obligaciones a los que se quedan.
- Esperan que los sobrevivientes produzcan mucho más que todos los que operaban antes la empresa.

---

<sup>27</sup> Ichino, Pietro: *Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas*, Revista Internacional del Trabajo, España, Vol. 117, N° 3, 1998, pp. 319-332

- Cambian trabajo rutinario, que es la mayoría, por tecnologías computaciones, software de gestión, etc.”<sup>28</sup>.

Evidentemente, el cambio estructural general y los procesos de modernización internos de las empresas se entrelazan. Las empresas de los rubros que se vieron fuertemente presionadas por la competencia externa, la enfrentaron con reestructuraciones tecnológicas y organizacionales, que en su mayoría ahorran mano de obra, a fin de mantener su competitividad.

Los desequilibrios estructurales, las nuevas tecnologías, los efectos de la apertura y de la competencia, van imponiendo nuevas formas en la organización y en las relaciones laborales. Esa precariedad va limitando las posibilidades de financiamiento vía cotizaciones y en función del empleo formal.

Cabe constatar que a consecuencia de la modernización de la industria latinoamericana, iniciada con motivo de la apertura hacia los mercados internacionales, especialmente en las medianas y grandes empresas, se produjo una disminución del empleo.

Las empresas privadas formales aparentemente no están en condiciones de generar suficiente empleo para enfrentar el incremento de la población activa, ni menos de reducir el enorme contingente de trabajadores subcontratados y desempleados.

La inserción laboral es más difícil para las poblaciones pobres, que para aquellas que tienen ingresos superiores. En forma consistente, las poblaciones pobres tienen tasas de participación laboral inferiores a las que registran las poblaciones no pobres.

“La tasa de desempleo urbano de la población pobre en promedio fue alrededor de 2.9 veces más alta que la tasa de la población no pobre para doce países de la región en 2005”<sup>29</sup>.

Según datos del estudio Panorama Laboral 2006, realizado por la OIT, al tercer trimestre de 2006, el incremento de la actividad productiva en la región impulsó el crecimiento de la tasa de ocupación (demanda laboral) de tal forma que fue en promedio superior en 0.3 puntos porcentuales que la tasa de participación (oferta laboral), generando una reducción de 0.5 puntos porcentuales en la tasa de desempleo.

La tasa de desempleo urbano pasó desde 9.5 por ciento en enero-septiembre 2005 a 9.0 por ciento en el mismo período de 2006.

Esto representó una expansión aproximada de 590 mil personas, que se explica principalmente por el crecimiento de este indicador en seis países que concentran el 69 por ciento de la población económicamente activa (PEA) urbana de América Latina:

- Uruguay.
- México.
- Chile.
- Argentina.
- Ecuador.
- Brasil.

Según un estudio de la CEPAL al 2006 sobre el mercado de trabajo en América Latina, debido al buen desempeño económico, los principales indicadores del mercado de trabajo han evolucionado positivamente durante el año 2006.

“La tasa de desempleo urbano regional cayó desde 9.5 por ciento en los tres primeros trimestres de 2005 a 9.0 por ciento en similar período de 2006, en un contexto de 0.3 puntos

<sup>28</sup> Vigorena Pérez, Fernando, *Estudio del Mercado Laboral en América Latina*, Mercado Laboral, Chile, <http://www.sht.com.ar/archivo/mundo/estudio.htm>.

<sup>29</sup> Vigorena Pérez, Fernando, *Estudio del Mercado Laboral en América Latina*, Mercado Laboral, Chile, <http://www.sht.com.ar/archivo/mundo/estudio.htm>.

porcentuales de aumento de la oferta de la mano de obra y una expansión de 0.6 puntos porcentuales de la demanda laboral”<sup>30</sup>.

Siendo muy positiva esta nueva baja del desempleo, se requieren mayores avances y falta recorrer un trecho importante. Se estima que en 2006 alrededor de 17.5 millones de personas estaban desocupadas en el área urbana de la región.

El sostenimiento de largo plazo depende de la evolución de aportantes y beneficiarios, es decir del mantenimiento de un mercado laboral suficientemente formal y de la aplicación de las reformas adecuadas.

### **1.5.2 Privatización de los Sistemas de Pensiones en América Latina**

Varios autores han presentado diferentes definiciones de privatización, mientras unos la consideran como un medio y otros un fin en sí mismo, la privatización puede considerarse como un mecanismo mediante el cual el Estado cede el control de las empresas de bienes y servicios que están en su poder al sector privado.

Las políticas de privatización provocaron gran interés en la década de los 90's. La mayoría de los países desarrollados, en vías de desarrollo y recientemente los países del Este y de la Europa Central, han desarrollado programas de transferencia de la propiedad pública al sector privado.

“En los países en vías de desarrollo estos programas han sido ampliamente promovidos por Organizaciones Internacionales, como la Agencia Estadounidense para el Desarrollo Internacional (en sus siglas en inglés USAID), asimismo el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, entre otros”<sup>31</sup>.

En el caso de los países en vías de desarrollo como Latinoamérica, las políticas de privatización se fueron permeando a través de las élites políticas, en las que durante la década de los ochenta y parte de los noventa, no sólo se generó un debate en relación con las recomendaciones de las instituciones financieras internacionales, sino también mediante la persuasión de estas élites, se fue creando un ambiente propicio para la transformación de las economías nacionales.

“Uno de los países latinoamericanos de mayor referencia bibliográfica en cuanto a su proceso de privatización fue Chile. Asimismo este país ha sido de los primeros en aplicar éstas medidas al interior de su economía”<sup>32</sup>.

En el caso de la privatización de los sistemas de pensiones. Los fondos de pensiones se convirtieron en mercancía, ya que constituyen parte del llamado capital financiero y como tal, se someten a las leyes del capital de riesgo con el objeto de lograr las mejores y más rentables tasas de interés.

Las privatizaciones en el sistema de pensiones de los países de América Latina mejoraron su situación presupuestaria y fomentaron los ahorros y las inversiones. Esto quiere decir que una buena parte de los impuestos que se recaudaban y que se empleaban para el mantenimiento de los sistemas de seguridad social ahora pueden ser destinados para otros fines, que por lo regular son los de los grandes empresarios, como por ejemplo, los rescates bancarios o carreteros, que esconden el saqueo y la corrupción.

Lo que se sacaba a los trabajadores vía impuestos y aportaciones y que regresaba nuevamente a ellos mediante el sostenimiento de las instituciones de salud ahora se le transfiere

---

<sup>30</sup> Castillo Mónica (coord.), *Panorama Laboral 2006, América Latina y el Caribe, Prólogo*, OIT, Perú, 2006, p 6.

<sup>31</sup> Bouin, Oliver, *Privatization in developing Countries*, OECD, Policy Brief No.3, EE.UU, p. 5

<sup>32</sup> Glade, William, *Privatization of the Public Enterprises in Latin America*, International Center of Economic Growth, Chapter 1, EE.UU, 1990.

a los más ricos y acaudalados, incluidos los gobernantes. Eso es lo que significa la mejoría de su situación presupuestaria.

“Durante algunos procesos de privatización el Estado ha recurrido a la regulación para mantener los objetivos sociales de la empresa estatal que se trate, normalmente un monopolio y así no favorecer indiscriminadamente a los compradores”.<sup>33</sup>

La vida misma como trabajador pensionado se calcula como una mercancía, pues ahora es de primera importancia para la empresa financiera que maneja los fondos de pensiones, saber el tiempo promedio de vida para sacar la mejor de las proporciones entre el rendimiento esperado y el monto de la pensión.

Los miles de millones de dólares que manejaban las instituciones públicas de seguridad social como fondos de pensiones y aportaciones pasaron a ser ahorros de las instituciones financieras privadas que ahora los administran y promisorias inversiones en las bolsas de valores o en otro tipo de instrumentos financieros, tanto nacionales como en los mercados internacionales.

Estas enormes sumas de dinero destinadas para el beneficio de los grandes empresarios industriales y sobre todo financieros, destinadas al sostenimiento del aparato jurídico-político y militar y para el crecimiento de los sectores industriales contrastan con las proporciones destinadas a la seguridad social.

Otro punto de relevancia dentro del proceso privatizador, es la afirmación sobre los efectos a corto y a largo plazo en las finanzas del gobierno. Es evidente que si no existen verdaderas ganancias en la eficiencia de las empresas vendidas, cuyo efecto tenga un impacto en el presupuesto (a través de la recolección de impuestos principalmente) la privatización puede, de hecho, afectar negativamente el presupuesto en el mediano y largo plazo.

Esto se debe a que la venta de activos tiende a reducir el déficit en el año que se realiza la venta, mientras que el impacto en el ingreso permanente no es considerado completamente. Por ello, aún cuando la venta de activos libera restricciones de liquidez (al proveer dinero en activo) y ofrece la oportunidad de reducir los impuestos o aumentar el gasto, se puede estar incurriendo en el costo de tener que sujetar nuevamente estas variables en el futuro.

En el manual de Finanzas Públicas del FMI, se recomienda que los ingresos por la desincorporación de una empresa pública sean considerados como el pago de un préstamo. Si no existen otro tipo de variaciones en el presupuesto, la venta de un activo reducirá el déficit por un monto igual al precio de la empresa. De esta forma se envía el mensaje de que los gobiernos como el mexicano venda sus empresas paraestatales, como condición de nuevos préstamos del exterior.

De igual forma debemos considerar que la venta de activos tiene distintas aplicaciones sobre la situación financiera del sector público a largo plazo. Por ejemplo, se tiene un flujo menor de ingresos futuros o por pagar como resultado de la absorción de pasivos que implica algunas veces la transacción de activos.

Debido a los cambios en el déficit, son usualmente tomados como una fuente confiable de la situación financiera del sector público.

Al enfocarnos únicamente en flujos de capital, las cuentas públicas no reflejan completamente lo que sucede con los flujos futuros del gobierno federal. Si la hoja de balance del gobierno federal fuese considerada, es evidente que una venta de empresas reflejaría únicamente un cambio en la composición de activos pero no afectaría el ahorro. Aún considerando el cambio resultante en el déficit, la transacción no tendría efectos a largo plazo.

Los supuestos beneficios de la privatización han sido los efectos de éste, frente a los

---

<sup>33</sup> Aguilar Bueno, José, *La economía de la empresa pública*, ITAM, México, 1991, p.52.

sistemas fiscales. Si consideramos que no existen diferencias en los regímenes fiscales que enfrentan las empresas antes y después de la privatización, las consideraciones anteriores se mantienen iguales.

Sin embargo y debido a los cambios de propiedad que la empresa presenta, podemos esperar que, a diferencia de las empresas públicas, las empresas privadas distribuyan los flujos de ingreso que vayan recibiendo en distintos conceptos: pagos a dividendos, reinversión, impuestos y otro tipo de transferencias.

Con ello podemos asegurar que no siempre un cambio de propiedad aumentará los ingresos del sector público por concepto de impuestos, aún cuando la eficiencia productiva de la empresa mejore. En muchos casos de privatización en Latinoamérica, no se han presentado estos beneficios fiscales y la privatización se ha convertido en una vuelta hacia atrás de las medidas, al presentarse la falta de liquidez de las nuevas empresas privatizadas.

Asimismo, el impacto presupuestal en el mediano plazo depende del desempeño de la economía como un todo. Aún si una empresa mejora su desempeño después de haber sido privatizada y el gobierno no ha sido capaz de absorber esta situación, por medio de una mayor recaudación, puede propiciar un deterioro de la situación financiera del sector público ya que las mejoras en el desempeño de esta empresa se lograron a un costo elevado para toda la economía.

En el caso de los países Latinoamericanos no se han podido consolidar sus economías debido a las recurrentes crisis, en las tres últimas décadas y poco han contribuido las privatizaciones para mejorar la condición económica en estos países.

## CAPITULO SEGUNDO

### SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

#### 2.1 Desarrollo del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores (SAR)

En mayo de 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que funcionaba con cuentas individuales cuyos fondos se entregaban al trabajador cuando se pensionaba por parte del IMSS, y funcionó hasta diciembre de 1995, año en que se reformó el sistema y se aprobó la nueva Ley del Seguro Social (LSS) que norma el sistema de pensiones del IMSS y que entró en vigor en julio de 1997.

Reformando así el sistema de seguridad social en nuestro país, reorientando los mecanismos entonces vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al IMSS hacia un sistema de pensiones de beneficio definido de trabajadores afiliados a dicho Instituto, que operaba como un sistema de reparto, sustituyéndolo por un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales administrado por empresas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores).

Es decir, la reforma al sistema de pensiones transformó el régimen anterior de reparto por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas. “Con este nuevo sistema de pensiones, el Gobierno pasó de participar con el 5 por ciento del total de cuotas a la seguridad social a una participación de 35 por ciento”<sup>34</sup>.

El principal motivo de esto fue solucionar la inviabilidad financiera del sistema anterior, causada principalmente por el desequilibrio entre las contribuciones y los beneficios, el cual se agravó por las transformaciones demográficas del país, que se reflejó en mayor esperanza de vida a la edad de retiro, así como en la evolución experimentada por el empleo y los salarios reales, resultado de un nuevo entorno económico.

La reforma se orientó a mejorar la asignación de recursos de la economía al canalizar el ahorro de los trabajadores a la inversión productiva, de manera que aliente la acumulación de capital.

Para contar con la normatividad necesaria para el funcionamiento del nuevo sistema de pensiones, se aprobó en 1996 la iniciativa de Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), y en 1997 la nueva Ley del Seguro Social (LSS).

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 de que se promueve en un principio como una prestación que busca asegurar el nivel de vida del trabajador al momento de jubilarse.

La reforma 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:

1. Articular la política social con la fiscal y financiera, con la finalidad de crear ahorro interno.
2. Resolver la crítica situación financiera del IMSS, en lo que se refiere al pago de jubilaciones.
3. Garantizar que el dinero destinado a un ramo del seguro fuera utilizado exclusivamente para

---

<sup>34</sup> Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, *El Sistema de Pensiones (Afores) en México, 1997-2003*, Editado por la Cámara de Diputados, México 2004, p 4.

- cubrir las prestaciones y el pago de cada uno de los seguros.
4. 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.

Paralelamente se implementó la Ley del SAR, cuyo objetivo era “regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previsto en dicha ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (ISSSTE)”<sup>35</sup>.

La nueva Ley introduce cambios 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.

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 razón de ahorro interno y finalizar la inversión.
- Mejorar la situación económica en la etapa de retiro.
- Permitir el acceso a los trabajadores de invertir en portafolios de inversión.

Se consideró como un proyecto muy ambicioso que daría excelentes resultados, sin embargo, no se tomó en cuenta los inconvenientes que se generarían debido a la complejidad en la administración, los requisitos para poder obtenerla (40 años de cotización), o bien destinar el 24 por ciento 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 depositaran en forma bimestral el 2 por ciento 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 por ciento del salario base de cotización (SBC).
- La del INFONAVIT, en el cual se cotizaba el 5 por ciento mensual de salario base de la cuota patronal.

El Banco de México fue el encargado de invertir esos recursos en créditos otorgados por el Gobierno Federal, los créditos se pagaban en forma mensual a una tasa igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Dicho interés no dejaba de ser menor al 2 por ciento generado en el mes de ajuste, es decir, que los recursos de los trabajadores debían generar intereses por lo menos del 2 por ciento sobre su monto total mensual dentro de esas cuentas.

El SAR contemplaba los seguros contenidos 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:

---

<sup>35</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR)*, Artículo Primero, México 1996, p.1.

- 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 de conflictos, tanto por los problemas suscitados con los empleados como las constantes críticas de los líderes sindicales, provocó 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 buscaba terminar con los errores del pasado y ofrecer beneficios más reales a los trabajadores y sus familias.

A partir de 1997, la cuenta del SAR que manejaba BANXICO se trasladó a una Afore que el trabajador eligió libremente desde el 10 de julio de 1997, en caso de no haber sido así, pasó a una cuenta concentradora y será la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) quien la traslade a una Afore.

“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 julio de 1998, las administradoras en su conjunto registraron a 12, 551,334 trabajadores, lo que representaba el 84.66 por ciento del total de los trabajadores susceptibles de afiliarse al nuevo sistema”<sup>36</sup>.

Será necesario que los trabajadores no sólo tengan su estado de cuenta, sino que además cuenten 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.

Para entender estos indicadores será necesario conocer el valor de comisiones equivalentes, el cual, permite expresar las ganancias sobre una misma base de referencia, tomando en cuenta 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 Siefiores, un período determinado y un saldo inicial; en la cuenta de retiro.

En 1997 la CONSAR dio a conocer la comisión equivalente sobre flujo promedio, la cual sería de 1.67 por ciento para los próximos 25 años.

“A partir de este momento, se pudo observar que los bancos recaudadores de los fondos del SAR, que ocupaban el liderato en 1997 eran: Bancomer con 36.88 por ciento de las cuotas, Banamex con 7.04 por ciento y Serfin con 11.08 por ciento. Ya para principios de 1998, las Siefiores ya habían recibido 293,334,904 unidades de inversión, es decir, que en la primera etapa de traspasos, las Siefiores habían invertido el dinero recibido en la compra de 142,565,943 UDIS; 44,596,004 en BONOS y en UDIBONOS 106,172,957”<sup>37</sup>.

Un año después del arranque propiamente de las Afores, hubo cambios, que van desde la reducción de comisiones, hasta fusiones de las administradoras.

<sup>36</sup> CONDUSEF, *Estados de cuenta para trabajadores afiliados al IMSS*, México 2007, <http://www.condusef.gob.mx>.

<sup>37</sup> Ídem.



Se presentaron fusiones que por objeto primordial, tienen el apoyarse y fortalecer el sistema financiero, e incluso obtener mayores beneficios para sus aliados. Sin embargo la fusión de algunas administradoras fue realizada por la baja filiación registrada.

Los procesos por fusiones, 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.

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 traspaso del SAR a la Afore, disminuyó de las reservas de BANXICO del saldo del SAR, lo cual ayudó 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.

Las Afores se verán beneficiadas pues incrementarán sus ingresos provenientes del cobro de comisiones sobre saldo, lo que ayudará a recuperar su inversión.

En cuanto a la inversión en 1998, sólo el 3.5 por ciento 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 por ciento durante 1998.

## **2.2 Creación de las Administradoras de Fondos para el Retiro**

Administradora de Fondos para el Retiro (Afores). Este nuevo concepto fue creado hace aproximadamente 20 años en Chile, se buscaba crear un sistema de pensiones más equitativo y fomentar el ahorro interno.

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.

“Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión”<sup>38</sup>.

En el caso de nuestro país han surgido con el propósito de fomentar el ahorro interno y brindar más beneficios a los trabajadores, es por esto, por lo que las leyes que regulan estas situaciones se hayan modificado, para que sea el trabajador quien decida que instituciones manejarán su ahorro.

Para su correcto funcionamiento contribuyen tres aspectos básicos:

1. Cuenta individual.
2. Estado de cuenta.
3. Adquisición de la pensión.

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

- Afores.

---

<sup>38</sup> Artículo 18, Capítulo III, Sección 1, LSAR.

- Consar.
- Siefores.

Este nuevo sistema ha contemplado, en su primera etapa aplicarlo a empleados y asegurados permanentemente al IMSS, 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, Profuturo y GNP.

Las administradoras iniciaron sus operaciones con los recursos acumulados en el SAR hasta el año 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.

Para la jubilación hay varias opciones si se trata de un trabajador inscrito en el IMSS:

Si se inscribió antes del 1º de julio de 1997, se podrá pensionar ya sea bajo el régimen de la Ley del Seguro Social del '73, o bien, por la Ley del '97.

Si es bajo la Ley del '73 la principal diferencia es que debe haber cotizado 500 semanas, tener mínimo 60 años (cesantía en edad avanzada) o tener 65 años, para el caso de vejez.

Si es la del '97 se retiran todos los recursos que se acumularon en la Afore.

Si se inscribió después del 1º de julio de 1997, debe cumplir con alguno de los requisitos:

- Contar con un mínimo de 1,250 semanas cotizadas.
- Tener 60 ó 65 años de edad.

Los trabajadores que eligieron el nuevo sistema, se les traspaso su dinero ahorrado en el SAR a su cuenta individual en la Afore. Aquellos trabajadores que comenzaron su vida laboral en 1997 se les abrieron cuentas individuales 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 BANXICO.

Desde el momento en que el trabajador ha elegido Afore ya ha 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 Características de las Administradoras de Fondos para el Retiro**

Uno de los principales beneficios del Nuevo Sistema de Pensiones, previsto en la nueva Ley del Seguro Social, es que cada trabajador tendrá plena propiedad sobre sus ahorros por medio de su cuenta individual de ahorro para el retiro, en donde conocerá y vigilará la evolución de sus recursos y los intereses que éstos vayan generando a lo largo de su vida laboral.

Una de las características más importantes de este nuevo sistema de pensiones es la estrecha relación que se establece entre las aportaciones y los beneficios, o sea, que las pensiones recibidas al retiro van a depender directamente de los recursos que cada trabajador acumule en su cuenta individual

durante su vida activa.

Las Afores no son un banco, ni una aseguradora. Son instituciones que se dedican exclusivamente a administrar e invertir los recursos depositados en la cuenta individual de los trabajadores y tienen el objetivo de ofrecer al trabajador una pensión en el momento de tu retiro. “La pensión es el resultado de un esfuerzo de ahorro de toda la vida laboral de los trabajadores. Contar con una pensión, les ofrece tranquilidad y seguridad de que podrán contar con un apoyo económico que les permita vivir con dignidad”<sup>39</sup>.

Cada asegurado contará con una cuenta individual en una Afore para depositar ahí las cuotas estatales y obrero-patronales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos.

Cuenta Individual: Es la cuenta personal y única de cada trabajador administrada por la Afore. En ésta, durante la vida laboral del trabajador, se acumulan las cuotas y aportaciones que realizan:

1. El patrón.
2. El gobierno.
3. El propio trabajador.

Dentro de la cuenta individual se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas, es decir: las que realiza el patrón, el gobierno federal y las del trabajador.

“Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social”<sup>40</sup>.

Los recursos reunidos en esa cuenta serán propiedad del trabajador, los cuales serán inembargables, no podrán otorgarse en garantía, a excepción de los depósitos realizados en la subcuenta de aportaciones voluntarias.

La cuenta individual está integrada por 4 subcuentas:

- Retiro, Cesantía y Vejez (RCV).
- Aportaciones Voluntarias.
- Vivienda.
- Aportaciones complementarias.

La subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV), es aquella subcuenta donde se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas. Las aportaciones se realizan en la siguiente proporción:

Patrón: El 2 por ciento del salario base de cotización para retiro y 3.15 por ciento del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y Vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.

Gobierno: 0.225 por ciento del salario base de cotización por Cesantía en edad avanzada y Vejez (de manera bimestral) y una cantidad equivalente al 5.5 por ciento del salario mínimo general para el D.F., por cada día cotizado, por concepto de cuota social.

Trabajador: 1.125 por ciento sobre el salario base de cotización de manera bimestral.

---

<sup>39</sup> CONDUSEF, *Cuadros Comparativos AFORES*, México 2007, <http://www.condusef.gob.mx>.

<sup>40</sup> Artículo 74, Capítulo IV, Sección 1, LSAR.

Subcuenta de aportaciones voluntarias: Se pueden llevar a cabo aportaciones de manera voluntaria que servirán para aumentar la pensión del trabajador. Pueden ser realizadas por el trabajador, el Afore o el patrón, haciendo el respectivo descuento del sueldo del trabajador.

La subcuenta de aportaciones voluntarias es flexible al no existir montos mínimos ni máximos de depósitos, ni plazos preestablecidos para realizar los mismos, además de que las aportaciones que realizan los trabajadores y sus patrones están sujetas al tratamiento fiscal favorable y en muchas Afores no se realiza ningún cobro por manejo de esta subcuenta.

El trabajador puede efectuar retiros totales, o parciales del saldo acumulado cada 6 meses incluyendo los intereses generados.

Un aspecto importante de esta subcuenta es la rentabilidad que puede obtener el trabajador; como las Siefors invierten de manera conjunta todos los recursos que entran al sistema, sean aportaciones obligatorias o no, se tiene acceso a tasas de rendimiento de mercado, que han sido accesibles sólo a grandes ahorradores.

Subcuenta de vivienda: Es aquella subcuenta en la que únicamente el patrón realiza (deposita) aportaciones que equivalen al 5 por ciento sobre el salario base de cotización (bimestral).

Estos recursos son canalizados al INFONAVIT a través del al Fondo Nacional de la Vivienda y la Afore sólo lleva el registro de dichos recursos, que aparecen en el estado de cuenta del trabajador.

El estado de cuenta está formado de la siguiente manera:

- Subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV): Parte integrante de la cuenta individual en la que se registran las cuotas y aportaciones que los trabajadores, patrones y el Estado están obligados a pagar por este concepto de acuerdo con la LSS, así como los retiros y rendimientos del dinero.
- Comisión: Cantidad que cobra la Afore por proporcionar algún servicio.
- Saldo: Es el monto de dinero acumulado por los trabajadores en sus cuentas individuales.
- Cuota social: Cantidad de dinero que el Estado deposita al trabajador en su cuenta individual por cada día de salario cotizado.
- Abono: Aquellas cantidades que por diferentes conceptos representan ingresos a la cuenta individual del trabajador.
- Vivienda: Montos acumulados por las aportaciones depositadas en esta subcuenta a partir del 4 bimestre de 1997, más pagos extemporáneos y rendimientos obtenidos, los cuales se encuentran administrados por el INFONAVIT.
- Rendimiento: Ganancia que produce una inversión o negocio, el cual usualmente se expresa como porcentaje anual sobre la cantidad invertida.
- Aportación voluntaria: Cantidad que libremente el asegurado y/o su patrón pueden depositar en la cuenta individual del trabajador con el objeto de incrementar su ahorro para el retiro.
- Concepto: En este campo se describe el motivo de la operación de cargo o abono efectuado en la subcuenta de que se trate.

- Saldo final: Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha final del periodo que comprende el estado de cuenta.
- Estructura de comisiones: Conjunto de comisiones que cobra la Afore por los servicios que preste al trabajador.
- Saldo inicial: Monto acumulado correspondiente a cada concepto en la fecha inicial del periodo que comprende el estado de cuenta.

Las administradoras deberán enviar el estado de cuenta al domicilio del trabajador por lo menos una vez al año. Asimismo, las administradoras que se obliguen a entregar más de un estado de cuenta al año, deberán indicar las fechas de corte de cada uno y abarcará la información correspondiente al periodo que se han obligado.

En consecuencia, el estado de cuenta anual deberá considerar únicamente la información de periodo comprendido a partir de la fecha de corte del último estado de cuenta emitido.

Los trabajadores deberán informar de cambio de domicilio a la administradora que opere su cuenta individual. Las administradoras sólo podrán suspender el envío de los estados de cuenta cuando se verifique que el domicilio proporcionado no exista o de que no pertenezca al trabajador. En ambos casos, las administradoras deberán tener los estados de cuenta en sus oficinas a disposición de los trabajadores.

La integración de la cuenta individual tiene como principal objetivo que el trabajador incremente su ahorro y que tenga una mayor participación, además de evitar duplicidad de cuentas, ya que serán identificadas con el número de afiliación 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. Este derecho podrán ejercerlo los trabajadores que acrediten no haber efectuado retiros durante los últimos 5 años inmediatos anteriores.
- 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 por ciento 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: 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 acordados en la subcuenta de retiro en caso de que sea otorgada la pensión. Los recursos acumulados en la cuenta individual de ahorro para el retiro de cada trabajador se utilizarán en caso de que se otorgue una pensión por invalidez permanente o muerte, a través del seguro de riesgos de trabajo o de invalidez y vida.
- Seguro de cesantía y vejez: este uso es el principal de la cuenta individual, ya que permite, al final de la vida laboral del trabajador, la adquisición de una pensión para el retiro. Esta pensión será otorgada cuando el trabajador cumpla con los requisitos de edad y cotizaciones establecidos en la Ley del Seguro Social.

Las pensiones por invalidez y fallecimiento se otorgan, si el trabajador llega a sufrir un accidente o enfermedad que le impida continuar con el desempeño de su labor, es decir, si el trabajador quedase inválido de manera permanente, ya sea por un riesgo de trabajo o derivado de otra causa.

La pensión que reciba un trabajador derivada del seguro de riesgos de trabajo e invalidez y vida por una incapacidad permanente, total o parcial, le será otorgada por una institución de seguros, contratada por el trabajador.

El monto constitutivo de la pensión será calculado por el IMSS, a éste se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual, y la diferencia positiva será la suma asegurada para comprar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El mismo mecanismo se utiliza si el trabajador muere por un riesgo de trabajo, o derivado de otra causa. En este caso, los beneficiarios elegirán la institución de seguros para contratar con ella la pensión en forma de renta vitalicia.

La reforma del nuevo sistema de pensiones permite que cada trabajador tenga una cuenta de capitalización individual en la que se acumulen los recursos para obtener una pensión digna al momento de su retiro laboral, se forma por un salario mínimo en el Distrito Federal y será actualizado de acuerdo al INPC.

Aunado a esto, se establecen los siguientes requisitos: cesantía 60 años y 1,200 semanas de cotización, mientras que vejez 65 años y 1,250 semanas de cotización.

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

1. Renta vitalicia: contratada por medio de una aseguradora, que garantizará el pago periódico desde que se jubila hasta su fallecimiento. Es una opción para pensionarse a través de un contrato que se celebra con una compañía de seguros de su elección, quien pagará mensualmente y mientras viva al pensionado. Esta pensión se ajustará anualmente.

El procedimiento para obtener una renta vitalicia por RCV es:

- Solicitar al IMSS la resolución definitiva de pensión, una vez obtenida se inicia el procedimiento a la disposición de los recursos de la cuenta individual, para ser utilizados en la contratación de los seguros de renta vitalicia y/o de sobrevivencia.
- El trabajador deberá presentar original y copia simple de: Resolución emitida por el IMSS; Documento de oferta de la compañía de seguros de su elección, donde se acredite la elección de un seguro; e Identificación oficial (IFE, pasaporte, cédula profesional, etc.) o si es extranjero, deberá presentar carta migratoria.
- El trabajador deberá acudir ante la Administradora que opere los recursos de su cuenta individual solicitando la disposición de los mismos, mediante la presentación de una solicitud de transferencia de recursos que su Afore deberá poner a su disposición en cualquiera de sus oficinas.
- En caso de recibir una resolución negativa de pensión, por RCV: tendrá derecho a disponer de forma total de los recursos de la subcuenta de RCV y de vivienda.

En caso de necesitar recursos para completar el monto constitutivo de la renta vitalicia, el Estado los cubre a través del IMSS. Una vez hecha y confirmada la transferencia de recursos a la aseguradora, ésta entrega la póliza y el primer pago al trabajador.

1. 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 entre 12.

La Afore continúa administrando la cuenta individual del trabajador, le paga mensualmente una pensión con cargo al saldo de cuenta individual hasta que se agote dicho monto. Para ello se tomará en cuenta el estimado de vida de los pensionados y los rendimientos previsibles de su saldo.

Si se agota el saldo de la cuenta y el trabajador cumplió con los requisitos para pensión, el Estado le garantiza una pensión mínima.

En cualquier caso, los trabajadores tienen el derecho de elegir una Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) que les administre su cuenta individual y la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (Siefore) en que se manejen sus recursos para obtener rendimientos.

La legislación contempla que para todos aquellos trabajadores que durante un periodo de 4 años no elijan una Afore, sus aportaciones, las de sus patrones, las que hace del Estado y los recursos que hasta el momento tenga en su cuenta SAR (92-97) se depositarán en una cuenta denominada cuenta concentradora.

Entre las funciones que realiza una Afore se encuentran las siguientes:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales.
- Proporcionar material informativo sobre el sistema (SAR).
- Invertir los recursos en alternativas de ahorro seguras, procurando obtener el mayor rendimiento posible.
- Contar con una Unidad Especializada de Atención al Público para atender quejas y reclamaciones.
- Efectuar los traspasos de recursos SAR 92-97 a la cuenta individual.
- Efectuar el envío de al menos 2 estados de cuenta al año.
- Tramitar retiros parciales por desempleo o matrimonio.
- Tramitar retiros totales.
- Llevar el registro de los recursos correspondientes a la subcuenta de vivienda.

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 de las Afores, la nueva ley prevé que estará integrado por acciones de la serie A, que representarán el 51 por ciento de dicho capital, mientras que el 49 por ciento 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 regirá por tratados y acuerdos internacionales establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

El trabajador deberá pagar una comisión por el manejo de su cuenta individual, la cual está en función de cada una de las tres formas distintas de las Afores. Legal y jurídicamente hablando se contemplan tres formas distintas de cobro de comisiones:

“Las administradoras que cobren comisiones sobre flujos de recursos, sólo podrán efectuar este cobro una vez se hayan registrado en las cuentas individuales los movimientos de individualización de recursos e información de las cuentas individuales que administren”<sup>41</sup>.

En el nuevo sistema de pensiones, las Afores tendrán como única forma de ingreso el cobro de comisiones con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.

Las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores las comisiones con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias que establezca de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Consar.

El 15 de junio de 2007 se emitió un decreto de reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), para ofrecer a los trabajadores mejores condiciones para su retiro. Con la modificación del Artículo 37 de la Ley del SAR, se elimina la posibilidad de cobrar las comisiones de manera proporcional sobre los flujos de las aportaciones y se establece como única forma de cobro por la administración de las cuentas individuales, la comisión sobre saldo.

De esta manera, a partir de marzo de 2008, se facilitará la comparación entre las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), se otorgará mayor transparencia y claridad al cobro de comisiones y se fomentará la competencia de estas entidades financieras, en beneficio del trabajador.

El cobro de esta comisión a su vez puede ser de dos tipos:

1. Sobre saldo en porcentaje anual: La comisión con cargo al saldo acumulado en la cuenta individual se expresa como un porcentaje anual, que se aplica mensualmente al saldo promedio de la cuenta. El saldo al que se cobra la comisión es la cantidad que registra la cuenta individual del trabajador en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias.

Incluye las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido a una fecha determinada. Esta comisión sólo puede cobrarse con los recursos invertidos en la Siefore y verificará si se hicieron las provisiones diarias correspondientes, lo que nos indica que no se puede cobrar comisión sobre el saldo de la subcuenta de vivienda.

Para cobrar esta comisión, las Siefores registran la provisión diaria correspondiente a la comisión sobre el saldo, de manera que el valor diario de la cartera de la Siefore se le deduce el importe correspondiente a la comisión. Por lo tanto, el precio de la acción de la Siefore que se registra diariamente ya tiene considerado el cobro de la comisión. Al final del mes la Siefore liquida a la Afore dicho cobro sin afectar adicionalmente a los recursos del trabajador.

2. Sobre saldo en porcentaje de rendimiento real: Esta comisión se determina aplicando un porcentaje determinado al rendimiento que registre la Siefore una vez descontada la inflación, y se cobra mensualmente.

Por su naturaleza, sólo se cobra la comisión cuando la Siefore obtiene rendimientos positivos. Si el rendimiento es igual o inferior a la inflación, no se hace ningún cargo por este concepto a la cuenta individual del trabajador.

Las comisiones podrán cobrarse sobre el valor de los activos o sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas, pudiendo ser un porcentaje sobre dichos conceptos, una cuenta fija o una combinación de ambas. Cada administradora debe de cobrar las comisiones sobre bases uniformes, sin discriminar contra trabajador alguno, sin perjuicio de los incentivos que se otorguen a los propios trabajadores por permanencia o por ahorro voluntario.

---

<sup>41</sup> Artículo 35 del Reglamento de la LSAR y artículo 24 fracción V del mismo reglamento.



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

- Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en ley.
- Consultas adicionales a las previstas en la Ley o en este reglamento.
- Reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores.
- Pago de retiros programados.
- Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados<sup>42</sup>.

Cada Afore cobra comisión porque:

- Administran las cuentas individuales de los trabajadores, es decir llevan el registro puntual de las aportaciones que ingresan a la cuenta individual de cada uno.
- Se encargan de procurar la obtención de una adecuada rentabilidad (rendimiento) y seguridad en la inversión de los ahorros.
- Al momento del retiro, se encargan de entregar los recursos de la cuenta individual a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios elijan para contratar la pensión.
- Entregan los recursos de la cuenta individual en caso de retiros parciales.
- Ofrecen asesoría constante.
- Obligatoriamente deberán enviar al trabajador dos estados de cuenta al año.

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 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.

Para elegir Afore el trabajador debe tomar en consideración tres factores:

- 1 Comisiones: Cada una de las Afores cobra distintas comisiones y es importante que sepa que existen diferencias importantes entre lo que cobra una y otra Afore. Las comisiones que cobran las Afores son muy importantes porque influye directamente en el monto de la pensión.
- 2 Rendimientos: Cada Afore ofrece rendimientos por el manejo los recursos. Entre una Afore y otra hay diferencias dependiendo en los instrumentos que inviertan. Esto es importante ya que este aspecto también influye directamente en el monto de la pensión.
- 3 Servicios. Cada Afore puede ofrecer servicios adicionales a los que está obligada, por ejemplo, enviar más estados de cuenta, opciones de consultar saldo, contar con más sucursales, entre otros.

## **2.4 Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR).**

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

---

<sup>42</sup> Artículo 27 de la LSAR.

Estas Afores se 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 la que se han llevado las inversiones, esquema de operación, programas autorregulatorios, estructura orgánica y constancia de la documentación.

Las Afores tuvieron un lento arranque dado que no habían establecido del todo 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. Sin embargo el conocimiento de este nuevo sistema estaba, en relación al estrato socioeconómico de cada uno de los trabajadores nacionales.

“Serán funciones de la CONSAR, la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro. Como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHP) dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la presente ley”<sup>43</sup>.

La CONSAR 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 dependencias 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 sancionarlas cuando violen las disposiciones normativas.

La creación de un organismo de esta magnitud, es establecida 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 las principales funciones de la CONSAR 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.

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.

---

<sup>43</sup> Artículo 2°, LSAR.

Sociedades de Inversión Especializados en Fondos de Retiro (Siefores): Son la entidad financiera a través de la cual las Afore invierten el ahorro de los trabajadores.

Estas instituciones deben invertir los recursos en valores que garanticen el poder adquisitivo del trabajador. "Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de la LSAR"<sup>44</sup>.

Con la publicación de la circular CONSAR 15-19 el día 9 de julio de 2007, se abre la posibilidad de que las Afore puedan administrar hasta 5 Siefores básicas.

Las nuevas Siefores básicas 3, 4 y 5, complementan un esquema en el que las sociedades de inversión se adaptan a distintos grupos de edad de los trabajadores, a la vez que promueven una mayor diversificación del régimen de inversión con el propósito de incrementar los recursos para la pensión.

El día 1° de agosto de 2007 se publicó la Circular CONSAR 15-20, mediante la cual se autorizó que las Afores puedan invertir en valores emitidos por Fideicomisos de Infraestructura y Bienes Raíces (FIBRAS) e instrumentos estructurados, con el fin de ampliar los esquemas de inversión y, en consecuencia, aumentar la diversificación de su régimen de inversión.

Una Siefore 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 de las Siefores:

- 1 Recibir de las Afores los recursos del seguro de cesantía, retiro y vejez. Para que sean invertidas en diversos instrumentos que disminuyan el valor de las aportaciones.
- 2 Deben de apegarse a la "Ley de Sociedades de Inversión (LSI)"<sup>45</sup>, en lo referente a la elección de valores.
- 3 Toda Siefore debe dar a conocer a todos los trabajadores las políticas de inversión el riesgo que corren y su situación patrimonial.
- 4 Deberán procurar obtener el mayor rendimiento y el menor nivel de riesgo, así mismo deberán fomentar el ahorro interno y la inversión productiva.

El objetivo de la Sociedad de Inversión Básica 1 (SB1), Sociedad de Inversión Básica 2 (SB2), Sociedad de Inversión Básica 3 (SB3), Sociedad de Inversión Básica 4 (SB4) y Sociedad de Inversión Básica 5 (SB5), es la inversión de los recursos de los trabajadores, provenientes de las subcuentas de:

- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV).
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de trabajadores afiliados al ISSSTE (RCV ISSSTE).
- Seguro de Retiro, y de Ahorro para el Retiro.
- Aportaciones Complementarias de Retiro.
- Ahorro a Largo Plazo y Voluntarias con Perspectiva de Inversión de Largo Plazo.
- Inversiones Obligatorias de las Administradoras.

Con toda esta infraestructura, se busca promover la actividad productiva nacional, generar empleos, construir viviendas, desarrollar infraestructura y elevar el desarrollo regional.

---

<sup>44</sup> Artículo 39, LSAR.

<sup>45</sup> DOF, *Ley de Sociedades de Inversión*, Última Reforma 28-06-07, México, 2001.

Para lo cual el dinero será invertido en seis diferentes tipos de instrumentos, donde el 100 por ciento de sus activos estarán representados por efectivo y valores.

Se podrá además canalizar la inversión a proyectos de mediano y largo plazo, mejorando así 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.

El objetivo del régimen de inversión es conformar un marco de regulación propicio para que las Siefiores otorguen una adecuada rentabilidad a los trabajadores afiliados al nuevo sistema de pensiones bajo estrictas condiciones de seguridad y transparencia en la operación financiera.

Se promueve una adecuada diversificación de las inversiones que manejan las Siefiores, al establecerse límites a la concentración de títulos y valores de un mismo emisor y de un mismo grupo industrial, comercial o financiero, y se permite la canalización de recursos hacia actividades productivas de los sectores público y privado de la economía.

A fin de mantener una elevada calidad de las carteras de inversión, el régimen de inversión al que se sujetarán las Siefiores establece que los recursos de los trabajadores sólo podrán canalizarse a instrumentos emitidos o respaldados por el Estado y aquellos del sector privado que cumplan con los niveles más altos de calificación crediticia otorgada por una empresa calificadora de valores autorizada.

Las carteras de inversión de las Siefiores deben estar integradas por valores que preserven el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores, el 51 por ciento de los recursos deberán estar invertidos en títulos e instrumentos denominados en UDIS, con lo que se busca asegurar que las Siefiores otorguen rendimientos por arriba de la inflación.

Las Siefiores podrán invertir hasta el 100 por ciento de los recursos que se administren en valores del Gobierno Federal o en depósitos o valores a cargo del Banco de México. En el caso de valores gubernamentales que estén determinados en moneda extranjera, la inversión se limita al 10 por ciento, sólo que estos títulos estén inscritos en la Bolsa Mexicana de Valores.

La inversión son títulos de las empresas privadas e instituciones de crédito, esta inversión se limita a un máximo de 35 por ciento de la cartera de la Siefiore, dentro de la cual la inversión puede realizarse en valores de la banca múltiple de entidades financieras, como empresas de factoraje, arrendadoras, aseguradoras, etc. Finalmente dicha inversión no podrá ser mayor al 10 por ciento de la cartera de la Siefiore.

La Siefiore no podrá invertir más del 10 por ciento de su cartera en títulos emitidos por una misma empresa, y tampoco podrá invertir más del 5 por ciento de los recursos que maneje en valores emitidos por empresas con las cuales la Afore tenga nexos patrimoniales.

Las Siefiores tienen prohibido invertir más del 15 por ciento de su activo total en títulos, y valores emitidos por empresas que están relacionadas entre sí y no podrán adquirir más del 10 por ciento de una misma emisión.

El 65 por ciento de los valores que adquiera la Siefiores debe tener un plazo de vencimiento no mayor de 182 días o bien títulos cuyo pago de intereses se revise en periodos hasta 182 días. Esta disposición tiene el objetivo de limitar la exposición al riesgo de las variaciones imprevistas de las tasa de interés.

Finalmente, en caso de que una Siefiores incumpla con el régimen de inversión previsto y ello implique una disminución en los fondos de los trabajadores, la Afore deberá ser resarcida en favor de los afiliados con cargo a su reserva especial de capital.

## 2.5 Ley del Seguro Social

En la nueva “Ley del Seguro Social (LSS)”<sup>46</sup> se establece un sistema de pensiones de capitalización individual para que las “contribuciones tripartitas”<sup>47</sup> se canalicen a las cuentas individuales pertenecientes a cada trabajador con el fin de acumular saldos que serán aplicados a la obtención de una pensión.

Los fondos de las cuentas administrados por las Afores, serán invertidos por medio de las Siefores, con la libre elección de cada trabajador, éstas invertirán los recursos en instrumentos financieros, con la rigurosa regulación y supervisión de la CONSAR.

La nueva ley reestructura de la siguiente forma los seguros que estarán comprendidos en el régimen obligatorio de la seguridad social:

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

En el nuevo sistema de pensiones aparecen dos rubros nuevos: el seguro de invalidez y vida, que sustituyó al de invalidez y muerte y el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez a la cual se integrarán las aportaciones patronales del SAR, es decir, del seguro de retiro y del INFONAVIT.

“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”<sup>48</sup>.

El artículo 28 de la LSS entró en vigor el 1° de enero del 2007, en lo relativo al seguro de vejez y vida, así como en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

“Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciben en el momento de su afiliación estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva”<sup>49</sup>.

Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de esta Ley el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

“A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el límite de salarios base de cotización para el seguro de invalidez y vida así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007”<sup>50</sup>.

Las cuotas y aportaciones a los seguros de invalidez y vida, riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, guarderías y prestaciones sociales, las administrará el IMSS directamente; el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez operará mediante aportaciones tripartitas a las cuentas individuales de los asegurados, las cuales serán administradas por una Afore, la que a su vez invertirá los fondos en las Siefores que el trabajador elija.

---

<sup>46</sup> DOF, Ley del Seguro Social (LSS), Última Reforma 11-08-06, México, 1995.

<sup>47</sup> Se conoce como contribución tripartita a las contribuciones que realizan los trabajadores, los patrones y el Estado.

<sup>48</sup> Artículo 11 Nueva Ley del Seguro Social (LSS).

<sup>49</sup> Artículo 28 Nueva LSS.

<sup>50</sup> Artículo 25 Transitorio, LSS.

### 2.5.1 Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanza y Vejez

La ley nos marca que para efectos de la misma, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones que ofrece este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas 1,250 semanas cotizadas ante el IMSS.

El trabajador cesante que no cuente con las semanas de cotización necesarias para recibir la prestación, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias.

El asegurado tendrá derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada desde el día en que cumpla los requisitos, señalados anteriormente, y siempre que la solicite.

De conformidad con el artículo 155 de la nueva LSS, el Instituto está obligado a otorgar a la persona cesante las siguientes prestaciones:

- Pensión.
- Asistencia médica.
- "Asignaciones familiares"<sup>51</sup>.
- Ayuda Asistencial.

Los asegurados que cuenten con los registros establecidos podrán disponer de su cuenta individual para disfrutar de una pensión, para este propósito tendrá varias alternativas:

1. Contratar con la institución de seguros que elija una renta vitalicia, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).
2. "Mantener el saldo de su cuenta en la AFORE que halla elegido y efectuar retiros programados con cargo a éste"<sup>52</sup>.

El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho una posterior de vejez o de invalidez.

"El ramo de vejez otorga al asegurado el derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión.
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencial"<sup>53</sup>.

### 2.5.2 Riesgos de trabajo e invalidez y vida

Los riesgos de trabajo son las enfermedades y los accidentes a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo o en ejercicio del mismo. Para efectos de la Ley, se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte.

"Se considera accidente de trabajo al que se produzca al trasladarse el trabajador directamente

---

<sup>51</sup> Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga general y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, se otorga de la siguiente forma: a) para la esposa o concubina el 15 por ciento del total de la pensión: b) Para cada uno de los hijos menores de 16 años, el 10 por ciento.

<sup>52</sup> Artículo 157, LSS.

<sup>53</sup> Artículo 161, LSS.

de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa”<sup>54</sup>.

El artículo 46 de la LSS nos dice que los beneficios de esta Ley no se llevarán a efecto si los riesgos de trabajo suceden por alguna de las siguientes causas:

- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez cuando ocurre el accidente.
- Si el trabajador se encuentra bajo los efectos de algún psicotrópico, narcótico o droga o enervante.
- Si el accidente es ocasionado intencionalmente.

“El trabajador que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

- Rehabilitación.
- Servicio de hospitalización.
- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Aparatos de prótesis y ortopedia”<sup>55</sup>.

Si el accidente sufrido incapacita al trabajador temporalmente, recibirá el 100 por ciento del salario en que estuviese cotizando mientras dura la inhabilitación. Pero si se declarara una incapacidad total, tendrá una pensión mensual definitiva equivalente al 70 por ciento del salario en que estuviese cotizando.

De conformidad con la Ley existe invalidez cuando el trabajador se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50 por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el IMSS.

Según el artículo 120 de la LSS, la invalidez da derecho al asegurado a las siguientes prestaciones:

- Pensión temporal.
- Pensión definitiva.
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencial.

Para gozar de estas prestaciones, se requiere que al declararse la invalidez el asegurado tenga el pago de 200 semanas de cotización; pero en caso que el dictamen respectivo determine el 75 por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

El derecho a la pensión se llevará a efecto desde el día en que se produzca la invalidez o desde la fecha en que se presente la solicitud de la misma.

“Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez se otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez.
- Pensión de orfandad.

---

<sup>54</sup> Artículos 41 y 42, LSS.

<sup>55</sup> Artículo 56 LSS.

- Pensión de ascendientes.
- Asistencia médica<sup>56</sup>.

### 2.5.3 Pensión mínima garantizada

El Estado garantizará una pensión a quienes reúnan los requisitos de semanas cotizadas y de edad, y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal en el momento de entrada en vigor de esta Ley.

Esta cantidad se actualizará anualmente conforme al INPC, con el fin de garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Si los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador no son suficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure una pensión o la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, recibirá del Gobierno la aportación complementaria, para ello el trabajador deberá solicitar al IMSS y acreditar tener derecho a esta pensión. Por otro lado la Afore tendrá la obligación de proporcionar la información que el IMSS le requiera.

Al momento de entrar en vigor la nueva ley del Seguro Social, todos los trabajadores afiliados al IMSS deberán abrir una cuenta de ahorro para el retiro; pero se tiene el derecho de opción en favor de los trabajadores inscritos en el IMSS antes de la fecha de entrada en vigor de la misma:

“Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, al momento de cumplirse los supuestos legales o el siniestro respectivo que, para el disfrute de las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada o riesgos de trabajo, se encontraban previstos por la Ley del Seguro Social que se deroga, podrán optar por acogerse a los beneficios por ella contemplados o a los que establece la presente Ley”<sup>57</sup>.

“A los asegurados que al momento de entrar en vigor esta Ley opten por acogerse al nuevo sistema de pensiones, les serán reconocidas las semanas cotizadas bajo el régimen anterior, con la finalidad de que al cumplirse los requisitos legales, se les conceda la pensión que corresponda”<sup>58</sup>.

## 2.6 Ley del ISSSTE

El 1o. de abril de 2007 entró en vigor la nueva Ley del ISSSTE, con la cual se llevará a cabo una reforma integral del Instituto y se transformará su sistema de pensiones para incluir uno basado en cuentas individuales.

La reforma contempla a tres tipos de trabajadores:

1. Los trabajadores que ya estaban pensionados, a los cuales la reforma les reconoce sus derechos y garantiza que habrá recursos para el pago de sus pensiones, ya que el Gobierno Federal absorbe esta responsabilidad.

Estos trabajadores también recibirán los beneficios de la mejora en los servicios de salud, gracias al apoyo extraordinario que dará el gobierno al Instituto por \$8,000.00 mdp y serán sujetos de un programa extraordinario de créditos hipotecarios para pensionados.

---

<sup>56</sup> Artículo 127 Nueva Ley de Seguro Social

<sup>57</sup> Artículo 11 Transitorio Nueva Ley de Seguro Social

<sup>58</sup> Artículo 18 Transitorio Nueva Ley de Seguro Social



2. Los trabajadores activos al momento de ser aprobada la reforma, los cuales tendrán las dos opciones siguientes:

- Recibir en su cuenta individual el depósito de un Bono de Pensión que reconozca sus aportaciones al sistema anterior. Estos recursos serán suficientes para pagar la pensión a la que hubieran tenido derecho de acuerdo con su antigüedad al momento de la reforma. Su antigüedad para pensión se verá reflejada y monetizada en el Bono de Pensión y su antigüedad para alcanzar el requisito y obtener el beneficio de salud para pensionados se respetará. Con la reforma, ninguno de estos beneficios se pierde si el trabajador migra al sector privado. Cabe señalar que incluso los trabajadores con menos de 15 años de antigüedad, que bajo el sistema anterior no tenían acceso a ningún beneficio pensionario, tienen derecho a recibir el Bono de Pensión.
- Alternativamente, los trabajadores activos también tienen la opción de permanecer en el sistema de reparto que, con la reforma, tuvo algunas modificaciones. Las condiciones de retiro y jubilación de este sistema modificado serán inicialmente las mismas que en el sistema anterior.

Además de las nuevas cuotas y aportaciones, el principal cambio es que a partir del año 2010 se deberá cumplir con una edad mínima de retiro de 51 años para los hombres y 49 años para las mujeres y dicha edad mínima se incrementará gradualmente hasta llegar a 60 años para los hombres y 58 años para las mujeres en el año 2028.

3. Los trabajadores que ingresen después de la reforma, los cuales se integrarán al nuevo sistema de pensiones basado en cuentas individuales que les dará certidumbre y portabilidad de sus recursos.

Además de las contribuciones y aportaciones obligatorias, las cuales se incrementan para tener un sistema de pensiones que permita mejores pensiones, los trabajadores tendrán un esquema de ahorro solidario en el que la dependencia o entidad en la que laboren contribuirá con 3.25 pesos por cada peso que aporte el trabajador de manera voluntaria. Con el ahorro solidario los trabajadores podrán ahorrar más de 20 por ciento de su sueldo base en la cuenta individual.

Con la reforma, se refuerza el componente de solidaridad del sistema de pensiones, ya que para aquellos trabajadores que no alcancen a acumular suficientes recursos, habrá una pensión garantizada de poco más de 3 mil pesos, la cual será actualizada conforme a la inflación y se financiará con impuestos generales.

Al igual que los trabajadores que cotizan al IMSS los trabajadores del nuevo sistema de capitalización individual recibirán una cuota social por parte del Estado que se depositará en su cuenta de ahorro para el retiro. Al ser un mismo monto para todos los trabajadores, la cuota social incrementará las pensiones de los trabajadores de menores ingresos en mayor proporción.

Esta reforma permite la portabilidad entre los dos sistemas pensionarios más grandes del país, el de los trabajadores al servicio del Estado y el de los trabajadores del sector privado. Con ello se amplían las condiciones para la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones (SNP) que permita la incorporación al mismo de los trabajadores afiliados a los esquemas de pensiones de las entidades federativas, de las empresas paraestatales y de las universidades públicas.

La nueva Ley del ISSSTE estableció también la creación del PENSIONISSSTE, órgano público desconcentrado que se encargará de administrar los recursos depositados en las cuentas individuales.

- PENSIONISSSTE administrará las cuentas individuales de todos los trabajadores al servicio del Estado por un periodo de tres años. Después de esa fecha, los trabajadores podrán decidir que PENSIONISSSTE o una administradora de su elección, maneje sus recursos.

- PENSIONISSSTE tiene el mandato de invertir en proyectos que fomenten la actividad productiva nacional, la construcción de vivienda, la generación de energía, la producción de gas y petroquímicos y la construcción de carreteras.
- También deberá observar en todo momento las reglas de carácter general que establezca la CONSAR para que las inversiones realizadas salvaguarden los recursos de los trabajadores.

La reforma de pensiones tiene beneficios para los derechohabientes al otorgarles mayor libertad y premiar su esfuerzo de ahorro a lo largo de su vida laboral. Los trabajadores podrán escoger su edad de retiro, se podrán retirar en cualquier momento, siempre que tengan recursos suficientes para pagar una pensión 30 por ciento superior a la garantizada.

También podrán disponer libremente de los recursos excedentes del monto necesario para alcanzar esta pensión. Si el trabajador alcanza la edad de retiro y desea seguir laborando, a diferencia de lo que sucedía en el sistema anterior al llegar a treinta años de servicio, su pensión aumenta por cada día adicional que contribuya a su cuenta individual y esto le permite alcanzar tasas de reemplazo incluso superiores al 100 por ciento.

Otro beneficio para el trabajador es que se reestructura el Seguro de Invalidez y Vida y con ello se reduce el tiempo mínimo de cotización de quince a cinco años.

La reforma de pensiones del ISSSTE, al dar viabilidad financiera al Instituto, contribuye a la mejora de los demás servicios que presta a sus derechohabientes, entre los que destaca el de salud.

La reforma del ISSSTE permite acotar y eventualmente revertir un patrón de gasto explosivo, contribuye decisivamente a la estabilidad de las finanzas públicas y al incremento del ahorro financiero del país. La reforma generará ahorros netos al sector público de aproximadamente 21 por ciento del PIB, lo cual representa cerca de 40 por ciento de los pasivos contingentes previstos bajo el sistema de pensiones anterior.

## **2.7 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR)**

La Ley de los Sistemas de Ahorros para el Retiro (LSAR) fue la iniciativa económica más trascendental del gobierno de Ernesto Zedillo, su principal objetivo fue establecer mecanismos de regulación y supervisión, así como para la constitución y funcionamiento de los participantes en la misma ley.

Los Objetivos de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro son:

- Fortalecer el ahorro interno. Los recursos deben dirigirse al fomento de la inversión; al alentar el ahorro interno y la inversión se retoman conceptos básicos de desarrollo.
- Los fondos, constituyen una aportación permanente de recursos de largo plazo para el resto de la economía, contribuyendo a la formación de un mercado de capitales.
- Que el trabajador tenga la propiedad de su cuenta de ahorro individual producto de las aportaciones y cuyo rendimiento podrá vigilar y seguir en la institución que libremente elija. Esto sustituye al tradicional sistema de reparto del Seguro Social. Un elemento fundamental es la separación del seguro de retiro del IMSS, pero éste mantiene el manejo del seguro médico y de vida.
- Transformar radicalmente el sistema financiero mexicano. El volumen de recursos que genera el sistema es cuantioso, aproximadamente 10 por ciento de la nómina salarial nacional, proveniente de 4.5 por ciento de la cuota de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; 0.5 por ciento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); 5 por ciento del INFONAVIT, y un peso diario

de la cuota adicional del gobierno constante por trabajador.

La legislación del Sistema de Ahorro es una contribución concreta a la reforma política del país. La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, vista globalmente, del cual la Ley del Seguro Social fue su primera parte.

En el análisis de la iniciativa se encuentra la adecuada supervisión y vigilancia con la participación de todos los sectores interesados principalmente los trabajadores; definición de los propietarios de las Afores, incluyendo la inversión extranjera y prevención de todas las situaciones que pudieran generar conflictos de intereses, manejo transparente y rentable de los fondos para el retiro de los trabajadores, orientación de los recursos a los objetivos de interés nacional.

Se propuso crear una comisión reguladora que fuera la CONSAR, para asegurar el adecuado funcionamiento del sistema.

La Ley establece la normatividad aplicable a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, teniendo tal carácter las instituciones de crédito las Afores, las Siefores, las instituciones de seguros, las empresas concesionarias para operar la "Base de Datos Nacional del SAR (BDNSAR)"<sup>59</sup> y las empresas que presten servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

Esta ley estipula lo referente al enviado al trabajador por lo menos dos veces al año. El estado de cuenta se constituye como el documento idóneo que permite a los trabajadores conocer el estado que guarda la administración de sus recursos, o sea, el registro de los depósitos efectuados en su favor, retiros totales o parciales, y el saldo de la cuenta individual, así como las comisiones cobradas por la administración de los mismos y las rendimientos obtenidos.

El 15 de junio de 2007 se emitió un decreto de reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), para ofrecer a los trabajadores mejores condiciones para su retiro.

Con la modificación del Artículo 37 de la Ley del SAR, se elimina la posibilidad de cobrar las comisiones de manera proporcional sobre los flujos de las aportaciones y se establece como única forma de cobro por la administración de las cuentas individuales, la comisión sobre saldo.

De esta manera, a partir de marzo de 2008, se facilitará la comparación entre las Afores y se otorgará mayor transparencia y claridad al cobro de comisiones y se fomentará la competencia de estas entidades financieras, en beneficio del trabajador.

Con las reformas al Artículo 74, se permite a los trabajadores traspasar su cuenta a una nueva Afore antes de un año, siempre que lo haga a una administradora con mayor rendimiento neto. Esta disposición asegura que el movimiento de traspaso sea benéfico para el trabajador a través de una mayor acumulación de recursos en su cuenta individual.

A efecto de permitir que el sistema se desarrolle en condiciones adecuadas de competencia, la reforma del Artículo 5 faculta a la CONSAR para emitir reglas de carácter general para determinar la forma en que las administradoras deberán remunerar a sus agentes promotores.

Igualmente, se reformó el Artículo 66 bis para establecer requisitos específicos que deben cumplir los directores generales de las Afores y se fortaleció la participación de los representantes de los trabajadores en la Junta de Gobierno de la CONSAR, al pasar de dos a cuatro representantes.

---

<sup>59</sup> La Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, es un servicio público susceptible de concesión a la iniciativa privada, y bajo supervisión y control del Estado, mismo que se conformará con la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, cuentas individuales, identificación, traspasos, control certificación de trabajadores registrados en el SAR, etc.; así como el registro de las Afores y bancos que administran tales cuentas.

En cuanto a las modificaciones al Régimen de Inversión de las Siefores; en congruencia con la reforma a la Ley del SAR, el 9 de julio de 2007 la CONSAR emitió diversas modificaciones al régimen de inversión de las Siefores con el propósito de autorizar la apertura de tres nuevas sociedades de inversión especializadas.

La familia de Siefores, ahora compuesta por cinco fondos, operará bajo un esquema de ciclo de vida, invirtiendo el ahorro de los trabajadores de acuerdo con su edad, a fin de ofrecer a cada grupo una diferente relación de riesgo y rendimiento esperado.

De esta forma, el fondo 1, en el cual invierten sus recursos los trabajadores cercanos al retiro, de 56 años de edad o más, sólo podrá invertir en instrumentos nacionales e internacionales de deuda. Los otros cuatro fondos, destinados a trabajadores más jóvenes, podrán invertir, además, diversos porcentajes de su activo en instrumentos de renta variable y tendrán diferentes límites de Valor en Riesgo (VaR).

El fondo 5, destinado a trabajadores de hasta 26 años de edad, podrá invertir hasta 30 por ciento del fondo en instrumentos de renta variable, con un VaR máximo de 2 por ciento del activo neto del fondo; el fondo 4, para trabajadores de entre 27 y 36 años de edad, invertirá hasta el 25 por ciento de su activo en renta variable, con un límite de VaR de 1.6 por ciento; los fondos 3 y 2, para trabajadores de entre 37 y 45 años y de entre 46 y 55 años de edad, respectivamente, invertirán 20 y 15 por ciento en renta variable, en ese orden, y tendrán un VaR máximo de 1.3 y 1 por ciento.

Asimismo, los fondos 2 a 5 podrán invertir en nuevas clases de activos, como los denominados instrumentos estructurados y fideicomisos de infraestructura y bienes raíces (FIBRAS).

La apertura de la familia de Siefores y del Régimen de Inversión genera la posibilidad de obtener mayores rendimientos netos para los trabajadores, a través de portafolios más diversificados y una oferta de inversión más congruente con el horizonte de inversión del trabajador. Los mayores rendimientos asegurarán mayores montos de pensión para los trabajadores al momento del retiro.

### **2.7.1 Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro**

Para la mejor conducción de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se emitió el reglamento de ésta, con el fin de establecer en forma detallada el modelo operativo del nuevo sistema de pensiones previsto por las leyes de seguridad social, así como las normas relativas a la inspección y vigilancia de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.

En este reglamento se establecen las bases del modelo operativo del nuevo sistema de ahorro para el retiro. Sus lineamientos principales son:

- Descripción de la participación de las Afores, Siefores, empresas operadoras de la BDNSAR, entidades receptoras, instituciones de crédito liquidadoras, institutos de seguridad social en el proceso operativo de los mencionados sistemas, además de referirse al proceso de individualización, estados de cuenta y comisiones, indicándose los servicios por los que se cobrarán comisiones por cuota fija.
- Se reglamenta que la administración y registro de las cuentas del SAR vigentes hasta 1996, así como los rendimientos que generaron, deberán consignarse en registros independientes de los correspondientes a los recursos del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de los recursos de la subcuenta de vivienda a partir de 1997.
- El trabajador tiene derecho a que la cuenta del SAR vigente hasta 1996 se traslade a la Afore que elija, para que las administre por separado de la cuenta individual prevista por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- La administración de la cuenta individual, donde se plantean aspectos relativos a la integración de la misma, el traspaso de cuentas el proceso para que los trabajadores elijan su Afore; recepción de las aportaciones a cargo del gobierno federal, las aportaciones voluntarias; recepción de aportaciones obrero patronales, la entrega de cuotas y aportaciones a las administradoras, la intermediación realizada por las Afores; los retiros, y las pensiones en curso de pago.
- En materia de conciliación y arbitraje, se reglamenta la facultad de la CONSAR para llevar a cabo reclamaciones y la elaboración de los acuerdos, certificaciones y notificaciones derivados del procedimiento de conciliación.
- Se establece que la queja es a favor de los trabajadores al señalar que en todo lo no previsto expresamente en la ley, la Comisión proveerá las medidas necesarias para el mejor desarrollo del procedimiento.
- La contabilidad, así como las disposiciones relativas al desarrollo de las facultades de supervisión de la CONSAR, y en particular a la intervención administrativa y gerencial, así como al procedimiento para la disolución y liquidación de las Afores y Siefores.

La Ley del SAR define a los sistemas de ahorro para el retiro como los regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los patrones, los trabajadores y del Gobierno sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el objeto de acumular saldos que se aplicarán para fines de previsión social, para la obtención o como complemento de las pensiones.

## **2.8 Base de Datos Nacional (BDNSAR)**

La Base de Datos Nacional SAR, propiedad exclusiva del Gobierno Federal, es el registro electrónico de datos conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado.

La BDNSAR tiene por finalidad la identificación de las cuentas individuales en las administradoras e instituciones de crédito, la certificación de los registros de trabajadores en las mismas, el control de los procesos de traspasos, e instruir al operador de la cuenta concentradora, sobre la distribución de los fondos de las cuotas recibidas a las administradoras correspondientes.

La operación de la BDNSAR es un servicio público y se lleva a cabo por empresas operadoras que tienen la concesión por parte del Gobierno Federal.

Las empresas operadoras deberán tener un sistema de certificación de solicitudes de registro, el cual se referirá a los sistemas informáticos, procedimientos, la infraestructura de cómputo y telecomunicaciones que permitan efectuar la certificación de las solicitudes de registro que les presenten las administradoras, actualizar la BDNSAR y emitir una respuesta a dicho proceso.

Los objetos de las empresas operadoras de la BDNSAR son:

- Administrar la BDNSAR.
- Mantener depurada la BDNSAR, para tal efecto, procurarán evitar la duplicidad de cuentas, incentivando la unificación y traspaso de las mismas a la última cuenta individual abierta por el trabajador. La unificación y traspaso se realizarán sin necesidad de solicitar previamente autorización del trabajador de que se trate.

- Indicar al operador de la cuenta de concentrados para que éste efectúe las transferencias de recursos depositados en dicha cuenta a las cuentas de las administradoras.
- Coadyuvar al proceso de localización de los trabajadores para permitir un ordenado traspaso de las cuentas individuales de estos últimos, de una administradora a otra.
- Establecer el procedimiento que permita que la información derivada de los sistemas de ahorro para el retiro fluya de manera ordenada entre los participantes, los institutos de seguridad social y la CONSAR
- Servir de concentradora y distribuidora de información relativa a los sistemas de ahorro para el retiro entre los participantes en dichos sistemas, los institutos de seguridad social y la CONSAR.

Información que las empresas operadoras deberán proporcionar:

- Información de las solicitudes de modificación de registros de datos de trabajadores que se encuentren registrados en las administradoras.
- Estados financieros mensuales impresos conforme al catálogo y reglas de agrupación de cuentas para la formulación de los estados financieros, expedidos según lo previsto en las disposiciones generales aplicables al registro de la contabilidad, elaboración y presentación de estados financieros emitidos por la CONSAR, con firma autógrafa de los funcionarios responsables, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su fecha de cierre.
- Información acerca del número de trabajadores registrados en las administradoras.
- Balanza de comprobación diaria a nivel de cuenta y subcuenta, misma que deberá contener la totalidad de registros de los movimientos efectuados en las subcuentas de retiro cesantía en edad avanzada y Vejez y de Vivienda, que contaban las empresas operadoras.
- Información concerniente a solicitudes de retiros y saldos operados en retiros programados por las Administradoras depositados por las empresas operadoras durante el periodo especificado.
- Información del proceso de traspaso de cuentas de trabajadores.
- Información de las solicitudes de registro de los trabajadores, enviadas a las empresas operadoras, desglosando la información de aceptación, rechazo o pendientes de resolución por parte del Catálogo Nacional de Asegurados, de todas las administradoras.

## **2.9 Desempeño Actual del Sistema**

Para el año 2007, existen 25 Afores registradas, cobrando comisiones que van desde el mínimo de 1.48 por ciento hasta el máximo de 3.48 por ciento, ver cuadro 1 del Anexo Estadístico (A.E.).

Afore XXI bajó sus comisiones de 2.90 (una de las tres más caras a principios de año) a 1.48 por ciento, convirtiéndose en la más barata de todas. La reducción representa la baja en comisiones a plazo de un año más significativa desde que inició el sistema.

Al cierre de mayo de 2007, la Afore que cobra las comisiones más bajas es Afore XXI con el 1.48 por ciento, seguida de Afirme Bajío con el 1.51 por ciento, Inbursa con 1.53 por ciento, Ahorra Ahora con 1.65 por ciento y Actinver con 1.80 por ciento.

Por el contrario, las administradoras que cobran las comisiones más caras del mercado son Principal con 3.48 por ciento, ING con 2.94 por ciento, Scotia con 2.66 por ciento y Banamex con 2.36 por ciento.

En 2006 iniciaron operaciones Coppel y la Afore de la Gente, la primera dirigida al sector popular con más de 3 millones de clientes con crédito activo y más de 7 millones de clientes afiliados a la Tarjeta Coppel.

La segunda opción atiende a la población de ingresos medios o bajos y socios directos de Bansefi, así como del sector del ahorro y crédito popular. Sus clientes son trabajadores independientes, informales y emigrantes nacionales que residen en el extranjero.

En agosto del mismo año salió también al mercado Ahorra Ahora de Grupo Financiero Monex, ofrece servicio personalizado para trabajadores de empresas de rotación como maquiladoras, profesionistas independientes y aquellos que trabajan por su cuenta.

A finales de 2006, la lista se amplió con dos nuevos productos, Scotia y Argos. El primero ofrece un servicio personal al cliente: hace visitas a empresas y entidades financieras. El segundo incluye, trabajadores afiliados al Seguro Social así como el segmento de profesionistas y trabajadores independientes.

Con respecto al rendimiento anual promedio de 2004 a 2007, que obtuvieron el Fondo 1 y el Fondo 2 antes del cobro de comisiones, con cifras al 31 de mayo de 2007. Se tiene un promedio de 11.63 por ciento entre 21 Afores. El máximo rendimiento corresponde a Invercap con 14.42 por ciento, seguido por Profuturo de GNP con 13.44 por ciento. El mínimo corresponde a Inbursa con 9.11 por ciento. Ya que el comparativo se realizó para los últimos tres años, tenemos sólo 17 Afores, ya que otras 4 son de reciente creación (Ver Cuadro 2 A.E.).

Se observa un rendimiento de gestión nominal promedio para la Siefore básica 1 de 10.42 por ciento, siendo Metlife la que ofrece un mayor rendimiento con 11.94 por ciento, seguida por Banamex con 11.58 por ciento y por Profuturo GNP en tercer lugar con 11.29 por ciento.

Las que ofrecen un menor rendimiento son: Inbursa con 8.83 por ciento, Azteca con 9.49 por ciento y Actinver con 9.45 por ciento (Ver Cuadro 3 A.E.).

Para la Siefore básica 2 al cierre de mayo de 2007, se observa como máximo rendimiento a la de Invercap con 14.68 por ciento, seguida por Profuturo GNP con 13.59 por ciento. Presentando un promedio de 11.77 por ciento entre 16 Siefores (Ver Cuadro 4 A.E.).

En un comparativo de comisiones para los trabajadores independientes al 31 de mayo de 2007, encuentro que sólo se tienen 10 Afores que otorgan este servicio, presentando un promedio de 0.79 por ciento.

Ahorra Ahora cobra la comisión mas baja con 0.20 por ciento, seguida por Afirme Bajío y Scotia con 0.23 por ciento y 0.26 por ciento respectivamente. Las Afores que cobran las comisiones más altas son Metlife con 1.75 por ciento y GNP con 1.25 por ciento (Ver Cuadro 5 A.E.).

Banorte Generali cobra adicionalmente comisiones por depósitos a la subcuenta de ahorro a largo plazo como sigue: 5 UDIS por cada aportación al momento de retiro, si éste ocurre dentro de los primeros 5 años de efectuada la aportación; 2 UDIS por cada aportación al momento de retiro, si éste ocurre entre el 5° y el 10° año de efectuada la aportación; y si al momento del retiro la aportación tenía más de 10 años de haber sido efectuada, no se cobrará esta comisión.

Actinver cobra adicionalmente una comisión de 2.00 por ciento sobre las aportaciones a la Subcuenta de Largo Plazo, aplicable al retiro de la aportación o traspaso de la cuenta individual a otra Afore, a efecto de aplicar los siguientes descuentos:

Si el trabajador retira sus aportaciones o traspasa su cuenta a otra Afore después de cumplir un año de inversión en la Siefore, la comisión disminuye a 1 por ciento; si el trabajador retira sus aportaciones o traspasa su cuenta a otra Afore después de cumplir dos años o más de inversión en la Siefore, no se cobrará esta comisión.

En un comparativo de rendimientos para los trabajadores independientes al cierre de mayo de 2007, sólo se tienen 6 Afores, debido a que las otras 4 son de reciente creación, entre las 6 obtienen un promedio de 11.65 por ciento, cuyo máximo rendimiento corresponde a Profuturo GNP con 13.44 por ciento. (Ver Cuadro 6 A.E.).

La Afore administra los recursos de la cuenta individual SAR - ISSSTE pero los recursos se invierten en Banco de México.

El porcentaje anual sobre saldo de la subcuenta de retiro de tipo 1 que se cobra a los trabajadores afiliados al ISSSTE es un dato homólogo de 0.50 por ciento para las 15 Afores que brindan el servicio.

La comisión que cobra la Afore por llevar la contabilidad, es la misma que actualmente cobra el banco que eligió la Dependencia o Entidad Pública respectiva. En el caso del rendimiento obtenido, se obtiene con respecto al rendimiento nominal del Banco de México (BANXICO) la cual es de 6.90 por ciento, cifra que corresponde al promedio de mayo de 2004 a mayo de 2007, (Ver Cuadros 7 y 8 A.E.).

En el caso de los rendimientos de gestión nominales para la Siefore básica 1 y 2 para la subcuenta de retiro del ISSSTE tipo 1, coincide con los datos de los cuadros 3 y 4 del A.E.

En el caso de subcuenta tipo 2, la Afore administra e invierte los recursos de la cuenta individual SAR - ISSSTE, se trata del porcentaje anual sobre saldo de la subcuenta de retiro tipo 2 que se cobra a los trabajadores afiliados al ISSSTE.

En un comparativo de las comisiones cobradas en esta modalidad encuentro que sólo 13 Afores brindan este servicio, presentando un promedio de 0.76 por ciento.

Las Afores que cobran más comisiones son: Siglo XXI del IMSS y HSBC con 1.48 por ciento y 1.35 por ciento respectivamente; mientras que las que cobran menos comisiones son: Afirme Bajío y Ahorra Ahora con 0.45 por ciento para ambas (Ver Cuadro 9 A.E.).

Con respecto al rendimiento de las Afores para la subcuenta tipo 2 de la cuenta SAR - ISSSTE, se trata del rendimiento ponderado de mayo de 2004 a mayo de 2007, donde se puede observar un promedio entre de 10.69 por ciento, entre 10 Afores; el máximo rendimiento le corresponde a Metlife con 12.32 por ciento, seguida por Coppel con 12.14 por ciento; el mínimo rendimiento le corresponde a Inbursa con 9.11 por ciento (Ver Cuadro 10 A.E.).

Los saldos proyectados a 1 año de las Afores que administran los recursos de los trabajadores del IMSS, el mayor saldo le corresponde a la Afore Siglo XXI, con \$29,343; en contraparte el menor saldo le corresponde a Principal con \$28,794.

Para el periodo agosto-septiembre de 2007, en el caso de los trabajadores afiliados al IMSS. El rendimiento real de Siefores en los últimos 36 meses. Es decir el rendimiento después del cobro de comisiones sobre saldo con cifras al cierre de junio de 2007.

Bajo los siguientes supuestos:

- Saldo inicial de \$23,770 pesos.
- Rendimiento de 5 por ciento real.
- Aportaciones bimestrales de \$778.45.
- Antigüedad de cinco años en el sistema.



- Estructuras de comisiones vigentes al 1° de agosto de 2007.

Se comportó de la siguiente manera:

En el caso de la Siefore Básica 1, la Afore que logró un mayor rendimiento fue Invercap con 8.19 por ciento seguida por Metlife y Banamex con 7.50 por ciento y 7.30 por ciento respectivamente. El menor rendimiento corresponde a Inbursa con 4.42 por ciento (Ver Cuadro 11 A.E.).

En el caso de la Siefore Básica 2, la Afore que logró un mayor rendimiento fue Invercap con 10.16 por ciento, seguida por Banamex y Profuturo GNP con 8.62 por ciento y 8.53 por ciento respectivamente. La Afore que tuvo el menor rendimiento fue Inbursa con 4.70 por ciento (Ver Cuadro 11 A.E.).

Dado que Ixe inició operaciones en 2004; Invercap, Metlife, Afirme Bajío en 2005 y Coppel en abril de 2006, el cálculo de los rendimientos tomó en cuenta las cifras observadas para cada Afore desde su inicio de operaciones y para los meses restantes se consideró el promedio del sistema.

En el caso de la tasa proyectada de rendimiento real neto de comisiones, es decir el rendimiento real acumulado que podría lograr un trabajador bajo los siguientes supuestos:

- Realiza aportaciones bimestrales de \$779.22.
- Saldo inicial de \$23,770 pesos.
- Antigüedad de cinco años en la Afore.
- Rendimientos de gestión reales de los últimos treinta y seis meses obtenidos por cada Siefore Básica (1 y 2) constantes.
- Las comisiones autorizadas Constantes.

En la proyección con respecto a la Siefore Básica 1 el mayor rendimiento corresponde a Invercap seguida por Metlife y Banamex, con 7.91, 7.21 y 7.15 por ciento respectivamente.

Para la Siefore Básica 2, el mayor rendimiento lo tendría Invercap seguida por Banamex y Profuturo GNP, con 9.90, 8.46 y 8.34 por ciento respectivamente (Ver Cuadro 11 A.E.).

## **2.10 Planes de Pensiones de Empresas Privadas**

Los planes de pensiones otorgados por empresas privadas fueron diseñados para proporcionar ingresos de jubilación con las máximas garantías fiscales a empleados de mucha antigüedad. Además de contribuir a que las organizaciones retengan a sus empleados, al tiempo que facilitan a éstos una transición digna hacia la jubilación

Un plan de prestaciones financiado por el empleador crea valor cuando proporciona a un coste inferior las mismas prestaciones que podrían obtenerse por otros medios o unas prestaciones superiores al mismo coste. Un plan de pensiones privado, también crea un valor directo para el empleador al promover la contratación continuada, de forma que se reducen los costes de movimiento de plantilla y se contribuye a conservar el capital intelectual.

Las aportaciones se adjudican ante todo a los empleados que permanecen en la organización, mientras que aquellos que la dejan tras algunos años o mucho antes de la edad de jubilación reciben menos.

Los equipos directivos de los promotores y los gestores de planes de pensiones de las empresas establecen cinco políticas clave:

1. Diseño de las prestaciones

2. Financiación
3. Inversión
4. Contabilidad
5. Administración.

Los planes originan pasivo de cara a la sociedad promotora. Debido a la incertidumbre asociada a los pagos totales que se efectuarán a cada uno de los participantes, el montante de la deuda estará condicionado tanto por los riesgos asociados al mercado de capital como por los demográficos.

Entre los riesgos demográficos más comunes se incluyen los asociados a la edad de jubilación y (aún más importante) a la edad de defunción. Estos riesgos pueden valorarse a efectos actuariales para un grupo de población determinado, pero nunca saberse con total seguridad a nivel individual.

Por otra parte, los riesgos del mercado de capital implícitos en los compromisos por pensiones son los asociados al tipo de interés nominal y a la inflación. Se trata de riesgos no compensables que pueden cubrirse mediante la asignación pertinente de bonos nominales, bonos indexados a la inflación o bonos de rendimiento real, así como a través de una variedad de productos derivados de renta fija, como por ejemplo swaps y futuros.

En este sentido, la cobertura de los riesgos no compensables (para los que no puede preverse un rendimiento creciente) permitirá una asignación más productiva del presupuesto de riesgo a los riesgos compensables para la empresa.

Al analizar la forma en que la empresa gestiona los riesgos de pensiones, se toman en cuenta las siguientes situaciones:

- Los comentarios de analistas de crédito y financieros sobre la empresa son de vital importancia.
- Asignar de forma eficaz el presupuesto riesgo de pensiones se vuelve vital.

En los planes de pensiones privados la sociedad promotora normalmente iguala el saldo de costes, en ocasiones compensado con las aportaciones de los empleados. De este modo, los déficit de financiación constituyen un pasivo para el empleador. En muchos sentidos, este pasivo es como cualquier otra deuda de la sociedad

El déficit se incluye normalmente como la diferencia entre el valor de mercado de los activos publicado en las cuentas de la sociedad y la valoración correspondiente del pasivo devengado por pensiones.

El tratamiento del déficit de pensiones como una obligación financiera de la sociedad está comenzando a afectar a las calificaciones de crédito, por lo que resulta fundamental para la empresa reducir este déficit al máximo posible.

Una posible solución al déficit es invertir los fondos de pensiones con vistas a maximizar el rendimiento de los activos, y ello con sujeción a las restricciones relativas a riesgos y capacidad de inversión impuestas por el empleador promotor.

Las empresas en México optan por establecer planes de pensiones que otorguen un beneficio a la jubilación complementario a la seguridad social acorde con las necesidades de los empleados.

Para preparar un sistema de previsión para la empresa y los empleados que en ella trabajan, se deben de diseñar y encaminar la creación y gestión de un plan de pensiones perfectamente adaptado a las necesidades de la empresa.

Los Planes de Pensiones de Empleo se están convirtiendo, cada vez más, en una herramienta imprescindible para diseñar la política retributiva y de recursos humanos de la empresa.

Los planes de pensiones de promoción conjunta son promovidos por varias empresas o entidades para la totalidad de sus empleados, compartiendo los Órganos de Gobierno del Plan y el Reglamento. Posteriormente, cualquier otra PYME puede integrarse en este Plan como Promotora.

Las características principales de los diferentes tipos de planes de pensiones que existen y sus ventajas tanto para la empresa como para los empleados son:

Para la empresa:

- Es un esquema que le permite a la empresa provisionar paulatinamente los beneficios al retiro y anticipar la deducción de dicha prestación.
- Es un instrumento que se utiliza para disminuir la rotación de empleados y sirve para atraer nuevos talentos.
- Los planes privados de pensiones pueden ser tan flexibles como la empresa lo decida en cuanto al monto de las aportaciones, su periodicidad, la inversión de recursos y las tablas de derechos adquiridos entre otros.

Para el empleado:

- El plan privado de pensiones proporcionará al empleado una pensión complementaria que le permitirá conservar el nivel de vida de cuando era activo.
- Representa ventajas fiscales muy importantes ya que la exención del pago a través de un plan de jubilación es muy superior a que si se paga como liquidación.
- En los planes contributivos, reciben periódicamente estados de cuenta y pueden tener la opción de elegir entre distintas opciones para invertir su aportación.
- Existen tablas de derechos adquiridos que les otorgan a los empleados beneficios por separación antes de la jubilación.

Con el objetivo de efectuar la implementación de un plan privado de pensiones se deben llevar a cabo los siguientes pasos

- **Diseño:** En esta fase se definen que beneficios se quieren otorgar, de que forma se van a financiar y quien los va a pagar. Así mismo se determina en base a las condiciones de la empresa la fecha de retiro y el monto a otorgar a la fecha del retiro.
- **Valuación:** Se sensibiliza bajo diferentes escenarios los costos del plan propuesto y se evalúan diversas proyecciones de opciones de jubilación ó retiro.
- **Implementación:** Se lleva a cabo la redacción del texto del plan así como los trámites para su registro y puesta en marcha. En esta fase se deben de elegir los instrumentos en donde quedarán invertidos los recursos.
- **Comunicación:** Se realiza la comunicación a los empleados de la estructura del plan de pensiones y las ventajas que les otorga.

El diseño y valuación del plan de pensiones se basa en cuatro ejes fundamentales:

1. Tratamiento específico y adecuado de las necesidades de la empresa.
2. Gestión de las inversiones más adecuadas a las características del colectivo.
3. Creación de un servicio de información y control específico.
4. Establecimiento de las relaciones a mantener entre la empresa y la gestora.

El Procedimiento Interno consta de:

- El asesor da de alta el contrato de acuerdo a las características del plan de pensiones.
- Se entrega la documentación completa al área de contratos (Copias de Identificaciones de las personas que integran el comité técnico, Copia del Acta Constitutiva, Copia del Texto del Plan registrado, domicilio, RFC's).

Las aportaciones de la empresa a planes de pensiones de empleo suponen un beneficio social a los trabajadores con un coste mucho menor que los incrementos salariales directos, ya que no están sujetas a cotización a la Seguridad Social ni suponen ningún tipo de retención o ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personar Físicas (ISRPF)

La Fiscalidad de las aportaciones a planes de empleo es doble:

Para la empresa:

- Las aportaciones de los promotores de planes de pensiones son gasto que reduce la base imponible del impuesto de sociedades.
- La empresa puede desgravarse, para salarios de hasta \$408,000.00 pesos anuales, el 10 por ciento de las aportaciones en la cuota del impuesto de sociedades. Para trabajadores con salario superior, el porcentaje será igual a: 10 por ciento por (480,000/salario).
- No sufren cotización de seguridad social, ni retención IRPF.

Para el trabajador:

- Las cantidades aportadas por la empresa e imputadas al trabajador se integran en la base imponible de su IRPF, en concepto de rendimientos del trabajo, aunque estas cantidades no estarán sujetas a retención.
- El trabajador podrá deducirse de su base imponible la totalidad de las aportaciones realizadas a su plan de pensiones, tanto las imputadas por el promotor como las que él mismo realice.

Las aportaciones de la empresa son independientes de las del individuo. Los límites de aportación generales para el año 2004, en caso de personas de hasta 52 años son \$120,000.00 pesos para la empresa y \$120,000.00 pesos adicionales para el empleado

Una vez producida la contingencia (jubilación, invalidez o fallecimiento) que da derecho a la prestación, el beneficiario integrará el importe de la misma en la base imponible del IRPF, en concepto de rentas del trabajo. En ningún caso quedan sujetos al impuesto sobre sucesiones y donaciones

No obstante, hay que tener en cuenta la siguiente regla:

- Si la prestación se percibe en un solo pago, podrá aplicarse una reducción del 40 por ciento, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la primera aportación, lo que significa que sólo tributará por el 60 por ciento del importe total rescatado.

- Si el beneficiario opta por una renta, el importe se integrará anualmente en la base imponible del IRPF como rendimientos del trabajo.

El cobro de los derechos consolidados es una cuestión muy importante para la empresa debido a la repercusión fiscal que conlleva. Para beneficiar al máximo en esta cuestión, la ley permite percibir la prestación de las siguientes formas:

### 1. En forma de capital

Se percibe la totalidad de los Derechos Consolidados, determinando el partícipe si quiere cobrarlos de forma inmediata o diferida (en una fecha concreta).

Es importante saber que si se tienen contratados varios fondos, a efectos fiscales se considera como uno solo, de tal manera que si se cobra el primero, los que se perciban en años posteriores no tienen derecho a la exención comentada y tributarán íntegramente como rendimiento de trabajo, aún percibiéndose de una sola vez.

### 2. En forma de rentas

Se perciben los derechos consolidados en dos o más pagos sucesivos con una periodicidad regular e incluyendo al menos un pago en cada anualidad. El partícipe puede elegir la modalidad de renta que mejor se ajuste a sus necesidades:

- Renta temporal: se percibe durante un número determinado de años.
- Renta vitalicia: se percibe hasta el fallecimiento del partícipe, sin definir un plazo; en este caso, la renta podrá continuar percibiéndose por los beneficiarios designados (renta reversible). La oferta por parte de una empresa de una renta vitalicia por jubilación a través de planes de pensiones privados cumple un objetivo laboral muy concreto: atraer y retener a los trabajadores adecuados.
- Renta inmediata: se comienza a percibir en el momento de la contratación de la misma.
- Renta diferida: se comienza a percibir en una fecha determinada, posterior a su contratación.
- Renta financiera: se trata de una renta que no tiene plazo ni rentabilidad garantizados, percibiéndose hasta que se agoten las participaciones del fondo; la cuantía de esta renta puede ser constante o variable en función de algún parámetro determinado (un porcentaje, una cantidad fija, el IPC, etc.)
- Renta actuarial: es una renta que sí garantiza al partícipe un plazo y un importe concretos, pudiendo ser éste también constante o variable.

En cualquiera de estos casos, la renta percibida cada año tributa en su totalidad como rendimiento del trabajo, reteniendo la gestora el porcentaje correspondiente.

### 3. Mixta

Se perciben los derechos consolidados combinando un solo cobro en forma de capital con la contratación de rentas en cualquiera de las modalidades comentadas en el apartado anterior.

Esta fórmula mixta permite muchas posibilidades, lo que aconseja un asesoramiento personalizado para analizar la mejor opción desde un punto de vista fiscal.

El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la CONSAR, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la Afore, que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad

financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión o bien entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la garantizada.

El trabajador que cumpla 65 años de edad, o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50 por ciento o más, en los términos de la Ley del ISSSTE o de algún plan de pensiones establecido por la dependencia o entidad de que se trate, tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera autorizada que lleve su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la misma.

La CONSAR deberá llevar un registro de los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva. En términos de lo dispuesto por la regla quinta fracción I de la Circular CONSAR 17-1, el registro de los planes respectivos estará vigente hasta el 31 de marzo de 2007.

#### RELACIÓN DE PLANES DE PENSIONES REGISTRADOS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

| PATRÓN RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN | ACTUARIO DICTAMINADOR TIPO DE PLAN  | No. DE REGISTRO DEL PLAN DE PENSIONES | VIGENCIA DEL REGISTRO |
|--|---|---------------------------------------|-----------------------|
| 1.- ACEROS DM, S.A. DE C.V.                      | ACT. LUIS ENRIQUE MARIA SOTO PORTILLA<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                           | CNSAR/PP/0005/98-R/2006               | 31/03/2007            |
| 2.- ACEROS SAN LUIS, S.A. DE C.V.                | ACT. LUIS ENRIQUE MARIA SOTO PORTILLA<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                           | CNSAR/PP/0006/98-R/2006               | 31/03/2007            |
| 3.- CONTROLADORA DE FARMACIAS, S.A. DE C.V.      | ACT. MARTHA GUADALUPE PICHARDO ROJAS<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO | CNSAR/PP/0014/98-R/2006               | 31/03/2007            |
| 4.- NADRO, S.A. DE C.V.                          | ACT. MARTHA GUADALUPE PICHARDO ROJAS<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO | CNSAR/PP/0015/98-R-2006               | 31/03/2007            |
| 5.- CALZADO SANDAK, S.A. DE C.V.                 | ACT. MARTHA GUADALUPE PICHARDO ROJAS<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                            | CNSAR/PP/0016/98-R/2006               | 31/03/2007            |
| 6.- CONCRETOS APASCO, S.A. DE C.V.               | ACT. ALFREDO VILLAS CARBO<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                                       | CNSAR/PP/0019/1999R-2006              | 31/03/2007            |
| 7.- SERONO DE MÉXICO, S.A. DE C.V.               | ACT. MARTHA GUADALUPE PICHARDO ROJAS<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                            | CNSAR/PP/0024/99-R/2006               | 31/03/2007            |
| 8.- COMPAÑÍA MEXICANA DE AVIACIÓN, S.A. DE C.V.  | ACT. MARCELA ALEJANDRA FLORES QUIROZ<br>PENSIONES POR JUBILACIÓN                            | CNSAR/PP/0025/2001R-2006              | 31/03/2007            |

Cabe destacar que Teléfonos de México (Telmex), no se menciona en la lista anterior sin embargo contempla un plan de pensiones para sus trabajadores que se comenta a continuación.

Telmex es una empresa mexicana de telecomunicaciones que opera en este país y en gran parte del continente americano siendo la mayor empresa de telecomunicaciones en Latinoamérica, debido a que es la que mayor inversión ha hecho en las telecomunicaciones.

Según el Contrato Colectivo de Trabajo de TELMEX y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

“Todo trabajador que tenga 25 años o más de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite”<sup>60</sup>. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| De 25 años de servicios | 50% |
| De 26 años de servicios | 55% |
| De 27 años de servicios | 60% |
| De 28 años de servicios | 65% |
| De 29 años de servicios | 70% |
| De 30 años de servicios | 75% |
| De 31 años de servicios | 80% |

Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 31 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede.

En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.

La jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a res veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.

TELMEX conviene en otorgar a sus trabajadores jubilados el 100 por ciento de las recuperaciones que obtiene por concepto de pensión de vejez o reducidas de vejez del Seguro Social, desde el momento en que dicho Instituto entregue esas pensiones.

Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, la Empresa sólo podrá separar a su trabajador por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa.

Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad o tiempo de servicios que tuviere el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un mínimo de 20 años de servicios así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el IMSS, o por los médicos de la Empresa, en los lugares en que ese no exista, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.

En los casos en que el trabajador deje de prestar sus servicios para ser pensionado, la Empresa se obliga a entregarle de inmediato, el importe de su liquidación y a empezar a cubrirle el importe de la pensión jubilatoria. El plazo para cubrir jubilaciones y empezar a pagar pensiones jubilatorias en ningún caso podrá ser mayor de 30 días de calendario.

En caso de fallecimiento de un jubilado, la Empresa, a fin de ayudar transitoriamente a los beneficiarios designados por el jubilado, les otorgará una cantidad igual al monto de la pensión correspondiente a 145 días que percibía, cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos, que se computarán a partir de la fecha de la defunción.

Cuando un trabajador reúna los requisitos máximos de años de servicio y/o edad, para tener derecho a la jubilación con el mayor porcentaje y desee continuar prestando sus servicios como personal activo, contemplándose las necesidades del servicio y la aptitud del trabajador, la Empresa y el Sindicato podrán convenir que éste continúe prestando sus servicios dentro de su especialidad y categoría, reservándole el derecho a jubilarse con posterioridad.

---

<sup>60</sup> Contrato Colectivo de Trabajo TELMEX-STRM 2004-2006, *Cláusula 149*, Capítulo XXV: Jubilaciones, México 2005, p.30

En el supuesto anterior, el trabajador recibirá por su permanencia como trabajador activo, el salario de la categoría inmediata superior, o de estar en la máxima categoría, un salario nominal compuesto por el salario de su categoría más el 20 por ciento, tal bonificación integrará salario para efectos de liquidación cuando opere la separación de la Empresa por fallecimiento, más no así para determinar en el futuro la pensión que le llegase a corresponder, salvo que en esta nueva condición, preste sus servicios por un mínimo de siete años.

En el caso de separación por incapacidad total permanente, la bonificación referida integrará salario, tanto para efectos de liquidación como para determinar la pensión que le corresponda. En el caso de que el trabajador opte por este beneficio, se le considerará como "Telefonista Emérito", como reconocimiento a su labor.

En 2005 el accionista mayoritario de Telmex, Carlos Slim, planteó dos aspectos en materia laboral ante los delegados, secretarios generales de las localidades foráneas y miembros del Comité Ejecutivo Nacional del STRM, el primero, abrir la contratación de personal de nuevo ingreso a Telmex a cambio de que éstos ya no gozaran del esquema jubilatorio pactado en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo y el segundo, aumentar los años de trabajo del personal activo a cambio de una compensación que no precisó. Lo anterior también fue impulsado por nuestro Secretario General

Esta declaración es un común denominador para los directivos de empresas que otorgan planes de pensiones privados. Se presenta como un claro ataque al bienestar de los trabajadores, tratándose de una medida que tiene que ver con el período durante el cual los trabajadores viven de una pensión jubilatoria a cambio de lo que le dejaron a la empresa en cuestión durante toda su vida laboral activa.

## **2.11 Reflexiones Sobre el Sistema**

Existen dos de dimensiones fundamentales para analizar el problema pensionario. Por un lado se tiene la perspectiva financiera y por el otro, la del mercado laboral. Desde el punto de vista financiero, el desafío es enorme si se toma en cuenta que los distintos órdenes de gobierno tienen compromisos con los millones de trabajadores del sector público, siendo la presión presupuestaria incluso superior a los recursos que se pudieran obtener de una reforma fiscal.

La introducción del SAR en 1997 permitió resolver este problema para un importante segmento de la población, los derecho-habientes del IMSS, al hacer plenamente financiable el pago de sus pensiones.

La clave de esa reforma exitosa, cuyos frutos empezamos a ver en el vigor del ahorro que representan los activos de las Siefors, radicó en haber transitado del sistema de reparto a un sistema de capitalización de cuentas individuales, en el que se establece una correspondencia entre las aportaciones de cada trabajador durante su vida laboral y los beneficios esperados al momento de su retiro.

Esta transición del sistema orientada hacia la decisión individual fue un paso oportuno y necesario. Recordemos que el viejo esquema de reparto, creado en la década de los cuarenta, era ya insostenible ante el cambio de la pirámide poblacional en México. Ello resultaba en un alto riesgo de insolvencia en el mediano plazo.

El funcionamiento de estos sistemas en su inicio se planteó como autofinanciable y las bases de su creación recogieron las circunstancias económicas, demográficas, salariales y laborales de su tiempo, en cuyas condiciones inmediatas, fue posible confiar en esa condición de autofinanciamiento y por supuesto en su viabilidad.

Entre las causas que han influido para este cambio de proyección de los sistemas de pensiones a futuro, están:



- Aumento en la esperanza de vida que pasó de manera gradual pero sostenida, de menos de 50 años a más de 75 años (Ver Cuadro 12 A.E.).
- Modificación de la pirámide de población al pasar de una población joven, a una de perfil intermedio, que en el futuro (2050) será la de una población envejecida (Ver Cuadro 13 A.E.).
- Crecimiento de la jubilación temprana, como conquista laboral recurrente.
- Aumento del empleo informal y de la pobreza en mayores de 60 años

Con el sistema pensionario de capitalización nos hemos asegurado que las pensiones de los trabajadores del sector privado no generen presiones indeseables sobre el gasto público y que no haya necesidad de desviar recursos del gasto social y de la inversión pública para hacer frente a ese pasivo.

Los sistemas de pensiones otorgados por empresas privadas, fundamentalmente se desarrollan por que se trata de un producto de ahorro finalista y permite constituir de forma totalmente flexible un capital que percibirá el trabajador en el momento de su jubilación, mediante aportaciones realizadas por él mismo y por la empresa.

Además las aportaciones realizadas al Plan disfrutan de grandes ventajas fiscales ya que la empresa se las deduce en su Impuesto de Sociedades y el trabajador se las desgrava en la base imponible de su IRPF.

En la actualidad, los empleados que gozan de pensiones privadas en México, se ven obligados a trabajar más horas para permitirse una jubilación cómoda, y los directivos se enfrentan a aportaciones y gastos crecientes. Los planes de pensiones privados pueden crear valor y ayudar a los empleados a conseguir una jubilación segura, además de poseer un gran interés desde el punto de vista social.

Sin embargo, el carácter diferido de la prestación, los riesgos del empleador asociados al plan y la complejidad de la normativa, las normas contables y los requisitos de financiación aplicables han llevado a un declive constante de la participación de las empresas en este tipo de planes.

En este sentido, se requieren grandes esfuerzos en dos ámbitos, a saber: la creación de un entorno legislativo favorable y estable, y la orientación de la atención pública hacia el valor de los planes de pensiones privados, de algún modo, resulta alentador ver cómo algunas de estas cuestiones están surgiendo también a nivel internacional, ya que muchos de los más afectados por estos cambios trabajan en un entorno cada vez más globalizado.

En el mercado laboral de hoy en día, caracterizado por su alta competitividad, la mayoría de las empresas, por no decir todas, desearán financiar un plan de ahorros a largo plazo que resulte competitivo. No obstante, confiar en un plan de capitalización individual como única vía hacia la jubilación resultará caro y poco eficaz para aquellas empresas que quieran reducir la movilidad de plantilla, facilitar la jubilación de los trabajadores de edad más avanzada y crear valor para sus empleados.

Otra es la historia, para los casos de los sistemas públicos de pensiones.

Al considerar la presión fiscal de los distintos esquemas pensionarios públicos federales y estatales, el déficit actuarial representa al 2006 alrededor de 116 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB).

Los diversos riesgos que ofrece la problemática enunciada anteriormente son entre otros:

En primer lugar, presión adicional para las Finanzas Públicas Federales, Estatales y Municipales: En la actualidad se pagan con recursos fiscales una buena parte de las pensiones existentes, pero el crecimiento exponencial del déficit no está al alcance de las finanzas públicas.

Además de la dimensión financiera el problema de los sistemas públicos de pensiones tiene una perspectiva laboral. Si bien el SAR de los trabajadores afiliados al IMSS permite la portabilidad de los derechos pensionarios en el sector privado, uno de los desafíos inmediatos consiste en lograr que los diferentes sistemas de pensiones vigentes en el país estén interconectados, de forma que la portabilidad de derechos sea efectiva para todos los trabajadores en todos los sistemas.

En segundo lugar, los sistemas de pensiones públicos, a diferencia del SAR, por la magnitud de su déficit actuarial no le dan certidumbre al trabajador respecto de la obtención de su pensión.

No son heredables y generan transferencias de recursos entre diferentes grupos de trabajadores perjudicando a los de menores ingresos y a las mujeres, que son los grupos de mayor intermitencia laboral. La problemática desde el punto de vista del mercado laboral no es menor.

La falta de integración de los regímenes pensionarios públicos provoca que un número importante de trabajadores pierdan sus aportaciones cuando no se alcanzan los mínimos de cotización. La CONSAR ha estimado que dicha pérdida para un trabajador promedio, que presta sus servicios tanto al sector público como al privado, equivale a tres años y medio de cotizaciones.

Si bien el problema de los sistemas públicos de pensiones es apremiante, también es necesario continuar fortaleciendo el sistema pensionario.

Algunos de los desafíos son:

- En materia de competencia será necesario continuar reduciendo los costos de operación y las barreras a la entrada a la industria.
- A pesar de lo mucho que se ha avanzado en hacer llegar más y mejor información al trabajador, sigue siendo indispensable redoblar los esfuerzos para lograr que los ahorradores mejoren su conocimiento y percepción del sistema.
- También será importante continuar ajustando el Régimen de Inversión para ampliar los límites en algunos instrumentos, y con ello continuar brindando tasas de rendimiento atractivas.

Es preciso reconocer que debido a la movilidad laboral, las contribuciones al sistema por parte de aquellos trabajadores que participan durante amplios periodos de su vida laboral en el sector informal, serán insuficientes. Tomando en cuenta esto, las acciones deberán dirigirse a continuar estableciendo condiciones favorables para que el trabajador realice aportaciones voluntarias en su cuenta de ahorro sin importar su estado ocupacional, así como buscar los consensos para lograr aprobar las reformas estructurales para propiciar mayor crecimiento y generación de empleos formales.

El sistema pensionario de capitalización es una pieza fundamental de la seguridad social de nuestro país y un poderoso instrumento de apoyo a las políticas que promueven el crecimiento económico y el bienestar de la población.

## CAPÍTULO TERCERO

### SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES, CASO PEMEX

#### 3.1 Evolución del Sistema Nacional de Pensiones

Actualmente, existen más de 3 millones de trabajadores afiliados a 75 sistemas de pensiones públicos de reparto, en los que las pensiones de los trabajadores retirados son financiadas por los trabajadores en activo o mediante transferencias que provienen de los contribuyentes.

Estos sistemas no cuentan con portabilidad entre ellos, ni con los sistemas de pensiones basados en cuentas individuales.

Como consecuencia, aquellos trabajadores que cambian de empleador antes de cumplir con un cierto número de años laborados pierden por completo sus beneficios pensionarios y de atención médica. Esta situación genera grandes inequidades dejando a muchos trabajadores completamente desprotegidos.

El gasto aprobado en 2007 para el pago de pensiones del sector público presupuestario ascendió a \$212,747 millones de pesos (mdp), equivalente al 12.8 por ciento del gasto programable total del sector público presupuestario y al 2.2 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB).

De enero a junio de 2007, los recursos destinados al pago de pensiones del sector público registraron un aumento real de 15 por ciento respecto al mismo periodo del año pasado, al ubicarse en \$111,835 mdp, lo que representó un incremento real de 15 por ciento, respecto al monto erogado en el mismo periodo de 2006, lo que se explica por los siguientes factores:

En PEMEX, las aportaciones al Folape fueron superiores en 60.5 por ciento. Este Fondo se encarga de cubrir las pensiones de los beneficiarios.

Respecto a la CFE, el pago de pensiones aumentó en 16.3 por ciento real, debido a que en el contrato colectivo de trabajo de la paraestatal se negoció la opción de obtener un adelanto de hasta 90 por ciento de los recursos acumulados en su fondo de prima de antigüedad.

En el caso de la CFE, son 20,000 los trabajadores en pasivo; cuando los trabajadores en activo son también 20,000, es decir es una relación de uno a uno, que resulta insostenible.

En el IMSS y el ISSSTE, el pago de pensiones aumentó 12.7 y 9.4 por ciento real, en ese orden, por un mayor número de pensionados y jubilados, además de la actualización de las pensiones.

Según el primer informe de gobierno del presidente Felipe Calderón, de enero a julio, ambos institutos cubrieron 3,052 mil pensiones, con una erogación de \$68,831 mdp, cifras que representaron incrementos de 4.3 por ciento en el número y de 9.0 por ciento real en el monto, respecto al mismo lapso de 2006.

El total de pensionados amparados por el IMSS, bajo los regímenes 1973 y 1997 fue de 2,457 647, es decir, 4.1 por ciento más con respecto a julio de 2006, y tuvo un costo de nómina de \$38,748 mdp, con un incremento de 8.8 por ciento en términos reales en relación con el periodo enero-julio del año anterior.

Estas pensiones se distribuyeron de la siguiente manera:

- 1,098,548 para cesantía y vejez (44.7 por ciento del total).

- 618,340 pensiones por viudez (25.1 por ciento del total).
- 326,384 por invalidez (13.3 por ciento del total).
- 271,728 por incapacidad permanente parcial (11.1 por ciento del total).
- 142,647 pensiones por ascendencia y orfandad (5.8 por ciento del total).

En dicho lapso, el total de pensionados amparados por el IMSS, bajo los regímenes 1973 y 1997, fue de \$2,457,647 mdp, es decir, 4.1 por ciento más respecto a julio de 2006. El costo de nómina por dicho rubro ascendió a \$38,748 mdp, con un aumento de 8.8 por ciento en términos reales.

También en los primeros siete meses del año, el ISSSTE atendió el total de la demanda presentada, al cubrir el pago de 594,473 pensiones y jubilaciones por un monto de \$30,083 mdp.

"A julio de 2007 se reportan 2,268,865 pensionados en curso de pago a cargo del Gobierno Federal, es decir, 3.7 por ciento más que los de julio de 2006 con un importe de \$34,893 mdp, lo que representó 7.1 por ciento más en términos reales a lo reportado en el mismo periodo del año previo"<sup>61</sup>.

Al término de junio de 2007 el Ahorro para el Retiro "1"<sup>62</sup> generó recursos por \$1,279,875 mdp, que mostraron un incremento de 12.9 por ciento real anual y representaron el 12.7 por ciento del PIB.

Del 100 por ciento de los recursos generados al término de junio de 2007 de la cuenta de Ahorro para el Retiro "2"<sup>63</sup>, el 88.2 por ciento de estos recursos fue depositado en las cuentas individuales administradas por las Afores y el 11.8 por ciento restante se canalizaron al SAR 92"<sup>64</sup>.

Si se suman los que ya están jubilados, estos suman 2.5 millones adscritos al IMSS; 500,000 del ISSSTE; 40,000 de CFE; 40,000 de PEMEX; más 320 de organismos descentralizados entre otros. Si se suman los beneficiarios no son ni 3.6 millones de mexicanos y estos ponen en riesgo las finanzas públicas del país.

### 3.2 Antecedentes del Sistema de Pensiones en PEMEX

Con el propósito de realizar el pago oportuno de las pensiones, PEMEX cuenta con un esquema de fondeo constituido por el Fideicomiso de Cobertura Laboral y de Vivienda (FICOLAVI) y el Fondo Laboral Pemex (FOLAPE).

Constituido en noviembre de 1997 por la Secretaría de Hacienda, a cargo de Guillermo Ortiz, y el Consejo de Administración de PEMEX, en una negociación con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), el Folape fue diseñado como un plan de contribución de la paraestatal con partidas asignadas por el gobierno federal, con el propósito de salvaguardar el pago de las pensiones.

"Sin embargo, en el primer año de operación del Folape, Pemex registró un presupuesto para sus pensiones y jubilaciones de \$1,737 mdp; mientras los pagos a los trabajadores petroleros en retiro se elevaron a \$2,302.00 gasto superior en \$564,148.00, un 32.5 por ciento superior a lo aprobado"<sup>65</sup>.

<sup>61</sup> Presidencia de la República, *Sistema Nacional de Pensiones*, Primer Informe de Gobierno, Capítulo 2: Economía Competitiva y Generadora de Empleos, México, 2007.

<sup>62</sup> Se integra por los fondos registrados en las cuentas individuales en las Afores y los recursos del SAR 92, tanto de los afiliados al ISSSTE, como los correspondientes a la subcuenta de Vivienda de los afiliados al IMSS que no han traspasado su saldo a las Afores.

<sup>63</sup> El dato se relacionó con un PIB estimado al segundo trimestre de 2007 por un valor de 10,102,912 millones de pesos.

<sup>64</sup> Presidencia de la República, *Sistema Nacional de Pensiones*, Primer Informe de Gobierno, Capítulo 2: Economía Competitiva y Generadora de Empleos, México, 2007.

<sup>65</sup> Villegas Claudia, PEMEX, compleja ruta de una pensión, Revista Fortuna, Finanzas, México, mayo 2005. En [http://revistafortuna.com.mx/opciones/archivo/2005/mayo/html/finanzas/pemex\\_compleja.htm](http://revistafortuna.com.mx/opciones/archivo/2005/mayo/html/finanzas/pemex_compleja.htm).

El Folape funciona a través de aportaciones; la partida que autoriza la Secretaría de Hacienda se aporta al fondo y de ese fondo se pagan las primas de antigüedad y las pensiones; es un fideicomiso con el cual se busca tener garantizada la nómina que es el compromiso de la empresa para los jubilados actuales y a los que se vayan incorporando.

PEMEX realiza aportaciones a dicho fondo en función de sus remanentes de operación y las obligaciones esperadas, y después éste se encarga de cubrir las pensiones de los beneficiarios.

“PEMEX, con base en el método de crédito unitario proyectado, realiza estudios actuariales en los que toma en consideración las obligaciones establecidas en el plan de pensiones por jubilación para los trabajadores e incorpora el efecto de estas obligaciones en sus estados financieros conforme a los lineamientos establecidos en los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA). Con este mecanismo se determina el programa de aportaciones financieras al Folape y a la reserva para jubilaciones y estas acciones se incorporan a las políticas de financiamiento institucional”<sup>66</sup>.

Para evitar la descapitalización del Folape, fideicomiso creado hace 10 años para garantizar el pago de pensiones y jubilaciones, la paraestatal ha destinado subejercicios de sus presupuestos anuales así como el resultado de la venta de plantas.

Para contener el crecimiento del pasivo laboral y financiar el pago en curso de las retribuciones para su personal retirado. Sin embargo, este fondo sólo opera como un instrumento revolvente ante la falta de recursos para financiar las pensiones a largo plazo.

### 3.3 Situación Actual del Sistema de Pensiones en PEMEX

Según el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de PEMEX-STPRM, 2005-2007, establece en su Capítulo XVI, abarcando las cláusulas 134, 135, y 136, todo lo referente al tema de las Jubilaciones.

“El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo”<sup>67</sup>. De conformidad con las siguientes reglas:

1. Jubilaciones por vejez. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80 por ciento del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido sesenta días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria.

Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento, como máximo.

A los trabajadores que acreditan 30 años o más de servicios, y 55 años de edad como mínimo, y aquéllos que acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

---

<sup>66</sup> Presidencia de la República, *Sistema Nacional de Pensiones*, Primer Informe de Gobierno, Capítulo 2: Economía Competitiva y Generadora de Empleos, México, 2007.

<sup>67</sup> Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX-STPRM 2005-2007, *Cláusula 134*, Capítulo XVI: Jubilaciones, México 2005, p.182.

2. Jubilación por Incapacidad Permanente Derivada de Riesgo de Trabajo. Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa valuación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50 por ciento y hasta el 69.9 por ciento de la permanente total.

Además deben registrar 16 años de antigüedad incluyendo los 3 años de espera que establece la "Cláusula 123 del CCT"<sup>68</sup>, tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60 por ciento del promedio del salario ordinario que hubieren disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto.

La pensión jubilatoria se incrementará con un 4 por ciento más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100 por ciento. Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70 por ciento de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos.

La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40 por ciento del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la "Cláusula 123"<sup>69</sup> no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos.

La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la Cláusula 123 del CCT, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 por ciento.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón asimismo acepta pagar en los términos de este contrato.

3. Jubilaciones por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos del contrato colectivo de trabajo, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicios. La pensión se calculará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo.

---

<sup>68</sup> Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX-STPRM 2005-2007, *Cláusula 123*, Capítulo XV: Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte, México 2005, p.170.

<sup>69</sup> *Ibidem*, p.171.

Cuando, el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la "Cláusula 122 del CCT"<sup>70</sup> para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 por ciento.

Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con 1 por ciento por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplicará 1 por ciento; y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de veinte días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y 66 centésimas de salario ordinario. "El salario ordinario a que se refieren estas reglas, es el que se detalla en la fracción XX de la Cláusula 1 del CCT"<sup>71</sup>.

Cláusula 135. Los jubilados sindicalizados tendrán derecho a que el importe de su pensión se incremente anualmente con el mismo porcentaje que se otorgue a los trabajadores en las revisiones contractuales y salariales; además:

- Recibir el importe de la pensión jubilatoria cada catorce días a través de instituciones bancarias.
- Atención médica y medicinas para él y sus derechohabientes, en los términos del capítulo de servicios médicos.
- Bonificación por venta de productos a través de los concesionarios o distribuidores autorizados por el patrón, conforme a la "Cláusula 182"<sup>72</sup>.
- La suma de \$1,575.80.00 mensuales en pagos que se efectuarán cada catorce días para la adquisición de canasta básica de alimentos, de acuerdo a lo dispuesto en la Cláusula 183.
- De acuerdo con las posibilidades económicas del patrón y ajustables a las partidas presupuestales correspondientes, préstamos por el equivalente hasta de 90 días del importe de su pensión jubilatoria, para recuperarse cada catorce días en un plazo no mayor de 24 meses.
- Un aguinaldo anual equivalente al importe de 57 días de la pensión jubilatoria de que disfruten o la proporción que corresponda, pagadero entre el 10 y el 15 de diciembre de cada año.
- En caso de fallecimiento de alguno de sus derechohabientes que se encuentren debidamente registrados en el censo médico, ayuda para gastos funerarios por la cantidad de \$2,993.00.
- La aportación financiera de que trata la fracción III de la Cláusula 154, siempre y cuando presente su solicitud por conducto del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, dentro de los dos años siguientes a la fecha de su jubilación, en los casos en que anteriormente no se hubiese obtenido este beneficio, asignación de casa o crédito hipotecario.

---

<sup>70</sup> Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX-STPRM 2005-2007, *Cláusula 122*, Capítulo XV: Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte, México 2005, p.168.

<sup>71</sup> Salario Ordinario: Es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, y que se integra por lo valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 45 del CCT.

<sup>72</sup> Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX-STPRM 2005-2007, *Cláusula 182*, Capítulo XXIII: Prestaciones diversas, México 2005, p.231.

- Cuando el jubilado elija para residir una localidad distinta a aquella en la que obtuvo esa condición, y en el lugar de su residencia o sitio cercano a la misma exista una dependencia de Petróleos Mexicanos u Organismos Subsidiarios, el patrón previa solicitud del interesado por conducto de su representación, llevará a cabo la transferencia del control administrativo y pago correspondiente.

Cláusula 136. Cuando fallezca un jubilado sindicalizado, el patrón liquidará en la oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo que corresponda.

- Gastos funerarios consistentes en 125 días de la cantidad que percibía de pensión jubilatoria, a los familiares o a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, en el entendido de que el importe de dicho pago no podrá ser inferior a la suma de \$14,066.00.
- Un seguro de vida por la cantidad de \$36,446.00, a los familiares o derechohabientes designados para este efecto.

Asimismo, el patrón otorgará en forma directa las siguientes prestaciones:

- Una pensión post-mortem cada 14, calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

| PENSION TIPO   | AÑOS | PORCENTAJE |
|--|------|------------|
| "A"  | 3    | 100%       |
| "B"  | 5    | 90%        |
| "C"  | 8    | 80%        |
| "D" VITALICIA En los términos del Reglamento correspondiente |      |            |

- Bonificación de productos que elabora el patrón en términos de la Cláusula 182, a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado, por el tiempo durante el cual reciba la pensión post-mortem.
- Canasta básica de alimentos, por la cantidad mensual de \$1,575.80, en pagos cada 14 días, en términos de la "Cláusula 183"<sup>73</sup>, mientras dure la vigencia de la pensión post-mortem y únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado.
- Atención médica a los derechohabientes registrados en los términos de la "Cláusula 105"<sup>74</sup>, durante los 15 años siguientes al deceso del jubilado. Este trato se extenderá a los derechohabientes que guarden las características señaladas, cuando alguno o más de los mismos tengan vigente su pensión post-mortem al día primero de agosto de 1997.

Asimismo, se otorgará en términos del Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" servicio médico vitalicio a la viuda o concubina del jubilado que fallezca después del 31 de julio de 1999 y a los hijos por el tiempo que reciban la pensión conforme al reglamento citado.

Para los efectos del pago del seguro de vida y de la pensión post-mortem por la que opte, el jubilado deberá señalar en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse, a sus beneficiarios que deban recibir estas prestaciones. Para tales fines, el jubilado deberá señalar a su

<sup>73</sup> Contrato Colectivo de Trabajo PEMEX-STPRM 2005-2007, Cláusula 182, Capítulo XXIII: Prestaciones diversas, México 2005, p.232

<sup>74</sup> Ibidem, p.142



cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él para que reciban por lo menos el 50 por ciento de estas prestaciones, pudiendo disponer libremente del 50 por ciento restante.

Cuando carezca de derechohabientes registrados en el censo médico en términos de la Cláusula 105, podrá disponer libremente del 100 por ciento y designar a los beneficiarios que considere conveniente.

En caso de que el jubilado no hubiere designado beneficiarios para el pago del seguro de vida y la pensión post-mortem, el patrón pagará por partes iguales, el 100 por ciento de ambas prestaciones al cónyuge y/o los hijos que hubiesen dependido económicamente del jubilado y que se encuentren registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa o derechohabientes registrados en el censo médico, el patrón pagará el seguro de vida y la pensión post-mortem a las personas que demuestren su dependencia económica ante las autoridades del trabajo correspondientes.

En caso de fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente se distribuirá entre los sobrevivientes hasta completar el plazo respectivo.

### **3.4 Análisis del Sistema de Pensiones en PEMEX**

En el año 2000 el gobierno federal erogó \$3,442.2 mdp para el pago de pensiones a los trabajadores de Pemex; en el 2001, el monto se incrementó a \$4,221.1 mdp. Sin embargo, para 2002 este pago de pensiones se disparó y alcanzó la cifra de \$10,521.5 mdp y para el 2003, se fue hasta los \$17,447.2 mdp. El monto en este rubro para 2004 descendió a \$2,272.2 mdp.

Para 2005 se incrementó otra vez en forma desproporcionada ya que llegó a los \$13,944.8 mdp, montos que se refieren principalmente a las aportaciones que hizo el gobierno federal al Folape.

Para fines del sexenio pasado (2000-2006), las aportaciones al pago de pensiones en esta empresa significaron el 12.8 por ciento del total del gasto destinado a cubrir las jubilaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

Con respecto al presupuesto total de operación de la paraestatal, con datos de al mes de agosto de 2007. De esa cantidad, el concepto "Mano de Obra" absorbe la mayor parte, que representa alrededor de 68 por ciento de su presupuesto total de operación. Con esa suma, PEMEX paga:

1. Salarios.
2. Seguros internos del personal.
3. Indemnizaciones.
4. Jubilaciones y aportes al Folape.
5. Pagos a jubilados no incluidos en el Folape.
6. Gastos de previsión social.
7. Incentivos.
8. Compensaciones.
9. Impuesto sobre nómina de operación.

Por subsidiarias, la que registra mayor gasto es PEMEX Refinación, que concentra al 30 por ciento de trabajadores (43 mil de planta y 6 mil 131 eventuales), con un gasto anual de \$31,000 mdp.

Le sigue PEMEX Exploración y Producción (PEP), con un gasto de \$26,280 mdp, para 49,494 trabajadores, de los cuales 38,936 son de planta y 10,558 son eventuales.

En tercer lugar está Petroquímica, con un gasto de \$10,272 mdp para 14,540 trabajadores. Luego, Gas y Petroquímica Básica, con un gasto de \$9,500 mdp para 12,240 trabajadores.

Una parte considerable de los egresos de PEMEX en materia salarial es para los altos mandos. El director general tiene un sueldo bruto de \$196,380.00 pesos mensuales; los directores corporativos y los titulares de subsidiarias \$175,860.00 pesos; y los gerentes corporativos \$144,900.00 pesos.

Según datos del Primer Informe de Gobierno del presidente Felipe Calderón, en PEMEX, las aportaciones al Folape fueron superiores en 60.5 por ciento real.

"PEMEX reasignó alrededor de 2,2690 millones de dólares (mdd) de su gasto de inversión para "darle suficiencia parcial" a su gasto corriente en lo que resta del año 2007"<sup>75</sup>.

Parte de esos recursos podrían parar gradualmente en el pago de pensiones y jubilaciones a 67,000 trabajadores, entre sindicalizados y de confianza, renglón que se disparó 42 por ciento en el primer trimestre del 2007, respecto a igual periodo del año pasado, según la Unidad de Planeación Económica de la Hacienda Pública.

"Según la Dirección Corporativa de Finanzas (DCF) de PEMEX, a febrero de 2007, la Cámara de Diputados aprobó un presupuesto de \$140,802 mdp para el ejercicio 2007, de los cuales \$84,567.00 estarían destinados para gastos de operación de la paraestatal y \$56,235 millones para gastos de inversión"<sup>76</sup>.

De los \$140,802 mdp de presupuesto anual, \$109,474 mdp irán a gasto de operación y \$31,328 mdp a gasto de inversión.

Según información de la Dirección General Adjunta de Estadística (DGAE) de la Hacienda Pública del primer trimestre del 2007, el flujo de inversión ejercido en la petrolera ascendió a \$5,820 mdp, monto ligeramente superior a lo que tuvo que pagar a pensionados y jubilados de la entidad pública estimado en \$5,575 mdp.

Esta situación impactó el desempeño financiero de al menos 61 proyectos en las áreas de exploración y producción, refinación, petroquímica básica y petroquímica, de un total de 165 que reciben recursos del Fondo de Ingresos Excedentes (FIE) en los reportes por proyecto, que cubren el periodo enero-febrero.

Diagnosticar los problemas de la paraestatal suele ser complicado. Ahora que se observa una caída de de las reservas petroleras y de la producción de crudo, es difícil evaluar hasta qué punto es atribuible a problemas geológicos, presupuestales, operativos, administrativos, políticos, de falta de habilidades técnicas o de tecnología. Sin duda, es un problema estructural del organismo. Son deficiencias del sistema, más que de los individuos.

Existe la posibilidad de crear Pensión-PEMEX, es decir, un nuevo sistema de pensiones y jubilaciones para los trabajadores de esta paraestatal. La paraestatal tendría un esquema propio de jubilaciones, ya que, aunque los trabajadores también son servidores públicos, se regulan por un régimen aparte y, por tanto, no entran en el sistema del Pensionissste.

El proyecto oficial es modificar todos los sistemas pensionarios del país y quitar al gobierno federal la carga del pago de jubilaciones para los trabajadores, eliminando el esquema de subsidiariedad y de participación estatal en las mismas; por ello también contempla reformas al actual sistema de pensiones de los empleados de PEMEX.

---

<sup>75</sup> Cruz Serrano Noe y Merlos Andrea, PEMEX, Universal, Finanzas, México, 16/may/07.

<sup>76</sup> Ídem.

### 3.5. Régimen Fiscal de PEMEX

El régimen fiscal que actualmente rige a PEMEX, se encuentra contenido en dos ordenamientos legales; por una parte, la Ley Federal de Derechos, a la cual se adicionó para 2006 un capítulo denominado Hidrocarburos, el cual contiene el desglose de los derechos que deberá pagar la paraestatal.

La Ley de Ingresos de la Federación, contiene todas las demás contribuciones a cargo de la empresa, incluyendo los impuestos y aprovechamientos. Hasta 2005, también se incluían los derechos pagados por PEMEX.

A partir del año 2006, la paraestatal cuenta con un régimen totalmente distinto al que prevaleció durante varios años, con el cual se buscó disminuir la carga fiscal a la que estaba obligada la empresa. Los cambios realizados le dan a PEMEX la oportunidad de contar con más recursos, con los cuales se busca incrementar la inversión en exploración y explotación de energéticos y lograr un mayor índice de sustitución de reservas del que prevalece en la actualidad.

Con la aplicación de este régimen, PEMEX se supone contará con mayor cantidad de recursos para la exploración y explotación y promoverá el mantenimiento de las instalaciones, ya que estas actividades se verán incentivadas por la posibilidad de deducir los costos provenientes de ellas.

Para 2006, se da un tratamiento fiscal diferente a las distintas actividades que realiza la paraestatal, diferenciando las actividades de exploración y extracción de las de refinación, petroquímica y petrolífera y la extracción de gas, aplicando el Impuesto a los Rendimientos Petroleros, que es un impuesto a la utilidad, a las subsidiarias distintas de PEMEX Exploración y Producción (PEP).

La intención de estos cambios es que reflejarán definitivamente un cambio en la inversión y las utilidades de PEMEX; de igual manera, ayudarán a disminuir paulatinamente los niveles de endeudamiento de la empresa.

La Ley Federal de Derechos en su Título Segundo, incluye un capítulo denominado "Hidrocarburos" en el que se relacionan los derechos que debe pagar la paraestatal por las actividades de extracción y exportación de petróleo y gas natural, así como el destino que tendrán los recursos obtenidos por éstos.

Dentro de los derechos que pagará la paraestatal, se encuentran:

- Derecho Ordinario sobre Hidrocarburos
- Derecho para el Fondo de Investigación Científica y Tecnológica en materia de Energía
- Derecho para Fiscalización Petrolera.
- Derecho sobre Hidrocarburos para el Fondo de Estabilización.
- Derecho extraordinario sobre la exportación de petróleo crudo.
- Derecho adicional

En la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) se contemplan todos los impuestos, derechos y aprovechamientos que deberá pagar PEMEX durante el ejercicio fiscal correspondiente.

Las obligaciones de PEMEX, pueden clasificarse en tributarias y no tributarias, dentro de las primeras se encuentran el IVA, el IEPS a gasolinas y diesel, los impuestos al comercio exterior y el Impuesto a los Rendimientos Petroleros (IRP).

Dentro de las obligaciones no tributarias, se encuentran los derechos diferentes a los contenidos en la Ley Federal de Derechos, mismos que se explicaron anteriormente y los aprovechamientos, entre los que se encuentran aquellos que gravan los ingresos excedentes y el del rendimiento mínimo garantizado.

1. Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Este impuesto grava las ventas internas de petroquímicos y petrolíferos que comercializa PEMEX a una tasa del 15 por ciento y del 10 por ciento en zonas fronterizas.

2. Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS).

Este impuesto se aplica a la enajenación de gasolinas y diesel. Respecto del IEPS, la Ley de Ingresos de la Federación establece que PEMEX y sus organismos subsidiarios, pagarán y enterarán por conducto de PEMEX Refinación, por la enajenación de gasolinas y diesel, los montos que correspondan por dicho impuesto.

La tasa aplicable varía cada mes dependiendo del precio spot de referencia (Precio de la Costa del Golfo de los Estados Unidos de América). Dichas tasas son publicadas mes con mes por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para 2006, la LIF establece que cuando la determinación de la tasa aplicable resulte negativa, PEMEX y sus organismos subsidiarios, podrán disminuir el monto que resulte de dicha tasa negativa, del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios a su cargo o del Impuesto al Valor Agregado, si el primero no fuera suficiente o acreditarlo contra el Derecho Ordinario sobre Hidrocarburos, cuando los dos anteriores resulten insuficientes.

Dado que los precios a las gasolinas al público en el mercado interno son administrados, este gravamen funciona como un mecanismo de ajuste para llegar al precio final, es decir, a un mayor precio de las gasolinas, menor impuesto; por el contrario, a menor precio de las gasolinas, la tasa aplicable al IEPS se incrementa.

3. Impuesto a los Rendimientos Petroleros (IRP).

PEMEX y sus organismos subsidiarios distintos de PEP están obligados al pago del IRP sobre el rendimiento neto acumulado a la tasa del 30 por ciento.

El rendimiento neto se determinará restando a la totalidad de los ingresos del ejercicio, el total de las deducciones autorizadas que se efectúen en el mismo.

4. Impuesto a la exportación.

Cuando el Ejecutivo Federal, establezca impuestos a la exportación de petróleo crudo, gas natural y sus derivados, Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios deberán determinar y pagar dichos impuestos.

5. Impuesto a la importación.

PEMEX y sus organismos subsidiarios están sujetos al pago de los impuestos a la importación y las demás contribuciones que se causen con motivo de las importaciones que realicen.

6. Aprovechamiento sobre Rendimientos Excedentes (ARE).

El ARE grava los ingresos excedentes que se obtengan por la exportación de petróleo crudo a una tasa del 6.5 por ciento. Los ingresos excedentes se determinan a partir del precio fiscal (36.5 dólares), multiplicando el diferencial entre el precio antes mencionado y el precio observado, multiplicado por la plataforma de exportación de petróleo. El monto a pagar por este aprovechamiento es acreditable contra el derecho sobre Hidrocarburos para el Fondo de Estabilización.

La recaudación de este aprovechamiento se destina a las Entidades Federativas conforme a la estructura del Fondo General de Participaciones reportado en la Cuenta Pública más reciente.

Los ingresos petroleros siempre han significado un porcentaje muy importante dentro de los ingresos públicos, por lo que hacer un análisis de éstos resulta fundamental para realizar una evaluación objetiva de las finanzas de PEMEX.

Se observa de 2005 a 2006 un aumento en los ingresos petroleros (Ver Cuadro 14, A.E.), pasando de 34.6 por ciento a 38.5 por ciento del total de los ingresos presupuestarios, el rubro de Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS), mostró una notable reducción pasando de 4.3 por ciento a 1.0 por ciento en 2006 (Ver Cuadro 15, A.E.).

México obtuvo 8,254 mdd, de ingresos petroleros de Estados Unidos (EU), en el primer cuatrimestre de 2007, un descenso de 17 por ciento con relación al mismo periodo de 2006. La baja del ingreso obedeció a un descenso de las ventas de crudo mexicano por volumen en relación con el año 2006. La caída de las exportaciones provocó que México fuera desplazado por Arabia Saudita y Venezuela al tercer lugar como exportador neto de crudo por volumen a EU.

Se dio una disminución importante del 2006 al 2007 de la plataforma de producción de petróleo, como en términos de las exportaciones de petróleo. Lo que se ve reflejado en los ingresos petroleros. Este cambio en la cantidad producida y exportada de petróleo se estaría traduciendo en menores ingresos petroleros en el 2007 contra el 2006.

Durante 2006 los ingresos presupuestarios ascendieron a \$1,120.00 mdp, para el primer semestre de 2007, los ingresos presupuestarios mostraron un incremento del 6.04 por ciento, llegando a \$1,192.00 mdp (Ver Cuadro 16, A.E.). Este mismo año México produjo diariamente 3.2 millones de barriles de petróleo (mbp), 3.2 por ciento menor a 2005.

Durante 2006 PEMEX pagó impuestos equivalentes a 52,000 mdd, correspondiente al 55.2 por ciento del dinero que recibió por ventas y 94 por ciento de sus utilidades después de descontar gastos de producción. Lo poco que queda para la paraestatal es insuficiente para construir nueva infraestructura, sanear sus deudas y financiar más proyectos de investigación.

Entre 2005 y 2006 la deuda consolidada de PEMEX se incrementó en \$9,800 mdp, de \$559,00 a \$569,00.00 mdp. De ese total casi 92 por ciento corresponde a endeudamiento Proyectos de Inversión con Impacto Diferido en el Gasto Público, (Pidiregas).

Esta deuda con un tipo de cambio de "\$11.11 pesos por dólar"<sup>77</sup>, vigente a septiembre de 2007, suma 51,633 mdd. Pero también hay que añadir a esta cantidad los llamados pasivos laborales o compromisos de PEMEX con sus trabajadores por pensiones y otro tipo de prestaciones, los cuales en 2006 ascienden a \$454,000 mdp, equivalentes a 41,197 mdd.

Además de los pasivos consolidados y los pasivos laborales, hay que agregar otras deudas sumadas en el reporte financiero de 2006, lo que eleva la cifra de pasivos a un total de 107,000 mdd.

El año 2006 fue uno de los años en los que PEMEX obtuvo más dinero por ventas al extranjero, debido al repunte de los precios internacionales del petróleo, el barril de crudo llegó a vender en 78.40 dólares por barril (dpb). Mayor precio y una producción superior a los 3 millones de barriles al día dieron como resultado ventas por 34,000 mdd. Ingresos mal gastados, este dinero se fue en dispendios, regalos a gobernadores, así como en el uso de dólares adicionales para estabilizar el mercado de divisas.

En relación con este desperdicio de ingresos, PEMEX ha distribuido un total de \$9,527 mdp, entre los principales estados con actividad petrolera, sin poder exigir a los estados que informen exhaustivamente sobre el destino final de los recursos. Esos apoyos se componen de donaciones y donativos (y 136 inmuebles cuyo costo no se ha contabilizado) que se han otorgado entre 1995 y 2006.

Tabasco ha recibido \$2,125.00 mdp de parte de PEMEX por concepto de donaciones y donativos en 11 años, monto que el estado ha gastado con amplia discrecionalidad. Sin haber comprobado el destino del gasto, Tabasco año con año ha recibido los mayores montos.

---

<sup>77</sup> BANAMEX, *Divisas y Metales*, Finanzas, México, 27/09/07, en <http://www.banamex.com/esp/finanzas/index.html>.

En su Programa de Desarrollo Social PEMEX ha dado prioridad a los gobiernos estatales, en contraste con los recursos otorgados a los municipios. En 2006, 91.7 por ciento de los recursos en efectivo se concentró en 10 donativos a gobiernos estatales, que sumaron \$920 mdp, de los cuales \$470 mdp fueron autorizados al gobierno de Tabasco. De estos recursos, los municipios recibieron 7.5 por ciento, centros de investigación 0.4 por ciento y organizaciones sociales 0.2.

Durante los próximos seis años, las finanzas públicas enfrentarán importantes desafíos, es previsible una disminución en los ingresos petroleros, debido a menores precios y a una reducción en la producción de hidrocarburo.

Lo que impacta directamente a PEMEX, que es la mayor aportadora al presupuesto. Por otro lado, los compromisos de pensiones, las amortizaciones de Pidiregas, (un mecanismo de contratación de obras de infraestructura energética con recursos privados) y la necesidad de fortalecer el gasto social y de infraestructura constituyen importantes presiones de gasto que necesitan atenderse.

### **3.6 Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)**

Carlos Romero Deschamps fue reelecto en 2005, por votación económica y de manera anticipada, como secretario general del STPRM, para el periodo 2007-2012. La trayectoria de este personaje está en duda, con escándalos como el PEMEXGATE, procesos judiciales abiertos en su contra por desviación de recursos, enriquecimiento ilícito entre otros.

El STPRM, es uno de los mayores lastres de la paraestatal en cuanto a productividad. Las empresas estatales de petróleo como PDVSA, Statoil y Petrobras mantienen convenios laborales más flexibles que PEMEX, lo que les da mejores resultados en productividad laboral.

Mientras que PDVSA, Statoil y Petrobras, tienen acuerdos con sus sindicatos para mover personal de un área a otra, mediante convenios para cubrir los nuevos retos de la empresa, PEMEX debe hacer frente a pesadas cargas económicas para cambiar trabajadores de un lugar a otro.

Frente a este contexto internacional, durante la pasada revisión del CCT 2007-2009, entre PEMEX y el STPRM, se modificaron algunas cláusulas que ya incluyen la movilización de personal.

Sin embargo, la paraestatal tendrá que asumir mayores cargas económicas, pues está condicionado a reconocer aumentos salariales y asumir una mayor antigüedad laboral del personal que requiera ser trasladado.

La empresa que es sostén de las finanzas públicas del país, tiene en su nómina a poco más de 11,000 personas que cobran sueldo y prestaciones sin trabajar. Técnicamente en PEMEX se les llama "trabajadores sin materia de trabajo", que quiere decir que están en la empresa, cobran en ella, pero no tienen asignada ninguna función.

En el lenguaje común de la burocracia se les conoce como aviadores, porque sólo aterrizan para cobrar. Los 11 mil que no trabajan ni en PEMEX ni en el sindicato, obtienen anualmente una cantidad que supera, por ejemplo, al programa de Proyectos de Inversión del ISSSTE.

En las instalaciones de refinación de PEMEX es donde hay en su mayoría "personal sin materia de trabajo", principalmente en los puertos, porque algunos barcos han salido de operación y el personal no se ha podido movilizar a otras partes ya que significa mayores costos.

Ese esquema, que recibe al año menos dinero que los aviadores de Pemex, incluye el equipamiento de todos los hospitales del ISSSTE a nivel nacional, que brindan servicio a más de 12 millones de personas.

Con la cantidad que se les paga a las personas que cobran en PEMEX sin trabajar, alcanzaría para construir, cada dos años, una nueva línea del Metro igual a la que anunció el Gobierno del DF, que irá de Mixcoac a Tláhuac, equipada con guarderías y servicios de internet.

Lo que se gasta en pagar sueldos a 11 mil "trabajadores sin materia de trabajo" en PEMEX, serviría para atender a poco más de cuatro millones de mexicanos de escasos recursos cada año, a través del programa Oportunidades. Estos empleados no son aviadores por su gusto: están ahí por un acuerdo entre el sindicato y la empresa, que no necesita de sus servicios, pero les paga sueldo.

Otra situación paralela en la empresa se debe a que utilizó en los últimos meses del 2006 recursos de inversión para complementar el pago de salarios y prestaciones de sus casi 200,000 trabajadores, entre sindicalizados, de confianza y jubilados.

El crecimiento de la nómina se debe fundamentalmente a que la empresa sigue contratando personal y entrega mejores sueldos y prestaciones. Durante 2006, la petrolera tuvo un presupuesto de \$46,636.00 mdp para pago de nómina, pero al final ejerció \$51,474.00 mdp, 10.7 por ciento superior a lo asignado.

En el primer bimestre del 2007, el sobregiro alcanzó 21.7 por ciento en el caso de los trabajadores activos y de 15 por ciento con los jubilados. Durante 2006 PEMEX reportó nueve adecuaciones presupuestales de las cuales ocho fueron para transferir recursos del gasto de inversión a operación o gasto corriente.

El área de PEP requirió el mayor porcentaje de recursos para complementar el pago de salarios y prestaciones ya que durante 2006 debió erogar \$14,737.00 mdp en nómina, sin embargo gastó 36 por ciento más. En esa división trabajan 50,182 personas. Al 29 de marzo de 2007, PEMEX reportó tres adecuaciones en el presupuesto.

De 2002 a 2006 el número de plazas laborales en PEMEX se elevó en 5,143, a pesar de que en 2004 el gobierno foxista planteó evitar un mayor crecimiento de los servicios personales en perjuicio de las finanzas públicas.

La paraestatal ofreció la cancelación de 5 mil puestos de trabajo lo que le permitiría frenar el crecimiento de su nómina. Sin embargo, la meta no fue cumplida. Se debe establecer un nuevo esquema de financiamiento, debido a que la empresa no puede continuar endeudándose al ritmo que lo venía haciendo.

Para la petrolera brasileña, Petrobras, existen estímulos de productividad. Un empleado puede ascender rápidamente a puestos de mayor categoría en responsabilidades y salarios en función de su desempeño, en cambio en PEMEX, el sindicato valoriza la movilización de personal en función de criterios subjetivos y de una metodología preestablecida.

En cuanto a la productividad, las firmas brasileñas mantienen este tipo de acuerdos a cambio de incrementos salariales, cada año se establecen metas de producción, a las que se comprometen los empleados.

PEMEX mantiene un nivel bajo de productividad frente a la brasileña, pues cada trabajador tiene ventas por 412,00.00 dólares, en tanto que Petrobras vende 706,00.00 dólares por cada trabajador, lo que significa niveles de productividad laboral del 41 por ciento menores en el caso de la mexicana.

Para el caso de México, en la firma de los convenios colectivos de en el contrato de trabajo 2007-2009, entre PEMEX y el STPRM, acordaron métodos para evaluar puestos sindicalizados para actualizar el catálogo, de necesidades de la empresa.

Además se hicieron modificaciones a la cláusula 20 del CCT, para contribuir a una más rápida adaptación de la empresa a las transformaciones de la industria de hidrocarburos en el entorno nacional e internacional.

Con lo anterior, se incluyeron cambios a la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo (CNMR), como foro central para avanzar en este compromiso asumido por el sindicato y PEMEX. Entre los compromisos del STPRM también se hicieron cambios a las cláusulas 85 y 86, para facilitar la reubicación de personal de diversas categorías, a fin de mantener a trabajadores con materia de trabajo, aumentar la productividad y contar con más presupuesto para los centros laborales en operación.

Y es que hoy el principal yacimiento de crudo denominado Cantarell está en franca declinación, por lo que la empresa está diseñando novedosos esquemas para alargar la producción del mega yacimiento con técnicas de tratamiento especiales, informó la paraestatal.

De acuerdo con un estudio de la OIT, en algunos países productores de petróleo no existe una tradición de negociación colectiva, puesto que el carácter temporal y nómada de ciertas actividades de exploración y producción incluye una importante rotación de personal, lo cual frena la organización de sindicatos.

Por esta razón, a partir del año 2000 se han desarrollado una serie de iniciativas para proteger los derechos laborales en la industria del petróleo, dadas las condiciones de riesgo entre las que labora el personal.

Cabe resaltar, sin embargo, que empresas estatales como Pemex, Petrobras, Statoil y PDVSA participan también en las encuestas que realiza la OIT sobre las condiciones laborales de la empresa, pero que están únicamente vinculadas a las condiciones de seguridad de los sindicalizados. En este sentido, no se prevén características de productividad

Las rentas petroleras de empresas paraestatales no necesariamente sirven para resolver las necesidades de las compañías, sino para resolver conflictos económicos del país. En el caso de México la operación de PEMEX no se ha caracterizado por su eficiencia y efectividad pues gran parte de sus ingresos sirven para pagar los gastos de operación de los dirigentes y de los trabajadores de alto nivel que tienen condiciones laborales de privilegio, con poca o nula rendición de cuentas y bajos índices de productividad.

### **3.7 Futuro del Sistema Nacional de Pensiones**

El esquema de gestión privada de pensiones, impuesto en México hace una década, no garantiza un ingreso mínimo para atender las necesidades de las personas que pasan a retiro laboral. El sistema de capitalización individual, en el que cada trabajador aporta a lo largo de su vida laboral en una cuenta gestionada por una Afore, fue puesto en práctica en México en julio de 1997 y comprende únicamente a los afiliados al IMSS. Una reforma en el mismo sentido, también de capitalización individual, entró en vigor en el 2007 para los derechohabientes del ISSSTE.

La baja aportación a las cuentas individuales, (6.5 por ciento del salario del trabajador), es la principal causa de que las pensiones al momento de retiro sean insuficientes, dicha aportación es de las más bajas a nivel mundial. El rango en países desarrollados es de 11 por ciento. Las contribuciones a las Afore deberían ser, al menos, de 12 por ciento del salario, aunque todo incremento debe ser gradual.

Para que el fondo de retiro pueda ser considerado suficiente para atender las necesidades de una persona, al momento de la jubilación debe garantizar al menos una pensión equivalente a 80 por ciento del salario, promedio de los últimos 10 años de cotización.



Las pensiones, con la tasa de aportación vigente a septiembre de 2007, son insuficientes para dar al trabajador en retiro un sustento comparable al que tenía cuando estaba en activo.

El salario promedio de cotización al IMSS, entidad a la que están afiliados los trabajadores del sector privado, es de 3 a 4 salarios mínimos, de \$151.71 a \$202.28 pesos diarios para el caso del Distrito Federal (DF), y el retiro promedio es de 30 por ciento del ingreso.

El promedio de las pensiones con el sistema de capitalización individual, oscila entre \$1,365.30 pesos al mes para un trabajador que tuvo un sueldo antes del retiro de \$4,551.00 y de \$1,820.00 al mes para un trabajador que tuvo, antes de jubilarse, una percepción mensual de \$6,068.00 pesos. La diferencia entre el último sueldo y la pensión recibida es estrecha, por lo que se debe aumentar la aportación a los fondos de pensiones.

Si se piden más aportaciones, la gente no estará de acuerdo por todo lo que ocurre en el sistema, tal es el caso de traspasos indebidos. Lo anterior, merma la credibilidad en el sistema, elevar la cuota está difícil, sobre todo porque se aproxima una nueva reforma fiscal, la cual implica que algunas empresas tendrán que pagar más impuestos. No obstante, si se avanza en la confianza, que incluye bajar comisiones, mejorar los rendimientos y disminuir los cambios irregulares, los patrones estarán más dispuestos a aportar.

Pero a la par de las bajas cuotas, la evasión patronal se mantiene como una constante. Cifras de Infonavit revelaron que de 100 por ciento de las aportaciones a este organismo 93 por ciento se mantienen al corriente; del 7 por ciento restante, 2 por ciento paga en un periodo de 45 días y en 5 por ciento se establecen acciones de cobranza.

“En total, las cuotas empresariales al organismo suman \$40,000 millones de pesos y corresponden a 830,000 patrones; de éstos, 40,000 presentan retrasos en sus pagos, que en monto equivale a \$2,000 millones de pesos”<sup>78</sup>.

El objetivo de la reforma no fue garantizar pensiones dignas para los retirados, sino achicar el déficit de las finanzas públicas, lo cual no sería malo, si el costo no hubiera sido transferido a los trabajadores y las ganancias a la banca, lo peor es que los gobiernos tendrán que incurrir en déficit de nuevo para equilibrar la situación.

El proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para 2008, entregado al Congreso por el secretario de Hacienda, Agustín Carstens, el 8 de septiembre de 2007, contempla dentro de su gasto programable una partida de \$226,946 mdp para las pensiones.

Lo anterior significa un incremento de 6.6 por ciento respecto al año en curso, que asciende a \$212,7470 mdp, equivalente a 12.8 por ciento del gasto programable y a 2.2 por ciento del PIB.

Además, el gobierno pagará \$101,418 mdp para aportaciones al ISSSTE y subsidios y transferencias a entidades de control directo. Del gasto para el próximo año se propone que \$30,740 mdp sean para las aportaciones a seguridad social y \$196,206 mdp para las entidades de control directo.

Adicionalmente, se canalizarán los recursos necesarios para cubrir las pensiones y jubilaciones en curso de pago y aportaciones estatutarias a los ramos del seguro del IMSS, el déficit de operación y las pensiones en curso de pago del ISSSTE. Además, para las aportaciones al seguro de retiro en edad avanzada y vejez que administran las Afore, el servicio médico al personal de las Fuerzas Armadas y sus beneficiarios. También se programa una partida dirigida a la Secretaría de Comunicaciones y Transporte para cumplir con las pensiones de los jubilados ferrocarrileros antes de 1982.

---

<sup>78</sup> Pineda Román Romina, *Difícil elevar las cuotas a pensiones*, Finanzas, El Universal, México, 30/07/07.

El gasto programado en pensiones para 2008 dentro del presupuesto de egresos 2008 se encuentra distribuido de la siguiente forma, en mdp: IMSS: \$120,006, ISSSTE: \$39,055, PEMEX: \$15,220, CLyF: \$11,134 y CFE: 10,789

Los mexicanos, a diferencia de las personas que viven en economías maduras, no planifican su retiro ni tienen como objetivo, dejar de trabajar o jubilarse, así lo revela el estudio "Futuro del retiro 2007" realizado por el Grupo HSBC en 21 países del mundo.

El estudio revela que a diferencia de otros países, los mexicanos no piensan dejar de trabajar totalmente; el 60 por ciento de las personas en edad de retiro (entre los 60 y los 79 años) no consideran haberse jubilado por completo; estos números duplican los estándares globales de la encuesta.

Los datos en México revelan el fuerte apego de los adultos mayores a su familia, que aún cuando es una situación común en la cultura latina, el estudio revela que es aun más fuerte en nuestro país. El 83 por ciento de los mexicanos encuestados se definieron a sí mismos como su familia, en Brasil el 76 por ciento de los entrevistados se autodefinieron en estos términos.

Los datos arrojados por el estudio muestran que el 83 por ciento de los encuestados considera que es responsabilidad de la familia el sustento de los adultos mayores; el 13 por ciento cree que el gobierno debe hacerse cargo, y sólo el 3 por ciento considera que es el mismo individuo quien debe hacerlo.

La familia sigue siendo un soporte para los adultos retirados debido a que no contamos con una cultura de prevención o planificación para el retiro y aunque muchas personas siguen productivas en la vejez, llega un momento en que la familia debe hacerse cargo de su sustento porque ellas ya no pueden. Por eso, la respuesta a una vida adulta plena es la prevención, lo que se haga hoy ayudará a vivir un mañana de calidad.

De acuerdo con especialistas en la salud del adulto mayor, la etapa del retiro debe ser un periodo en el que las personas gocen la vida en sociedad, con su familia y haciendo lo que más les guste; es un tiempo de descanso y bienestar; sin embargo, en países como México, los ancianos o las personas jubiladas no disfrutan de esta etapa de la forma en que sí ocurre en otros países del mundo.

El estudio de HSBC revela que cerca del 60 por ciento de los mexicanos encuestados no creen que su vida mejore con el retiro. Además, el 30 por ciento de las personas que respondieron temen a su situación económica después del retiro.

A pesar de la importancia de prever el retiro, los resultados del estudio demostraron que los mexicanos no piensan dejar de trabajar, alrededor del 57 por ciento continuará trabajando hasta que su salud lo permita.

Gracias al estudio de HSBC sabemos que mientras en México, el 25 por ciento de las personas en edad post-retiro (60s-70s) continúan aportando financieramente a sus seres queridos, en otros países de economías desarrolladas como Canadá, el 38 por ciento apoya económicamente a sus familias.

Los pensionarios con frecuencia no contribuyen al pago en la seguridad social y ya que los impuestos por ingresos personales son progresivos, y el pago por pensiones es usualmente más bajo que lo que se ganaba antes de la jubilación, por lo general pagan menos al fisco. Para quienes tienen un ingreso promedio, la tasa de reemplazo neta para los países de la OCDE es de casi un 70 por ciento, unos 11 puntos porcentuales por encima de la tasa de reemplazo bruta promedio.

Para quienes tienen un ingreso bajo, la tasa de reemplazo neta a lo largo de los países de la OCDE es del 83 por ciento.

Sin embargo, existen diferencias regionales: los países nórdicos ofrecen una tasa de reemplazo neta del 95 por ciento para los trabajadores con ingresos de la mitad del promedio, en tanto que los países

anglófonos de la OCDE dan el 76 por ciento de los ingresos netos previos. Lo que importa para los gobiernos, sin embargo, no es sólo la tasa de reemplazo, sino el valor de la promesa de la pensión total.

Esto se mide por el indicador de riqueza en pensión que toma en cuenta la esperanza de vida y la indexación de las pensiones como pagos. Utilizando este indicador, la promesa de pensión es más cara en Luxemburgo. En promedio, cada pensionista hombre recibirá el equivalente a 920,000 dólares, y cada mujer jubilada más de un millón de dólares.

Casi la totalidad de los 30 países de la OCDE han hecho al menos algunos cambios a sus sistemas de pensiones desde 1990. En consecuencia, la promesa de pensión promedio en los 16 países cuyas reformas se estudian en el reporte se redujo en 22 por ciento. Para las mujeres la disminución fue del 25 por ciento. Sólo en dos de los 16 países Hungría y el Reino Unido se incrementaron en promedio las promesas de pensión.

El sitio más bajo lo ocupa México donde se les promete a hombres y mujeres una pensión equivalente a 34,000 y 32,000 dólares respectivamente.

## CONCLUSIONES

Desde el punto de vista financiero, el desafío para el sistema de pensiones en México es enorme si se toma en cuenta que los distintos órdenes de gobierno tienen compromisos con los millones de trabajadores del sector público, siendo la presión presupuestaria incluso superior a los recursos que se pudieran obtener de una reforma fiscal.

La salud, las pensiones y los demás componentes de la seguridad social requieren de mayor eficiencia y calidad, ello no dependerá de su funcionamiento dentro de los mecanismos estrictamente de mercado, principalmente cuando su desempeño tiene un impacto social, son parte del bienestar colectivo y de los derechos sociales adquiridos y deben entrar otras valoraciones de carácter social y político, orientados a mantener el equilibrio social.

Esto da como resultado una competencia de eficiencia y calidad entre el sector público y el privado en el ofrecimiento de seguridad social y de los seguros sociales. El sostenimiento de largo plazo depende de la evolución de aportantes y beneficiarios, es decir del mantenimiento de un mercado laboral suficientemente formal y de la aplicación de las reformas adecuadas.

La realidad es que todos los sistemas de jubilaciones basados en la supervivencia a edades fijas de jubilación están rebasados y son ya obsoletos, como consecuencia de los cambios demográficos y laborales. Así, en lugar de ser pensiones de jubilación, se han convertido en costosos e insostenibles subsidios a los salarios de los trabajadores de edades mayores.

Esta grave desvirtuación de la finalidad de lo que debe ser la jubilación y el retiro de la vida activa de los trabajadores, ha conducido a los siguientes problemas:

- Un crecimiento exponencial en el déficit de los pasivos laborales y de los costos anuales para el pago de pensiones.
- Un considerable e innecesario desperdicio de recursos económicos y humanos.
- Un grave perjuicio a empresa y trabajadores por esta enajenación y desperdicio de recursos tan valiosos y escasos.

Para encontrar una solución definitiva y permanente a esta problemática se debe volver al principio de protección social que dio origen a las pensiones de retiro o de jubilación, es decir, que la jubilación es justificable y financieramente sostenible solamente cuando los trabajadores lleguen al término de su vida activa y que, por sus condiciones físicas y de salud, ya no puedan continuar desempeñando sus labores productivas.

Por lo mismo, en ningún caso está justificado que se retire artificialmente de la actividad y se pensione a trabajadores que conservan la plenitud de sus capacidades productivas y después continúan trabajando fuera de la empresa, en lugar de irse a casa a descansar y vivir de su pensión.

Es preciso reconocer que debido a la movilidad laboral, las contribuciones al sistema por parte de aquellos trabajadores que participan durante amplios periodos de su vida laboral en el sector informal, serán insuficientes.

Tomando en cuenta esto, las acciones deberán dirigirse a continuar estableciendo condiciones favorables para que el trabajador realice aportaciones voluntarias en su cuenta de ahorro sin importar su estado ocupacional, así como buscar los consensos para lograr aprobar las reformas estructurales para propiciar mayor crecimiento y generación de empleos formales.

Es necesaria la adopción de una nueva cultura laboral, que no produzca rupturas ni enfrentamientos en las relaciones contractuales con los trabajadores, sino que, por el contrario, establezca opciones de mejores y mayores beneficios para ellos.

En PEMEX resulta necesario amortizar el alto déficit de los pasivos laborales y reducir los costos anuales por pagos de pensiones, en lugar que éstos aumenten exponencialmente, pudiendo dedicarse estos cuantiosos recursos a reducir y anular el sobreendeudamiento de la paraestatal y también asignarlos a los necesarios e inaplazables proyectos de desarrollo de la industria petrolera.

Aunque PEMEX dispusiera de los fondos necesarios para cubrir el alto déficit del pasivo laboral y los costos constantes y crecientes para el pago anual de las pensiones, ello no resolvería los problemas de fondo.

Las posibles soluciones al problema financiero de PEMEX, y con ello de su sistema de pensiones, sería, buscar asociaciones estratégicas tanto a nivel nacional como internacional, es decir, fusiones, adquisiciones y asociaciones estratégicas entre empresas petroleras, con el fin de aprovechar las economías de escala que tales asociaciones brindan y por el intercambio de tecnología, know-how y el acceso a otros nichos de mercado además de hacerse de los recursos financieros necesarios.

Se requiere de un desarrollo y aplicación de nueva tecnología tanto en exploración y explotación, como en refinación; captura de nichos de mercado y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio; desarrollo de nuevos productos y de marcas; la capacitación constante del personal.

Se requieren y se ha querido instrumentar mejores mecanismos de control y auditoría para asegurar la transparencia en el ejercicio de los recursos. Pero los órganos internos de control que responden a la Secretaría de la Función Pública (SFP) se perciben muchas veces como un obstáculo al trabajo, más que un instrumento de procuración de la legalidad.

Respecto al manejo de los recursos del Folape, se requieren constantes auditorías para conocer la situación con la que se manejan esos recursos, pues la mayoría de los sindicatos otorgan pensiones onerosas a los líderes y a los trabajadores los castigan con jubilaciones raquíticas.

Los sindicatos son un espacio donde se privilegian las condiciones de retiro, no de los trabajadores de base y los empleados comunes, sino que hay una clase sindical que finalmente se convierte en un sector exquisito, por las condiciones laborales en que se retiran.

Se necesita asignar recursos financieros a PEMEX mediante menor tributación por parte de la SHCP. Se requiere un marco jurídico renovado, que permita a PEMEX operar como empresa y capitalizarse en Bolsa, con autoridades y reguladores funcionales y externos a la empresa, permitiendo mantener la rectoría estatal sobre los recursos sin obstaculizar su desarrollo.

En lo externo, casi todas sus utilidades son destinadas a la Federación para financiar un tercio del gasto público. En lo interno, 80 mil de los casi 200 mil trabajadores petroleros rondan los 45 años y están a un decenio de la jubilación. En esos 10 años también pueden agotarse nuestras reservas. La paraestatal es ordeñada por partida doble, adentro y afuera, a un ritmo que es insostenible.

No es tarea fácil, pues requiere consensos sociales y políticos. Aun así, negociar un paquete fiscal que descargue a PEMEX de su pesada carga impositiva debe ser asumido como prioridad nacional por todos los actores que tienen participación en el debate.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Bueno, José, *La economía de la empresa pública*, ITAM, México, 1991, p.52
- Ayala Espino, José, *Diccionario moderno de la economía del sector público: para entender las finanzas del Estado mexicano*, México, 2000.
- Apreda, Rodolfo, *Administradoras de Fondos, Jubilaciones y Pensiones*, Argentina 1993, Editorial Macchi.
- Arriola Manchola, Enrique, *Medicina Preventiva en el Anciano*, México, 2001, p 75.
- Bouin, Oliver, *Privatization in developing Countries*, OECD, Policy Brief No.3, EE.UU, p. 5.
- Castillo, Mónica, (coord.), *Panorama Laboral 2006*, América Latina y el Caribe, Prólogo, OIT, Perú, 2006, p 6.
- Columbus Memorial Library, *List of Latin American History*, Gibson brothers, 1907, p 20.
- Dornbusch, Rudiger, y Fischer, Stanley, *Macroeconomía*, Ed. McGraw-Hill, Madrid 2004.
- Glade, William, *Privatization of the Public Enterprises in Latin America*, International Center of Economic Growth, Chapter 1, EE.UU, 1990.
- Metlich de la Peña, José Guillermo, *La Seguridad Jurídica*, México, 2005.
- Presidencia de la República, *Sistema Nacional de Pensiones*, Primer Informe de Gobierno, Capítulo 2: Economía Competitiva y Generadora de Empleos, México, 2007.
- Ramírez López, Berenice, *La Seguridad Social en México*, México, p 76.
- Ruezga, Antonio, (comp.), *El nuevo derecho de las pensiones en América Latina*, t. I: Argentina, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p 20.
- Solis, Fernando y Villagomez, Alejandro, comps, *La Seguridad social en México*, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), México, 1999.
- Vigorena Pérez, Fernando, *Estudio del Mercado Laboral en América Latina*, Mercado Laboral, Chile.
- Viguera, Virginia, *Temas de Psicogerontología*, Argentina 2003, p 32.

## DICCIONARIOS

- Diccionario Enciclopédico Larousse, México 2003,
- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z; México Porrúa/ UNAM, 2001.

## CONGRESOS, SEMINARIOS, TALLERES Y CONFERENCIAS

- II Taller Evaluación y Tendencias de los sistemas de pensiones en México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, septiembre 2007.
- XI Congreso de la Central Latinoamericana de Trabajadores CLAT, México 1998

## REVISTAS

Cetrngólo, Oscar y Grushka, Carlos, *Sistema provisional argentino: crisis, reforma y crisis de la reforma*, CEPAL, Serie Financiamiento del desarrollo, No. 151, Chile, 2004, pp. 13 y 20.

Ichino, Pietro, *Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas*, Revista Internacional del Trabajo, España, Vol. 117, N° 3, 1998, pp. 319-332

Laurac, Pautáis, *Legislación Previsional y Equidad de Género en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo. N° 42 CEPAL 2002

Serralde Solórzano, Rodolfo, *En México existe poca cultura de planificación y prevención*, Top Management, Top Investments, México, 08/ 09/07.

Villegas, Claudia, *PEMEX, compleja ruta de una pensión*, Revista Fortuna, Finanzas, México, mayo 2005.

## PERIÓDICOS

Pineda Román, Romina, *Difícil elevar las cuotas a pensiones*, Finanzas, El Universal, México, 30/07/07.

## LEGISLACIÓN

*Decreto de Ley N° 3.500*, de 1980, Chile.

*DOF del 16 de julio de 1992*, que publica las Disposiciones Generales de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.

*DOF del 21 de diciembre de 1995*, que publica la Nueva Ley del Seguro Social.

*DOF del 23 de mayo de 1996*, que publica las Disposiciones Preliminares de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

*Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*

*Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.*

*Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.*

*Ley de Sociedades de Inversión.*

*Ley Federal del Trabajo.*

*PEMEX, Contrato Colectivo de Trabajo*, Editado por la Institución. México, 1997.

*PEMEX, STPRM, Contrato Colectivo de Trabajo 2005-2007.*

*Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.*

*Reglamento Interior de la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.*

## ESTUDIOS ESPECIALIZADOS

BANAMEX, *Divisas y Metales*, Finanzas, México, 27/09/07.

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, *El Sistema de Pensiones (Afores) en México 1997-2003*, Editado por la Cámara de Diputados, México 2004, p 4.

CONDUSEF, *Cuadros Comparativos AFORES*, México 2007.

CONDUSEF, *Estados de cuenta para trabajadores afiliados al IMSS*, México 2007.

Instituto Mexicano del Seguro Social, *Diagnóstico*, Editado por el IMSS, México, D.F. 1995.

Marcel, Mario, *Reformas a la seguridad social en Chile*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Washington, D.C., 1991.

Mesa Arenas, Alberto, *Informe de Diagnóstico para el Consejo Asesor para la Reforma Previsional*, t.3: Competencia en la Industria de AFP, Chile, Ministerio de Hacienda, 2006, p 14.

OIT, *Seguridad Social: Un nuevo consenso*, Capítulo IV igualdad de género, informe de la comisión de la Seguridad Social, Conferencia Internacional del Trabajo, 89va reunión. 2001.

OIT, *Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1996.

## PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.banamex.com>

<http://www.condusef.gob.mx>

<http://www.encarta07.com>

<http://www.ilo.org>

<http://www.issa.int/>

<http://www.monografias.com>

<http://www.revistafortuna.com.mx>

<http://www.sgsoc.es>

<http://www.sht.com.ar/archivo/mundo/estudio.htm>.

<http://www.sice.oas.org>

<http://www.un.org>.



# **ANEXO ESTADÍSTICO**

## Cuadro 1

### Comparativo de Comisiones <sup>1</sup>

|                  |              |
|------------------|--------------|
|                  |              |
| XXI              | 1.48%        |
| Afirme Bajío     | 1.51%        |
| Inbursa          | 1.53%        |
| Ahorra Ahora     | 1.65%        |
| Actinver         | 1.80%        |
| Ixe              | 1.83%        |
| Banorte Generali | 1.85%        |
| Santander        | 1.88%        |
| Invercap         | 1.91%        |
| Azteca           | 1.95%        |
| De la Gente      | 1.97%        |
| Bancomer         | 1.98%        |
| <b>Promedio</b>  | <b>2.09%</b> |
| Argos            | 2.15%        |
| Metlife          | 2.16%        |
| Coppel           | 2.21%        |
| HSBC             | 2.29%        |
| Profuturo GNP    | 2.36%        |
| Banamex          | 2.36%        |
| Scotia           | 2.66%        |
| ING              | 2.94%        |
| Principal        | 3.48%        |

<sup>1</sup> Las Comisiones Equivalentes son la suma de las Comisiones sobre flujo y sobre saldo que cobra una AFORE en un año a un trabajador promedio.

Comisiones Equivalentes sobre Saldo a plazo de 1 año al 8 de junio de 2007.

**Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta para trabajadores afiliados al IMSS.**

## Cuadro 2

### Comparativo de Rendimientos<sup>1</sup>

|                  |               |
|------------------|---------------|
| Invercap         | 14.42%        |
| Profuturo GNP    | 13.44%        |
| Banamex          | 12.98%        |
| Metlife          | 12.32%        |
| Coppel           | 12.14%        |
| Santander        | 12.05%        |
| XXI              | 11.84%        |
| <b>Promedio</b>  | <b>11.63%</b> |
| ING              | 11.57%        |
| Principal        | 11.54%        |
| HSBC             | 11.19%        |
| Ixe              | 11.14%        |
| Actinver         | 10.95%        |
| Banorte Generali | 10.90%        |
| Bancomer         | 10.86%        |
| Afirme Bajío     | 10.78%        |
| Azteca           | 10.32%        |
| Inbursa          | 9.11%         |
| Ahorra Ahora     | N / A         |
| Argos            | N / A         |
| De la Gente      | N / A         |
| Scotia           | N / A         |

<sup>1</sup> Es el rendimiento anual promedio de los últimos 3 años que obtuvieron el Fondo 1 y el Fondo 2 antes del cobro de comisiones.

Cifras al 31 de mayo de 2007.

N/A.- No disponible por tratarse de AFORE de reciente creación.

**Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta**

**para trabajadores afiliados al IMSS**

### Cuadro 3

#### Rendimientos de Gestión Nominales Siefore Básica 1 (últimos 36 meses)

|                  |               |
|------------------|---------------|
|                  |               |
| Actinver         | 9.95%         |
| Afirme Bajío     | 10.48%        |
| Ahorra Ahora     | N / A         |
| Argos            | N / A         |
| Azteca           | 9.49%         |
| Banamex          | 11.58%        |
| Bancomer         | 10.34%        |
| Banorte Generali | 10.43%        |
| Coppel           | 10.72%        |
| De la Gente      | N / A         |
| HSBC             | 10.43%        |
| Inbursa          | 8.83%         |
| ING              | 10.44%        |
| Invercap         | 12.45%        |
| Ixe              | 10.91%        |
| Metlife          | 11.94%        |
| Principal        | 10.60%        |
| Profuturo GNP    | 11.29%        |
| Santander        | 11.15%        |
| Scotia           | N / A         |
| XXI              | 10.39%        |
| <b>Promedio</b>  | <b>10.42%</b> |

N/A: No Aplica, ya que Ahorra Ahora inició operaciones el 24 de agosto de 2006, Scotia el 1° de noviembre de 2006, De la Gente el 15 de noviembre de 2006 y Argos el 7 de diciembre de 2006.

Cifras al cierre de mayo de 2007.

**Fuente: CONDUSEF, Estadísticas.**

## Cuadro 4

### Rendimientos de Gestión Nominales Siefore Básica 2 (últimos 36 meses)

|                  |               |
|------------------|---------------|
|                  |               |
| Actinver         | 11.32%        |
| Afirme Bajío     | 10.95%        |
| Ahorra Ahora     | N / A         |
| Argos            | N / A         |
| Azteca           | 10.50%        |
| Banamex          | 13.07%        |
| Bancomer         | 10.91%        |
| Banorte Generali | 10.94%        |
| Coppel           | 12.58%        |
| De la Gente      | N / A         |
| HSBC             | 11.27%        |
| Inbursa          | 9.15%         |
| ING              | 11.68%        |
| Invercap         | 14.68%        |
| Ixe              | 11.19%        |
| Metlife          | 12.34%        |
| Principal        | 11.81%        |
| Profuturo GNP    | 13.59%        |
| Santander        | 12.13%        |
| Scotia           | N / A         |
| XXI              | 12.12%        |
| <b>Promedio</b>  | <b>11.77%</b> |

N/A: No Aplica, ya que Ahorra Ahora inició operaciones el 24 de agosto de 2006. Scotia el 1° de noviembre de 2006. De la Gente el 15 de noviembre de 2006 y Argos el 7 de diciembre de 2006.

Cifras al cierre de mayo de 2007.

Fuente: CONDUSEF, Estadísticas.

### Cuadro 5

**Comparativo de Comisiones para los Trabajadores Independientes (Al 31 de mayo de 2007)**

|                  |      |
|------------------|------|
|                  |      |
| Ahorra Ahora     | 0.20 |
| Afirme Bajío     | 0.23 |
| Scotia           | 0.26 |
| Coppel           | 0.30 |
| De la Gente      | 0.31 |
| Argos            | 1.00 |
| Bancomer         | 1.00 |
| Banorte Generali | 1.13 |
| Actinver         | 1.25 |
| Profuturo GNP    | 1.25 |
| Metlife          | 1.72 |
| Promedio         | 0.79 |

Nota: Solo se presentan las Afores que prestan este servicio. Las comisiones corresponden a la Siefore donde se invierten las aportaciones de trabajadores independientes.

Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta para trabajadores independientes.

### Cuadro 6

**Comparativo de Rendimientos <sup>1/</sup> (Al 31 de mayo de 2007)**

|                        |       |
|------------------------|-------|
|                        |       |
| Profuturo GNP          | 13.44 |
| Metlife                | 12.32 |
| Coppel                 | 12.14 |
| Actinver               | 10.95 |
| Banorte Generali       | 10.90 |
| Bancomer               | 10.86 |
| Afirme Bajío           | 10.78 |
| Ahorra Ahora           | N / A |
| Argos                  | N / A |
| De la Gente            | N / A |
| Scotia                 | N / A |
| Promedio <sup>2/</sup> | 11.65 |

N/A: No aplica por ser Siefores de reciente creación  
 Nota: Sólo se presentan las Afores que prestan este servicio

1/ Rendimiento nominal promedio de los últimos tres años.

2/ Promedio ponderado por el valor de los activos de las Sieforos.

Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta para trabajadores independientes.

## Cuadro 7

### Estado de Cuenta ISSTE Tipo 1 Comparativo de Comisiones

|                  |       |
|------------------|-------|
|                  |       |
| Actinver         | 0.50% |
| Afirme Bajío     | 0.50% |
| Ahorra Ahora     | 0.50% |
| Argos            | 0.50% |
| Banamex          | 0.50% |
| Bancomer         | 0.50% |
| Banorte Generali | 0.50% |
| Coppel           | 0.50% |
| De la Gente      | 0.50% |
| HSBC             | 0.50% |
| Inbursa          | 0.50% |
| Metlife          | 0.50% |
| Principal        | 0.50% |
| Scotia           | 0.50% |
| XXI              | 0.50% |

Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta  
ISSSTE, Tipo 1.

## CUADRO 8

### Rendimiento Nominal del Banco de México (últimos 36 meses)

|                 |       |
|-----------------|-------|
|                 |       |
| Banco de México | 6.90% |

Cifra al 31 de mayo de 2007.

Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta  
ISSSTE, Tipo 1.

## Cuadro 9

### Comparativo de Comisiones<sup>1</sup>

|                 |              |
|-----------------|--------------|
|                 |              |
| Afirme Bajío    | 0.45%        |
| Ahorra Ahora    | 0.45%        |
| Actinver        | 0.48%        |
| Argos           | 0.48%        |
| De la Gente     | 0.60%        |
| Coppel          | 0.63%        |
| Scotia          | 0.67%        |
| Inbursa         | 0.68%        |
| Bancomer        | 0.76%        |
| <b>Promedio</b> | <b>0.76%</b> |
| Principal       | 0.89%        |
| Metlife         | 0.96%        |
| HSBC            | 1.35%        |
| XXI             | 1.48%        |

<sup>1</sup> Comisión que cobra la Afore por llevar la contabilidad e invertir los recursos de la cuenta individual.

Supuestos: Saldo inicial de \$23,770, antigüedad de 5 años y aportación anual de \$1,661.22

Estructuras vigentes al 8 de junio de 2007.

Fuente: CONDUSEF, Estado de Cuenta ISSSTE, Tipo 2.



## Cuadro 10

### Comparativo de Rendimientos

|                 |               |
|-----------------|---------------|
|                 |               |
| Metlife         | 12.32%        |
| Coppel          | 12.14%        |
| XXI             | 11.84%        |
| Principal       | 11.54%        |
| HSBC            | 11.19%        |
| Actinver        | 10.95%        |
| Bancomer        | 10.86%        |
| Afirme Bajio    | 10.78%        |
| <b>Promedio</b> | <b>10.69%</b> |
| Inbursa         | 9.11%         |
| Ahorra Ahora    | N / A         |
| Argos           | N / A         |
| De la Gente     | N / A         |
| Scotia          | N / A         |

Cifras al 31 de mayo de 2007.

N/A: No aplica por tratarse de Afores de reciente creación.

Fuente: CONDUSEF. Estado de Cuenta ISSSTE Tipo 2

Cuadro 11

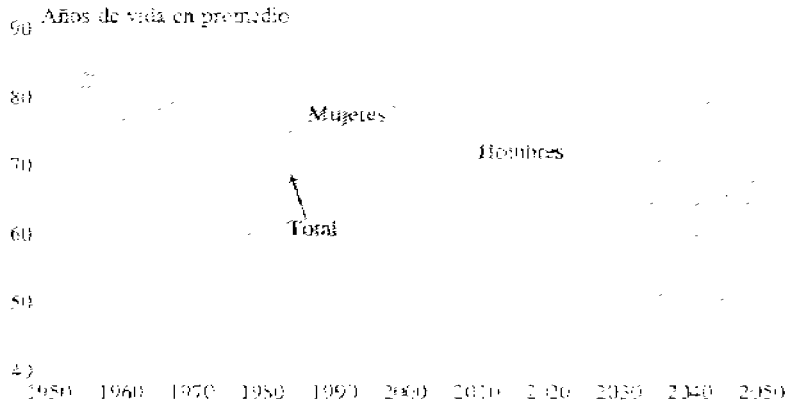
| AFORL            | Saldos<br>Proyectados a<br>1 año<br>(puros) | Rendimiento de Siefore<br>(últimos 36 meses) |                     |                     |                     | Tasa Proyectada de<br>Rendimiento Real Neto de<br>Comisiones <sup>1</sup> |                     | Comisión<br>equivalente<br>sobre saldo a<br>1 año <sup>2</sup> |
|------------------|---|--|---------------------|---------------------|---------------------|---|---------------------|--|
|                  |   | Nominales                                    |                     | Reales              |                     | Siefore<br>Básica 1   | Siefore<br>Básica 2 |  |
|                  |   | Siefore<br>Básica 1                          | Siefore<br>Básica 2 | Siefore<br>Básica 1 | Siefore<br>Básica 2 |   |                     |  |
| Actinver         | 29,254.7                                    | 9.66%  | 10.95%              | 5.67%               | 6.91%               | 5.31%   | 6.57%               | 1.80%  |
| Afirme Bajío     | 29,333.1                                    | 10.31%                                       | 10.68%              | 6.29%               | 6.65%               | 6.14%   | 6.49%               | 1.51%  |
| Ahorra Ahora     | 29,294.4                                    | N / A  | N / A               | N / A               | N / A               | N / A   | N / A               | 1.65%  |
| Argos            | 29,156.6                                    | N / A  | N / A               | N / A               | N / A               | N / A   | N / A               | 2.15%  |
| Azteca           | 29,211.7                                    | 9.15%  | 10.03%              | 5.17%               | 6.03%               | 4.83%   | 5.68%               | 1.95%  |
| Banamex          | 29,105.1                                    | 11.36%                                       | 12.73%              | 7.30%               | 8.62%               | 7.15%   | 8.46%               | 2.34%  |
| Bancomer         | 29,204.4                                    | 10.06%                                       | 10.53%              | 6.05%               | 6.50%               | 5.54%   | 5.99%               | 1.98%  |
| Banorte Genorali | 29,251.2                                    | 9.98%  | 10.38%              | 5.97%               | 6.36%               | 5.92%   | 6.31%               | 1.81%  |
| Coppel           | 29,142.5                                    | 10.39%                                       | 12.23%              | 6.37%               | 8.14%               | 6.08%   | 7.89%               | 2.21%  |
| De la Gente      | 29,207.8                                    | N / A  | N / A               | N / A               | N / A               | N / A   | N / A               | 1.97%  |
| HSBC             | 29,123.3                                    | 10.01%                                       | 10.77%              | 6.00%               | 6.73%               | 5.93%   | 6.67%               | 2.28%  |
| Inbursa          | 29,326.1                                    | 8.37%  | 8.66%               | 4.42%               | 4.70%               | 4.23%   | 4.52%               | 1.54%  |
| ING              | 29,116.0                                    | 10.37%                                       | 11.45%              | 6.35%               | 7.39%               | 5.66%   | 6.70%               | 2.30%  |
| Invercap         | 29,222.6                                    | 12.28%                                       | 14.32%              | 8.19%               | 10.16%              | 7.91%   | 9.90%               | 1.91%  |
| Ixe              | 29,246.8                                    | 10.47%                                       | 10.62%              | 6.44%               | 6.59%               | 6.33%   | 6.48%               | 1.83%  |
| Metlife          | 29,155.9                                    | 11.57%                                       | 11.90%              | 7.50%               | 7.83%               | 7.21%   | 7.54%               | 2.16%  |
| Principal        | 28,794.7                                    | 10.15%                                       | 11.20%              | 6.14%               | 7.15%               | 5.63%   | 6.67%               | 3.48%  |
| Profuturo GNP    | 29,101.8                                    | 10.52%                                       | 12.63%              | 6.49%               | 8.53%               | 6.32%   | 8.34%               | 2.36%  |
| Santander        | 29,239.3                                    | 10.43%                                       | 11.37%              | 6.41%               | 7.32%               | 6.49%   | 7.40%               | 1.85%  |
| Scotia           | 29,017.3                                    | N / A  | N / A               | N / A               | N / A               | N / A   | N / A               | 2.66%  |
| XXI              | 29,343.7                                    | 10.16%                                       | 11.84%              | 6.14%               | 7.77%               | 5.76%   | 7.37%               | 1.47%  |
| <b>Promedio</b>  | <b>29,183.3</b>                             | <b>10.05%</b>                                | <b>11.28%</b>       | <b>6.04%</b>        | <b>7.23%</b>        | <b>5.75%</b>  | <b>6.96%</b>        | <b>2.06%</b>   |

<sup>1</sup> Es el rendimiento real acumulado que podrá ganar un trabajador que realiza aportaciones bimestrales de \$779.22, saldo inicial de \$23,770 pesos y antigüedad de cinco años en la Afore si los rendimientos de gestión reales de los últimos treinta y seis meses obtenidos por cada Siefore Básica y las comisiones autorizadas se mantienen constantes, por lo que únicamente expresa la rentabilidad proyectada amortizando el impacto de las comisiones a lo largo del tiempo. El promedio se pondera por los activos netos de las Siefores.

<sup>2</sup> Para obtener las comisiones equivalentes se supone una tasa de rentabilidad de 5% anual en términos reales, periodo de cotización de 1 año, aportaciones bimestrales de \$778.45, saldo inicial de \$23,770 y las estructuras vigentes al 1° de agosto de 2007. En la obtención del promedio se utilizaron ocho decimales.

## Cuadro 12

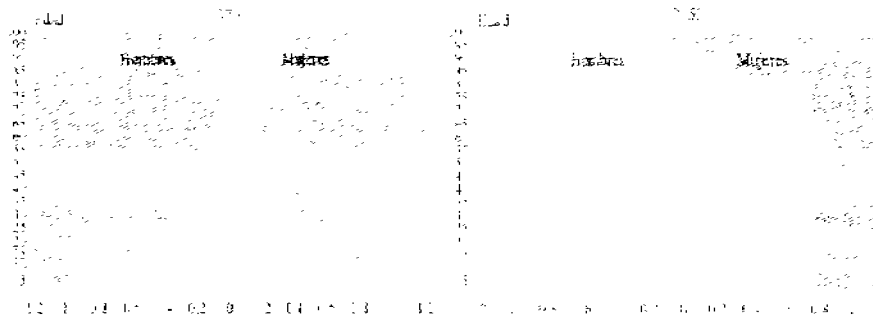
### Esperanza de Vida 1950-2050



Fuente: CONAPO

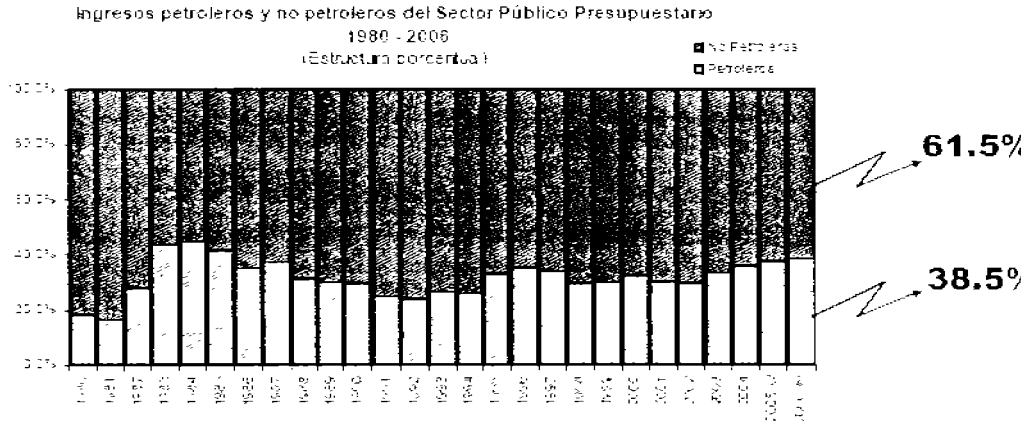
## Cuadro 13

### Pirámide Poblacional 1970 y 2050



Fuente: CONAPO

## CUADRO 14



Fuente: Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.

## CUADRO 15

Ingresos Petroleros 1995 - 2006  
(Estructura Porcentual)

| Concepto                                | 1995   | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total de Ingresos Presupuestarios       | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| Petroleros                              | 33.2%  | 35.3%  | 33.8%  | 29.8%  | 29.3%  | 32.6%  | 36.4%  | 29.6%  | 33.3%  | 36.0%  | 34.8%  | 38.5%  |
| Gobierno Federal                        | 21.4%  | 22.6%  | 22.2%  | 19.3%  | 19.3%  | 24.1%  | 22.6%  | 19.7%  | 22.3%  | 23.2%  | 24.4%  | 22.8%  |
| IEPS                                    | 4.1%   | 3.3%   | 4.7%   | 7.3%   | 3.1%   | 3.2%   | 6.6%   | 3.3%   | 3.6%   | 3.0%   | 4.3%   | 3.2%   |
| Iniciativas de Reconstrucción Petrolera | 0.0%   | 0.1%   | 0.2%   | 0.2%   | 0.1%   | 0.3%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.2%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.2%   |
| Derechos                                | 18.4%  | 19.3%  | 17.3%  | 11.7%  | 9.9%   | 16.3%  | 14.8%  | 11.1%  | 15.7%  | 20.2%  | 19.9%  | 21.4%  |
| Aprovechamientos Rent. Excedentes       | 1.3%   | 1.2%   | 1.2%   | 0.1%   | 0.7%   | 1.8%   | 0.6%   | 0.5%   | 1.2%   | 1.2%   | 1.6%   | 0.3%   |
| Otros no Comerciales                    | 0.0%   | 0.2%   | 0.3%   | 0.2%   | 0.2%   | 0.3%   | 0.6%   | 0.6%   | 0.2%   | 0.3%   | 0.0%   | 0.3%   |
| Renta                                   | 11.8%  | 12.5%  | 11.6%  | 8.3%   | 7.3%   | 13.2%  | 11.1%  | 10.8%  | 11.2%  | 10.3%  | 10.1%  | 13.3%  |
| No Petroleros                           | 66.8%  | 64.7%  | 66.2%  | 70.2%  | 70.7%  | 67.4%  | 63.6%  | 70.4%  | 66.7%  | 64.0%  | 65.2%  | 61.5%  |

Fuente: Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.

## CUADRO 16

| Concepto   | Enero-junio      |                  | Var. %<br>real |
|--|------------------|------------------|----------------|
|  | 2006             | 2007 F.          |                |
| <b>Balance Público</b>                                     | <b>93,064.9</b>  | <b>111,363.9</b> | <b>28.9</b>    |
| Balance presupuestario                                     | 27,021.5         | 110,310.0        | 21.8           |
| Ingreso presupuestario                                     | 1,120,686.4      | 1,162,812.7      | 2.3            |
| Petroliera <sup>1)</sup>                                   | 404,925.7        | 355,357.2        | -8.2           |
| Gobierno Federal <sup>2)</sup>                             | 344,227.0        | 239,393.4        | -29.2          |
| Pemex  | 60,698.7         | 115,973.8        | 147.4          |
| No petroliera  | 715,760.7        | 797,248.5        | 7.0            |
| Gobierno Federal   | 528,436.5        | 608,766.0        | 10.7           |
| Tributarios  | 460,213.1        | 553,899.3        | 9.8            |
| No tributarios   | 68,156.5         | 54,866.9         | -28.2          |
| Organismos y empresas <sup>3)</sup>                        | 187,324.1        | 198,479.4        | 2.4            |
| Gasto neto presupuestario                                  | 1,093,664.9      | 1,052,502.7      | -3.7           |
| Programable  | 981,667.6        | 760,342.7        | -22.7          |
| No programable   | 112,000.3        | 292,159.9        | 161.6          |
| Balance de entidades bajo control presupuestario indirecto | -3,965.6         | 1,052.9          | 1.5            |
| <b>Balance primario</b>                                    | <b>219,471.0</b> | <b>227,269.7</b> | <b>4.7</b>     |

Nota: Las sumas parciales y las variaciones pueden no coincidir debido al redondeo.

0\_ Cifras preliminares.

1\_) El monto corresponde a los ingresos recaudados por el Gobierno Federal por concepto de derechos sobre la extracción de petróleo (aprovechamientos sobre los rendimientos excedentes de Pemex e EPS de gasolinas y diesel), así como a los ingresos propios de Pemex, el cual difiere de los ingresos petroleros reportados en el Anexo Indicadores de Recaudación en el cuadro "Ingresos del Sector Público (Actividad petrolera y no petrolera)" que además incluye el IVA de gasolinas y los impuestos de importación de Pemex.

2\_) En 2006 se incluyen 56,300 millones de pesos de derechos pagados por Pemex derivados del régimen fiscal vigente hasta 2005, mismos que en la Ley de Ingresos de la Federación para 2006 se consideran en el artículo 11 Fracción IV Contribuciones no Comprendidas en las Fracciones Precedentes Causadas en Ejercicios Fiscales Anteriores Pendientes de Liquidación o de Pago. En 2007 se incluyen 1,258 millones de pesos, por el Aprovechamiento a los Rendimientos Excedentes derivado de la Ley de Ingresos de 2006, mismos que en la Ley de Ingresos de 2007 se consideran en el artículo 11 Fracción IV Contribuciones no Comprendidas en las Fracciones Precedentes Causadas en Ejercicios Fiscales Anteriores Pendientes de Liquidación o de Pago.

3\_) Excluye subsidios y transferencias del Gobierno Federal a las entidades bajo control presupuestario indirecto y aportaciones al GASTE.

Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.