



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

**LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA:
RECOMENDACIONES PARA EL CASO MEXICANO**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:
DAVID FERNANDO GONZÁLEZ GARCÍA

ASESOR:
DR. FRANCISCO LÓPEZ HERRERA



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

Justificación.....	3
Introducción.....	4
Capitulo 1. Origen y Evolución del Sistema de Pensiones en México	9
1.1 La Seguridad Social en México	9
1.2 El Instituto Mexicano del Seguro Social	10
1.3 Sistemas de pensiones.....	17
1.4 Participantes del Sistema de Pensiones	24
1.5 Las administradoras de fondos para el Retiro (AFORES)	33
1.6 La cuenta individual	37
Capitulo 2. Ejemplos de Sistemas de Pensiones en América del Norte.....	50
2.1 El sistema de pensiones en los Estados Unidos.....	50
2.2 El sistema de pensiones en Canadá	64
Capitulo 3. Ejemplos de Sistemas Pensiones en América del Sur.....	97
3.1 El sistema de pensiones en Chile	97
3.2 El sistema de pensiones en Argentina	104
3.3 El sistema de pensiones en Brasil.....	114
Capitulo 4. Recomendaciones y Sugerencias para un mejor Funcionamiento del Régimen de Pensiones y Jubilaciones en México	126
Conclusiones Generales	135
Glosario.....	137
Bibliografía	147

Justificación

Cuando se trata de mejorar y consolidar el funcionamiento de un sector tan importante como el de pensiones, siempre es interesante mirar y aprender de la experiencia de otros países, con el objetivo de, entre otras cosas, indagar sobre cómo han resuelto posibles problemas comunes, cómo mejorar la regulación y supervisión, y cuál es la actitud y conducta general con respecto al ahorro para la jubilación.

Lo anterior justifica el interés que han mostrado diferentes organismos internacionales por conocer y compenetrarse con los regímenes de pensiones del continente Americano, de lo cual se ha extraído un valioso aprendizaje. Además de esto, se considera interesante conocer la experiencia que en materia de funcionamiento y regulación de planes de pensiones tienen los países industrializados, con mercados financieros mucho más desarrollados, con mayor grado de profesionalismo en el manejo de muchos y novedosos productos financieros, como es el caso de los Estados Unidos y Canadá. En esa dirección, el objetivo general de este documento es describir el funcionamiento del sistema de pensiones de los Estados Unidos, Canadá, Chile, Argentina y Brasil con el objetivo de extraer algunas experiencias, que puedan resultar valiosas dentro del proceso de consolidación y reforma del sector de pensiones en México.

Introducción

Al iniciarse el siglo XX, ocurrieron acontecimientos trascendentales en diferentes confines del mundo, cuyas consecuencias han trascendido hasta nuestra época: el estallido de la llamada Primera Guerra Mundial, en 1914, con la desintegración del Imperio austrohúngaro, que dejó como herencia el establecimiento de nuevas fronteras; la liquidación del mandarinato chino y la toma del poder de Sun Yat-sen; en Turquía, donde Mustafá Kemal Atatürk liquidó el califato milenario, o el gran cambio ocurrido en lo que fue el imperio zarista, que llevó al partido dirigido por Lenin al poder.

En México el 20 de noviembre de 1910, en la casa de la histórica familia Serdán, se iniciaba el movimiento armado que establecería, siete años más tarde, el cambio del régimen de un peonaje esclavizado por los terratenientes a cuyo frente estaba Porfirio Díaz, para iniciar un largo camino por la democracia con base en el sufragio efectivo, que todavía no se cumple cabalmente.

Hacer el análisis de la trascendencia de esos primeros años es necesario para explicarnos puntualmente los avatares y la vigencia de los principios de seguridad social no sólo en México sino en el mundo.

Sobre todo en estos momentos en que la situación nacional se encuentra ante un panorama empobrecido en todos los órdenes de la vida social, en contraste con una capa social muy pequeña y cada vez más enriquecida desde los puestos públicos o bajo el amparo del poder público, que cínicamente hace alarde de su potencial económico de origen inexplicable y de sus ligas entreguistas a las corporaciones globalizantes.

Estamos ante la obligación de realizar el análisis del retroceso que han fraguado los últimos regímenes en el campo de los derechos de seguridad social.

El presente trabajo pretende servir de apoyo para todo aquel estudioso del área de la previsión social, ya que en el aspecto de investigación se ofrece un importante marco comparativo de las estructuras principales de los sistemas de

ahorro para el retiro; así como también una referencia concreta en lo sustantivo al régimen de pensiones y jubilaciones (RPJ), así mismo pretende ofrecer un punto de vista crítico, en cuanto al funcionamiento del actual sistema mexicano de pensiones, con el objetivo de ofrecer algunas recomendaciones y sugerencias para mejorar su funcionamiento.

Haremos un recorrido general sobre los sistemas de pensiones en diversos países de América, en los siguientes capítulos de esta tesis, se describen sus características su estructura, su evolución, sus principales reformas etc. Cabe mencionar que los regímenes de pensiones y jubilaciones en el mundo, son un tema relativamente nuevo ya que entre 1492 y 1819 en América latina se vivió en el régimen esclavista por parte de la coronas española y portuguesa y no se contaba en absoluto con un sistema de jubilación para los esclavos, ni se conoció algún régimen de seguridad social en los primeros años de independencia de esos países

En las siguientes páginas abordaremos uno de los aspectos de la previsión social: el seguro de pensiones, ya que la previsión social es un tema tan amplio que abarca un número determinado de “seguros” de ahí el termino “seguridad social”, la presente tesis se enfoca a la seguridad social, en el aspecto pensionario

Entrando en materia, podemos manifestar básicamente que los sistemas de pensiones en el mundo se han dividido en dos categorías; el sistema de reparto y el sistema de capitalización también conocido como de contribución definida, otra alternativa viable es la implementación de una combinación de los dos sistemas, ya que ambos tienen ventajas e inconvenientes y la preferencias por uno u otro no es fácil de establecer, la mayoría de los analistas se basan en proponer el reparto o la capitalización tan sólo en una comparación de las tasas de rendimiento. Sin embargo, esto no es suficiente. La aplicación de uno u otro sistema conlleva implicaciones sociales, económicas y políticas que redundan en el bienestar o en el empobrecimiento de los ciudadanos. No obstante, anticipando conclusiones ninguno de los dos es estrictamente mejor que otro. En última caso, además de ser una cuestión técnica, es un problema de preferencia social que,

en todo caso, debería clarificarse a través de un acuerdo social explícito, ya que el sistema de capitalización está asociado a la idea de individualismo, mientras que el sistema de reparto está relacionado con la idea de solidaridad colectiva.

A continuación presentaremos un cuadro comparativo con las características principales de uno y otro sistema.

REPARTO	CAPITALIZACION
1. El individuo no cotiza para su propia pensión.	1. El individuo cotiza para su propia pensión.
2. Las cotizaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de los trabajadores activos.	2. Las cotizaciones están ligadas mediante un fondo de capital, ya que la pensión es una asignación de ingreso del individuo de los periodos de actividad laboral, al periodo de retiro
3. Permite pagar pensiones de jubilación desde el momento en que se crea el sistema.	3. Deben transcurrir muchos años para obtener una pensión, ya que deben acumularse reservas suficientemente grandes para pagar pensiones.
4. Las cantidades aportadas por los activos determinan las pensiones actuales	4. La cantidad aportada por cada individuo determina su pensión futura.
5. El sistema de reparto tiene una rentabilidad implícita derivada del crecimiento de la base de cotización	5. El sistema de capitalización tiene un rendimiento determinado por los riesgos de las inversiones de dichos recursos.
6. En un sistema de reparto hay tres tipos de generaciones implicadas. La terminal (no contribuye y recibe pensión), la intermedia (contribuye y recibe pensión) y la inicial (contribuye y no recibe pensión).	6. Con el sistema de capitalización desaparecen los riesgos de la coyuntura entre activos y pasivos así como desaparecen la distribución entre generaciones.
7. El sistema de reparto se caracteriza como un acuerdo o contrato intergeneracional por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación también ellos recibirán la pensión.	7. No vincula a generaciones futuras a realizar contrato explícito porque solo está implicada una generación. Obliga a tener cuentas personales para cada uno de los cotizantes.

1.- El sistema mexicano de pensiones, en su reforma de 1997, en la cual se transforma de reparto a capitalización individual, incrementa radicalmente las semanas de cotización pasando de 500 a 1250, para poder tener derecho a una pensión mínima garantizada.

2.- Este echo debería constituir uno de los elementos mas claros de seguridad en el aspecto monetario, ya que la creación de cuentas individuales ofrece transparencia en el seguimiento de la cuantía de dichos recursos, sin embargo; cabe hacer mención que experiencias anteriores como la de 1998 –cuando el sistema bancario se vio en peligro de quiebra- año en que surgió el fondo bancario para la protección del ahorro (FOBAPROA) nos permite cuestionarnos acerca de las seguridad del sistema financiero mexicano.

3.- En la actualidad, las pensiones se pagan todavía en base al cálculo del antiguo sistema de reparto, dando como resultado pensiones menores a un salario mínimo, el nuevo sistema de contribución definida, pacta que la pensión mínima que puede recibir un trabajador es un salario mínimo, denominándole pensión mínima garantizada.

4.- Es verdad que en el nuevo sistema cada trabajador es responsable de la cuantía de su pensión en el futuro, sin embargo esto esta determinado por la capacidad de ahorro de cada quién, en un país como el nuestro en donde la distribución de la riqueza se agudiza cada vez, es casi imposible el acceso al ahorro, aunque en apariencia el nuevo sistema estimula dicho aspecto.

5.- Los fondos de ahorro para el retiro, en el sistema de reparto están garantizados por la misma cuenta concentradora, ya que en apariencia no perdían poder adquisitivo, pues se actualizaban cada enero, conforme al incremento del salario mínimo, en el caso del sistema de reparto, las actualizaciones se dan en febrero de cada año conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), es decir ahora se toma en cuenta el factor inflacionario.

6.- Una mala gestión de los recursos reunidos en el fondo común, objeto de pensión y la corrupción a todos los niveles dentro del principal órgano de seguridad social, dieron como resultado la urgente modificación de la ley, para que la iniciativa privada pudiera intervenir en la administración de los fondos de pensión. Situación que fue determinante en la creación de las así llamadas administradoras de fondos para el retiro (AFORES).

7.- Los sistemas de pensiones de reparto están mas enfocados a la solidaridad, intergeneracional por lo tanto, pretenden beneficios de carácter social, mientras que los sistemas de capitalización se basan en beneficios bien definidos, en base al ahorro individual, una parte importante dentro de la crítica que ofrece esta tesis, es la referencia de la poca o nula capacidad de ahorro de la mayoría de los trabajadores.

De esta manera podemos apreciar las diferencias básicas del sistema de reparto en comparación con el sistema de capitalización, es un esquema general que nos ayudará a observar mas claramente las diferencias enfocándose a determinados países

Concluiremos con una serie de recomendaciones para la mejora del actual funcionamiento del RPJ, señalando artículos concretos de la ley del seguro social que fue modificada el primero de julio del 1997 y hasta el momento no ha dado indicios de un buen funcionamiento, bueno sí, pero para los dueños de los grandes corporativos financieros de los cuales se desprenden las administradoras de fondos para el retiro (AFORES) , el fin ultimo de estas administradoras no es en absoluto un retiro digno del trabajador, sino el enriquecimiento desmedido, a través de la colocación de ciertos instrumentos de inversión los cuales no carecen del todo de riesgo. Un tema que debería competir a todo mundo, También se incluye al final del trabajo un glosario con los principales términos, conceptos y abreviaciones utilizadas en la presente tesis.

Capítulo 1. Origen y Evolución del Sistema de Pensiones en México

Primeramente, analizaremos los orígenes y la evolución del sistema de pensiones mexicano, el marco legal del cual se desprende el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, las instituciones que integran el sistema financiero, del cual se desprende el sistema de pensiones

1.1 *La Seguridad Social en México*

Al hablar de seguridad social en México, estamos refiriéndonos a un tópico relativamente nuevo, ya que los principios de la seguridad social en México tienen sus orígenes apenas en 1917, cuando en medio de un controvertido debate, surge el establecimiento de la fracción 29 del artículo 123 del apartado A de la constitución política de los estados unidos mexicanos, que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y el marco jurídico del derecho público de la seguridad social.

La estructura de la seguridad social en México se basó en la creación de institutos especializados para satisfacer las necesidades de seguridad, salud, retiro y vivienda de los trabajadores y sus familias.

La naturaleza de cada uno de los Institutos varía de acuerdo al tipo de empresa en la que los trabajadores prestan sus servicios:

IMSS; Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para lo trabajadores

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado

FOVISSSTE: Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

ISSFAM: Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

La Seguridad Social en México, tiene como principales funciones:

- ✓ Otorgar servicios de Salud, rehabilitación y asistencia médica con el propósito primordial de conservar y prevenir la salud de todos los mexicanos.
- ✓ Proteger a los trabajadores a través de los Seguros de Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, Cesantía, Vejez, Retiro y otros.
- ✓ Otorgar al momento de su retiro y prestaciones a los trabajadores.
- ✓ Recaudar y administrar los recursos necesarios para el cumplimiento de estos propósitos a través de aportaciones y cuotas, bajo supervisión del Gobierno Federal.

1.2 *El Instituto Mexicano del Seguro Social*

Derivado del Art. 123 de la Constitución de 1917, en el que se establecen los inicios legales de la Seguridad en México, se crea en 1943 el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual es un organismo público descentralizado, con el propósito de dar cumplimiento a las necesidades que en esta materia el pueblo requería. Se incluye el manejo de los fondos de pensión.

Posteriormente el estado mexicano publicó en el Diario Oficial de la Federación del 12 de Marzo de 1973, la Ley del Seguro Social que en su artículo 2 establece que el IMSS se creó con el propósito constitucional de garantizar:

- a) El derecho a la salud,
- b) La asistencia médica,
- c) La protección de los medios de subsistencia,
- d) La asistencia social,
- e) El otorgamiento de una pensión que, en su caso, y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.
- f) Entre las principales facultades y atribuciones que tiene el IMSS se encuentran las siguientes:
- g) Administrar los ramos de aseguramiento.

- h) Otorgar las prestaciones
- i) Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones de Ley.
- j) Registrar a los patrones y demás obligaciones y voluntarios.
- k) Dar de baja del régimen obligatorio.
- l) Recaudar y cobrar las cuotas.
- m) Establecer procedimientos.

Para cotizar el IMSS existen dos tipos de regímenes el Obligatorio y el Voluntario, mismos que dependen de la situación laboral del trabajador.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios específicos de cada régimen mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

1.2.1 Tipos de régimen

OBLIGATORIO

Este régimen es para personas que presten de forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado, a un patrón (persona física o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica).

El patrón implica cualquier acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica, aún cuando éste, por alguna ley especial, esté exento del pago de obligaciones.

Los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la LSS y los reglamentos correspondientes.

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio:

El asegurado con un mínimo de 52 semanas de cotización acreditadas en el régimen obligatorio, al ser dado de baja, tiene derecho a continuar voluntariamente en los seguros de Invalidez y Vida, así como el retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Este derecho se pierde si no se ejerce mediante

solicitud por escrito dentro de un plazo de 5 años, contado a partir de la fecha de baja. Asimismo, tendrá derecho a contratar el Seguro de Salud para la Familia, en términos del reglamento respectivo.

Conservación de Derechos: Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservan sus derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus semanas cotizadas, contado a partir de la fecha de su baja. Este tipo de conservación de derecho no será menor de 12 meses.

Reconocimiento de Derecho: En caso de que el asegurado haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese se le reconocerán sus cotizaciones anteriores de la manera siguiente:

- I. Sí la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de 3 años se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones.
- II. Sí la interrupción excediera de 3 años, pero no de 6, se le reconocerán todas sus cotizaciones anteriores, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones.
- III. Sí el reingreso ocurre después de 6 años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir 52 semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento.
- IV. En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todo los seguros, con excepción del de invalidez y vida.

En el caso de las fracciones II y III, si el reingreso del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos establecidos en el artículo anterior, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

REGIMEN VOLUNTARIO

Este régimen es para las personas físicas que voluntariamente desean afiliarse al IMSS y disfrutar de sus beneficios, mediante el pago de sus aportaciones al

Instituto de acuerdo a convenios establecidos, por lo que no es necesario tener alguna relación laboral con un patrón o una empresa,

En los convenios se establece la modalidad, la vigencia, las prestaciones, las cuotas y la fecha de incorporación, entre otros aspectos. Las cuotas establecidas se pagan anticipadamente en anualidades.

1.2.2 Ramos de aseguramiento

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero. El régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

RAMOS DE ASEGURAMIENTO DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO	COBERTURA	APORTACIÓN	ARTÍCULO DE LA LEY DEL SS
Enfermedades y Maternidad	Cubre las enfermedades no profesionales y otorga prestaciones en especie a los demás ramos.	Tripartita	84 – 111
Guarderías y Prestaciones Sociales	Cubre la atención de los hijos durante su primera infancia, debido a que su madre o padre; viudo o divorciado, que conserva su custodia, se encuentre trabajando.	Patronal	201 – 217
Riesgos de Trabajo	Cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o por motivo del trabajo.	Patronal	41 – 83
Invalidez y Vida	Cubre los riesgos por accidentes, enfermedades y muerte por causas ajenas al trabajo.	Tripartita	112 – 151
Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez	Cubre las necesidades del trabajador para vivir de manera digna al momento de su retiro de la vida laboral y considera las provisiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de quedar en cesantía a partir de los 60 años de edad y la vejez a partir de los 65 años.	Tripartita	152 - 200

Nueva Ley del Seguro Social

Propuesta por el ejecutivo Federal a fin de adecuar el funcionamiento del Sistema de Ahorro para el retiro (SAR) y las características del nuevo retiro, Cesantía y Vejez (RCV). Así el 21 de Diciembre de 1995 y el 21 de Noviembre de 1996, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social reformada debió entrar el 1 de enero de 1997, lo cual se difirió al 11 de julio de 1997, es el resultado de dos premisas básicas:

- 1) La urgente necesidad de resolver la crítica situación financiera del IMSS, fortaleciendo su carácter de instrumento básico de la seguridad social nacional.
- 2) La necesidad de articular la política con la fiscal y la financiera a fin de fomentar el ahorro interno para la generación de empleos.

Esta Ley introduce cambios en lo que a Seguridad Social se refiere, así como al funcionamiento y facultades del IMSS, con el objeto de:

- ✓ Establecer un nuevo sistema de pensiones.
- ✓ Garantizar prestaciones sociales adecuadas.
- ✓ Mejorar la calidad y eficacia de sus servicios médicos.
- ✓ Fortalecerlo dándole viabilidad a largo plazo.
- ✓ Acrecentar su capacidad de atención.

Se efectuaron reformas a esta ley con el propósito de contar con un mecanismo financiero y Seguridad Social con beneficios a mediano y largo plazo para los trabajadores y para la economía en general, buscando fortalecer el ahorro interno para la ampliación de la planta productiva del país.

Estas reformas consistieron en la separación y control de las cuotas por concepto de Retiro, Cesantía y Vejez, y aportaciones a la vivienda (INFONAVIT) efectuando su concentración y control en una nuevas "Cuenta Individual" a

nombre de los trabajadores, misma que eran operadas por las Instituciones de Crédito donde los patrones efectuaban los pagos de cuotas obligatorias al IMSS e INFONAVIT (APORTACIONES); todo ello a partir de 1992.

Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR):

Esta Ley, publicada el 23 de mayo 1996, regula el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes, encargando la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de dichos sistemas a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En este sentido, regula todos los Sistemas de Ahorro para el Retiro, los Privados y los de Gobierno; teniendo como ejemplo de los privados, los de aquellas empresas particulares que mediante la creación de un fondo privado efectúan aportaciones a dicho fondo a nombre de sus trabajadores, independientemente de las aportaciones obligatorias al IMSS.

La causa por la que se crea la LSAR es debido a que el sistema pensionario tradicional se encontraba desactualizado por lo que le era difícil cumplir con los objetivos establecido desde su creación, además de que el monto de las pensiones era insuficiente para los jubilados,

Por todo esto, se efectuó la reestructuración del sistema con el propósito primordial de dar respuesta a las necesidades pensionarias cada vez más grande y urgente así como dar viabilidad al IMSS para un mejor funcionamiento y saneamiento de sus finanzas.

Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (RLSAR):

La finalidad del RLSAR es normar los procesos operativos de los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro y así, garantizar la observación y cumplimiento de la ley del SAR.

De acuerdo a las facultades conferidas a la CONSAR y dando cumplimiento al artículo 5° de la LSAR, se expide el Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro (RLSAR).

Este Reglamento prevé sanciones administrativas, posibles delitos y penalidades por el incumplimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones relacionados con los Sistemas de Ahorro para el Retiro, a las que se harán acreedores los participantes de dicho sistema.

Lo dispuesto en este reglamento no excluye la imposición de sanciones conforme a otras leyes aplicables.

Circulares CONSAR

Las Circulares CONSAR son uno de los principales medios que utiliza la Comisión para dar a conocer la normatividad que regula las actividades de los participantes en el Sistema de Ahorro para el Retiro, mediante su emisión y publicación periódica en el Oficial.

Ley del INFONAVIT

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se crea con el propósito de complementar las prestaciones de carácter social para afiliados del IMSS en el ramo de fomento de vivienda.

El INFONAVIT tiene relación con el sistema de pensiones, debido a que las aportaciones patronales que se efectúan durante la vida de un trabajador, pueden ser integradas al monto acumulado del trabajador al momento de su retiro. El 6 de Enero de 1997 se publica el decreto de reforma a la ley del INFONAVIT.

1.3 Sistemas de pensiones

Los sistemas de pensiones son una parte importante de la seguridad social en México y están definidos como aquellos que a través de contribuciones durante la vida de trabajador, permiten obtener una cantidad de dinero en sustitución del salario al llegar a cierta edad y cumplir con los requisitos previstos en las leyes de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Existen dos sistemas de pensiones:

- . Sistema de Reparto
- . Sistema de Contribución definida ó de Capitalización Individual

1.3.1 El sistema de reparto y sus actuales deficiencias

Fondo Común: Contribución de fondos de trabajadores activos, patrones y el Estado para ser transferidos a los pensionados.

- . Los fondos son normalmente administrados por el Estado a través de un organismo descentralizado (IMSS).
- . Las pensiones no dependen de la contribución de los, trabajadores, sino del cumplimiento de unas serie de requisitos y se relacionan con le promedio de los últimos salarios.

Deficiencias en el Sistema de Reparto

La sustitución del sistema de reparto se dio principalmente por los cambios demográficos que se presentaron en nuestro país:

- . La esperanza de vida de los mexicanos aumentó de manera notable, lo que trajo como consecuencia que en promedio, el número de años que otorgan las pensiones pasó de 7 en 1973 a 18 años, por lo que el sistema requiere de más fondos para sufragar las pensiones por todo el tiempo en que se ha incrementado la esperanza de vida.

. La tasa de crecimiento de la población disminuyó del 3.2% en 1970 a 2.1% en 1994, lo que originó que el número de trabajadores activos, que son los que contribuyen para el pago de pensiones, sea el menor al previsto, disminuyéndose con ellos los fondos disponibles para el pago de pensiones.

. Como consecuencia de los dos casos anteriores, la proporción de trabajadores activos es cada vez menor en relación al número de trabajadores pensionados, lo que trae como consecuencia una pensión muy grande al sistema de reparto ya que el peso recae en menos personas.

Causas del cambio a la Ley del Seguro Social de 1973 en materia de pensiones

. El Resolver la crítica situación financiera por la que atravesaba el Instituto, la cuál tenía orígenes de carácter técnico y administrativo.

. Fomentar el ahorro interno a partir de la captación de recursos.

. Eliminar elementos de desigualdad que se presentan en el sistema anterior.

. Garantizar que los recursos destinados a un ramo de seguro se utilicen sólo para ese propósito.

SAR

El Sistema de Ahorro para el Retiro está regulado por las leyes de Seguridad Social y prevé que las aportaciones de los trabajadores, patrones y Gobierno Federal, sean manejadas a través de cuentas individuales, propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de Previsión Social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas.

Dentro de la evolución que han tenido el IMSS y el sistema pensionario, tenemos la creación del SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro) mismo que en el año de 1992 inició registrando las aportaciones obrero-patronales en los rubros de retiro y vivienda.

Dicho SAR presento varias deficiencias, sobre todo para la identificación de las cuentas de los trabajadores, ya que se encontraban registradas a través

del número de registro federal de contribuyente establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (RFC), siendo uno de los principales problemas los múltiples casos de homonimia.

Sin embargo el SAR viene a ser instrumento legal eficiente, para la administración y control de las aportaciones destinadas a la constitución de un fondo para el retiro de los trabajadores.

En esencia, el Sistema de Ahorro para el retiro fue diseñado para constituir un instrumento eficaz que permita la posibilidad de que los trabajadores puedan conservar o mejorar su situación económica a final de su vida laboral, a través de la constitución de depósitos a su favor en cuentas individuales, es decir; busca que los trabajadores cuenten con un monto que les permita en el momento de su jubilación, hacer frente a las necesidades económicas acordes a su edad y circunstancias de jubilación.

SAR DE GOBIERNO

De la misma forma, que los trabajadores al servicio del Estado también tienen derecho la mencionada Cuenta Individual, estableciéndose los mecanismos respectivos para su control, el cual se efectuó a partir de las mismas bases que el SAR.

ICEFA

Institución de Crédito ó Entidad Financiera que Administra los recursos del SAR- ISSSTE.

1.3.2 El sistema de capitalización individual, sus objetivos y sus características

El nuevo sistema de pensiones se da como una respuesta a las deficiencias del sistema de reparto y tiene las siguientes características y ventajas:

Objetivo de cambio del Sistema de Capitalización Individual

- . Constituir un Instrumento eficaz que permita la posibilidad de que los trabajadores puedan conservar o mejorar su situación económica al final de su vida laboral, través de la constitución de depósitos a su favor en cuentas individuales.

- . Proteger las pensiones contra la inflación.

Se entiende por inflación al incremento sostenido y generalizado en los precios de aquellos bienes y servicios que la mayoría de la población utiliza y que se conoce como canasta básica.

- . Mejorar la relación entre el monto de las pensiones y la carrera salarial de los trabajadores.

- . Respetar los derechos de los trabajadores afiliados desde el sistema anterior.

- . Afianzar los elementos de la Seguridad Social, bajo un esquema de distribución y manejo transparente de las reservas.

Característica del Sistema de Capitalización Individual

- . En el Régimen de Capitalización Individual de las aportaciones para el retiro, se garantiza mayor seguridad y equidad al registrarse en forma individual todas las aportaciones correspondientes al trabajador.

- . Se reconoce las aportaciones al SAR y los derechos de los actuales asegurados en el IMSS

- . Existen diferentes alternativas de pensión

- . Las pensiones, excepto en su modalidad de retiro programado, nunca perderán su poder adquisitivo ya que ajustarán todos los meses de febrero de cada año conforme a las variaciones en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

- . Este nuevo sistema no elimina los esquemas especiales de pensiones otorgadas por algunas empresas a sus trabajadores en forma particular.

- . Se incrementan las semanas de cotización a 1250 necesarias para poder tener derecho a una pensión, tanto por Cesantía en Edad Avanzada como por vejez.
- . Existe supervisión Gubernamental para salvaguardar los recursos de los trabajadores
- . Los recursos de la Cuenta Individual son administrados por organismos privados, dedicados a ofrecer mejores rendimientos.
- . Las contribuciones y beneficios están directamente relacionados.
- . Se sientan bases firmes para que el IMSS amplíe su cobertura.
- . El nuevo Sistema de pensiones es regulado conforme a lo establecido en la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR)

Funciones del Sistema de Capitalización

- . Mejorar sustancialmente el sistema pensionario mexicano.
- . Impulsar el desarrollo nacional, profundizando en la justicia social y elevando los niveles de bienestar de los mexicanos
- . Fortalecer y generar un mayor ahorro interno.
- . Promover un crecimiento económico vigoroso y sustentable, que fortalezca la soberanía nacional y redunde en el bienestar social.

Ventajas del Sistema de Capitalización Individual

1. El trabajador elige libremente su AFORE que se hará cargo de administrar los recursos invertidos en la Cuenta Individual.
 2. El trabajador es dueño de una Cuenta Individual, en al cual se depositan las contribuciones de los trabajadores, patrones y Estado. La cuenta individual está registrada a nombre y propiedad del trabajador
 3. Existe mayor transparencia en el manejo de los recursos.
- . Los derechos de propiedad están definidos

. El trabajador es dueño de su cuenta, independientemente de que siga cotizando o no.

4. Desarrolla los mercados financieros y de valores:

. El dinero acumulado en cada cuenta individual ofrece ganancias reales que protegen a las pensiones de los efectos de la inflación.

. Incrementa los niveles de eficacia y productividad.

. Promueve los niveles de ahorro al realizar aportaciones adicionales para incrementar la pensión.

5. Se incrementan las aportaciones:

. Se adiciona a la cuenta individual la Cuota Social que aporta el Gobierno Federal.

6. Cambios relevantes en las Pensiones:

. El Estado garantiza una Pensión Mínima a aquellos trabajadores que hayan cotizado con un tiempo mínimo de 1250 semanas.

. No se contrapone a las pensiones derivadas de un contrato colectivo de trabajo.

7. Los trabajadores podrán escoger entre los beneficios del anterior (Ley 1973) o del nuevo sistema (ley 1997) el que resulte más favorable al trabajador. Los trabajadores que opten por pensionarse conforme el régimen anterior, tendrá el derecho a retirar en una sola exhibición los recursos que se hayan acumulado hasta el 30 de junio de 1997 en las subcuentas del seguro de retiro y del Fondo Nacional de las Vivienda, incluyendo los rendimientos que se hayan generado más el concepto de retiro de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (2%).

Beneficios adicionales

Además el funcionamiento del Nuevo Sistema de Pensiones está basado en:

. Estado de cuenta que informará en formas periódica sobre el saldo y movimiento de su cuenta individual de ahorro para el retiro.

. Aportaciones Voluntarias que se podrán realizar en cualquier momento para incrementar su ahorro para el retiro.

. Adquisición de la pensión a través de un retiro programado otorgado por la AFORE o por renta vitalicia otorgada a través de una aseguradora.

. Supervisión estatal del sistema a través de la CONSAR

El Sistema de Capitalización Individual es un sistema Privado de Pensiones ya que la AFORE es quien administra los recursos de su Cuenta Individual por un tiempo determinado, hasta que se pensione el asegurado.

Comparación de Aportaciones

En el siguiente cuadro se comparan las aportaciones realizadas con respecto a la Ley 73 con la Nueva Ley 97.

Ley 1973	%	Ley 1997	%
Riesgos de Trabajo	2.5	Riesgos de Trabajo	Cuota mensual para cada empresa
Enfermedades y Maternidad	12.5	Enfermedades y Maternidad	13.9
Invalidez, vejez, Cesantía en edad Avanzada y Muerte (I.V.C.M.)	8.5	Invalidez y Vida (I.V.)	4.0
Retiro	2.0	Retiro	2.0
		Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	4.5
Guarderías	1.0	Guarderías y Prestaciones sociales	1.0

Con base a lo anterior, se reestructuraron principalmente los cinco seguros tradicionales enfocándolos principalmente en dos objetivos: los servicios que prestará el IMSS y los servicios que prestarán las nuevas empresas Administradoras de Fondo para el Retiro (AFORE).

Lo anterior no exime al IMSS de la prestación de los servicios que tradicionalmente otorgaba a los trabajadores y a sus beneficiarios, solamente le libera de la administración de los fondos destinados para el financiamiento de las pensiones para los trabajadores en el momento de su jubilación.

Periodo de transición de los retiros y las pensiones.

Pensionados Actuales

Los trabajadores ya pensionados por Cesantía y Vejez, continuarán recibiendo del IMSS sus pensiones en los mismos de la ley vigente al momento de pensionarse.

Trabajadores actuales

Todos los trabajadores afiliados al IMSS antes del 1° de julio de 1997 tienen la opción de elegir, al momento de retirarse, entre los beneficios del Nuevo Sistema de Pensiones o las prestaciones que ofrecía el sistema anterior.

Nueva fuerza laboral

Respecto a los trabajadores que no han cotizado anteriormente, se registrarán completamente por el articulado del Nuevo Sistema de Pensiones.

1.4 Participantes del Sistema de Pensiones

Existen tres tipos de participantes en el Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro:

- . Aportantes
- . Beneficiarios
- . Operativos

Aportantes

Se refiere a los participantes que realizan las aportaciones a la cuenta individual:

- . Patrón
- . Trabajador
- . Gobierno

1.4.1 Participantes de control

CONSAR

Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro

. Es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la LSAR, que coordina, regula, supervisa y vigila los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Principales Funciones:

- . Tiene a su cargo la regulación y supervisión de los sistemas de ahorro para el Retiro, así como de sus participantes.
- . Garantiza que el Sistema de Ahorro para el Retiro opere con eficiencia.
- . Determina los requisitos a cumplir del plan de pensiones privado establecido por los patrones o derivado de contratación colectiva.
- . Impone multas y sanciones.
- . Emite opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos en la Ley del SAR.
- . Regula, mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- . Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas.
- . Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- . Es la única autorización para la asignación de cuentas.
- . Tiene a su cargo el registro de Agentes Promotores.
- . Otorga a las AOFORES la autorización para organizarse y operar como AFORE, así como organizar y operar sus Sociedades de Inversión.

Estructura:

La CONSAR cuenta con tres órganos de Gobierno, que son:

- . Junta de Gobierno.
- . Presidencia y
- . Comité Consultivo y de Vigilancia.

Otros Comités.

La ley del SAR contempla la existencia de Comités integrados por representantes de diversas financieras, siendo éstos los siguientes:

. Comité de Análisis de Riesgo.

Es aquel que establece los criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integren la cartera de las Sociedades de Inversión.

. Comité de Valuación

El comité de Valuación es aquel que dará a conocer los criterios de valuación así como los procedimientos y técnicas a que deberán las AFORES en la valuación de los valores que integran las carteras de las Sociedad de Inversión.

BDNSAR

Base de Datos Nacional SAR, Es propiedad del Gobierno Federal, se conforma de la información de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, contiene la información individual de cada trabajador, así como el registro de la Administración o la Institución de Crédito en que cada uno se encuentra afiliado.

EOBDNSAR

Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR

. Empresa concesionada para administrar la Base de Datos Nacional del SAR, Conformada con la información procedente de los sistemas de ahorro para el Retiro de cada trabajador, así como, registro de la Administración de crédito correspondiente.

.Concentra y distribuye información relativa al Sistema de Ahorro para el Retiro.

. Deberá proporcionar periódicamente a las administradoras el nombre de los trabajadores asignados, es decir, los trabajadores que no han elegido AFORE.

. Deberá notificar a las AFORES sobre las cuentas con saldo cero que tenga Registradas.

. Sus funciones son:

1. Identificar la Cuenta Individual de cada trabajador, para controlar que no exista duplicidad en sus datos o multiplicidad de números de seguridad social.
2. Certificar los procesos de afiliación y traspaso con las AFORES.

CONDUSEF

Comisión Nacional para la Protección y Defensa de Usuarios de Servicios Financieros

. Organismo cuya finalidad es promover, asesorar, proteger y defender los derechos e intereses de los usuarios frente a las Instituciones Financieras, arbitrar sus diferencias de manera imparcial y proveer a la equidad en las relaciones entre otros.

. Usuario de la CONDUSEF, se refiere a la persona que contrata, utiliza o por cualquier otra causa tenga derecho frente a una Institución Financiera como Resultado de la operación o servicio prestado.

Funciones:

. Atender y resolver las consultas que le permiten los Usuarios de servicios financieros, sobre asuntos de su competencia.

. Atender y, en su caso resolver las reclamaciones que formulen los Usuarios, sobre los asuntos que sean de su competencia.

. Llevar a cabo el procedimiento conciliatorio entre el Usuario y la Institución Financiera.

. Actuar como árbitro en amigable composición o en juicio, arbitral de estricto derecho, en los conflictos originados por operaciones o servicios que hayan Contratado los Usuarios con las Instituciones Financieras así como emitir dictámenes técnicos.

. Prestar el servicio de orientación jurídica y asesoría legal a los Usuarios, en las controversias entre éstos y las Instituciones Financieras que se entablen ante los tribunales, con motivo de operaciones o servicios que los primeros hayan contratado.

. Proporcionar a los Usuarios los elementos necesarios para procurar una relación más segura y equitativa entre éstos y las Instituciones Financieras.

. Proporcionar información a los Usuarios relacionados con los servicios y productos que ofrecen las Instituciones Financieras, y elaborar programas De difusión con los diversos beneficios que se otorgan a los usuarios.

. Analizar y verificar que la información publicitaria y toda aquella utilizada por las Instituciones Financieras, sea veraz, efectiva y que no induzca a confusiones.

.Orientar y asesoras a las Instituciones Financieras sobre las necesidades de los usuarios.

Conciliación y Arbitraje:

. La CONDUSEF. Está facultad para actuar como conciliador entre Instituciones financieras y los Usuarios de sus servicios.

. La CONDUSEF podrá recibir las reclamaciones de los Usuarios ya sea por comparecencia del afectado, en forma escrita o por cualquier otro medio.

. Las reclamaciones deberán presentarse dentro del término de dos años, contado a partir de que se suscite el hecho de la demanda..

. La reclamación podrá presentarse, a elección del Usuario. En el domicilio de la CONDUSEF o en la Delegación de la misma que se encuentre más próxima al domicilio del usuario. También puede presentarse en la Unidad Especializada de la Institución Financiera que corresponda.

. La CONDUSEF informará a la Institución Financiera cerca de la reclamación presentada en su contra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la misma.

. La CONDUSEF citará a las personas de una audiencia de conciliación que se realizará dentro de los veinte días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se reciba la reclamación.

. En la audiencia se exhortará a las partes a conciliar sus intereses y, si esto no fuere posible, la CONDUSEF las invitará a que, de común acuerdo, designen como árbitro para resolver su controversia a la propia CONDUSEF.

. En caso de un Traspaso Indebido el trabajador tiene 180 días hábiles siguientes a la recepción de la Constancia de Traspaso para manifestar su inconformidad ante la CONDUSEF.

1.4.2 Participantes Auxiliares

BANCO DE MÉXICO

. Es el Banco Central de la Nación.

. Está encargado de normar la política monetaria del país.

- . Participa en la promoción del sano desarrollo del sistema financiero y propicia el buen funcionamiento de los sistemas de pagos.
- . Está encargado de normar la política monetaria de país.
- . Tiene una cuenta abierta a nombre del IMSS e INFONAVIT y recibe las cuotas obrero-patronales para ser transferidas a las AFORES, IMSS E INFONAVIT.

Instituciones De Crédito Recaudadores

- . Son las encargadas de recibir el pago de las cuotas obrero-patronales del Seguro Social, aportaciones al INFONAVIT y aportaciones voluntarias.

Requisitos para operar:

- . Llevar los procedimientos que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
- . Tener capacidad de verificación y conciliación de importes y ajustes presentados en las Células de Determinación.
- . Cumplir con los requerimientos de manera electrónica.
- . Contar con los medios, sistemas y procedimientos para permitir el depósito en la Cuenta Concentradora que opera el Banco de México.

Instituciones De Crédito Liquidadoras

- . Son las Instituciones de Crédito que contrata a Empresa Operadora para realizar la transferencia y entrega a la Administración de los recursos correspondientes a los trabajadores afiliados a ella.

.Principales funciones:

1. Recibir los recursos de la Cuenta Conciliatoria para ser transferidos a la Administradora.
2. Entregar a la Administradora los recursos provenientes del IMSS, las aportaciones voluntarias y las cuotas del seguro de retiro.
3. Reporta diariamente a la CONSAR la recepción y entrega de los recursos.
4. Operan el sistema electrónica de pago que determine la CONSAR, previa opinión del Banco de México.

BANCO OPERADOR

Es la Institución de crédito que contrata el IMSS para recibir y concentrar los recursos que integren el Monto Constitutivo para la contratación de los seguros de Renta Vitalicia y de Sobrevivencia.

IMSS

Instituto Mexicano del Seguro Social

- . Se encarga de la regulación obrero- patronal y la fiscalización del esquema de aportaciones patronales.
- . Determina el otorgamiento de pensiones y prestaciones a los asegurados.
- . Actualizar la base de datos de patrones y trabajadores asegurados.
- . Resuelve el pago de Retiros Parciales a excepción de las Aportaciones Voluntarias.
- . El IMSS junto con las Instituciones de Crédito realizan la recaudación y cobro de las cuotas obrero-patronales.

INFONAVIT

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

- . Administra los fondos captados por concepto.
- . Establece y opera un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito de vivienda.
- . Informa a las AFORES sobre la capitalización de los fondos destinados a la vivienda.
- . Envía y recibe la información de las Empresas Operadoras relativa a los trabajadores a los que dicho instituto les asigne
- . Los trabajadores derechohabientes del IMSS pueden obtener un crédito de vivienda por parte de INFONAVIT y otras entidades financiera
- . Determina la tasa de interés que le pagará a la subcuenta de vivienda de los trabajadores.

ISSSTE

Instituto de Seguridad y Servicios de los trabajadores del Estado

Organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene como función el de otorgar seguridad social a los trabajadores al Servicio del Estado.

Funciones Generales

- . Cumplir con los programas aprobados para otorgar las prestaciones y servicios de su cargo.
- . Otorgar jubilaciones y pensiones.
- . Determinar, vigilar el importe de las cuotas y aportaciones, así como los demás recursos del Instituto.
- . Invertir los fondos y reservas de acuerdo con las disposiciones de Ley.
- . Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus fines.
- . Establecer la estructura y funcionamiento de sus unidades administrativas.
- . Administrar las prestaciones y servicios sociales.
- . Difundir conocimientos y prácticas y previsión social.
- . Expedir los reglamentos para la debida prestación de sus servicios y de organización interna.
- . Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiere el servicio.

Seguros y Prestaciones:

Básicamente la Seguridad Social de los trabajadores del Estado comprende también el régimen voluntario, estableciéndose con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios.

- . Medicina preventiva
- . Enfermedades y maternidad.
- . Rehabilitación física mental.
- . Riesgo de trabajo.
- . Jubilación.
- . Retiro por edad y tiempo de servicios.
- . Invalidez.
- . Seguro por causa de muerte
- . Cesantía en edad avanzada.
- . Indemnización global.

- . Atención para el bienestar y desarrollo infantil.
- . Servicios integrales de retiro y jubilados y pensionistas.
- . Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.
- . Préstamos a medio plazo.
- . Préstamos a corto plazo.
- . Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servicio público y familiares derechohabientes.
- . Servicios turísticos.
- . Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación.
- . Servicios funerarios
- . Sistema de ahorro para el retiro.

ICEFAS

Instituciones de Crédito o Entidades Financieras operadoras de los recursos correspondientes a las cuentas individuales SAR-ISSSTE.

FOVISSSTE

Fondo Nacional de Vivienda ISSSTE

Es un órgano desconcentrado del ISSSTE encargado de administrar las aportaciones realizadas por las dependencias y entidades afiliadas al ISSSTE, constituido para otorgar créditos hipotecarios para la adquisición de la vivienda.

RENAPO

Registro Nacional de Población e Identificación Personal

Depende de la Secretaría de Gobierno y Asigna la CURP, Clave Única de Registro Poblacional.

ASEGURADORAS

Las compañías de seguros son instituciones importantes en el nuevo esquema del SAR, en cuanto al otorgamiento de la Renta Vitalicia y el Seguro de Supervivencia señalados en la Ley del IMSS.

1.5 Las administradoras de fondos para el Retiro (AFORES)

AFORE

Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro:

Son Entidades Financieras que se dedican de manera habitual y profesional, a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas, que las integran en términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, así como administrar Sociedades de Inversión.

. Deben obtener una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las Sociedades que administran.

. Atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para a inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

. Su propósito principal es dar seguridad a los trabajadores en la administración de los recursos con ese objetivo.

. Su propósito principal es dar seguridad a los trabajadores en la administración de los recursos de sus cuentas individuales así como proporcionar beneficios a largo plazo que se traduzcan en una mejor y más digna pensión al momento de jubilarse.

. Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social y los rendimientos derivados de su inversión.

. Realizar la transferencia para el pago de Retiro a los trabajadores.

Para constitución y funcionamiento de una AFORE, se deben considerar los siguientes requisitos:

Constitución de una Afore

Para la constitución y funcionamiento de una AFORE, se debe considerar los siguientes requisitos:

. Persona física o morales que cumplan con los requisitos previstos en la Ley del Sistema de Ahorro para el retiro y demás disposiciones aplicables. Tener

autorización por parte de la CONSAR, tomando en consideración la opinión de la SHCP.

- . Ser Sociedades Anónimas de Capital Variable (S.A. de C.V.).
- . Tener integrantes suscrito y pagado su capital mínimo exigible.

Las AFORES, a fin de cumplir adecuadamente sus funciones, deben tener los siguientes elementos de vigilancia y control:

- . Consejo de Administración
- . Consejeros Independientes.
- . Contralor Normativo.
- . Unidad Especializada de Atención al Público.

Consejo de Administración

Las AFORES y Sociedades de Inversión serán administradas por un Consejo de Administración, integrado con un mínimo de cinco consejeros, de los cuales cuando menos dos serán independientes.

Consejeros Independientes

Los Consejeros Independientes serán personas de reconocida solvencia moral y expertos en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social.

No deberán tener ningún nexo patrimonial con las AFORES ni vínculo laboral con los accionistas. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- . Presentar informes detallados de irregularidades observadas al Consejo de Administración, al autor Interno, al Contralor Normativo y a la CONSAR.
- . Propiciar con su voto decisiones en beneficio de los trabajadores y apegadas a la normatividad.

También es responsable de las decisiones e irregularidades que apoye y, será causa de su remoción, la omisión del cumplimiento de sus obligaciones.

En cada AFORE existirá un Contralor Normativo, que es responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad externa e interna que sea aplicable.

Las funciones del Contralor Normativo son:

- . Verificar que se cumpla el programa de autorregulación de la AFORE, evaluando mensualmente sus avances y presentando un informe a la Asamblea de Accionistas y al Consejo de Administración. El programa de autorregulación de las Administradoras contendrá el plan de funciones del controlador normativo y las Medidas para preservar su cumplimiento, se sujetará a las disposiciones de carácter general que emita la Comisión.
- . Proponer al Consejo de Administración de la AFORE, modificaciones al programa de autorregulación de la misma.
- . Recibir y analizar los informes del Comisario y los dictámenes de los auditores externos.
- . Informar mensualmente a la CONSAR del cumplimiento de las obligaciones a su cargo y de las irregularidades de las que tenga conocimiento.
- . Por esta razón y con el propósito de que los Contralores Normativos cumplan con sus funciones, la ley establece a la Administradora un plan de apoyo al Contralor Normativo para el óptimo desempeño de sus funciones.

Unidad Especializada de Atención al Público

Es una unidad de atención que deberá:

- . Atender y responder por escrito las consultas y reclamaciones que presenten los trabajadores y/o patrones.
- . Llevar un registro consecutivo de las consultas y reclamaciones atendidas.
- . Informar al Consejo de Administración, durante los 10 primeros días hábiles de cada mes, de las consultas y reclamaciones recibidas y atendidas en el mes anterior.
- . Mantener a la vista, en todas sus sucursales, los horarios de servicio y el nombre del funcionario responsable.

. Deberá conservar a disposición de la CONSAR, durante un plazo de dos años contados a partir de la fecha de resolución, toda la documentación y expedientes correspondientes a las reclamaciones atendidas.

Funciones de las AFORES

. Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de los trabajadores de conformidad con las Leyes de Seguridad Social.

. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales, así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos previstos en la ley.

. Enviar por lo menos dos veces al año los Estados de Cuenta, con toda la información sobre la Cuenta Individual, al domicilio que indique el trabajador.

. Establecer servicios de información y atención al público..

. Prestar servicios de administración a las Sociedades de Inversión.

. Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de la o las sociedades de inversión que administra.

. Operar y pagar los retiros programados bajo las modalidades que CONSAR autorice.

. Pagar los retiros parciales con carga a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las Leyes de Seguridad Social.

. Entregar los recursos a la Institución de Seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan, elegido, para la contratación del Seguro de Supervivencia o Rentas Vitales.

. Para el caso de las subcuentas de vivienda, la Afore deberá efectuar el registro de intereses correspondientes en las Cuentas Individuales.

Además, las AFORES deben efectuar todas las gestiones que sean necesarias para:

. Atender exclusivamente al interés de los trabajadores.

. Asegurar que la inversión de los recursos de los trabajadores se realice estableciendo y procedimientos de seguridad y rentabilidad.

SIEFORES, Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro:

- . Son sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro, operadas por las AFORES que los trabajadores pueden elegir libremente para invertir los recursos de sus cuentas individuales en las proporciones que deseen.
- . Tiene como objeto exclusivo el invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad pública.
- . Operan con valores y documentos a cargo del Gobierno Federal y aquellos que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios (RNVI).

1.6 La cuenta individual

La cuenta individual es aquella de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las Cuotas Obrero Patronales y Aportaciones Estatales y se depositarán los demás recursos que en términos de la Ley del SAR puedan ser aportadas a la misma (trabajador afiliado a IMSS, así como aquellas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en términos de la Ley del SAR (trabajadores independientes y trabajadores ISSTE).

Características de la Cuenta Individual.

- . La Cuenta Individual de ahorro para el retiro tiene su origen cuando trabajador se afilia a la AFORE juzgue más conveniente a través de una solicitud de registro.
- . La Cuenta Individual se mantendrá a lo largo de toda la vida laboral de cada trabajador, siendo éste su dueño, independientemente de que siga cotizando o no.
- . En esta cuenta se acumulan, durante la vida de trabajo, las cuotas y aportaciones del propio asegurado, de su patrón, y del Gobierno,
- . Los recursos se invierten en tanto no requieran aplicarse a la pensión, para mantener su poder adquisitivo, e incrementarlo.

. El dinero acumulado en la cuenta individual estará invertido en las SOCIEDADES DE INVERSIÓN que el propio trabajador elija, para proteger así la pensión contra efectos de la inflación.

. La AFORE llevará el proceso de individualización, por medio del cual identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de las cuentas y aportaciones obrero-patronales.

. El trabajador deberá tener una cuenta individual, en caso de tener varias estará obligado a promover los procedimientos de unificar y/o traspaso correspondientes.

. En caso de que el trabajador tenga más de un patrón afiliado al IMSS, los recursos de RCV se canalizan a su cuenta individual.

SUCUENTAS

La cuenta individual está integrada por las siguientes subcuentas:

1. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
2. Vivienda
3. Aportaciones Voluntarias
4. Aportaciones Complementarias de Retiro
5. Aportaciones SAR-ISSSTE (solo en el caso de trabajadores al servicio del estado)

1. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

En esta subcuenta se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas, es decir, las del Patrón las del Gobierno Federal y las el Trabajador.

Cuotas Sociales:

Es la aportación mensual que hace el Gobierno Federal a la Cuenta Individual de los trabajadores activos, por cada día de salario cotizado, independientemente de la subcuenta de RCV.

Las aportaciones obligatorias a los Seguros de retiro, y de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Cuota Social son inembargables y no pueden otorgarse en garantía.

2. Vivienda

Son las aportaciones que hace el patrón a favor del empleado y que administra el INFONAVIT o FOVISSTE, las aportaciones o descuentos se registrarán para llevar un control del saldo acumulado, ya que su monto seguirá siendo canalizado al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

Cuando el trabajador tenga adeudos de diversa índole con Instituciones de Crédito u otras, no podrán efectuarse el cobro de estos adeudos del saldo (dinero) que tenga acumulado en su Cuenta Individual

Las aportaciones que el patrón realiza al Fondo Nacional de la Vivienda, equivalen al 5% sobre el Salario Base de Cotización y se depositan en esta subcuenta

Estos recursos son canalizados al INFONAVIT o FOVISSTE y la AFORE sólo lleva el registro de dichos recursos, así como, de sus intereses. Por lo que los recursos de esta subcuenta no serán enviados por las empresas recaudadoras a la AFORE, del trabajador sino hasta el momento de su retiro.

En el intervalo, estas aportaciones las seguirá recibiendo y administrando el INFONAVIT o FOVISSTE y las AFORES sólo informarán del saldo acumulado a los trabajadores vía el estado de cuenta.

3. Aportaciones Voluntarias

El Trabajador y el Patrón podrán hacer aportaciones por medio de esta subcuenta para hacer crecer la cuenta del trabajador, obteniendo atractivos rendimientos con lo que se busca fomentar el ahorro de la población.

4. Aportaciones Complementarias de Retiro

Las aportaciones complementarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar su presión o para recibirlas en una sola exhibición.

Las subcuentas de aportaciones voluntarias y complementarias de retiro serán inembargables hasta por un momento equivalente a veinte veces el salario mínimo general diario en el Distrito Federal elevado al año por cada subcuenta, por el importe excedente a esta cantidad se podrá trabar embargo.

5. Aportaciones SAR-ISSSTE

Es la cuenta individual abierta a favor de un trabajador por una dependencia o entidad pública, operada por una ICEFE en la que se encuentren registradas las aportaciones del ahorro para el retiro, las aportaciones al fondo de la vivienda y los demás recursos que en términos de la Ley del ISSSTE, puedan ser aportados a la misma.

Salario Base de Cotización (SBC):

Es el salario que integra pagos en efectivo por cuotas diarias 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.

Los siguientes conceptos integran al Salario Base de Cotización, al menos que se encuentren debidamente registradas en la contabilidad del patrón:

1. Los instrumentos de trabajo (herramientas), ropa y otros similares).
2. El ahorro.
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
4. Las cuotas, aportaciones patronales y participación de utilidades de la empresa.

5. La alimentación y habitación cuando, estas sean prestaciones que el trabajador pague por cada una de ellas el 20% del salario mínimo general diario en el D.F.
6. Las despensas en especie o en dinero siempre y cuando no rebase el 40% del salario mínimo general diario en el D:F:
7. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y cuando que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC.
8. Las cantidades aportadas para fines sociales.
9. El tiempo extraordinario.

Los asegurados se inscribirán con el SBC que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límites inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Cuenta Inactiva

Aquéllas que no han registrado depósitos de cuotas y aportaciones, correspondientes previsto en la Ley del IMSS 97, durante un periodo de de los últimos 6 bimestres, o de recursos a la Subcuenta de Ahorro para el Retiro o a la Subcuenta del Fondo de la Vivienda de Cuentas Individuales SAR-ISSSTE.

Cuenta Inhabitada

La Cuenta Individual que un Administradora dejó de operar y cuyo saldo es cero sin considerarse para cuotas de mercado (proceso de disposición de recursos, unificación o de traspaso de cuentas). Se conserva durante dos años en el sistema y puede recibir aportaciones. En caso de recibir aportaciones. En caso de recibir aportaciones se rehabilitará la cuenta cero nuevamente.

Proceso de Unificación de Cuentas

Es el proceso en que se une una sola cuenta, el saldo, del fondo de ahorro para el retiro, cuando por error, se han emitido dos o mas números de seguridad social a nombre de una sola persona.

Un proceso de unificación se da cuando a un mismo trabajador el IMSS le otorga más de un número de Seguridad Social.

La documentación que deberá requerir las Administradoras a los trabajadores para el trámite de Unificación de Cuenta:

- . Solicitud de consulta de NSS en original y copia, original.
- . Copia simple de la certificación de movimientos afiliatorios y
- . Original y copia simple de su identificación oficial.

El tiempo aproximado que dura este trámite es de: Cuatro meses.

Proceso de Separación de Cuentas

Es el proceso por el cual se deben separar las aportaciones de trabajadores que comparten el mismo número de seguridad social. (Homonimia y/o Invasión del NSS)

Proceso de Integración de Cuentas SAR

El proceso de Integración de cuentas SAR 92-97 consiste en traspasar todas las cuentas del SAR que tiene cada trabajador a su Cuenta Individual en la AFORE donde se encuentra registrada. Esto con el objeto, de que se integren todos sus (recursos para el retiro en una sola cuenta.

Las AFORES deben llevar el registro de la subcuenta de retiro para identificar las aportaciones al SAR, anteriores al 1ro, de julio de 1997, y que se traspasaron de los bancos (ICEFAS) y que fueron recaudados durante el período del segundo bimestre de 1992 al tercer bimestre de 1997.

Unificación de saldos SAR-ISSSTE

El trabajador puede unificar los saldos SAR-ISSSTE a su cuenta individual de AFORE siempre y cuando no esté sujeto al régimen obligatorio ISSSTE. Al momento de solicitar el traspaso.

Asignación de Cuentas Individuales

La ley contempla que si el trabajador no elige AFORE, la CONSAR asignará su Cuenta Individual a la AFORE que cuente con el factor “Comisión Equivalentes”, así como, los salarios antigüedad y saldos de un grupo representativo de trabajadores,. El proceso de asignación tiene como finalidad que el dinero del trabajador sea colocado en una Sociedad de Inversión Básica que preserve el valor adquisitivo. La CONSAR, clasificará las Comisiones Equivalentes en dos apartados, el primero de ellos, relacionado con las comisiones equivalentes a un año, y el segundo relacionado con las comisiones equivalentes a 25 años.

Los trabajadores asignados por la CONSAR, para quedar registrados en la Administradora a la que se les destinó su cuenta o a otra que ellos elijan deben efectuar el trámite de registro de manera directa en las oficinas de la AFORE que deseen opere su cuenta individual o a través de los agentes promotores.

Los trabajadores asignados, podrán traspasar los recursos a la AFORE que elija el Trabajador, con el sólo hecho de firmar una Solicitud de Registro o Traspaso indistintamente, Las AFORES deberán emitir como mínimo dos estados de cuenta al año a los trabajadores asignados

El Número de Seguridad Social o la CURP registrado (a) en la cuenta individual son las claves que deberán utilizar las AFORES para cotejar la información recibida por parte de las Empresas Operadoras contra sus bases de datos, a efecto de identificar las Cuentas Individuales a las que se destinarán las Cuotas Patronales, Aportaciones Estatales, Cuotas Sociales, Aportaciones Voluntarias, Aportaciones Complementarias de Retiro y Aportaciones de Vivienda.

RETIROS

Un retiro es la disposición de recursos de la Cuenta Individual del trabajador titular o de sus beneficiarios legales de manera total o parcial, por haber obtenido una pensión o una negativa de pensión expedida por el IMSS o bien, por el título de la cuenta que se encuentra en el supuesto de desempleo o gastos de matrimonio.

El trámite para los retiros parciales y totales deben ser iniciados ante el IMSS para que éste emita el documento correspondiente, cuando se cumpla los requisitos establecidos en las leyes de Seguridad Social

TIPOS DE RETIRO

Existen dos tipos de retiro: Totales y Parciales:

Retiros Totales

Consisten en efectuar el retiro de la totalidad de los recursos acumulados en la Cuenta Individual del trabajador por concepto de aportaciones obligatorias, de acuerdo con los requisitos estipulados en la Ley para los casos de pensión (Renta Vitalicia o Retiro Programado) aplicables a los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez: tener 60 años de edad o más, 1250 semanas cotizadas como mínimo y que no tenga trabajo remunerado (no inscrito en el Régimen obligatorio del IMSS).

Los retiros totales se fundamentan en la Ley del Seguro Social 73 o la Ley del Seguro Social 97; para los retiros parciales el fundamento es con base en la Ley del 97.

La resolución, además de referirse a la procedencia del retiro, deberá contener la siguiente información: Fecha de emisión, número de resolución, fecha de inicio de pensión y en el caso de parciales (matrimonio y desempleo), la fecha de celebración del matrimonio y fecha en la que quedo desempleado, respectivamente.

Las administradoras deberán solicitar a la EOBONSAR que remite a los Institutos de Seguridad Social, la información sobre saldos de las subcuentas que estos les requieran, para que puedan emitir la resolución sobre la procedencia del retiro. Los recursos estarán a disposición del trabajador aproximadamente al quinto día hábil de la solicitud de los mismos.

Si durante el trámite, el IMSS encuentra que el trabajador tiene más de un NSS, se lo informará a la EOBDNSAR para que coordine la unificación de cuentas y el procedimiento de traspaso. Las AFORES que reciben las resoluciones de aprobación de retiros por conducto distinto al IMSS, deberán cerciorarse de la autenticidad de las mismas:

Retiros Parciales

De manera excepcional el trabajador podrá disponer de una parte de los recursos de la Cuenta Individual (Subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada, Vejez y Cuota Social).

Ayuda para Gastos de Matrimonio

Es el derecho que tiene el asegurado a retirar como ayuda para gastos de matrimonio. Los recursos provienen de la cuota social portada por el Gobierno Federal a la cuenta individual. Consiste en una cantidad equivalente a treinta días salario mínimo general que rija en el D. F., la cual se podrá retirar por una sola vez.

Documentos que se solicitaran para trámite de ayuda de matrimonio ante la AFORE:

- . Resolutivo de Ayuda de Gastos de Matrimonio
- . Identificación oficial

Los requisitos para obtener esta ayuda son los siguientes:

- a) Que tenga acreditado un mínimo de (150), ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio.
- b) Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y
- c) Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

El asegurado que deje de pertenecer al régimen obligatorio conservará sus derechos a la ayuda para gastos de matrimonio, si lo contrae de (90) noventa días hábiles contados a partir de la fecha de su baja. El asegurado que suministre datos falsos en relación a su estado civil, pierde todo derecho a la ayuda para gastos de matrimonio.

Las AFORES deberán verificar que el saldo de los recursos provenientes de la Cuenta Social invertidos en la Sociedad de Inversión sea suficiente, para cubrir la Ayuda para Gastos de Matrimonio, y que la resolución de ayuda para Gastos de Matrimonio al momento de ser presentada junto con la solicitud, no exceda del plazo de 60 días naturales desde la fecha de su emisión hasta la fecha de su presentación.

En caso que el saldo sea insuficiente, las Administradoras deberán verificar que la suma de saldos de los recursos provenientes de la Cuota Social acumulados en la subcuenta de Retiro, Cesantía, en Edad Avanzada y Vejez, que se encuentren invertidos en la Sociedad de Inversión resulten suficientes para cubrir la Ayuda para Gastos de Matrimonio.

Ayuda por desempleo

Es el derecho que tiene el trabajador durante el tiempo en que deje de estar sujeto a una relación laboral. Es la cantidad a retirar de las subcuentas de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez la cantidad que resulte menor entre 75 días de SBC de promedio de las últimas 250 semanas cotizadas o el 10% del fondo de la subcuenta de RCV /aportaciones obligatorias). Este retiro podrá efectuarse después de 46 días naturales de su baja en el régimen siempre y cuando no se hayan realizado retiros en los últimos cinco años por este concepto.

1.7 Ramos de aseguramiento que otorgan pensión

En el actual sistema de pensiones, los trabajadores tienen derecho a una pensión y/o retiro de recursos de su cuenta individual, siempre que cumplan con los requisitos legales establecidos para cada caso.

Cabe hacer mención que este ramo de aseguramiento que otorga dichos seguros, esta compuesto por 2 modalidades de las cuales el asegurado puede gozar: las prestaciones en Dinero y las prestaciones en Especie.

PRESTACIONES	
DINERO	ESPECIE
Pensión	Asistencia Médica: En caso de enfermedad, el IMSS otorgará la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria.
Asignación Familiar: Consiste en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado.	
Ayuda Asistencial: Es la ayuda económica que se le otorga al pensionado o a sus beneficiarios, cuando su estado físico requiera ineludiblemente, que lo asista otra persona de manera permanente o continua. La ayuda asistencial consiste en el aumento de la pensión de acuerdo a lo que establezca la propia ley.	
Nota: Adicionalmente el trabajador deberá contar con un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.	

1.7.1 Invalidez y Vida

El seguro de invalidez cubre la contingencia de pérdida del ingreso del asegurado que se derive de un accidente o una enfermedad ajenos al trabajo y el seguro de vida cubre a los beneficiarios del trabajador pensionado que haya fallecido. Para obtener los beneficios de este seguro, el trabajador deberá haber acreditado el pago de 250 semanas de cotización ente el IMSS, en caso de que la invalidez se mayor al 75% las semanas requeridas disminuirán a 150.

SEGURO POR	PRESTACIÓN	RECURSOS
Invalidez temporal	Pensión temporal	IMSS
Invalidez definitiva	Pensión definitiva	Cuenta individual (subcuenta de RCV)
	Asignaciones familiares	
	Ayuda asistencial	
Vida	Viudez	
	Orfandad	
	Ascendientes	

RIESGO	PRESTACIONES	RECURSOS
Invalidez temporal, definitiva y vida	Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, asistencia obstétrica, ayuda en especie por 6 meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo.	IMSS

1.7.2 Riesgos de trabajo

Cubre los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo. Para tener derecho a una pensión por este seguro, la declaratoria de incapacidad temporal o permanente deberá ser certificada por el IMSS. Las consecuencias de los riesgos de trabajos son:

- . Incapacidad Temporal
- . Incapacidad Permanente Parcial
- . Incapacidad Permanente Total
- . Muerte

SEGURO POR	GRADO	CAUSA	RECURSOS
Incapacidad temporal	Periodos vencidos no mayores de 7 días, máximo 52 semanas	Accidente o enfermedad de trabajo	IMSS
Incapacidad Permanente	Parcial. Porcentaje determinado por el IMSS	Accidente o enfermedad de trabajo	Cuenta Individual (Sub cuenta de RCV)
	Total		
Muerte		Fallecimiento del Pensionado por accidente o enfermedad de trabajo.	

RIESGO	PRESTACIONES	RECURSOS
Riesgo de trabajo	Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación	IMSS
Ayuda para gastos de funeral	Cantidad igual a 60 días de SMGVDF en la fecha de fallecimiento del asegurado	Cuenta individual (sub cuenta de RCV)

1.7.3 Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

El siguiente cuadro esquematiza las prestaciones a que tienen derecho los asegurados ante el IMSS en el caso de llegar al término de su vida laboral.

CONDICIONES			PRESTACIONES	
Edad Cumplida	Semanas cotizadas en el IMSS	Saldo de la cuenta Individual	Tipo de Pensión	Otras Prestaciones
Menos de 60 años	1250 semanas como mínimo	Suficiente para contratar una pensión mayor en un 30% a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia	Retiro Anticipado	Ayuda asistencial, asignaciones familiares y asistencia médica
60 años y quedar privado de trabajos remunerados	1250 semanas como mínimo	Suficiente para contratar una pensión mayor a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia	Cesantía en Edad Avanzada	Ayuda asistencial, asignaciones familiares y asistencia médica
65 Años y quedar privado de trabajos remunerados	1250 semanas como mínimo	La disposición de la cuenta así como los rendimientos estará exento del pago de contribuciones	Vejez	Ayuda asistencial, asignaciones familiares y asistencia médica
Mas de 60 años y quedar privado de trabajos remunerados	1250 semanas como mínimo	No es suficiente para contar con una pensión equivalente a un salario mínimo.	Pensión Mínima Garantizada*	Ayuda asistencial, asignaciones familiares y asistencia médica
Mas de 60 años	Menos de 1250 semanas	Cualquier monto	No hay pensión Deberá seguir cotizando hasta reunir las 1250 semanas o bien, el trabajador o los beneficiarios legales podrán retirar el dinero de su cuenta individual en una sola exhibición, a través de una negativa de pensión	

* La pensión mínima garantizada es la que ofrece el gobierno al asegurado cuando éste reúne los requisitos de edad y de semanas cotizadas para pensionarse y los recursos acumulados en la cuenta individual de los trabajadores son suficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado y para la adquisición

Capítulo 2. Ejemplos de Sistemas de Pensiones en América del Norte

2.1 El sistema de pensiones en los Estados Unidos

El interés por este régimen en particular estriba en su grado de popularidad y desarrollo, lo que le ha permitido alcanzar tal magnitud, que hoy constituye el principal inversionista institucional, no solo a nivel estadounidense sino a nivel mundial, el documento inicia con una descripción de las peculiaridades del sistema de pensiones norteamericano, su funcionamiento, los tipos de planes existentes y su fundamento legal. Se da énfasis al tratamiento fiscal que reciben tales esquemas y a los aspectos contables y de supervisión, sin dejar de lado asuntos específicos como la regulación sobre las inversiones, la composición de cartera y las características de los administradores. Se finaliza con la descripción de un sistema existente desde hace muchos años en ese país, que provee participación accionaria a los trabajadores y constituye a la vez un fondo de pensión de gran fortaleza.

2.1.1 Características del sistema de pensiones en los Estados Unidos

El sistema de pensiones prevaeciente en los Estados Unidos se califica como dual, al existir dos regímenes sobrepuestos que proveen ingresos a las personas que se retiran: el Old Age, Survivors and Disability Insurance System (OASDI) del gobierno federal, conocido comúnmente como "seguridad social" (social security) y un vasto y diverso sistema de retiro, patrocinado por los patronos del sector público y privado, (Se utiliza el término "patrono" ya que según el diccionario de la Real Academia De La Lengua Española, el termino proviene de la raíz latina

patronus que significa defensor, protector, amparador) Debido a que el OASDI es un sistema de reparto y como tal, no acumula activos, ni participa activamente en el mercado de capitales, el interés de esta tesis se centra en el segundo grupo de planes.

Como punto de partida, es importante aclarar que la ley norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un plan de pensión; sin embargo, cuando se establecen voluntariamente o como resultado de una negociación colectiva, deben apegarse a la legislación contractual y a la normativa específica existente. Otro aspecto que también vale la pena destacar es que el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los fondos de pensión corporativos en ese país lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro, lo cual explica gran parte del hecho de que a pesar de no ser un régimen obligatorio, está bastante generalizado y consolidado.

Las entidades que establecen planes de pensión para sus empleados se les denomina patrocinadores y como tal pueden participar las empresas privadas (que constituyen entre el 65 y el 70% del total), el gobierno federal, los gobiernos estatales o locales, los sindicatos, o simplemente individuos para su propio beneficio. En la mayoría de los casos, estos fondos de pensión son financiados por contribuciones del patrono, aunque muchas veces también participan los empleados.

2.1.2 Responsabilidad de los gastos por jubilación.

Los gastos por jubilación se asumen como una responsabilidad que básicamente recae en el empleador, especialmente, en el caso de las grandes corporaciones, llegando a formar parte de los beneficios competitivos que pueda ofrecer una empresa a sus trabajadores. Lejos de considerarlos como un impuesto, tanto los patronos como lo trabajadores conciben los planes de pensión ocupacionales como un sustituto ventajoso de salarios más altos y tradicionalmente, han servido para disuadir a los empleados de renunciar frecuentemente, ante la posibilidad de perder parte o todos los aportes del patrono. Por estas razones, en la mayoría de

los casos los fondos de pensión sean vistos como una forma de remuneración que no causa impuestos y como una forma de mantener una planilla más estable.

Cuando se establece algún tipo de plan para la jubilación, las pensiones se consideran como una deuda que en algún momento la empresa se verá obligada a enfrentar, como una obligación que implica el riesgo de tener fondos insuficientes para satisfacer las obligaciones contractuales por parte del patrono. En estas circunstancias, los planes de pensiones llegan a constituir una de las principales responsabilidades de los directores financieros de las empresas, quienes se abocan a establecer los objetivos del plan y a supervisar sus resultados.

Como se verá más adelante, bajo ciertas condiciones, un plan de pensiones se puede dar por terminado y comenzar uno nuevo, práctica que siguen muchas empresas cuando las condiciones del fondo les puedan resultar favorables.

2.1.3 Determinación de los aportes patronales.

Las contribuciones que deben realizar las empresas a los fondos de pensiones se determinan en base a estudios actuariales o a negociaciones específicas. Dentro de las prácticas actuariales más utilizadas para estimar el costo normal está el método de costo del beneficio acumulado, que estima cuanto se necesitaría invertir en el presente para hacer frente a cualquier beneficio devengado durante el año; como resultado, se provee una dotación anual creciente a medida que los trabajadores se aproximan a la jubilación.

Otro método muy utilizado es el de costo nivelado, que implica que la empresa aporta una cantidad igual por empleado al año, o una proporción constante de su salario anual.

2.1.4 Magnitud de los fondos.

Por su tamaño, los fondos de pensión juegan un papel clave para la economía y el mercado financiero norteamericano. Para tener una mejor idea de su magnitud, mientras que en 1970 los activos totales de estos fondos representaban un 29.3% del PIB, en 1980 pasó al 40.7%; cinco años después constituían poco más de la mitad del producto y en 1991 representaban el 66%. Para finales de 1995 sus activos ascendían a \$4,037.4 billones, constituyéndose individualmente en el mayor inversionista institucional del mundo.

2.1.5 Otras particularidades operativas.

La ley norteamericana dispone que cualquier trabajador que se vaya de una empresa después de haber estado al menos cinco años, tendrá derecho a parte de la pensión que ha ganado, derecho denominado conferimiento.

Además de la pensión, los planes en cuestión normalmente cubren otras prestaciones como beneficios por incapacidad o muerte. Los planes raramente prometen aumentar la pensión durante la jubilación, pero muchas empresas conceden incrementos voluntarios en periodos de alta inflación, como es el caso de los empleados del gobierno federal que tienen un ajuste completo.

La pensión no es la única forma en que la empresa ayuda a los empleados en su jubilación; la mayoría de las compañías también ofrecen beneficios de salud. A diferencia de las pensiones, estos beneficios no tienen normalmente dotaciones, por lo que las compañías simplemente pagan por ellas de sus ingresos corrientes o mediante la contratación de un seguro.

2.1.6 Tipos de planes de pensión.

Como es de suponer, el sistema privado de pensiones de los Estados Unidos está compuesto por una gran cantidad y variedad de planes, dentro de los que destacan los de tipo empresarial u ocupacional, ofrecidos por las firmas grandes y medianas, los sindicatos y los entes públicos (estatales y locales), que pueden diferir de actividad en actividad e incluso de empresa a empresa. En el caso de trabajadores independientes o empresas pequeñas existen otras opciones, que tienen un tratamiento impositivo similar.

No obstante la cantidad y variedad, los planes de pensión se pueden clasificar en las dos categorías generales básicas más conocidas y en una tercera que combina ambas, de la siguiente forma:

2.1.7 Los planes de contribución definida

Son planes de aporte fijo y beneficio variable. En esta categoría, la empresa promete aportar una suma específica cada año a cuenta del trabajador y los recursos se invierten para beneficio de éste. De esta forma, el patrocinador solo es responsable de efectuar las contribuciones prometidas, que típicamente consiste en un porcentaje del salario del empleado o un porcentaje de la utilidades de la empresa. Los beneficios estarán en función del rendimiento de las inversiones, por lo que el monto de la pensión depende del desempeño del fondo. Por su naturaleza, en estos casos no se requieren supuestos actuariales, simplemente la formación de un fondo con el aporte del patrono y su correspondiente inversión.

A mediados de los 90's, casi la mitad de los trabajadores cubiertos por planes privados de pensiones pertenecía a esta categoría, indicando un importante aumento en su importancia relativa durante la última década. Dentro de este grupo destaca la participación del llamado Plan 401 mediante el cual el patrono hace una contribución y el empleado escoge la manera de invertirlo; su popularidad estriba en ser el que ocasiona los menores costos y problemas

administrativos para la empresa, mientras que los afiliados mantienen parte del control en la administración de los recursos.

Los planes de contribución definida se consideran como parte de la legislación laboral, por lo que la escasa regulación a que están sometidos corresponde al Ministerio de Trabajo (Department of Labor) y básicamente consiste en emitir reglamentaciones sobre las alternativas de inversión que se deben ofrecer.

Los beneficios que ofrecen estos planes no cuentan con ninguna garantía o seguro por parte del Estado, por lo que la pensión solo depende de la parte del fondo que posea cada trabajador, valorada a precios de mercado en el momento del retiro.

2.1.8 Los planes de beneficio definido.

En un plan de beneficio definido el patrocinador promete pagar al trabajador que califique, una suma mensual definida durante su retiro, o un porcentaje específico de su salario final. Dentro de esta categoría, las obligaciones de pensión son consideradas como deuda del patrocinador, que es el responsable de tener los fondos suficientes para satisfacer sus compromisos contractuales y el que asume el riesgo de mercado a que están sujetas las inversiones.

El monto de la pensión usualmente se determina tomando en cuenta el tiempo de servicio al patrono y los ingresos del empleado. En muchas ocasiones, estas condiciones se negocian entre la empresa y un sindicato y típicamente proporcionan un beneficio anual fijo por cada año de servicio, aunque en algunos casos, también se toma en cuenta la clasificación salarial del empleado. En el caso de planes negociados, los beneficios tienden a renegociarse en forma regular, pero tales revisiones no cubren a los trabajadores que no estén afiliados a la organización gremial.

Cuando la revisión de los planes de pensión es regular, el beneficio anual fijo se transforma en un beneficio ligado al pago del trabajador. Una forma de hacerlo es mediante la fórmula carrera-media, basada en el salario medio del trabajador durante los años que ha pertenecido a la firma (por ejemplo, el pago del 2% del salario del trabajador por cada año en que éste fue miembro del plan). Otra forma de hacerlo, y que brinda mayor cobertura por inflación, es utilizar las fórmulas final-media o pago final, que otorga pensiones basadas en la compensación media del trabajador durante los últimos cinco años de servicio.

Debido a que todo plan de beneficio definido promete un pago fijo después del retiro, el aporte del patrocinador se debe calcular en base a supuestos actuariales. En otras palabras, el beneficio se trata como dado y el aporte como variable.

El patrocinador de un plan de beneficio definido puede suscribir un contrato con una compañía de seguros y pagarle una prima anual. En estos casos, denominados "planes asegurados", no existe un fondo de pensiones por sí, sino la obligación por parte de la empresa aseguradora de cumplir con las obligaciones pertinentes.

La mayoría de los planes privados dentro de la categoría de beneficio fijo corresponden a los "Planes de pensión no asegurados" (Private non insured pension funds), en los que en vez de pagar una prima, el patrocinador realiza el aporte correspondiente e invierte tales recursos en activos financieros o inmobiliarios, administrándolo directamente o por medio de entidades especializadas a su discreción. Su denominación no significa que sean menos seguros que los anteriores, sino simplemente que difieren en cuanto a la procedencia de los fondos para realizar la prestación del beneficio.

Como se verá más adelante, todos los planes de beneficio definido, asegurados o no, tienen garantía del estado mediante una agencia especializada.

2.1.9 Los planes híbridos.

Los planes híbridos o de pensiones diseñadas combinan características de los dos tipos básicos de planes descritos en los párrafos anteriores. En los Estados Unidos aparecieron por primera vez en 1985 y han cobrado mucha popularidad recientemente, puesto que el empleado no tiene que asumir todo el riesgo de la inversión como en el caso de los de contribución definida, ni resulta tan caro y difícil de implementar como en el caso de los fondos de beneficio definido, especialmente cuando se trata de pocos trabajadores que laboran para una sola compañía durante muchos años.

Un buen ejemplo de planes de este tipo es el "plan de piso y desplazamiento" (floor-offset plan), en que el patrono contribuye al fondo con una determinada cantidad anual como en el enfoque de contribución definida y garantiza un determinado nivel mínimo de beneficios en efectivo, dependiendo de los años de servicio del empleado, como sucede en un plan de beneficios definidos. El empleador administra el fondo de pensión e informa periódicamente al empleado del valor de su cuenta.

Al igual que en el caso de beneficio definido, cuando el fondo no genera el suficiente crecimiento para cumplir con los beneficios pretendidos, el patrono está obligado a aportar la cantidad necesaria para subsanar el déficit.

2.1.10 Fundamento legal.

Antes de 1974, la legislación federal que afectaba los fondos privados de pensión se circunscribía al Internal Revenue Code y al Welfare and Pensions Plan Disclosure Act de 1958. Estas resultaban muy débiles, por lo que era frecuente el caso de fondos de pensiones cuyo valor caía muy por debajo de los pasivos acumulados. Debido a estos problemas y a la importancia que tienen los planes de pensión para los trabajadores, el Congreso aprobó una legislación comprensiva, que por un lado exige a las empresas patrocinadoras realizar contribuciones mínimas a los fondos y por otro, garantiza el pago de los beneficios a los pensionados. Esta ley se denomina Employee Retirement

Income Security Act (ERISA), o Ley de Ingreso para el Retiro de los Trabajadores y fue aprobada en el año 1974.

ERISA no requiere que una corporación establezca un plan de pensión, pero si se establece un plan de beneficios definido, debe apegarse a la reglamentación que impone. Lo importante es que, a diferencia de sus predecesoras, ERISA impone estrictos requisitos a los planes privados de pensiones y su aplicabilidad sobrepasa todas las disposiciones y leyes estatales en la materia.

Los órganos gubernamentales encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de ERISA son el Department of Labor (Ministerio de Trabajo) y el Internal Revenue Service –IRS- (Oficina de recaudación de impuestos). Con este fin, estas agencias exigen que los planes de pensión cumplan con ciertos reportes periódicos y enunciados de declaración.

Antes de ERISA las reglas eran blandas y los planes de pensión eran esencialmente promesas en papel; las empresas podían terminar un plan cuando quisieran y si los fondos eran insuficiente para cubrir los beneficios prometidos, los trabajadores eran los que sufrían las consecuencias de quedarse sin su pensión. ERISA vino a imponer una serie de disposiciones en esta materia, dentro de las cuales destacan las siguientes:

a. Establece estándares para las contribuciones mínimas que deben efectuar los patrocinadores de un plan de pensión, a fin de mantener la solvencia actuarial del mismo, es decir, para que se puedan cumplir los beneficios actuarialmente proyectados.

Antes de la promulgación de ERISA, muchos patrocinadores de planes corporativos seguían la política de "pagar conforme se necesita", es decir, cumplir con los pagos a los jubilados echando mano a las operaciones actuales del fondo. En la actualidad, esa práctica no es permitida, por lo que las empresas están obligadas a cubrir el costo normal y amortizar cualquier otro pasivo suplementario u otra deficiencia.

b. Impone la "regla del hombre prudente" para todos los fondos privados de pensión del país y prohíbe las cláusulas exculpatorias. ERISA establece estándares que deben cumplir los fideicomisarios, administradores, gerentes o consejeros de los planes con el objeto de que sus decisiones se orienten al beneficio de los afiliados. La regla del "hombre prudente" en la búsqueda y determinación de las inversiones, se ha venido interpretando como el necesario balance entre seguridad, riesgo y rendimiento, que se debe reflejar en una apropiada diversificación de la cartera, como forma de minimizar el riesgo no sistemático.

c. Define estándares mínimos para los derechos de los afiliados a un plan de pensión. Por ejemplo, estipula que después de cinco años de trabajo, un afiliado tiene derecho a la acumulación del 25% de los beneficios de pensión; el porcentaje de titulación se incrementa al 100% después de 10 años.

d. Garantiza los derechos de los beneficiarios a una pensión, por medio de la agencia gubernamental denominada Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC).

La PBGC funciona como un seguro de pensiones que cobra primas anuales obligatorias a los patrocinadores. Esta agencia gubernamental garantiza la cobertura de la mayor parte de los beneficios en los planes de pensión privados, lo cual incluye tanto las deudas que tienen las empresas con quienes cumplen los requisitos de edad y años de servicio, como el pago de beneficios a los ya pensionados, aún cuando el plan se haya finiquitado o el patrocinador se haya declarado en quiebra.

En el caso de que un plan de pensiones se llegue a finiquitar, sin contar con suficientes recursos para pagar las pensiones, la PBGC cubrirá parte de la deficiencia. En tales circunstancias y con el fin de evitar que las empresas evadan sus obligaciones, ERISA dispuso un mecanismo para que la PBGC pueda recuperar su aporte: sus derechos (hasta un 30% del valor neto de la compañía) están al mismo nivel que los derechos de quienes reclaman impuestos, es decir, por delante de cualquier acreedor no garantizado (deuda

corriente); si el derecho excede al 30% del valor neto, la diferencia pasa a formar parte de las deudas generales de la empresa.

ERISA responsabiliza a las firmas por cualquier déficit que sea provocado por movimientos adversos en el mercado, pero con el mismo argumento, estas reclaman su derecho sobre cualquier superávit provocado por de movimientos favorables. En el último caso las empresas se ven tentadas a utilizar el excedente para su beneficio y la forma de poder hacerlo es terminar o finiquitar el plan de pensiones y comenzar uno nuevo; pero en este caso, se requiere el permiso explícito por parte de la PBGC..

En resumen, antes de la promulgación de esta ley, la responsabilidad de los patrocinadores por obligaciones sin dotación se limitaba a los activos del fondo; con ERISA la pensión del trabajador está garantizada en forma efectiva, puesto que no solo se obliga a un aporte mínimo, sino que protege a los afiliados de ciertos movimientos adversos del mercado y de la administración. Esto sin embargo, no garantiza que los fondos estén permanentemente en equilibrio, pues los cambios propios del mercado financiero afectan el valor de los portafolios; igualmente variaciones en los supuestos actuariales o en los términos convenidos pueden provocar situaciones deficitarias o superavitarias y en ambos casos, la empresas están obligadas a efectuar ajustes.

2.1.11 Tratamiento fiscal.

El crecimiento y consolidación de los fondos de pensión como una forma de ahorro es el resultado de las ventajas fiscales que poseen los contribuyentes y afiliados. Los planes de pensión que cumplen los requisitos para ser acreedores de esta ventajas son identificados por el IRS, identificados como "planes calificados" y su tratamiento tributario consiste en lo siguiente:

- Los patrocinadores pueden deducir sus contribuciones a los fondos de pensión como gastos.

- Los trabajadores diferir el pago de impuestos sobre el aporte del empleador hasta que reciban los beneficios de la pensión, es decir, el impuesto se paga sobre la pensión recibida después del retiro.
- Los intereses que generan las inversiones de los fondos y las ganancias de capital, están libres de impuestos a nivel federal, estatal y local.

La deducción de los aportes patronales del impuesto de renta constituye el principal incentivo para los empresarios; la exención de impuestos a los intereses que proveen las inversiones implica un privilegio importante desde el punto de vista de la inversión de los recursos.

Las razones que se dan para justificar un tratamiento fiscal favorable son las siguientes: es necesario estimular este tipo de ahorro para que la gente pueda ahorrar lo suficiente para poder mantener sus estándares de vida después del retiro, los costos de seguridad social para el estado se reducen cuando la gente ahorra lo suficiente y se espera que el nivel general de ahorro aumente.

2.1.12 Aspectos contables y enfoque de supervisión

Las normas contables que se siguen en los Estados Unidos en materia de fondos de pensión se pueden resumir como sigue:

- El pasivo dentro del balance de un plan de pensiones debe mostrar todas las pensiones prometidas a los empleados actuales y antiguos. Este tiene dos componentes, el primero denominado pasivo acumulado por servicios pasados que es el resultado de la suma de dos partidas: el pasivo corriente que registra las pensiones acumuladas y futuros incrementos salariales que registra el valor actual de los futuros aumentos de salarios; el segundo componente es el pasivo de servicios futuros, partida que se utiliza para cubrir a los empleados actuales que continúan con la empresa y van acumulando tiempo de servicio.
- El activo de un plan de pensiones está compuesto por el valor del fondo, a lo que se le suma un segundo componente, que consiste en el valor actual de las contribuciones a que la empresa se ha comprometido a pagar en el futuro. Este tratamiento destaca el hecho de que los aportes futuros se conciben como una deuda de la empresa, por tanto, el derecho adquirido por el plan de pensiones se

considera un activo de este, como si fuera una inversión en obligaciones de la empresa.

De acuerdo con la legislación, conforme los pasivos acumulados crecen, la empresa debe hacer un aporte equivalente al fondo de pensiones con el objeto de que el valor de sus inversiones esté en línea; de lo contrario, el fondo puede experimentar un déficit cuando su valor cae por debajo del pasivo acumulado, o un superávit en el caso contrario.

2.1.13 Déficit o superávit por falta o exceso de aporte.

Si las contribuciones son menores que las necesarias, el plan comenzará a mostrar un déficit, situación en que el pasivo acumulado supera el valor del fondo. Si se aporta más de lo necesario, los fondos se tornarían excedentarios, pues su valor superaría el del pasivo acumulado.

Las características del sistema de pensiones pueden influir sobre el comportamiento de las empresas en forma distinta. Por un lado, la garantía financiera que tienen las pensiones provocan que algunas compañías opten por no dotar suficientemente de fondos al plan; por otro lado, las ventajas impositivas de las contribuciones hacen que otras firmas más bien tiendan a sobredotarlo de recursos. Para evitar estas situaciones, las autoridades imponen una penalización impositiva a las empresas que no están entre los niveles de dotación máximos y mínimos. Las empresas fuera de tales límites se ven obligadas a realizar ajustes bruscos a fin de evitar dichas penalizaciones.

2.1.14 Otras razones de déficit o superávit.

El cumplimiento de los aportes estipulados en la legislación, no garantiza el balance actuarial de los fondos de pensión. Estos también pueden mostrar un déficit por alguna de las siguientes razones:

- Un movimiento adverso en el mercado que disminuya el valor de los títulos del fondo; evento que se conoce como pérdida experimentada.
- Cuando el actuario se ve forzado a revisar hacia arriba sus supuestos, especialmente sobre la tasa de inflación de los salarios; esto se conoce como pérdidas por cambio de supuestos.
- Cuando el sindicato negocia un incremento en las pensiones, lo que se denomina responsabilidades suplementarias.

Como se indicó, un plan deficitario inquieta por la posibilidad de que la compañía no cuente con suficientes recursos para el pago de sus obligaciones de pensión al momento en que estas se devenguen. En estos casos, las autoridades obligan a las empresas a mejorar su situación en forma gradual y mientras tanto, la PBGC aumenta las primas por su seguro.

Además de un mayor aporte empresarial como causa de un superávit, un movimiento favorable en los mercados financieros que aumenten el valor de la cartera del fondo dará el mismo resultado. De inmediato surge la preocupación de que firmas estén utilizando estas circunstancias como una forma de evadir o posponer el pago de impuestos, por tanto, a empresas con planes excedentarios no se les permite hacer más deducciones por su contribución, hasta que el excedente haya sido eliminado.

2.1.15 Otras disposiciones regulatorias.

En materia de valoración, ERISA impone que a los participantes se les provea el valor de mercado de sus activos. El efecto de esto es que cuando el valor de los activos baja, los actuarios se ven obligados a recomendar mayores aportes como pagos de pensión para mantener la solvencia de los fondos.

En materia de liquidación de un plan de pensiones y con el fin de evitarse grandes costos, la PBGC tiene potestad para negar el permiso, a menos de que la empresa esté en quiebra o sea incapaz de continuar con su servicio.

2.2 El sistema de pensiones en Canadá

2.1.1 CARACTERISTICAS GENERALES

En un principio, las condiciones para que un trabajador afiliado a un plan adquiriese derechos sobre las prestaciones de pensión ("vested pension") y sus cotizaciones se considerasen congeladas ("locked-in") eran haber alcanzado la edad de 45 años, y haber estado empleado en la empresa durante un periodo mínimo de 10 años, o haber participado en un plan "multiempresas" durante 10 años. El partícipe adquiriría así derechos sobre una prestación de pensión diferida, basada en sus ingresos reales y en la antigüedad en el plan, que se hacía efectiva en el momento en que alcanzaba la edad de jubilación.

- Adquisición de derechos y transferibilidad de los derechos al pago de prestaciones (vesting and portability)

A partir del 1 de enero de 1987, se reconocen derechos adquiridos sobre sus prestaciones a cualquier empleado con dos años continuos de participación en el plan, con independencia de su edad y de la antigüedad en la empresa. La regla de los dos años no es retroactiva, en el sentido de que no afecta a las pensiones acumuladas antes de la entrada en vigor de la ley en una provincia. Si el plan establece la indexación de las pensiones a la edad normal de jubilación, el beneficiario adquirirá también derechos sobre dicha indexación. Sin embargo, la pensión devengada de las aportaciones voluntarias por parte del partícipe queda excluida de esta regla.

En Alberta y Nuevo Brunswick, los trabajadores adquieren derechos sobre sus prestaciones tras 5 años continuos de servicio. En Saskatchewan, los derechos sobre pensión se adquieren cuando la edad más los años de servicio del empleado suman 45 o más, con un mínimo de 1 año de servicio. En Ontario, Quebec y Manitoba se aplica la PBSA, a efectos de adquisición de derechos.

- Irrecuperabilidad de cotizaciones (locking-in of contributions)

El trabajador con derechos de prestación adquiridos no puede retirar el monto de las cotizaciones que ha venido acumulando durante los años de participación en el plan de pensiones cuando finaliza su relación laboral con la empresa. Dichas contribuciones se consideran "congeladas", (Locked-in) y se destinan, bajo las condiciones expresadas en el plan, a la provisión de fondos para prestaciones de pensión del beneficiario (en forma de mensualidades o anualidades) cuando se produce el hecho que da lugar a la prestación, o sea, la jubilación.

Sin embargo, existen excepciones a esta regla del locking-in, y si las características del plan lo permiten, los derechos de los partícipes se harán efectivos como sigue:

- todas las cotizaciones acumuladas si el participante finaliza su relación laboral con la empresa promotora del plan antes de haber adquirido derechos sobre ellas;
- las cotizaciones acumuladas antes de la entrada en vigor de la ley;
- todas las aportaciones voluntarias realizadas por el trabajador;
- 25% del valor de la pensión diferida acumulada hasta 1987.
- el valor de la pensión cuando es menor al 2% de la base máxima de cotización, a efectos de pensión (Yearly Maximum Pensionable Earnings).
- El valor conmutado en caso de discapacidad física o mental.

Un trabajador miembro del plan con derecho a pensión, o, bajo ciertas condiciones, su cónyuge con derecho a prestaciones, puede transferir el valor de la prestación:

- a) a otro plan de pensión.
- b) a un plan de ahorro-pensión registrado autorizado.
- c) a una compañía de seguros para el cobro inmediato o diferido de la prestación.

- Requisitos de admisibilidad

Ningún empresario tiene la obligación de poner en marcha un plan de pensiones para sus empleados. Como regla general, aquél decide voluntariamente si establecerá o no un PP, y si lo establece, cuáles serán las condiciones y beneficios, aunque a veces se ve obligado a introducir un PP como resultado de negociaciones en los convenios colectivos o por presión por parte de los propios

trabajadores, particularmente si otras empresas del sector conceden tal tipo de beneficios a sus empleados.

En el caso en que exista un plan de pensiones, la Ley (PBSA) estipula que se debe garantizar el acceso al plan a todo empleado a jornada completa con dos años o más de servicio continuado en la empresa, siempre que esté en condiciones de ser admitido en el citado plan, en los términos contractuales estipulados para cualquiera de los miembros adheridos. De esta manera, pueden existir diferentes tipos de planes concebidos para las distintas categorías de trabajadores, para cada sindicato con representación en la empresa, etc.

Además, se considera que reúnen las condiciones para participar en un plan los trabajadores a tiempos parciales que ganan al menos un 35% del YMPE, durante dos años consecutivos. El promotor puede, además, establecer un plan separado para trabajadores a tiempo parcial, en condiciones equivalentes a los citados anteriormente.

En la provincia de Manitoba, el gobierno obliga a todos los trabajadores con capacidad para participar en el plan, si éste existe, a adscribirse a él.

- Prestaciones

Prestaciones en favor del cónyuge superviviente

En caso de fallecimiento de un pensionista casado, la Ley prevé la concesión al cónyuge superviviente de una prestación. Para estos fines, a la hora de la jubilación, la pensión deberá tomarse en la modalidad de "conjunta y de supervivencia" (joint and survivor form), lo que significa que, en caso de fallecimiento del pensionista, su cónyuge superviviente tendrá derecho a recibir una prestación de por vida, correspondiente como mínimo al 50% de la cantidad pagada por este concepto al beneficiario fallecido, para lo cual se reducirá en un porcentaje establecido la cuantía económica de la prestación mensual que el pensionista recibirá a lo largo de su vida. No obstante, esta modalidad de "joint and survivor" puede suprimirse si tanto el beneficiario como su cónyuge así lo acuerdan y suscriben reglamentariamente. Los cónyuges convivientes están incluidos en la definición de cónyuge a efectos de la Ley de Planes de Pensiones.

En caso de fallecimiento del beneficiario antes de la edad normal de jubilación, pero habiendo alcanzado la edad de jubilación anticipada estipulada en el plan, la esposa tiene derecho a una prestación de pensión, que se calculará como si el miembro hubiese alcanzado la edad de jubilación inmediatamente antes del fallecimiento en la modalidad de "joint and survivor annuity". A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley (PSBA), en caso de fallecimiento del partícipe antes de haber alcanzado la edad de jubilación anticipada, su cónyuge tiene derecho a recibir el valor de la pensión diferida correspondiente a las aportaciones realizadas por aquél al plan.

Las leyes provinciales varían mucho de la PBSA. La de Quebec, por ejemplo, no contempla prestaciones al cónyuge superviviente por fallecimiento del beneficiario, sino reembolso de las cotizaciones del trabajador participante. Otras leyes provinciales conceden derecho a una prestación por muerte pagadera en el momento del fallecimiento del partícipe, con independencia de si éste está jubilado o no.

- Prestaciones por incapacidad

En Canadá, la mayoría de los empleados están cubiertos por algún tipo de plan empresarial, a corto o largo plazo, de continuación de ingresos en caso de incapacidad. Estos planes proporcionan a los trabajadores unos ingresos regulares, que sustituyen temporalmente al salario normal durante el periodo de tiempo en que el trabajador permanece discapacitado.

En caso de que exista en la empresa algún plan de este tipo, no hay necesidad de incluir cláusulas en el plan de pensiones que cubran la prestación por incapacidad. No obstante, como la prestación de mantenimiento de los ingresos por incapacidad laboral deja de percibirse a partir de los 65 años, se hace necesario proporcionar una pensión satisfactoria a partir de esa edad. Por lo tanto, un beneficiario que ha estado percibiendo la prestación por incapacidad hasta los 65 años, ha seguido acumulando créditos para pensión de jubilación durante el tiempo en que ha permanecido discapacitado.

Si los trabajadores no están cubiertos por un plan de "continuidad de ingresos" en la empresa, el plan de pensiones debe contener especificaciones relativas a situaciones de incapacidad del trabajador adscrito. Por regla general, la pensión por incapacidad es igual al total de pensión acumulada hasta la fecha de la incapacidad. A veces, la pensión corresponde al total de la pensión estimada que habría sido pagada al beneficiario si hubiese seguido trabajando activamente hasta la edad normal de jubilación. En el caso en que las pensiones por incapacidad se paguen a partir de un plan de pensiones, éste deberá contener una definición precisa del término "incapacidad".

- Jubilación anticipada

Permite al trabajador, con al menos 30 años de cotización, retirarse cuando desee, dentro de los diez años anteriores a la edad normal de jubilación. La prestación por jubilación será el equivalente actuarial de la pensión acumulada por el trabajador hasta la fecha de jubilación anticipada.

Con frecuencia, los factores de reducción de jubilación anticipada no son actuariales, sino arbitrarios, tales como una reducción del 3% o del 6% por año de jubilación anticipada.

2.2.2 ESTRUCTURA EN PILARES

Canadá está atravesando una transición demográfica. Con el aumento de la esperanza de vida, baja fertilidad y unos índices moderados de inmigración joven, la proporción de población en grupos de edad avanzada sigue creciendo. La tendencia a la jubilación anticipada, junto con el incremento de los años de vivencia, ha extendido enormemente el periodo de jubilación, haciendo que la previsión financiera de la jubilación sea más importante que nunca para los ciudadanos canadienses.

El Sistema de Seguridad Social ha evolucionado gradualmente en el curso de las décadas, en respuesta a una gran variedad de factores sociales, políticos y económicos. El Sistema consta de prestaciones universales, prestaciones

sometidas a prueba de ingresos, planes de seguro social vinculados también a los ingresos, programas de asistencia social y una amplia gama de servicios sanitarios y sociales.

Según la Constitución Canadiense, los gobiernos federales y provinciales comparten competencias en materia de seguridad social. Sin embargo, los programas de pensiones federales son gestionados por el Ministerio de Recursos Humanos de Canadá.

Por lo que se refiere a la jubilación, estos Programas son:

- Prestaciones no contributivas de Vejez. (Old Age Security).
- Pensiones contributivas de jubilación (Canadá/Quebec Pension Plan)

El Sistema de Pensiones en Canadá se estructura en dos niveles:

2.2.3 Regímenes Obligatorios contributivos y no contributivos:

- Old Age Security (OAS) y Guaranteed Income Supplement (GIS)

En vigor desde 1.952, la OAS y el GIS es el programa de seguro social que proporciona los ingresos mínimos a todos los canadienses. Tienen derecho a sus prestaciones las personas mayores de 65 años que reúnan los requisitos de residencia, con independencia de que hayan trabajado o no. La OAS proporciona una prestación mensual fija que se actualiza anualmente de acuerdo al incremento de la inflación. Las prestaciones se someten a impuestos desde 1.989. Desde entonces, los beneficiarios con ingresos elevados ven reducidas sus prestaciones total o parcialmente.

El GIS, que se puso en marcha en 1967, es una prestación complementaria de la anterior sujeta a prueba de ingresos y que se concede a los mayores de 65 años con bajos niveles de ingresos, lo que incluye a los que solamente perciben la OAS. Otra prestación llamada Subsidio por esposo (Spouse's Allowance) se aprobó en 1975 como fuente de ingresos adicional para determinadas personas. Ninguna de estas prestaciones complementarias está sometida a impuestos ni requiere cotizaciones previas.

Los gobiernos provinciales también tienen programas de ingresos suplementarios para personas ancianas de bajos ingresos, aunque son meramente testimoniales en comparación con los anteriores.

2.2.4 Canada Pension Plan/Quebec Pension Plan

Desde 1966, estos planes de seguro social público están dirigidos a proporcionar a los trabajadores con un cierto nivel de ingresos, (alrededor del 25%) pensiones contributivas después de la jubilación. El plan es obligatorio para todos los trabajadores mayores de 18 años con independencia del tipo de relación laboral (trabajadores a tiempo completo o parcial, autónomos, etc) y se requieren cotizaciones del empresario y del trabajador. Las prestaciones de jubilación se otorgan a los mayores de 60 años que hayan trabajado y hayan efectuado al menos una cotización, dependiendo su importe del período de cotizaciones y la media anual de ingresos durante el mismo.

Regímenes Complementarios de carácter privado: de empresa o individuales

- Los Planes de pensiones de empresa (Employer-sponsored registered plan-RPP), también conocidos como planes "privados" de pensiones para distinguirlos del CPP/QPP, han existido desde el siglo XIX pero fueron ampliamente difundidos después de la segunda guerra mundial. Proporcionan prestaciones a los trabajadores por algunas empresas y sindicatos con el fin de sustituir una parte de los ingresos previos a la jubilación. La mayoría requieren aportes o cotizaciones del trabajador y del empresario. Las prestaciones se calculan normalmente aplicando un porcentaje de los ingresos por cada año de servicio y supone en general entre el 60% y 70% de los ingresos previos a la jubilación, para aquellos con muchos años de servicio.

- Los Planes privados de pensiones (Registered Retirement Savings Plans-RRSP) introducidos en Canadá desde 1957, se crearon para proporcionar un estímulo al ahorro para la futura jubilación de los trabajadores y cuentan con incentivos fiscales. La cantidad máxima que puede invertirse en un plan de este tipo ha cambiado con los años, pero el límite máximo es menor para aquellos

asegurados que cuentan con planes de empresa. Desde 1991, los planes permiten aportes de hasta el 18% de sus ingresos anuales, y diferir el pago de impuestos sobre las cantidades aportadas y sobre los intereses percibidos.

2.2.5 Primer Pilar: Prestaciones de Vejez

Old Age Security- (no contributivas) y de Jubilación- Canada/Quebec Pension Plan (contributivas).

- Características de las prestaciones: Old Age Security. Se trata de un Programa de Seguridad Social no contributivo, que incluye las prestaciones de Pensión Básica de Vejez, Suplemento de Ingresos Garantizados y Subsidio por esposo/a.

La Pensión Básica de Vejez es una prestación que se devenga mensualmente a las personas que con 65 o más años, con independencia de que hayan trabajado o no y cumplan los siguientes requisitos:

- Ser ciudadanos canadienses o residentes en Canadá antes de la presentación de la solicitud.
- Si la persona ya no vive en Canadá, debe haber sido ciudadano canadiense o residente permanente en Canadá al menos el día antes de dejar de vivir en Canadá.
- Haber residido al menos 10 años en Canadá después de cumplir los 18 años de edad. Para recibir la pensión fuera de Canadá el solicitante ha de haber vivido en Canadá al menos 20 años después de cumplir los 18 años de edad.

- Cuantía

Son prestaciones de tasa uniforme, pero variable en función del tiempo de residencia del interesado en Canadá, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Una persona que haya vivido en Canadá, después de cumplir los 18 años, por periodos que totalicen al menos 40 años, tiene derecho a una pensión completa.

- Una persona que no haya vivido en Canadá durante 40 años, después de cumplir los 18 años de edad puede tener derecho a una pensión completa, si el 1 de julio de 1977 tenía 25 o más años de edad y
- Había vivido en Canadá en esa fecha, o
- Había vivido en Canadá antes de esa fecha y después de cumplir los 18 años de edad, o
- Poseía un visado de inmigración en esa fecha.

En tales casos, la persona en cuestión ha de haber vivido en Canadá durante los 10 años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de pensión. Existen reglas de compensación de las ausencias en esos 10 años exigidos.

- Una persona que no cumpla esos requisitos, puede tener derecho a una pensión parcial de Old Age. La pensión parcial se determina mediante la aplicación de 1/40 del importe completo mensual de la pensión por cada año completo de residencia en Canadá después de los 18 años de edad.

- Régimen de Financiación

Las prestaciones de este Programa se financian íntegramente con los Presupuestos Generales del Estado Canadiense y por tanto con impuestos generales.

Canada/Quebec Pension Plan

- Características

El Canada Pension Plan (Quebec Pension plan en la provincia de Quebec), es un programa de Seguridad Social contributivo y vinculado a los ingresos de los beneficiarios. Protege al cotizante del programa y a su familia por las contingencias de jubilación, invalidez y muerte. El Canada Pension Plan se aplica en todo el territorio de Canadá, excepto en Québec, que cuenta con su propio Programa, aunque con un contenido similar.

Las prestaciones del Canada Pensión Plan son consideradas ingresos a los efectos de los impuestos de la renta federales y provinciales.

El sistema de "credit splitting"

Característica peculiar del Canada Pension Plan, es la posibilidad de atribuir separadamente y de forma igual las cotizaciones efectuadas por dos cónyuges o convivientes en una relación de hecho a cada uno de ellos en partes iguales. Las cotizaciones, llamadas "pension credits", pueden ser atribuidas por mitades a los dos cónyuges/convivientes en caso de separación o divorcio, incluso aunque uno de ellos no haya efectuado cotizaciones al Canada Pension Plan.

Bajo esta fórmula, el Canada Pension Plan reconoce a los matrimonios y a las parejas de hecho participación y derechos sobre las cotizaciones "créditos de pensión". El sistema funciona de la siguiente manera:

Generalmente, el "crédito" de uno de los miembros del matrimonio o pareja de hecho, el de menores ingresos, se incrementa con los créditos del otro, de mas ingresos, que se reducen proporcionalmente. Cuanto más dure el matrimonio o la pareja, mayor será la diferencia de ingresos y más elevado el intercambio de créditos. Si los "ingresos pensionables" (base de cotización) son iguales entre los cónyuges, no se aplicará el "credit splitting".

El traspaso de cotizaciones o "credit splitting" se efectúa sobre la base de años completos de convivencia marital o relación homologa.

El "credit splitting" implica que las cotizaciones de los cónyuges o convivientes se igualan mientras dure la relación y está concebido para favorecer las expectativas de derecho del cónyuge de menores ingresos en un matrimonio o relación estable. También supone un indudable beneficio para el miembro de la pareja que no haya trabajado ni cotizado nunca. El "credit splitting" favorece que éste tenga derecho a generar una pensión individual con cotizaciones "traspasadas" del cónyuge o conviviente cotizante al Plan.

En el caso de divorcio posterior a 1 de enero de 1.987, no es necesario efectuar una solicitud expresa. Simplemente se exige notificar el divorcio y dar información sobre el tiempo de convivencia. En el resto de casos es necesario solicitarlo expresamente.

Atribución de pensión o pensión compartida ("Assignment or pension sharing") La pensión compartida es para cónyuges o parejas de hecho que todavía convivan y que estén recibiendo pensión(es) de jubilación del Canada Pension Plan. Mediante este sistema, cada cónyuge o conviviente puede recibir una parte de la pensión del otro, si lo eligen. El reparto no incrementa ni disminuye el total de las prestaciones a que se tiene derecho. Cada persona es responsable de los impuestos que deben pagar en función de la pensión que efectivamente reciban.

El importe de las pensiones compartidas dependerá del tiempo de convivencia y los periodos de cotización. Se exige tener al menos 60 años para ambos perceptores.

La atribución de pensiones redistribuye las pensiones de jubilación a que tenga derecho la pareja.

- Finalización de la redistribución

La redistribución o acuerdo de pensión compartida terminará:

- El 12º mes después de la separación del cónyuge o compañero de una relación de hecho.
- El mes siguiente al que el esposo o conviviente no contributivo empiece a cotizar.
- El mes del divorcio.
- El mes del fallecimiento de uno de los esposos o convivientes (en ese momento, el supérstite recibirá el total de su propia pensión)
- Cuando cualquiera de los cónyuges o convivientes solicite la finalización de la redistribución.

- Cuantía de las pensiones

La pensión del Canada Pension Plan es del 25% de la media de los ingresos mensuales sujetos a cotización durante el periodo de los últimos cinco años de cotización, a contar desde 1 de enero de 1.966, fecha de entrada en vigor del Sistema. La cuantía está sometida a coeficientes reductores cuando la pensión se percibe con anterioridad a los 65 años.

- Régimen de Financiamiento

El Canada Pensión Plan se financia mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores, trabajadores autónomos y los intereses del Fondo del Plan. Existe un límite exento de 3.500 dólares de ingresos que no son computados para las cotizaciones. Por otra parte, la base máxima de cotización es de 38.300 dólares anuales. Por tanto, los salarios e ingresos que superen esa cantidad no están sometidos a cotizaciones. El tipo de cotización es del 8,6%, del cual el empresario ingresa el 4,3% y el trabajador el 4,3% restante sobre los salarios percibidos por el trabajador, con los límites citados. Igualmente existe una limitación cuantitativa anual en las cotizaciones al plan que son de 1,496.40 dólares para el trabajador y la misma cantidad para el empresario. Para el trabajador por cuenta propia el límite es de 2,992.80 dólares.

2.2.6 Últimas Reformas en el Régimen del Canada Pension Plan

En enero de 1998, entro en vigor la Ley (Bill C-2) que modificó algunos aspectos del Canada Pension Plan. Los cambios afectan esencialmente a la financiación del Plan, la mejora de las prácticas de inversión y a la moderación del incremento de los costos.

Los cambios fundamentales que introduce la nueva Ley son los siguientes:

Financiamiento del Plan

- Reestructuración del Fondo: Se amplía el fondo de reserva del Plan elevándose el valor de las reservas, desde un importe suficiente para cubrir 2 años de prestaciones a lo suficiente para cubrir 5 años de prestaciones.
- Los tipos de cotización de empresas y trabajadores aumentarían progresivamente desde el 5,85% de los ingresos sometidos a cotización en 1.998 al 9,9% en un plazo de 6 años, para mantenerse estables a partir de entonces.

Nueva política de inversiones

- Se establecía una nueva política con objeto de diversificar las inversiones. Se crea un nuevo organismo de inversión de fondos.

Prestaciones y su administración

- La fórmula de cálculo de las pensiones incluía la actualización de los ingresos de los últimos tres años. Con la nueva ley se actualizan los 5 años anteriores a la jubilación a partir de 1999 en adelante.
- Se endurecen los requisitos para las prestaciones de invalidez, exigiéndose cotizaciones en 4 de los últimos 6 años anteriores al hecho causante, en lugar de 2 de los últimos 3.
- Se cambian las reglas para pensiones combinadas de supervivencia e invalidez y de supervivencia y jubilación.
- La prestación por muerte equivale a 6 meses de prestación con un máximo de 2,500 dólares.

Control de las prestaciones

- Los canadienses recibirán informes periódicos sobre sus cotizaciones al Canada Pension Plan.
- Se requerirán informes de seguimiento de las autoridades federales y provinciales cada tres años en lugar de cada cinco.

En julio del año 2000 se han introducido cambios en el régimen jurídico de los perceptores de las pensiones del Old Age y Canada Pension Plan por los que se reconoce el derecho a la igualdad de trato en materia de seguridad social, entre otras, a las personas del mismo sexo que convivan maritalmente, otorgándoles el derecho a las prestaciones de estos dos Regímenes en igualdad de condiciones que a los matrimonios y las parejas de hecho heterosexuales.

Estas relaciones denominadas "Common law partners" se definen legalmente como aquellas en las que dos personas, con independencia de su sexo han convivido en una relación marital durante al menos, un año.

La prueba de la existencia de una relación de convivencia de hecho se efectúa mediante una declaración y mediante la aportación de documentación como declaraciones de impuestos conjuntas, testamentos o pólizas de seguro que acrediten la existencia de tal tipo de convivencia.

Los efectos de estos cambios en las prestaciones han sido los siguientes:
Prestaciones de supervivencia: Si un causante fallecido convivía con una persona del mismo sexo antes de su fallecimiento, el conviviente supérstite tendrá derecho a las prestaciones de supervivencia, si el fallecimiento se produjo después del 1 de enero de 1998. Las prestaciones se hacen efectivas desde el mes siguiente al fallecimiento del causante o desde el 31 de julio de 2.000, lo que sea posterior. El conviviente puede tener derecho incluso aunque exista un viudo/viuda del causante.

Cambios en el "Credit Splitting", asignación de pensión por periodos de cotización efectuados por el conviviente del mismo sexo: Los convivientes del mismo sexo pueden solicitar el reparto de la pensión de jubilación del Canada Pensión Plan. Ambos convivientes deben tener al menos 60 años y reunir otros requisitos específicos.

División del crédito generado para alcanzar derecho a pensión: los convivientes del mismo sexo pueden tener derecho a que se les reconozcan periodos cotizados de su compañero/a hasta la separación o ruptura de la convivencia. La separación ha debido producirse después de 31 de julio de 2.000. La solicitud de asignación de cotizaciones debe efectuarse dentro de los cuatro años siguientes a la separación.

Reformas habidas en el "Credit Splitting"

- El "Credit Splitting" no existía con anterioridad a 1 de enero de 1978.
- Entre 1 de enero de 1978 y 31 de diciembre de 1986

Desde el 1 de enero de 1978, el "credit splitting" podía utilizarse para matrimonios legales solamente, en casos de divorcio o nulidad de matrimonio.

Si una persona se divorció o su matrimonio fue anulado entre esas dos fechas, tenía derecho al credit splitting si:

- La persona había convivido con su excónyuge al menos los últimos tres años consecutivos.

- El divorcio o nulidad matrimonial se había reconocido según la ley canadiense.
 - Se solicitaba el "credit splitting" dentro de los tres años del divorcio o nulidad.
 - Después de 1 de enero de 1987 a la actualidad
- Desde el 1 de enero de 1987 el acceso al "Credit Splitting" se ha extendido y sus reglas se modificaron ligeramente para cada situación.
- Si el matrimonio termina en divorcio o nulidad, se puede solicitar el credit splitting si:
 - La pareja ha convivido al menos un año y
 - Cualquiera de sus miembros lo notifica.
 - Si sobreviene una separación matrimonial (y no hay divorcio) se puede obtener el credit splitting si :
 - La pareja ha convivido un año al menos
 - Ha estado separada durante al menos los 12 meses consecutivos anteriores y
 - Se presenta la solicitud, sin límite de plazo
 - Si la relación de convivencia termina se podrá obtener el credit splitting si:
 - Se ha convivido durante al menos un año.
 - Cuando se presenta la solicitud, se debe haber cesado la convivencia por al menos durante doce meses consecutivos y
 - Se solicita en el plazo de 4 años después del cese de la convivencia.

2.2.7 Segundo Pilar

CLASES DE PLANES DE PENSIONES

Los planes serán contributivos o no, dependiendo de que los empleados estén obligados o no a contribuir en la financiación de sus pensiones. Tradicionalmente, la mayoría de los planes negociados en convenios colectivos son no contributivos (el promotor corre con la financiación total del plan), pero la mayoría de los planes restantes son contributivos (se financian con las aportaciones de los afiliados y del promotor). Estos últimos son los que gozan de una mayor

popularidad en Canadá, ya que los empleados tienen derecho a deducir de sus impuestos, las cotizaciones que efectúan al plan de sus ingresos brutos. La mayor parte de los planes del sector público son contributivos, mientras que tan solo lo son aproximadamente la mitad de los planes del sector privado.

El tipo de cotización más extendido es el 5% del salario, aunque también se utilizan con frecuencia el 3% y el 4%. No obstante, gran parte de los planes del sector público, incluidos los planes provinciales y federales de funcionarios y profesores de enseñanza, tienen establecida la tasa de cotización en el 6% del salario, a la que se añade, en determinados casos, el 1% para cubrir la indexación de la inflación.

En razón de las obligaciones estipuladas, los planes de pensiones patrocinados por las empresas se dividen en 3 grandes categorías.

2.2.8 Planes con prestaciones definidas (defined benefits plans)

Existen varias clases de planes en función de la forma en que se calculan las prestaciones.

- Prestaciones- salario final (final earnings), calculadas mediante dos posibles parámetros:

a) Promedio final (Final Average Pension Plan)

b) Mejor Promedio (Best Average Pension Plan)

a) La pensión del beneficiario se basa en los años de servicio prestado por éste y en un promedio de ingresos durante un periodo determinado, en general los últimos, antes de la jubilación. Por ejemplo, la pensión resultaría de multiplicar el 1,5% de promedio de ingresos de los últimos 5 años de servicio x el nº de años de servicio (Promedio final).

b) Para no penalizar a aquellos empleados que se ven obligados a aceptar trabajos mal remunerados a medida que van envejeciendo, la base de ingresos a efectos de pensión puede resultar de "los 5 años consecutivos de mayores ingresos en los últimos 10 antes de la jubilación" (mejor promedio).

Este tipo de plan es el que mejor cumple con el objetivo de proporcionar una continuidad de ingresos después de la jubilación, por lo que goza de gran aceptación entre las grandes empresas y en el sector público.

La mayoría son contributivos (5% o más del salario al fondo de pensiones). Son planes que producen pensiones satisfactorias a la hora del retiro. Sin embargo, sus fondos tienden a acumular déficits con más facilidad si los salarios suben al mismo ritmo que la inflación.

- Promedio salarial del periodo activo del empleado (career average earnings pension plan)

La pensión de los beneficiarios es igual a un tanto por ciento concreto de su retribución por cada año de servicio en la empresa. Por ejemplo, un miembro puede acumular una pensión igual al 2% de ingresos por año de servicio. Con 32 años de servicio y un promedio mensual de ingresos de 2,500 dólares (y tomando en consideración que el empleado podría haber tenido un promedio de ingresos mensuales de 4,000 dólares en los últimos 5 años), la pensión sería igual a $2,500 \times 2\% \times 32 = 1,600$ dólares al mes.

Esta fórmula da un tratamiento igual a todos los ingresos del empleado en cualquier momento de su vida laboral. Por esta razón, se puede pensar que la pensión no es tan próxima a los ingresos previos a la jubilación como en el caso del "FINAL EARNINGS". El contraste es evidente en el caso de una persona cuya vida profesional se ha desarrollado en la modalidad "de oficinista a director" (clerk-to-president): éste recibirá una pensión ínfima en relación con los ingresos de los últimos años.

Otro inconveniente de este tipo de plan es el impacto negativo que el encarecimiento del coste de la vida a lo largo de los años podrá producir sobre la cuantía de las pensiones diferidas de los afiliados. Este fallo puede evitarse o corregirse actualizando el plan cada cierto tiempo. En la práctica, un "Promedio de ingresos" puesto al día periódicamente produce, a su término, los mismos efectos que uno de "Salario final".

Tiene la ventaja de ser, fácil y directo de administrar y de comprender. Al ser la pensión estrictamente proporcional a las aportaciones totales del trabajador, sin interés alguno, el partícipe está en posición de saber la cantidad exacta acumulada a efectos de pensión en cualquier momento, lo que habitualmente le es notificado por la empresa con periodicidad anual. Los costes para el empleador están bajo control, ya que un incremento importante de los salarios no creará un déficit en lo que se refiere a la pensión ya acumulada.

2.2.9. Tercer Pilar: Fondos de Pensiones de empresa y Fondos privados de Pensiones

La primera Ley sobre Pensiones Privadas entró en vigor en Ontario en 1965. En los 20 años precedentes, los planes de pensiones privados habían conocido un crecimiento fenomenal, lo que acrecentó las críticas sobre el problema de la pérdida del derecho a prestación de los empleados que terminaban su relación laboral con la empresa promotora del plan, al que habían estado cotizando a lo largo de su vida laboral.

A medida que ha ido incrementándose la inclusión de los PP en las negociaciones de los convenios colectivos, el concepto de pensión como "salario diferido" ha sustituido al de "gratificación por antigüedad en la empresa", lo que ha influido en la reducción del periodo de cotización necesario para la adquisición de derechos de pensión.

Hasta 1958, el Gobierno federal de Ottawa se encontraba en la incómoda situación de tener que regular y controlar los Planes privados indirectamente, a través de la Ley de Impuestos sobre la Renta (Income Tax Act), ya que la Constitución, que consideraba los planes de pensiones sujetos a jurisdicción provincial y no federal, le impedía hacerlo de forma directa. Las presiones sociales en demanda de medidas legislativas concretas fueron en aumento, lo que obligó al Gobierno a abolir la Declaración Federal sobre Principios y Normas de Planes de Pensiones.

La necesidad de corregir la ausencia dejada por el fracaso y la abolición de la Normativa federal obligó a los gobiernos provinciales a tomar cartas en el asunto durante los años 60, con vistas a regular los términos y funcionamiento de los planes privados de pensiones, siendo Ontario la provincia pionera.

Con objeto de uniformizar el ordenamiento vigente en materia de planes de pensiones en las distintas provincias canadienses que habían adoptado legislación al respecto, se llevaron a cabo extensas e importantes negociaciones entre los Gobiernos provinciales y el Gobierno federal, de las que se desprendió un amplio acuerdo de uniformización, en sus aspectos fundamentales, de las distintas normativas vigentes. No obstante, Ontario, Saskatchewan y Manitoba introdujeron conceptos nuevos en 1980.

Las diferentes Leyes sobre Planes de Pensiones ("Pension Benefits Acts") entraron en vigor en las siguientes fechas:

<u>Provincia</u>	<u>Texto original</u>	<u>Texto revisado</u>
ONTARIO	1 enero 1965	1 enero 1988
QUEBEC	1 enero 1966	1 enero 1990
ALBERTA	1 enero 1967	1 enero 1987
FEDERAL	1 octubre 1967	1 enero 1987
SASKATCHEWAN	1 enero 1969	1 julio 1981
MANITOBA	1 julio 1976	1 enero 1984
NUEVA ESCOCIA	1 enero 1977	1 enero 1988
TERRANOVA	1 enero 1985	

En Nuevo Brunswick, Columbia Británica y la Isla del Príncipe Eduardo, la legislación sobre planes de pensiones también ha sido aprobada por sus Parlamentos respectivos, aunque desconocemos la fecha exacta de su entrada en vigor, en cualquier caso, es posterior a 1992.

La Ley de la provincia de Quebec se llama "Ley sobre Planes de Pensiones Complementarias". La de Alberta, "Ley sobre Planes de Pensiones de Empleo". La Ley federal ("Pension Benefits Standards Act"- PSBA-) es de aplicación a todos los empleados del Gobierno federal en cualquiera de las provincias, incluidos los empleados de empresas del Estado, Bancos, ferrocarriles, líneas aéreas, compañías de navegación, estaciones de radio y otras empresas de comunicaciones, así como a todos los trabajadores de los dos Territorios, Yukon y los Territorios del Noroeste, que no disponen del estatuto de provincias.

La Ley federal sobre Planes de Pensiones (PSBA) prohíbe, bajo determinadas condiciones, que las pensiones sujetas a Planes Privados se reserven exclusivamente para los miembros que dejan de trabajar antes de la edad de jubilación, y exige que el fondo de pensión sea solvente. Ningún empresario está obligado a establecer o mantener a la fuerza un Plan de Pensión para sus trabajadores. No obstante, los que lo hacen, deben proporcionar pensiones que reconozcan plenamente los derechos adquiridos por el trabajador que se jubila anticipadamente. Además, con el fin de asegurarse de que los trabajadores cobran las prestaciones de pensión prometidas, los planes deben estar debidamente financiados y los fondos debidamente consolidados.

Originalmente, el objetivo principal de esta normativa era asegurar a los participantes en los planes unos derechos sobre las prestaciones de pensión, de forma que un mayor número de trabajadores cubiertos por el plan llegara a recibir las prestaciones prometidas, y mejorar la solvencia y las políticas de inversión de los fondos de pensión. Algunas enmiendas introducidas recientemente han ampliado de forma espectacular el Reglamento sobre Planes de Pensiones Privados, cubriendo temas tales como la admisibilidad de los participantes, la edad de jubilación, la movilidad o transferibilidad de las aportaciones con derecho a pensión, las prestaciones por muerte y supervivencia, la discriminación sexual y la liquidación y disolución.

En general, las autoridades gubernamentales aconsejan y animan a las empresas a establecer Planes Privados de Pensiones, a causa de su utilidad

social, y porque además reducen la presión social sobre el gobierno para incrementar las prestaciones de pensión de la Seguridad Social. Las prestaciones de los Planes Privados no serán en ningún caso sustitutivas de las correspondientes al régimen de la Seguridad Social, y tendrán, en consecuencia, carácter privado.

2.2.10 Registro de los planes de pensiones privados.

Todo promotor de un plan de pensiones, debe, en primer lugar, inscribirlo en el registro que corresponda (federal o provincial). Si el Plan cubre a empleados en más de una provincia, deberá ser registrado una sola vez, en la provincia en la que se encuentra el mayor número de afiliados al plan; no obstante, a cada empleado afiliado al Plan se le aplicará la legislación sobre pensiones vigente en la provincia donde desempeña su puesto de trabajo. La provincia en la que el Plan está registrado, será la que actúe de agente para las demás y la que se asegure, al menos teóricamente, que el plan cumple todos los requisitos.

Los empresarios con trabajadores en más de una provincia se han venido quejando en el transcurso de los últimos años de la complejidad administrativa derivada de esta normativa, entre otros aspectos por el hecho de que cada gobierno provincial tiene establecidas sus propias reglas sobre pensiones mínimas. Para tratar de paliar este complejo problema, se creó la Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA), con vistas a promover la uniformidad en la legislación sobre pensiones y simplificar la administración de las Leyes.

En definitiva, lo que propuso la CAPSA y fue aceptado fue que se aplicase a todos los individuos de la misma empresa que participan en un plan una única legislación, sobre pensiones, la de la provincia en la que la empresa promotora posee el mayor número de empleados adscritos. Sin embargo, esta medida comporta ciertos problemas que los expertos se apresuraron en señalar. Uno de los más evidentes es el hecho de que un trabajador podría verse desfavorecido con respecto a otro trabajador de la misma provincia, en lo que a los beneficios y

cuantía de las prestaciones se refiere. Bastaría con tomar el ejemplo de un trabajador que reside y desempeña su puesto de trabajo en la provincia de Ontario, cuyo plan está sujeto a la legislación de Alberta porque la mayoría de los afiliados de la empresa prestan sus servicios en esta provincia, donde los mínimos de pensiones son mucho menos elevados que en Ontario.

Por último, la empresa promotora deberá presentar a la autoridad competente un informe actuarial del plan, que incluya un certificado de coste, cada tres años. El Gobierno de la provincia donde el plan está registrado (o el Gobierno federal en caso de ser de su competencia) exige también al empresario la presentación de un balance de información con periodicidad anual.

- Beneficio uniforme (flat benefit pension plan)

La pensión supone una cantidad específica de dólares por cada año de servicio. En muy raros casos, la pensión es un montante fijo, sin tener en cuenta la longevidad de la relación laboral, para todos los empleados que se jubilan después de haber completado un periodo mínimo de servicio.

El procedimiento normal es la atribución de una cantidad mensual fija en dólares ("dollar pattern pension") por cada año de servicio. Para aquellos que se jubilan anticipadamente, las pensiones se coordinan, por lo general, con "beneficios puente" ("bridging supplements"), que son suplementos que se pagan desde la edad de la jubilación anticipada hasta los 65 años.

Este plan no tiene en cuenta para nada las diferencias de ingresos. El montante fijo de pensión se establece en términos de niveles de salario y valores del dólar, sin tener en cuenta que la mayoría de las pensiones diferidas no se harán efectivas durante años, desde la fecha en que se fijan, y que a lo largo de los años el valor del dólar y de los salarios habrá sufrido importantes cambios.

Esta fórmula es típica de los planes de pensión introducidos como resultado de negociaciones colectivas, incluso si los trabajadores cubiertos no están dentro de la misma categoría (bracket). Cuando los salarios varían de forma significativa entre los empleados cubiertos, algunos planes negociados

proporcionan distintos tipos de prestación para las diferentes categorías salariales (brackets) de trabajadores.

En el pasado, esta modalidad de plan tenía la ventaja de ser simple y fácil de comprender para los trabajadores, aunque en la actualidad ha dejado de ser así. A lo largo de los años, como resultado de los sucesivos convenios colectivos, se han ido añadiendo multitud de mínimos complicados, suplementos y provisiones especiales, que han contribuido a incrementar considerablemente su complejidad.

- Planes de contribuciones definidas (defined contribution plan)

Mientras los planes con prestaciones definidas ponen el énfasis en el valor de la pensión final que va a pagarse al jubilado, los de aportaciones o contribuciones definidas (conocidos también como planes monetarios "money purchase) subrayan el valor de las aportaciones periódicas realizadas al fondo de pensiones. La prestación que cobrarán los jubilados dependerá de las cotizaciones más la renta derivada de la inversión acumulada a su favor. Este tipo de planes de pensiones representa el 55% del total de todos los planes promovidos por las empresas, pero sólo una pequeña parte del número de afiliados.

Las cotizaciones, tanto del empresario como del trabajador, se sitúan en el crédito de cada individuo y se acumulan con intereses. La pensión corresponderá al monto cotizado + los intereses producidos. O sea, se especifica el input cotizado, aunque el output de pensión (la cuantía de la prestación diferida) no se sabrá hasta que no llegue el momento de cobrar (jubilación) . La tasa de cotización normal de cada parte (promotor y partícipe) es del 5%.

Las aportaciones empresariales devienen normalmente propiedad del empleado después de un número determinado de años de servicio. La legislación sobre pensiones requiere que esto se lleve a efecto a los 2 años de ser miembro del plan. Si un miembro deja de participar en el plan antes del periodo establecido, los beneficios se basarán en sus propias cotizaciones, pero no en las del empleador.

Estos planes son fáciles de concebir y de administrar. No necesitan evaluaciones actuariales. Los costes del empleador están estrictamente bajo control, al ser las cotizaciones un tanto por ciento fijo de la nómina. Siempre que se paguen las cotizaciones requeridas, el plan estará totalmente financiado.

La inflación y los cambios legislativos han contribuido a reavivar el interés por los planes de aportación definida.

El mayor inconveniente de esta modalidad es que los ingresos del empleado en los primeros años de su carrera tienen un enorme efecto en las prestaciones de pensión. Las personas que comienzan a trabajar jóvenes y tienen ingresos estables a lo largo de su vida laboral, acumulan intereses durante más tiempo. La persona que empieza a contribuir tarde o cuyo salario sufre variaciones considerables, será penalizada.

- Reparto de beneficios (profit sharing pension plans)

Las cotizaciones empresariales varían cada año dependiendo de los beneficios. La contribución anual de la empresa se basaría, por ejemplo, en la fórmula del 25% del beneficio bruto después de reservar 10% del capital neto invertido. Las autoridades fiscales insisten en que la cotización empresarial sea igual, como mínimo, al 1% de la remuneración del empleado, incluso en años de pocos o ningún beneficio.

La cotización de beneficio compartido se concede normalmente al empleado siguiendo un sistema de puntos. P.e., se dará 1 punto por año de servicio más 1 punto por cada 1.000\$ de salario anual, siendo las asignaciones proporcionales al número de puntos.

Sin duda alguna, la empresa debe ser "rentable" para poder llevar a cabo con éxito este tipo de PP. En cualquier caso, y sin tener en cuenta la rentabilidad de la empresa, los miembros del Plan tendrán problemas para calcular el montante de sus pensiones en el momento de la jubilación.

2.2.11 Planes mixtos (combination and hybrid pp)

En los combinados o mixtos, la pensión resultará de la combinación de los dos tipos anteriormente explicados (prestaciones definidas y contribuciones definidas).

Un ejemplo es el llamado "Service Plus Annuity", en el que la empresa soporta todo el coste de financiación del plan de pensiones, que podría equivaler, supongamos, al 1% del salario por cada año de servicio; las cotizaciones voluntarias al plan efectuadas por un trabajador miembro (p. e. 5% del salario), se acumulan para obtener una renta, que se paga en forma de suplemento de pensión, y que recibe también el nombre de "pensión de servicio".

En los híbridos, el importe de la pensión es el mayor de dos tipos de pensiones calculadas de diferente manera: Por ejemplo, la mejor de un plan de prestaciones definidas que sea el 1% de la remuneración por cada año de servicio, comparándola con la pensión que puede ser generada por un plan de aportaciones definidas de por ejemplo el 5% de cotización del partícipe, igualada por la aportación del empresario. Un plan en el cual la pensión de un tipo está sujeta a un mínimo de otro tipo se considerará híbrido si el mínimo tiene una cierta importancia.

2.2.12. Especificaciones adicionales de los planes de pensiones (plan provisions)

La PBSA contiene una serie de artículos cuya finalidad es asegurar una gestión correcta y razonable del Plan. Entre otras especificaciones, la definición de las prestaciones y de las normas para determinar su cuantía, así como el sistema de financiación del plan, deberán estar debidamente precisados.

Todos los planes de pensiones privados deberán tener un gestor, que podrá ser la propia empresa, un consejo de fiduciarios o entidad similar, constituidos siempre de acuerdo con las especificaciones del Plan o del convenio colectivo. Si el Plan cuenta con 50 miembros adscritos o más, el promotor deberá

establecer, a petición de aquéllos, una Comisión de Control, que deberá incluir la participación de al menos un representante de los afiliados. También tienen derecho a representación en la Comisión los miembros jubilados del Plan, si éste cuenta con 50 o más miembros retirados. La Comisión de Control tiene como funciones las de dar a conocer y facilitar la comprensión del plan entre sus afiliados, supervisar las operaciones y gestionar determinados aspectos del Plan de pensiones.

La discriminación por razón de sexo queda prohibida. A partir del 1 de enero de 1987, el sexo de la persona afiliada al plan no podrá tomarse en cuenta a la hora de determinar sus cotizaciones o calcular las prestaciones derivadas del plan.

2.2.13 Liquidación de un plan de pensiones

En caso de liquidación o disolución de un Plan de pensiones, el método de distribución de los activos deberá ser aprobado por la Inspección de Pensiones (Superintendent of Pensions) La liquidación se produce automáticamente tras el cese de las cotizaciones al Plan, al menos que se constituya como dotación de un Plan sucesor. Además, si una empresa interrumpe todas o parte de sus operaciones, la Inspección debe fijar la fecha de liquidación del Plan, con vistas a proteger los derechos de los empleados y evitar que sean tratados como simples trabajadores que finalizan su relación laboral. Sin embargo, si las aportaciones al plan cesan como resultado de la adopción de un nuevo plan, el plan original se considera como no concluido; las prestaciones derivadas del plan original adquieren el carácter inmediato de prestaciones en el nuevo plan.

Un promotor que desea disolver o liquidar, en su totalidad o en parte, un plan de pensiones, debe notificarlo a la Inspección por escrito al menos con 60 días de antelación a la fecha prevista de disolución o liquidación.

En el momento de la liquidación, todos los empleados tienen derecho a percibir sus pensiones acumuladas, o su valor, no solamente al reembolso de sus

cotizaciones. El empresario no tiene ningún derecho sobre los activos del plan hasta que la Inspección determina que todas las pensiones acumuladas han sido pagadas a los afiliados y beneficiarios. Si los activos disponibles son insuficientes para cubrir todas las reclamaciones de los afiliados, la Inspección de Pensiones pondrá en marcha un sistema de distribución de los fondos. Se concederá prioridad a los empleados con derechos adquiridos sobre pensiones. En Ontario, la empresa tiene la obligación de seguir financiando los pagos de las prestaciones de pensiones sobre las que se han adquirido derechos hasta un máximo de 10 años después de la fecha de liquidación del plan.

Ontario es la única provincia que dispone de un Fondo de Garantía, establecido en 1980, para proteger a los empleados cuyos empresarios o Planes de Pensión se declaran insolventes.

La garantía se aplica a los Planes de Prestaciones Definidas, pero no a los de Aportaciones Definidas ni a los Planes Multiempresas.

Se garantiza el pago de las prestaciones siguientes, hasta un máximo de 1,000 al mes, si el plan ha estado vigente durante un periodo mínimo de 3 años:

- Todas las pensiones y pensiones diferidas para antiguos empleados de más de 45 años, con 10 o más años de servicio;
- Todos los derechos de pensiones devengados de los empleados, cuya edad más años de servicio totalizan más de 55 en el momento de la liquidación;
- El valor de todas las cotizaciones hechas por otros empleados y un porcentaje de las prestaciones sobre las que se han adquirido derechos bajo términos del Plan.

Además, continúan aplicándose las condiciones relativas a la jubilación establecidas inicialmente en el Plan. Los beneficios de pensión garantizados incluyen "suplementos puente de refuerzo" (bridging supplements), es decir, complementos pagaderos desde la fecha de jubilación anticipada hasta la edad normal de jubilación.

En el momento de la liquidación del PP, el empresario se compromete a pagar la diferencia entre el valor de las prestaciones garantizadas y los activos del Plan. Si el empleador se declara insolvente, los miembros se verán protegidos por el Fondo de Garantía de Prestaciones de Pensión, financiado con las cotizaciones (assessments) de todos los empleadores que operan PP.

2.2.14 Contribución empresarial y protección contra la inflación

A partir del 1 de enero de 1987, fecha de entrada en vigor de la PBA, las contribuciones empresariales al Plan de Pensiones deben suponer al menos el 50% de la prestación de pensión ganada por el trabajador durante el periodo al servicio de la empresa. Así, cuando un empleado se retira del plan o finaliza su relación laboral en un sistema de prestaciones definidas, será necesario comparar el total de las cotizaciones del empleado más intereses y el valor conmutado de la pensión relativa al servicio después de 1986. Si las cotizaciones acumuladas del trabajador exceden el 50% del valor conmutado, éste tiene derecho a una prestación adicional equivalente al exceso.

Bajo la PBSA, este requisito puede ser abandonado si en el plan de pensiones se prescribe la indexación anual de la pensión diferida en el periodo anterior al comienzo del pago de ésta. La tasa de indexación debe ser de al menos el 75% del incremento anual de IPC, menos el 1%.

Todas las Leyes provinciales (excepto las de Quebec y Terranova) incluyen la regla del 50% de contribución empresarial, pero ninguna ofrece la opción de indexación que se estipula en la Ley federal.

Una pensión puede ser satisfactoria desde el punto de vista económico cuando el partícipe alcanza la edad de jubilación, pero puede dejar de serlo con el paso de los años si no se ajusta al coste de la vida. La PBSA no exige la indexación de las pensiones para tener en cuenta la inflación, excepto en el periodo de prejubilación si se renuncia al 50% de participación del promotor. En Nueva Escocia, la Ley exige "la indexación anual de la prestación de pensión

diferida, tal como está preceptuado", pero no exige indexación una vez que la prestación de pensión comienza a pagarse al beneficiario.

La Ley de Ontario, que entró en vigor el 1 de enero de 1988, exige que las pensiones y prestaciones de pensión se ajusten teniendo en cuenta el incremento del coste de la vida.

- Derecho a la información

Todas las Leyes sobre Pensiones exigen que el empresario facilite a sus empleados determinadas informaciones acerca del plan de pensiones. Las informaciones que deben ser divulgadas varían de una provincia a otra, y se tiende cada vez más hacia una mayor divulgación.

Bajo la PSAB, todos los miembros afiliados a un plan, o los trabajadores admisibles, tienen derecho a una notificación escrita de los términos y condiciones del plan en el que participan o son susceptibles de participar, junto con una explicación sobre sus derechos y obligaciones. Cualquier otro tipo de información para el empleado acerca del plan debe ser prevista en el reglamento del mismo.

Con periodicidad anual, la Entidad Gestora del Fondo en la que se encuentre integrado el Plan, remitirá a cada miembro y a su cónyuge un certificado sobre la cantidad acumulada por el partícipe a efectos de pensión (en un plan de prestaciones definidas), las aportaciones realizadas por él y las cotizaciones efectuadas por el empresario (en un plan de aportación definida), el porcentaje de consolidación del plan y otro tipo de informaciones contenidas en el reglamento. El porcentaje de consolidación es la proporción de activos invertidos en relación con el total de obligaciones (pasivo), contenidos en el informe actuarial.

En el momento de la jubilación, terminación de la relación laboral o muerte, el partícipe (o su representante legal) tiene derecho a un certificado legalizado de la cuantía de sus prestaciones. Además, cada miembro, su esposa o representante autorizado puede examinar, cuando lo desee, una copia del texto

del plan, del informe actuarial y de las últimas declaraciones financieras del fondo en las oficinas de la Entidad Gestora del Plan.

2.2.15 Integración de los planes con la seguridad social

Cuando el sistema público de pensiones de la Seguridad Social proporcionaba tan sólo una modesta prestación fija a los jubilados a partir de la edad de 70 años, se ignoraban con frecuencia las prestaciones del sistema público a la hora de diseñar un plan de pensiones privado. Sin embargo, hoy en día las prestaciones del Régimen de Pensiones de Canadá/Quebec son tan extensas que no pueden dejarse de lado a la hora de establecer un plan privado. Las empresas que ofrecen planes "generosos" se ven casi obligadas a integrarlos con las prestaciones de la Seguridad Social.

El concepto de integración se basa en la idea de que los sistemas públicos y privados de jubilación deben funcionar de forma unificada. El método más popular de integración de un plan de prestaciones definidas con el Régimen de Pensiones de Canadá/Quebec es la fórmula del "step rate", en virtud de la cual se aplican tasas bajas de prestaciones y cotizaciones sobre la renta anual inferior a la base máxima de cotización estipulada por el CPP/RRQ (YMPE), y tasas más elevadas sobre los ingresos superiores al YMPE.

Un método alternativo, aunque raramente utilizado, es el de "ingresos no admisibles" (ineligible earnings), en virtud del cual la integración se realiza ignorando una porción de los ingresos anuales, tanto a efectos de cotización como de pensión. Los ingresos "no admisibles" pueden suponer una cantidad fija o un porcentaje del YMPE.

Por último, las Leyes de Pensiones Complementarias (Pension Benefits Acts) prohíben la integración de las prestaciones de pensiones privadas con el Subsidio de Vejez.

- Financiamiento

Los planes deben financiarse de acuerdo con las reglas de solvencia y consolidación establecidas por la Ley. Corren a cargo del empleador los costes anuales de mantenimiento del plan. Las obligaciones por servicio anterior sujetas a nuevos planes o las causadas por modificaciones introducidas al plan deben liquidarse dentro de los 15 años a partir del año en que se produjeron las obligaciones. La empresa puede acelerar la financiación pagando las obligaciones (liabilities) por servicio anterior más rápidamente si lo desea, en cuyo caso el montante de PAGOS ESPECIALES se reducirá bien recalculando la duración del periodo de cotizaciones o suspendiendo temporalmente la contribución empresarial.

- Inversión de los Fondos de Pensiones

Los fondos de pensiones deben financiarse e invertirse únicamente en las modalidades permitidas por la Ley. La normativa al respecto se basa esencialmente en la Canadian and British Insurance Companies Act., o en la Insurance Act de Quebec, cuando se trata de esta provincia. Existen, sin embargo, algunas variaciones importantes, en particular en lo que se refiere al límite del porcentaje de activos del fondo que debe invertirse en acciones ordinarias.

Para asegurar su diversificación, sólo un máximo del 10% del valor nominal del fondo puede ser invertido en títulos emitidos o avalados por una misma Entidad (empresa, socio, asociación o individuo), o por Entidades diferentes pertenecientes a un mismo Grupo. Este 10% incluye el total de acciones, bonos, hipotecas inmobiliarias y otros valores cuya inversión en una sola cuenta puede considerarse arriesgada. No existe límite en lo que se refiere a inversiones en bonos del Estado.

Un fondo de pensiones puede realizar operaciones en activos financieros reconocidos oficialmente, en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles, en cuentas separadas de compañías de seguros o en fondos de inversión mobiliario,

con la condición de que éstos mismos limiten sus inversiones a lo que está permitido en un fondo de pensiones.

Como regla general, el reglamento del plan incluye medidas que prohíben otorgar créditos a los partícipes y realizar otro tipo de transacciones que podrían generar conflictos de interés.

Se autoriza la creación de una cartera ("basket") constituida por inversiones y préstamos, en la que se pueden invertir hasta un 7% de los activos del fondo. No más del 4% del fondo puede ser invertido en una sola parcela de valores inmobiliarios admisibles y existe la posibilidad de creación de otra cartera del 7% para valores inmobiliarios no admisibles.

La provincia de Ontario ha adoptado unas reglas de inversión destinadas a evitar el riesgo en la inversión de los fondos de pensiones, y exige la presentación de una declaración de las políticas y objetivos de inversión de cada fondo previa a la constitución del mismo.

- Régimen Fiscal de los Planes de Pensiones

La Ley canadiense del Impuesto sobre la Renta es muy simple en lo que respecta al tratamiento de las pensiones, y se basa fundamentalmente en el principio de que no debería existir imposición fiscal sobre el dinero que alimenta el plan, siempre dentro de unos límites, pero sí sobre el dinero que sale del mismo. Así pues, el tratamiento fiscal de los planes de pensiones es muy favorable en Canadá. Aunque sujetos a ciertos límites y condiciones estipulados en la Ley del Impuesto sobre la Renta, tanto los partícipes como los promotores de los planes pueden deducir, de la base imponible del Impuesto sobre la Renta, las contribuciones realizadas. Asimismo, se considera exento de imposición fiscal el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones del plan. Sin embargo, todas las prestaciones derivadas del plan, recibidas por los beneficiarios del mismo, se integrarán en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de éstos.

Como regla general, un plan registrado y sujeto a la Ley federal del Impuesto sobre la Renta es también admisible a desgravación en los Impuestos provinciales sobre Sociedades.

Los empleados pueden deducir de sus ingresos brutos, hasta un máximo del 9% del salario, las aportaciones realizadas al plan, a la hora de calcular su base imponible de ingresos;

Las cotizaciones empresariales al plan son asimismo deducibles, en los límites establecidos por la Ley; los empleados no pagarán impuestos sobre las aportaciones al fondo de pensiones efectuadas por la empresa en su favor. Los rendimientos de la inversión del fondo de pensiones no se incluirán ni en la base imponible de ingresos del empleado ni en la del patrocinador; los rendimientos acumulados del fondo sólo están sujetos a imposición cuando pasan a manos del beneficiario, en forma de prestación de pensión, o se hacen efectivos por fallecimiento o retirada del plan del partícipe.

No obstante, el fondo será sometido a imposición cuando la inversión en activos financieros extranjeros se considere demasiado elevada; el fondo pagará un impuesto del 1% mensual sobre sus activos extranjeros que excedan el 10% del fondo a precio de costo.

Las pensiones de trabajadores jubilados o de sus cónyuges supervivientes son sometidas a imposición fiscal cuando se hacen efectivas; no obstante, existe la llamada "exención de renta de pensión" de 1,000 dólares anuales. A ello se añade la deducción para mayores de 65 años (unos 3,500 dólares), que puede aplicarse a cualquier ingreso del individuo.

Capítulo 3. Ejemplos de Sistemas Pensiones en América del Sur

3.1 El sistema de pensiones en Chile

La reforma al sistema chileno de pensiones, ocurrida en 1981, ha sido objeto de la atención internacional. Esta reforma significó un quiebre respecto a las formas concretas que se estimaba debía adoptar la seguridad social, y que había sido pieza central del diseño del estado de bienestar desarrollado en Europa después de la Segunda Guerra Mundial. La reforma chilena mostró que la seguridad social es un concepto anterior al estado de bienestar, y por ello puede tomar otras formas sin abandonar su esencia.

En sus primeros años la reforma chilena del sistema de pensiones fue considerada como una aberración que solo podría ocurrir en un régimen político no democrático. La experiencia de los últimos años, en que regímenes democráticos como los vigentes en Suiza (1985), Australia (1992), Colombia (1993) Argentina (1994) y México (1997) han adoptado diseños similares, ha justificado un interés mucho mayor en la experiencia chilena. En esto también ha influido el que Chile haya mantenido y profundizado su reforma después del paso a un régimen plenamente democrático en 1990.

En este capítulo, se aprecian los impactos más sobresalientes del nuevo sistema, en dos áreas que son determinantes para una evaluación global de esta reforma, que son su impacto en el bienestar de los trabajadores, y su impacto fiscal, macroeconómico y en el mercado de capitales.

El impacto en el bienestar de los trabajadores tiene prioridad, porque ese es el fin último de la seguridad social. Los sistemas pensionales tradicionales fracasaron, en el caso chileno; ello ocurrió en parte debido a gruesos errores de diseño, pero sobre todo debido a los incentivos políticos que se generaron. En un contexto donde la supervivencia política depende de prácticas clientelistas, los sistemas tradicionales de previsión ofrecen un amplio campo para redistribuir riqueza en formas poco transparentes. Esas prácticas terminan impidiendo el logro del objetivo central, que es aumentar la seguridad de los trabajadores. Los nuevos sistemas privatizados operan de forma inversa, aprovechan todas las

posibilidades para descentralizar el poder político y para hacer más transparentes su operaciones. Para ello definen en detalle los derechos de propiedad y usan mecanismos de mercado para el suministro de servicios y seguros en cuanto sea posible. Específicamente, estos sistemas buscan descomponer los distintos aspectos de la inseguridad individual, para cubrirla con mecanismos especializados.

El impacto de la reforma en el desarrollo del mercado de capitales, la macroeconomía y la situación fiscal, es el segundo aspecto que debe tratarse. La reforma chilena contribuyó al progreso del mercado de capitales, que es hoy en día uno de los más desarrollados de América Latina. Ese impacto se debe a dos puntos concretos, que son la libertad otorgada a los fondos para no adquirir títulos estatales de deuda, y a que la mayor parte de los fondos acumulados constituyen genuino ahorro nuevo. Esto último solo fue posible gracias a la decisión de financiar la transición con el esfuerzo de los contribuyentes, en vez de hacerlo emitiendo deuda pública, lo que hubiera dejado el problema a la generaciones futuras.

Este sacrificio, estimado en 4% del PIB al año por unos 30 a 40 años, podría ser determinante en una evaluación global de la transición chilena.

3.1.1 Impacto De La Reforma En La Seguridad De Los Trabajadores

Los programas de pensiones tienen por objeto lograr que los trabajadores y su familia directa tengan seguridad de alcanzar un sustento económico adecuado (dado su nivel de vida acostumbrado) durante la vejez, y también en los eventos de muerte e invalidez del generador de ingreso.

El estado de bienestar ofreció una solución unificada a los problemas que se presentaban (apoyo a los pobres, ancianos, inválidos, viudas y huérfanos, de igual manera seguros colectivos de desempleo masivo en las recesiones, etc). El propio estado actuaría como asegurador de riesgos individuales, garantizador de riesgos colectivos tales como el desempleo masivo y sostenedor de los pobres de

todo tipo. A cambio, elevó los impuestos en forma masiva, especialmente los impuestos al trabajo formal en relación de dependencia.

Sin embargo, la posible manipulación del estado por los partidos o grupos políticos en el poder y la rigidez y desidia burocrática no fueron tomados en cuenta por los ponentes de esta solución. El estado es una organización con fuertes limitaciones como empresario, y muy vulnerable a las presiones principalmente cuando se trata de tomar decisiones que afectan a las nuevas generaciones. Esos problemas se agudizan cuando el sistema político opera sobre la base del clientelismo, las prebendas y los favores, como ocurre en la mayor parte de Latinoamérica.

La experiencia chilena fue que el antiguo sistema previsional, fundado en 1924 pero reformado en 1952 para adecuarlo a las modernas tendencias de la época, fracasó en e objetivo básico de otorgar seguridad a los trabajadores. El nuevo sistema promete menos en el papel que el antiguo, porque la tasa de retorno que obtienen las contribuciones y por ende los beneficios son variable, pero ha dado más seguridad en la práctica. A continuación se justificarán dichos puntos.

3.1.2 Seguridad En El Sistema Antiguo (1924-1952)

En 1924 se dictó una ley que obligó a cotizar para la previsión social a todos los trabajadores chilenos en relación de dependencia (Es notable que tanto la creación del sistema como su reforma en 1980 hayan ocurrido bajo un régimen militar).

El nuevo sistema de pensiones permitió la continuación de los sistemas que habían creado algunos empleadores, tales como las fuerzas armadas, el estado, algunas empresas públicas y unas pocas empresas privadas. La reforma creó dos instituciones (cajas) nuevas para los nuevos cotizantes, una para obreros y otra para empleados. Un resabio del antiguo enfoque paternalista fue que los trabajadores con ingreso sobre cierto nivel <diferente para empleados y obreros> quedaron exentos de cotizar.

Los obreros podían jubilar solo por edad (65 años los hombres) mientras que los empleados podían hacerlo con una antigüedad de solo 35 años (por ejemplo, $21 + 35 = 56$ años). Esto dio origen a una mayor inseguridad económica, ya que si un trabajador no lograba ascender en la escala social hasta el grado de "empleado", no solo debía conformarse con menores remuneraciones sino que no lograba reducir su edad de jubilación desde 65 a 56 años. Con el tiempo, surgieron un sinnúmero de regímenes especiales al interior de estas grandes cajas, que servían a grupos específicos.

3.1.3 Seguridad En El Nuevo Sistema (1981-1997)

Para evaluar la seguridad en el nuevo sistema, conviene revisar primero como se redujeron las fuentes de inseguridad que afectaban a los sistemas antiguos. Luego se analizan las nuevas formas de inseguridad que han aparecido en el nuevo sistema.

- Riesgos de los sistemas tradicionales de reparto

En el sistema antiguo, la inflación era una importante fuente de incertidumbre. En el nuevo sistema ese problema ha desaparecido. En primer lugar, el monto inicial de las pensiones se determina en base al saldo de la cuenta individual, que a su vez depende de la magnitud de todos los salarios imponibles en el pasado y de la tasa de retorno obtenida en cada uno de los años pasados. En la medida que el mercado de capitales continúe siendo libre, se prevé que permitirá obtener rentabilidades reales superiores a la tasa de crecimiento de la economía, es decir mejores que un sistema de reparto en régimen.

Respecto a las pensiones ya concedidas, existen dos modalidades de pensión. Las pensiones de renta vitalicia se ajustan mensualmente por inflación. Las pensiones de retiro programado se recalculan anualmente en base a la rentabilidad efectiva obtenida por los fondos, mientras que al interior del año son ajustadas mensualmente por inflación.

En el sistema antiguo, una segunda fuente importante de inseguridad era la politización de la legislación previsional. En el sistema nuevo se observa la drástica disminución en el nivel de politización, o expresado de otra forma, se observa un alto grado de aislamiento de las pensiones respecto al sistema político. El sistema de pensiones funciona en "piloto automático", en base a fórmulas y a decisiones de los afiliados y administradoras individuales, sin necesidad de legislación nueva.

Esporádicamente, el nuevo sistema ha sufrido importantes reformas legales, entre las que destacan las de 1987 y 1994. La diferencia con el sistema antiguo es que su tramitación ha sido dominada por discusiones técnicas antes que políticas. La superintendencia de AFP no ha recibido poderes discrecionales significativos que la conviertan en un objetivo deseable para los políticos populistas.

En comparación, el sistema antiguo estaba sujeto a los vaivenes políticos y las prebendas. La privatización de la oferta de seguros sociales (1979-1980), permitió la despolitización de los mismos, aumentando la seguridad para el trabajador.

En el sistema antiguo se invertía los fondos en forma descuidada, esto generó inseguridad. En el nuevo sistema se invierten los fondos con gran cuidado. La gran rentabilidad obtenida (13.2% real anual promedio entre 1981 y 1983) es sin duda un gran pilón de tranquilidad para los trabajadores.

3.1.4 Privatización

La privatización de funciones, sacó de la esfera de los favores a repartir por parte de la coalición política dominante a los empleos y contratos de abastecimiento de esa función. En el caso chileno, la privatización de las pensiones en conjunto con otras privatizaciones ha permitido un sustantivo perfeccionamiento del sistema

político, alejándolo del esquema clientelista en que el voto se obtiene con prebendas.

Otro factor que ha contribuido a este resultado es la creación de derechos de propiedad sobre los saldos de las cuentas individuales, cuyo valor es informado en forma continua. Esto aumenta en forma drástica la transparencia de cualquier operación de subsidio cruzado. La mayor transparencia ha limitado fuertemente las posibilidades de políticos populistas de aprobar la legislación que favorece a un grupo a costa de otros, porque ello debe explicitarse en una reducción de los saldos de las cuentas individuales de las personas perjudicadas.

De esta forma, se ha llegado a decir que la privatización y el establecimiento de derechos de propiedad sobre las cuentas ha aumentado la calidad de la democracia en Chile, al forzar al sistema político a superar la fase clientelista.

3.1.5 Limitaciones del nuevo sistema chileno

El nuevo sistema presenta algunas limitaciones en cuanto a seguridad. La que más se destaca es que no garantiza beneficios, sino que define las cotizaciones y deja que los beneficios se adapten a la rentabilidad obtenida y a las cotizaciones. Cabe advertir en todo caso que lo que determina las pensiones es la historia completa de rentabilidades y la historia completa de salarios imponibles. Una reducción transitoria del salario imponible, quizá por cesantía, tampoco tiene mayor impacto en las pensiones. Si una generación de trabajadores tiene la desgracia de vivir una época larga con bajas rentabilidades, su pensión será modesta. Esta inseguridad es moderada porque la opción de pensión a través de un seguro de renta vitalicia permite garantizar la rentabilidad durante el período más vulnerable de la vida (la vejez) a cambio de una comisión determinada en un mercado competitivo.

Otro aspecto de la seguridad del trabajador que no está enteramente cubierta en el sistema chileno es el riesgo de sobrevida, es decir el riesgo de vivir

más años de lo que es posible financiar con los recursos disponibles. En efecto, el nuevo sistema chileno otorga al pensionado la opción de elegir entre un retiro programado y una renta vitalicia. El segundo mecanismo incluye un seguro de longevidad, mientras que el primero no lo hace. Sin embargo, la garantía de pensión mínima pone un piso a la pensión en el caso del retiro programado. Cerca de la mitad de los nuevos pensionados elige la opción del retiro programado en la actualidad, es decir no están cubiertos por un seguro de sobrevivencia.

En conclusión, de este aparte del capítulo, se puede afirmar que el nuevo sistema chileno ha aumentado drásticamente la seguridad del trabajador, sobre todo en comparación con las alternativas disponibles. Además ha contribuido a reducir el clientelismo y las prebendas en el sistema político chileno. Sin ignorar lo anterior, este modelo tiene aun materias por perfeccionar.

3.1.6 Libertad De Inversión Y Mercado De Capitales

Un aspecto central de la privatización de las pensiones en Chile ha sido la libertad de los fondos de pensiones para no invertir en títulos estatales.

Esta libertad de invertir es lo que hace la reforma chilena tan atractiva para la empresa privada, que encuentra en los fondos de pensiones una fuente inagotable de recursos de deuda y capital para financiar sus proyectos de inversión. Es esto también lo que hace esta reforma atractiva para los intermediarios del mercado de capitales, que vislumbran una gran demanda por sus servicios.

La experiencia chilena demuestra también que esta gran intermediación de fondos fuerza a las autoridades a destinar recursos humanos y políticos a la modernización y desarrollo del mercado de capitales del país, ya que solo así es posible reducir la incidencia de los fraudes y mantener el acceso de los fondos de pensiones a instrumentos de buena rentabilidad.

Este camino ha llevado a Chile a formar un mercado de capitales razonablemente avanzado, que incluye mercados para acciones de empresas medianas, bonos de largo plazo de empresas, bonos convertibles, bonos subordinados de bancos y varios instrumentos de crédito a largo plazo (hasta 25 años) para la adquisición de vivienda. Todos los títulos de deuda a más de un año de plazo están indizados, sea por el IPC o por el dólar americano.

3.2 El sistema de pensiones en Argentina

Desde principio del siglo XX, se crearon en Argentina los primeros regímenes provisionales, de tipo. A fines de 1930, existían sistemas de pensiones para trabajadores de la administración pública, ferroviarios, bancarios, periodistas, trabajadores gráficos, etcétera. La cobertura se generalizó en la década de 1950, y se tendió a igualar los niveles de cotización y de beneficios, así como las edades mínimas y otros requisitos. Este proceso de unificación del antiguo sistema de reparto se mantuvo hasta que se promulgó, en octubre de 1993, la ley 24.441, que crea un Sistema Integrado de Jubilación y Pensiones (SIJP).

Las cotizaciones de antiguo sistema tenían carácter bipartito, a cargo de los empleados y de los trabajadores. Estos aportes fueron crecientes, la parte de los trabajadores subió de 6% a comienzos de 1975, a 10% a fines de 1991; la parte de los empleados subió de 15% en las mismas fechas. La cotización total en el antiguo sistema alcanzó por lo tanto, 26%.

La jubilación ordinaria se otorgaba a los trabajadores que:

Hubieran alcanzado las edades mínimas (60 años los hombres y 55 las mujeres) y hubiesen servido por un mínimo de 30 años. El capital mensual correspondía, normalmente, a 70% del promedio de los ingresos de los últimos 10 años previos a la jubilación.

Hasta fines de 1944, la cobertura del sistema fue muy baja, alcanzando 7% de la fuerza de trabajo. Después de esa fecha, la cobertura se incrementó

rápidamente, llegando a ser los afiliados 55.2% de la población económica activa en 1960 y 79.1% en 1988.

La transición se hizo en forma drástica, todos los trabajadores activos fueron automáticamente enrolados en el nuevo Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), de carácter mixto, cuando el antiguo sistema no se estableció un bono, sino que el Estado asumió la responsabilidad de pagar mensualmente una “prestación compensatoria” a los jubilados.

En este nuevo régimen se creó la Superintendencia de Administración de Fondos y Jubilaciones y Pensiones y la figura de la Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

3.2.1 Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. (SAFJP)

La Superintendencia fue creada para controlar a todas las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. La institución goza de autonomía funcional y financiera, pero está bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. Su misión es supervisar el estricto cumplimiento de la Ley 24.241, del Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones y de las normas reglamentarias; procurar prevenir su incumplimiento y actuar con rapidez y eficiencia. Es a su vez, la institución encargada del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).

El titular de la Superintendencia es designado por el Poder Ejecutivo.

Entre las facultades y obligaciones de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones están:

. Adoptar las resoluciones necesarias para hacer efectiva la fiscalización respecto de cada Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, tomar las

medidas y aplicar las sanciones previstas en esa ley y sus normas reglamentarias.

.Examinar todos los elementos concernientes a las operaciones de las administradoras y en especial requerir la exhibición general de los libros de comercio y documentación complementaria, así como de su correspondencia. Hacer pruebas. Balances y verificaciones, tanto referidos a la administradora como el fondo de jubilaciones y pensiones que administra. Las administradoras están obligadas a mantener en el domicilio de su sede central o sucursal a disposición de la Superintendencia, todos los elementos relacionados con sus operaciones y los del fondo de administración.

. Requerir otras informaciones que juzgue necesarias para ejercer sus funciones, por ejemplo, declaraciones juradas sobre hechos o datos determinados. Las obligaciones que surgen de este inicio y de anterior comprenden a los directores, síndicos, representantes y gerentes de las administradoras y de las entidades con las que esté vinculada con motivo de la administración del fondo.

. Requerir a toda persona física o jurídica las informaciones que resulten necesarias para el cumplimiento de su misión aún cuando estén sujetas al control de otros organismos estatales, nacionales, provinciales o municipales, conforme las leyes específicas, y a exhibir sus libros de comercio y documentación complementaria a inspectores de la Superintendencia, cuando ello sea necesario para determinar su situación frente al régimen de esa ley o bien establecer las condiciones en que operan con una administradora autorizada, no pudiéndosele oponer a la autoridad de control el deber de secreto o confidencialidad de la información.

. Asistir a las asambleas de las administradoras.

. Requerir órdenes de registro y el debido e inmediato auxilio de la fuerza pública para el ejercicio de sus funciones; retener los documentos e información contenida por cualquier medio para el cumplimiento de sus tareas de fiscalización; iniciar acciones judiciales y actuar en cualquier clase de juicio como

actor o demandado, enjuicio criminal como querellante y designar apoderados a estos efectos.

. Dictar su propio reglamento interno, determinar su estructura organizativa y el régimen de atribución de funciones a sus funcionarios.

. Nombrar, contratar, promover, separar y sancionar a su personal, y adoptar las demás medidas internas que correspondan a su funcionamiento.

. Fiscalizar la correcta y oportuna imputación de los aportes en las cuentas de capitalización individual.

. Verificar la exactitud y la veracidad de la información proporcionada por las administradoras.

. Fiscalizar el cumplimiento del régimen de comisiones fijado por cada administradora y considerar las modificaciones que éstas soliciten.

. Fiscalizar las inversiones de los recursos de los fondos de jubilaciones y pensiones y la composición de la cartera de inversiones.

. Fiscalizar las habilitaciones de los directores, síndicos, representantes y gerentes que se incorporen a las administradoras.

. Fiscalizar la constitución y mantenimiento del capital de la entidad.

. Determinar la rentabilidad y comisión promedio del sistema y fiscalizar la rentabilidad obtenida por cada administradora.

. Fiscalizar la contratación del seguro colectivo de invalidez y fallecimiento por parte de las administradoras y el otorgamiento de las prestaciones a sus afiliados.

. Imponer a las administradoras las sanciones previstas cuando no cumplan con las disposiciones legales o reglamentarias,

. Publicar, en forma trimestral, una memoria con información global y estadística sobre la evolución del sistema de capitalización, las autorizaciones otorgadas a las administradoras y las sanciones aplicadas.

3.2.2 Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

La ley 24.241 establece en su artículo 59, el objetivo de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones es única y exclusivamente:

- a) Administrar el fondo de jubilaciones y pensiones;
- b) Otorgar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

Cada administradora podrá administrar solamente un fondo de jubilaciones y pensiones, debiendo llevar su propia contabilidad separada de la del respectivo banco. Las administradoras no podrán formular ofertas complementarias fuera de su objeto, ni podrán acordar sorteos, premios u otras formas que impliquen un medio de captación indebido de afiliaciones

3.2.3 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).

El SIJP cubre las contingencias por vejez, invalidez y muerte, integrando el Sistema Único de Seguridad Social.

Este sistema tiene carácter obligatorio para los trabajadores, con algunas excepciones contempladas en la Ley 24.241. La aportación de lo trabajadores es de 11% de su salario, mientras que los empleadores cubren el 16% y los trabajadores independientes, 27% de sus ingresos.

Este sistema consta de dos regímenes opcionales:

1. Régimen Previsional Público (de reparto). En este Régimen se otorgan las siguientes prestaciones:

. Prestaciones Básicas Universal. Es la prestación mínima para la totalidad de los beneficiarios.

. Prestación Compensatoria Adicional a los años aportados en el viejo sistema jubilatorio.

. Prestación Adicional por Permanencia. Adicional de los afiliados que permanecen en el régimen de reparto.

. Retiro por Invalidez Afiliados incapacitados física o intelectualmente en forma total.

. Pensión por fallecimiento. Si fallece el afiliado o beneficiario, tiene derecho a esta pensión la viuda/o y/o conviviente, y los hijos solteros o hijas viudas, siempre que no gocen de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva.

El Estado garantiza una rentabilidad mínima promedio al afiliado. La ley establece una banda de control en función de la rentabilidad promedio del sistema. Si la rentabilidad del fondo excede el límite superior, el excedente se va a un fondo de fluctuación; si la rentabilidad está por debajo del piso de la banda, la Administradora debe completar la diferencia con el fondo de fluctuación. Si esto no fuese suficiente, la Administradora debe aportar fondos propios, a pesar de que el Estado garantice el saldo restante. La Administradora que no pueda cubrir estos fondos o deba ser asistida por el Estado será liquidada,

El afiliado, en la edad de retiro, puede disponer de fondo acumulado en su cuenta de capitalización individual, bjo las siguientes opciones:

. Renta vitalicia previsional. Consiste en retirar del sistema de los fondos acumulados en su cuenta para contratar una compañía de seguros de retiro y acceder a una renta vitalicia. A partir de la celebración del contrato, la compañía de seguros será la única responsable del pago de la prestación hasta el

fallecimiento y de las eventuales pensiones por fallecimiento de los derechohabiente.

. Retiro programado. Modalidad de jubilación o retiro definitivo por invalidez. El afiliado acuerda con la Administrado establecer una cantidad de fondos a ser retirados mensualmente de la cuenta. El afiliado puede optar por retirar una cantidad inferior a la estipulada mensualmente.

Si al momento en el que el afiliado ejerce de opción entre las dos modalidades registra en su cuenta un saldo que exceda el necesario par financiar la respectiva base jubilatoria, de 500 veces el importe de la máxima prestación básica universal.

. Retiro fraccionario. Modalidad de jubilación o retiro definitivo por invalidez que acuerda una Administradora con el afiliado, cuyo haber inicial sea inferior a 50% del equivalente a la máxima prestación universal. Esta modalidad se extinguirá: a) cuando se agote el saldo de la cuenta de capitalización individual; b) cuando se produzca el fallecimiento del beneficiario. En este caso, el saldo remanente de la cuenta será entregado a los derechohabientes o herederos del causante. Los retiros fraccionados no están sujetos a comisiones por parte de las Administradoras.

Financiamiento. Estas prestaciones están financiadas con 16% de aportaciones de trabajadores independientes, 16% de los empleadores, recaudación de impuestos sobre bienes personales no incorporados a procesos económicos y otros que afecten al Régimen Nacional de Previsión Social, recursos de ingresos nacionales generales, intereses, multas y recargos, ingresos de inversiones, aportaciones de afiliados que optan por el régimen de reparto y otros recursos.

2. Régimen Previsional de Capitalización

Los trabajadores que opten por este régimen reciben las prestaciones del régimen público con excepción de la Prestación Adicional por Permanencia, que

se reemplaza con la jubilación ordinaria, obtenida a partir de la capitalización de sus aportaciones.

El retiro por invalidez y la pensión por fallecimiento son cubiertos por un seguro colectivo contratado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

Los afiliados que son declarados inválidos perciben un retiro transitorio por invalidez financiado por la administradora. Cada administradora debe contratar, con una compañía de seguro de vida, una única póliza de seguro colectivo de invalidez y fallecimiento, por licitación. El seguro colectivo contratado no exime a la administradora de las obligaciones resultantes.

Financiamiento. Las prestaciones otorgadas bajo este régimen se financian de la siguiente forma: 11% de los trabajadores y el 11% restante, del 27% de los trabajadores por independientes que opten por este sistema.

El trabajador puede elegir el régimen de reparto o el de capitalización. Puede pasar del sistema de reparto al de capitalización. Puede pasar del sistema de reparto al de capitalización en cualquier momento; la ley preveía cambios de régimen de capitalización al de reparto sólo durante los primeros dos años de funcionamiento del sistema.

El trabajador que opte por el régimen de capitalización elige alguna de las Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensiones del sistema, pudiendo cambiar de administradora dentro de los plazos legales establecidos. Puede también dar aportaciones adicionales o cargar depósitos de terceras personas en su cuenta.

La Administradora de Fondos y Jubilaciones y Pensiones perciben una comisión por administrar la cuenta y destinan una parte de ésta a la contratación de un seguro de vida que cubre las prestaciones de invalidez y fallecimiento.

3.1.4 Legislación sobre el Sistema Integrado de Jubilación y Pensiones (SIJP).

La base legal de Sistemas Integrados de Jubilaciones y Pensiones se encuentra en los artículos 11 y 56 de la Ley 24.241

“La ley 24.241, entró en vigor el 23 de septiembre de 1993.

El artículo 11 establece los plazos y condiciones en la que deben ingresar las contribuciones al SIJP: los términos las formas y los plazos en los que serán pagados, a los afiliados, los intereses que produzcan sus aportaciones; y la forma de calcular los intereses.

El artículo 56 establece que las impositivas voluntarias establecidas podrán ser ingresadas a través del Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) a partir del momento en que la Dirección General Impositiva cuente con los mecanismos de implementación necesaria para tales fines.

Los artículos 11 y 56 de la Ley 24.241 fueron reglamentados mediante un decreto presidencial del 23 de agosto de 1994. El artículo 11 señala lo siguiente:

1. Los aportes personales y las contribuciones a cargo de los empleados definidas en el artículo 11 deberán ser ingresados a través del Sistema Único de Seguridad Social en los plazos y con las modalidades que establezca la Dirección General Impositiva.

Aquellos depositados fuera de término obtendrán los intereses resarcitorios y/o punitivos fijados en la Resolución de la Secretaría de Ingresos Públicos N°39 de fecha 14 de abril de 1993, o la que en el futuro la reemplace.

2. Del monto de los intereses pagados a partir del mes de julio de 1994, que se hayan hecho efectivos sobre el aporte personal del trabajador en relación de dependencia incorporado al Régimen de Capitalización, se derivará a la cuenta individual del trabajador el equivalente a trece con sesenta centésimos por ciento (13.60%).

3. El monto de los intereses mencionados en el apartado 1 se destinarán al financiamiento del Régimen Previsional Público, al igual que las multas derivadas de la demora en el pago.

Por su parte, el artículo 56 indica que las imposiciones voluntarias podrán ser ingresadas a través del Sistema Único de Seguridad Social a partir de la fecha y con las modalidades que la Dirección General Impositiva establezca, sin perjuicio de ingresarlas en forma directa en la Administradora de Fondos de Jubilación y Pensiones.

Certificación ISO 9001.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (SAFJP) obtuvo la certificación de cumplimiento de Normas ISO 9001 (Internacional Standard Organization) por SGS Internacional, empresa de importante trayectoria y más de 150 años de experiencia en controles de calidad en todo el mundo, para los procesos de:

- . Diseño de métodos y cálculos de valuación de activos.
- . Validación del valor cuota diario de los Fondos de Jubilación y Pensiones.
- . Cálculo de la rentabilidad promedio del sistema.

Estos procesos tienen fuerte impacto en los derechos de los afiliados y beneficiarios del Régimen de Capitalización.

Individual porque a través de ellos se asegura la correcta determinación del saldo que tienen acumulado en las Cuentas de Capitalización individual. El objetivo de la Superintendencia de Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones al certificar que cumple con las Normas ISO 9001, es que la tarea de control que tiene asignada se desarrolle bajo parámetros de calidad internacionalmente aceptados y valorados.

3.3 El sistema de pensiones en Brasil

El sistema de seguro social brasileño tiene como fin atender la cobertura de los eventos de enfermedad, invalidez, muerte y edad avanzada; la protección a la maternidad, especialmente a la embarazada; al sueldo-familia y al auxilio-reclusión para los dependientes de los asegurados de bajo ingreso; y a la pensión por muerte del asegurado, hombre o mujer, cónyuge o compañero y dependientes.

Ese sistema está constituido por a) un régimen general de seguro social, público, de cobertura nacional y de filiación obligatoria, destinado a los trabajadores del sector privado, urbano y rural, b) regímenes propios del seguro, destinados a los servidores públicos fedérale, estatales y municipales, de filiación obligatoria, pero de cobertura restringida a los servidores de los respectivos niveles del gobierno instituido; c) regímenes del seguro complementario, privados, de filiación facultativa, administrados por fondos de pensión abiertos o cerrados.

Todos los regímenes adoptan la modalidad de repartición simple, excepto lo del seguro complementario, cuyo régimen es el de la capitalización. El régimen general es administrado por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), autarquía vinculada al Ministerio del Seguro Social, y los regimenes propios, incluso e de los militares, por los respectivos gobiernos instituidos.

3.3.1 Régimen General del Seguro Social

El Régimen General de Seguro Social es destinado a los trabajadores en general y respectivos dependientes, a excepción del servidor público civil y el militar que tiene régimen propio de seguro social. A parte de éstos, permite la inscripción, como asegurado facultativo, de cualquier persona mayor de 16 año que no sea afiliado obligatoriamente a otro régimen de asistencia social, tales como la ama de casa, el estudiante y el desempleado. Se consideran como dependientes de los asegurados, primeramente al cónyuge, el compañero o compañera y el hijo

dependiente, de cualquier condición, menor de 21 años o discapacitado . En la ausencia de éstos, mediante comprobación de dependencia económica, los padres y, en la ausencia de estos últimos, el hermano dependiente, de cualquier condición, menor de 21 años o discapacitado.

El régimen comprende las siguientes prestaciones:

1. En cuanto al asegurado:
 - a) Jubilación por invalidez
 - b) Jubilación por edad 65 años para el hombre y 60 para la mujer, reducidas en 5 años para los trabajadores rurales.
 - c) Jubilación por tiempo de contribución: 35 años para el hombre y 30 para mujer
 - d) Jubilación especial apropiada al asegurado que haya trabajado sujeto a condiciones especiales perjudiciales a la salud o a la integridad física, de acuerdo al grado de insalubridad, durante 15, 20 o 25 años.
 - e) Auxilio-enfermedad.
 - f) Sueldo-familia, al trabajado de bajos recursos.
 - g) Sueldo-maternidad
 - h) Auxilio-accidente.

2. En cuanto al dependiente:
 - a) Pensión por muerte.
 - b) Auxilio-reclusión en cuanto a tratarse de trabajadores de bajos recursos.

3. En cuanto al asegurado y dependiente: rehabilitación profesional.

El régimen tiene como fuente principal de financiamiento las contribuciones de las empresas y de los propios asegurados. Las empresas en general contribuyen con 20% sobre el total de las remuneraciones pagadas, adecuadas o acreditadas a cualquier título durante el mes, a los asegurados empleados, contribuyentes individuales y trabajadores independientes que les presten

servicios, más un adicional de 1%, 2% o 3%, de acuerdo a el riesgo de la actividad de la empresa, para el financiamiento de beneficios consecuentes de accidentes de trabajo.

El empleador doméstico contribuye con 112% del sueldo de contribución de empleado doméstico a su servicio y la contribución del asegurado empleado, incluso el doméstico, es calculado mediante la aplicación de cuotas de 8%, 9% o 11% sobre el sueldo de contribución mensual de éste, de acuerdo al nivel de rendimiento, pero sujeto al límite máximo del sueldo de contribución. Para el contribuyente individual que trabaja por cuenta propia, la cuota de contribución es de 20% sobre la remuneración percibida. Para el contribuyente individual que presta servicios a una o más empresas, la cuota de contribución es de 11% sobre la remuneración percibida, descontada y retenida por la empresa contratante. Para el asegurado facultativo, el sueldo de contribución es el valor por él declarado y la cuota de contribución es de 20%.

Algunos seguimientos económicos reciben tratamientos diferentes establecidos por leyes especiales, tales como los productores rurales, cuyas contribuciones inciden sobre el valor de la receta proveniente de la venta de la producción; las microempresas y pequeñas empresas, que pagan sus impuestos y contribuciones de manera unificada, con base en el Sistema Integrado de Pagos de Impuestos y Contribuciones Simples; y las entidades de beneficencia de asistencia social, que están exentas de las contribuciones sociales patronales.

A parte de esta fuente de financiamiento específica, hay otras contribuciones sociales destinadas al financiamiento de la seguridad social. Que es un concepto más amplio, que aparte del servicio social, incluye, también la salud y la asistencia social. Por fin, la regularidad en el pago de los beneficios de prestaciones continuas es garantizada por disposición constitucional que responsabiliza al gobierno federal por la cobertura de eventuales insuficiencias financieras del sistema.

3.3.2 Regímenes Propios del Seguro Social

Los regímenes propios de seguro social de los servidores públicos son mantenidos y administrados por las propias entidades públicas, de naturaleza pública y obligatorias, con reglas propias para la concesión de los beneficios de jubilación y pensión, constitucionalmente establecidas – jubilación obligatoria a los 70 años de edad y jubilación por tiempo de contribución después de 35 años para hombres y 30 para mujeres-.

Los regímenes propios ofrecen protección a la asistencia social a los servidores del gobierno federal, de todos los estados y de 2,140 municipios. En total, entre servidores activos, inactivos y los pensionados del gobierno federal y de los estados, están cubiertas 7,312,063 personas.

A pesar de la relevante cobertura de riesgos a los funcionarios públicos, el sistema de seguro social propio presentaba problemas en su financiamiento. La recaudación frente a los gastos del seguro de los servidores públicos del gobierno federal, estados y municipios, implicó una necesidad de financiamiento total del orden de 3.1% de PIB. Tales hechos evidencian la dimensión económica de los regímenes propios del seguro y obstruyeron la justificación de reformas urgentes.

3.3.3 Seguro Social Complementario (SSC)

El seguro social complementario es voluntario y su administración es privada, organizada en fondos de pensión abiertos o cerrados. Generalmente el SSC posee arreglos variados y se constituye en un complemento al Régimen General de Seguro Social y a los Regímenes propio. La fiscalización es hecha por MPS (fondos cerrados) y por el MF (fondos abiertos).

El régimen general de los trabajadores de la iniciativa privada, propio de los servidores públicos, y el complementario son autónomos, independientes

entre sí, con presupuesto separados y legislación específica para cada uno de ellos.

3.3.4 Escenario pre-reforma

La Constitución de 1988 introdujo profundos cambios en el Régimen General del Seguro Social. Las reglas de cálculo y reajuste de los beneficios sociales fueron alterados para protegerlas de la inflación. Al mismo tiempo, hubo la equiparación entre el valor de los beneficios urbanos y rurales y la extensión de la cobertura social a los trabajadores del sector agrícola.. Esas iniciativas, socialmente importantes, tuvieron amplias consecuencias fiscales, sobre todo debido a los cambios acelerados en la composición de la edad de la población brasileña.

El reflejo de estos y de otros desequilibrios fue el pasaje de una situación financiera con superávit a un déficit a partir de 1995, con fuerte tendencia de continuo agravamiento.

3.3.5 Enmienda Constitucional Num. 20/1998

Esa situación desencadenó el necesario e impostergable proceso de reforma del seguro social brasileño. El primer marco importante de esa reformulación fue la promulgación, después de casi cinco años de discusión con la sociedad y el Congreso Nacional, de la Enmienda Constitucional Núm. 20, en diciembre de 1998, que seguida de la aprobación de una serie de leyes complementarias y ordinarias, constituyó un amplio aspecto de modificaciones, involucradas el Régimen General del Seguro Social (RGTS), Régimen de Seguro Social Complementario (RPC) y los Regímenes Propios del Seguro Social de los Servidores (RPPS).

Esa primera reforma tuvo por fin neutralizar, en parte, los defectos de los cambios demográficos verificados en las últimas décadas, notablemente en

cuanto a la disminución de la tasa de natalidad y al aumento de la expectativa de vida.

En la década de los cincuenta habían ocho contribuyentes financiando a cada beneficiario, en la década de los ochenta la relación indicaba 3,03 contribuyentes activos por cada inactivo, en 1995, 2.5 y en 1997, apenas, 1.7, evidenciando la continuidad de la tendencia descendiente demostrando claramente la urgencia de la medida, ante la inviabilidad financiera del sistema.

Los ajustes hechos se constituyeron, básicamente, en el establecimiento de nuevas reglas de concesión de beneficios y sus plazos de duración. Cabe destacar que la extinción de la jubilación proporcional, la desconstitucionalización de las reglas del cálculo del valor de los beneficios, hasta entonces constitucionalmente basadas en los últimos 36 sueldos de contribución, la transformación de la jubilación por tiempo de servicio en tiempo de efectiva contribución, las restricciones impuestas para las jubilaciones especiales concedidas con reducción sustancial del tiempo de contribución, que pasaron a ser deudas solamente a los asegurados que trabajan sujetos a condiciones nocivas a la salud y no más por categoría profesional, y la introducción del mecanismo de selectividad para la concesión de los beneficios denominados por salario-familia y auxilio-reclusión, que pasaron a ser deuda únicamente de los asegurados de bajos recursos.

La jubilación proporcional fue eliminada como regla permanente, manteniéndose apenas para los afiliados al régimen hasta 16 de diciembre de 1998, pero aún así mediante condiciones: 48 años de edad, en el caso de las mujeres 53, para el caso de los hombres, adicional de 40% del tiempo de contribución que aun faltaba, en aquella, fecha, para que el asegurado se jubile. Antes de diciembre de 1998, hombres y mujeres podían jubilarse con beneficios proporcionales, a los 30 y 25 años de servicio respectivamente.

Antes de esa reforma, constaba en la Constitución federal que el valor del beneficio sería calculado con base en la medida aritmética simple de los últimos 36 sueldos de contribuciones mensuales. La regla permitía acuerdos entre

trabajadores y empleados para el registro del sueldo hasta el día anterior al día de pago de la jubilación, con reducción de la contribución de ambos al seguro social. La Enmienda retiró esa regla de texto constitucional, posibilitando la ampliación de periodo utilizado para el cálculo del valor de los beneficios, aparte de tener creadas condiciones para que otros cambios puedan ser implementados en el sentido de estrechar la relación entre contribuciones y beneficios.

En la reglamentación los cambios consistieron en la ampliación gradual del periodo básico de cálculo de los beneficios, que paso a corresponder al 80% mayores sueldos de contribución de los asegurados, comprendidos entre julio de 1994 y el momento de la jubilación (gradualmente, el periodo de referencia se extenderá de modo que abarque toda la vida laboral de los asegurados), y en la institución del factor asistencial, aplicable a la jubilación por tiempo de contribución y opcionalmente a la jubilación por edad, y toma en cuenta criterios actuariales como el tiempo de contribución, la cuota y la expectativa de vida en el momento de la jubilación. Resaltando que el factor social presenta un periodo de 60 meses de transición a partir de la publicación de la Ley Núm. 9.876/99, con aplicación de 1/60 del factor por mes. Fue escogido al mes de julio de 1994 por ser la fecha de inicio del plano real un periodo de estabilidad, no afectado por congelamientos de precios y sueldos, sin residuos inflacionarios, con inflación controlada y bien definida.

La nueva regla equiparó tiempo de constitución y de usufructo del beneficio. El objetivo consistía, en que con el nuevo método, el beneficio fuera calculado de acuerdo con el estimativo del monto de contribuciones realizadas por el asegurado, capitalizadas de acuerdo a la tasa implícita, que varía en razón del tiempo de contribución y de la edad del asegurado, y la expectativa de duración del beneficio.

Con eso, se adopta el principio hasilear de desarrollar al beneficiario, por lo general, durante su vida de jubilado, el valor contribuido y capitalizado durante la vida de trabajo.

La utilización de la expectativa de vida en el cálculo del beneficio fue una experiencia innovadora en términos de reforma del seguro social en el mundo. Esta variable es modificada anualmente a partir de la publicación periódica de tablas de mortalidad para la población brasileña elaboradas por el BGE. Con este procedimiento, fue incorporado en la fórmula del cálculo un mecanismo de ajuste parcial del sistema a la dinámica demográfica.

Las medidas descritas componen el eje de la reforma desde 1998. Esas modificaciones afectan, principalmente como jubilaciones por tiempo de contribución (conocidas antes de la reforma como jubilaciones por tiempo de servicios), que responden alrededor de 40% del gasto total con beneficios. La consecuencia inmediata de la reforma ha sido el aumento de la edad media de concesión de ese beneficio.

Entre 1998 y 1999, la edad media aumento prácticamente 3 años, subiendo de 48.9 para 51.8 años. En 2002, considerándose los beneficios concedidos de acuerdo con las reglas de la Ley Núm 9876/99, la edad media llega a 54.2 años o sea, un crecimiento de 5.3 años en la media de edad de jubilación por tiempo de contribución en relación a 1998. A pesar de ese avance, esta edad media aún es relativamente baja si comparamos a Brasil con otros países de Europa y de América, donde la jubilación es concebida con la edad mínima de 60 años.

El aumento de la edad de la jubilación significó, por un lado, la extensión del periodo de contribución, lo que afectó positivamente las finanzas de lado de las erogaciones, la disminución de los gastos en el corto plazo con la postergación de la concesión de beneficio, y también a largo plazo, pues los beneficios serán pagados por un periodo menor de tiempo, aunque en valor mensual mayor.

También influye en el aumento de la edad media de las jubilaciones por tiempo de contribución y eliminación gradual de la jubilación proporcional. Se incrementa la aplicación integral del factor social después del periodo de

transición de cinco años, deberá traer incentivos a la postergación de la jubilación, ya que las ganancias marginales por año trabajado son crecientes.

Es interesante registrar que, en 1998, el perfil de los beneficiarios de la jubilación por tiempo de servicio era el de trabajadores que tenían en general 48.9 años, provenían, en gran parte de puestos de trabajo de menor calidad, con sueldos más elevados y una vida laboral más estable, o sea, el sistema estaba proporcionando una perversa redistribución de renta, vía servicio social, en que los más pobres financiaban a los más ricos.

En relación a los regímenes del seguro social de los servidores públicos, la reforma constitucional, combinada con otros actos legales infraconstitucionales, a ejemplo de la Ley General del Servicio Social Público- Ley Num. 9717, del 27 de noviembre de 1998, que estableció reglas generales para el funcionamiento del servicio social público fue fundamentada, principalmente, en el establecimiento de los principios del carácter contributivo. Y del equilibrio financiero y actuarial, mediante la modificación de parámetros considerados críticos y que, de alguna manera, contribuían para el desequilibrio del sistema y, por consecuencia, para la formación del déficit.

Fueron introducidos criterios diferenciados para la concesión de la jubilación voluntaria para servidores efectivos y no efectivos, condicionados a la fecha de ingreso en el servicio público. A parte de eso, se instituyeron “reglas de transición” para los servidores que ingresaron en el servicio público hasta la fecha de la publicación de la Enmienda Constitucional Núm. 20, de 1998 (16 de diciembre) y “reglas permanentes” para aquellos que ingresaron posteriormente.

En las reglas permanentes, para la jubilación voluntaria con utilidades integrales, fueron establecidos, acumulativamente, los siguientes requisitos: tiempo mínimo de cinco años de efectivo ejercicio en el puesto en que se dará la jubilación: tiempo mínimo de 10 años de efectivo ejercicio en el servicio público: edad mínima de 60 años (hombres) y 55 años (mujer): y tiempo de contribución, en el mínimo, 35 años (hombre) y 30 años (mujer)

Para los que ya eran servidores en aquella fecha, se establecieron reglas de transición, consistentes en edad mínima de 53 años para el hombre y 48 para la mujer, tiempo mínimo de cinco años de efectivo ejercicio en el puesto y periodo adicional de contribución correspondiente, respectivamente, a 20% o 40% del tiempo de servicio que faltaba para completar el requisito para jubilación con utilidades integrales o proporcionales.

3.3.6 Contexto económico – social

Esos hechos permiten concluir que, dada la contemplación incompleta y parcial de esta Enmienda Constitucional, persistían reglas muy diferenciadas entre el Régimen General de Seguro Social y los regímenes propios de servicio social de los servidores, con desequilibrios en las dimensiones de equidad y sustentabilidad de largo plazo de los regímenes. La agenda de cambios debería continuar, pues los sistemas sociales continuaban lejos de contribuir actuarialmente equilibrados y juntos.

El aumento de la expectativa de vida de las personas no puede ser desconsiderado en la formulación de políticas públicas y exige redireccionamientos para superación de desequilibrios financieros y tendencias adversas.

De acuerdo con la Fundación Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (BGE), en los próximos cincuenta años, deberá ser mantenida la tendencia observada en las últimas décadas de declive de la tasa de crecimiento de la población, con aceleración del envejecimiento poblacional. De hecho, que disminuyó de 3.0% en la década de los sesenta para 1.4% en la década de los noventa, deberá mantener la tendencia de disminución en los próximos 50 años, llegando a 0.2% entre 2040 y 2050. Por otro lado, las pirámides poblacionales brasileñas muestran cambios significativos en la estructura de la edad con el progresivo envejecimiento poblacional. De acuerdo a las proyecciones del IBGE, se observa, claramente, la disminución gradual de la base de la pirámide demográfica y el crecimiento de su tope entre 1980 y 2050, reflejando los efectos

de la reducción de la proporción de la población joven en relación al total y al aumento gradual de la población con edad avanzada.

El proceso de envejecimiento poblacional es explicado por la composición de dos fenómenos: el aumento de la expectativa de vida y la reducción de tasa de fecundación. El aumento de la expectativa de vida y de supervivencia en edades avanzadas de la población está relacionada a los avances en el área de salud, así como a la inversión en saneamiento y educación. En las décadas de los treinta y cuarenta la expectativa de sobrevivencia para una persona de 40 años era de 24 años para hombres y 26 para mujeres. Para el 2000 subió a 31 y 36 años para hombres y mujeres, respectivamente. En el caso de una persona de 60 años, la expectativa era de 13 años para hombres y 14 años para mujeres en 1930 y 1940 y de 16 y 19 años en 2000

El aumento de la expectativa de vida y la disminución de la tasa de fecundidad de la participación de las personas mayores en la composición de la población. El porcentaje de la población de la tercera edad, considerada en este documento como edad superior a 60 años, deberá aumentar a 7.8% en el año 2001 para 21.9) en el año 2050. Ese proceso debe ser más intenso con relación a las mujeres para las cuales el porcentaje de personas mayores aumentará 16% en el periodo 200/2050, pasando de 8,6% en el año 2001 para 24.6% en 2050. Para los hombres el crecimiento de la población mayor en el periodo será de 12,1% pasando de 7.0% en el año 2001 a 19.1% en 2050. Esto ocurre en función de que la expectativa de vida femenina es mayor que la masculina

El aumento de la expectativa de vida es un hecho saludable y deseable para cada individuo, y la ciencia aeta buscando maneras de concretizarlo. No se puede por lo tanto ignorar una tendencia históricamente observada, bajo el riesgo de no haber ninguna propuesta en en sentido de un prudente ajuste de las políticas del seguro social.

3.3.7 Reforma del seguro social del servidor Público

La unificación del régimen jurídico de trabajo en el gobierno federal, estados municipios y distrito federal, determinado por la constitución de 1988, proporcionando la transferencia de todos los servidores contratados bajo el régimen de la legislación del trabajo para el régimen estatutario y acreditándolos de manera automática, fue no de los factores determinantes para el desmesurado crecimiento de los gastos de personal de las entidades públicas, después de su edición, en conjunto con los criterios extremadamente generosos para la conceción de la jubilación del servidor público.

Como el seguro social de los servidores públicos siempre fue considerado como una extensión de la política de personal, no siendo considerados, en la mayoría de los casos, importantes en la elaboración del presupuesto público. Estudios revelaron que en cuanto el gasto con personal activo se duplicó entre 1987 y 1997, el gasto con inactivos del gobierno federal se cuadruplico en el periodo. En 1998, la contribución de los servidores financió 12.5% del gasto con inactivos. Para cada unidad monetaria que el servidor público contribuyó, el gobierno federal aportó 7, en cuanto para los trabajadores de la iniciativa privada la relación entre las contribuciones del empleador y del empleado eran de aproximadamente 2 a 1

A pesar de todos los avances alcanzados con la reforma, los regimenes del seguro de los servidores públicos continuaban conviviendo con dispositivos facticos y normativos incompatibles con la realidad económica de la nación, reflejados en sus elevados y crecientes déficit financieros y, a su vez, causando impacto corrosivo para las finanzas públicas.

Capítulo 4. Recomendaciones y Sugerencias para un mejor Funcionamiento del Régimen de Pensiones y Jubilaciones en México

A propósito de un mejor funcionamiento del sistema de pensiones en nuestro país, se hacen las siguientes propuestas, las cuales se subdividen en 3 categorías:

- 1.- Propuestas enfocadas a la nueva Ley del Seguro Social.
- 2.- Propuestas enfocadas a las administradoras de fondo para el retiro
- 3.- Propuestas enfocadas a los principales participantes del sistema de pensiones: Los trabajadores

1.1 Incremento del porcentaje de descuento objeto de ahorro canalizado a la cuenta individual del trabajador

Como es de suponerse, al hacer un análisis comparativo con nuestros vecinos del norte con los cuales tenemos incluso un compromiso comercial (El TLC), es de primera instancia sorpresivo que los porcentajes de aportación por parte de los patrones hacia las entidades que administran dichos recursos sea tan radicalmente diferentes. Se propone un aumento del 6.5% al 10% canalizado directamente a la cuenta de Retiro Cesantía y vejez (RCV) con objeto, no solo de hacer mas sencillo su cálculo (por obvias razones derivadas de nuestro sistema decimal), sino también de homologar en un futuro a mediano plazo los porcentajes de percepción en este rubro. De esta manera no solo sería mas atractivo el manejo de los fondos de pensión ya que por obvias razones los montos objeto de administración se elevarían, esto da pie a la siguiente propuesta.

1.2 Reducción de la comisión cobrada al trabajador por concepto de la administración de la cuenta individual

Los cobros de comisiones por concepto de la administración de la cuenta individual, son relativamente muy caros, en comparación con otros países de América, no esta por demás mencionar que las comisiones en materia de ahorro para el retiro, se modificarán radicalmente desapareciendo la actual comisión por flujo, sin embargo esto no es suficiente ya que permanece la comisión por saldo, la cual esta ligada directamente con el total de los recursos administrados, y como estos tienden al incremento, naturalmente las cantidades objeto de cobro también.

1.3 Eliminar la penalización en semanas de cotización por concepto de retiros parciales.

Las ayudas por concepto de matrimonio y por concepto de desempleo, disminuyen no solamente el monto de la cuantía de la cuenta individual, también en el aspecto no pecuniario existe una penalización, la cual afecta directamente al número de semanas certificadas de cotización ante el instituto, (en este caso el IMSS).

Es entendible que el monto de la cuenta individual sea protegido lo más posible, ya que el objeto principal de dicha suma se canalizará precisamente para efecto de pensión de acuerdo al nuevo régimen o dicho en otras palabras: la ley reformada de 1997 canaliza los fondos objeto de pensión hacia administradoras de fondos para el retiro a fin de que el beneficiario goce de una pensión digna al momento de la vejez, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por la ley.

Es entendible que esos recursos se administren con focalizaciones a largo plazo, sin embargo uno de los requisitos fundamentales para poder gozar de dicho beneficio es precisamente el cumplimiento de las 1250 semanas certificadas de cotización ante el Instituto, por lo tanto se podría justificar en ese sentido la

aplicación de dicha penalización: “Si sacas dinero de tu cuenta, también disminuyes tus semanas de cotización” así que otra opción viable dentro del mismo aspecto de “despenalización”, sería tener la posibilidad de “devolver” dichos recursos económicos, con la respectiva incorporación del tiempo con que fue penalizado, es decir que se siga motivando el concepto de ahorro a largo plazo, sin que por esto se vea perjudicado el trabajador.

1.4.- Modificar la cuantía de los retiros parciales por desempleo

El artículo 191 de la ley del seguro social, (LSS) menciona que “... el trabajador que deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá derecho a:

... b) “Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedo desempleado”

Las ayudas por desempleo son un concepto relativamente nuevo dentro de las políticas económicas en un país como el nuestro. Por lo tanto es entendible mas no admisible la cuantía de los recursos económicos destinados para este fin, sobre todo, si consideramos que dichos recursos pertenecen al trabajador; la propuesta como tal, se refiere a que se permita que el trabajador escoja de entre 75 días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la propia subcuenta, es decir, que no se condicione a “la cantidad que resulte menor”

1.5 Adicionar una opción más de jubilación: Inversión del capital objeto de jubilación, en un proyecto productivo

En la actualidad solo existen 2 formas de pensionarse: La renta vitalicia, que es el contrato que celebra un trabajador con una compañía aseguradora, quien a

cambio de recibir los recursos acumulados en su cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una cantidad establecida durante la vida del pensionado, es decir, consiste en un pago determinado, que mensualmente se otorga al trabajador, durante el resto de su vida, y el Retiro Programado que es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

La propuesta en concreto se apoya en la fuerte necesidad de la creación de fuentes de trabajo, con capital financiado a través de los sistemas de pensiones, es decir, que el saldo total de la cuenta se canalice en la creación de un proyecto productivo, supervisado rigurosamente por alguna o algunas entidades gubernamentales y/o alguna institución de educación superior como serian la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, La Secretaria de Comercio y los institutos de ciencias económicas y/o las facultades de comercio, contaduría o administración según sea el caso de cada Institución, colegio, escuela o facultad.

1.6 Impedimento de los acuerdos corporativos para la afiliación obligatoria de los trabajadores a determinadas administradoras de fondo para el retiro, incluyendo a los trabajadores que laboran en el mismo grupo financiero

Las malas practicas de los sistemas de ahorro para el retiro se dan no solo a nivel de los agentes promotores, con los traspasos indebidos, situación altamente corregible; sino también a nivel corporativo, es decir, aparentemente cada trabajador tiene el derecho de afiliarse a la Administradora de Fondos para el Retiro que mas le convenga, sin embargo los acuerdos a nivel corporativo, evidencian lo contrario, esto puede darse a nivel de una empresa completa, de un departamento determinado, o a través acuerdos sindicales, se tienen que combatir estas malas practicas, sin embargo, los trabajadores que laboran en un determinado grupo financiero están prácticamente obligados a estar afiliados a la AFORE perteneciente a dicho grupo, en ese sentido la propuesta radica en que el trabajador se pueda afiliar a cualquier AFORE, salvo a la perteneciente al grupo

financiero al cual presta sus servicios, esto daría como resultado la apertura de un esquema de competitividad nunca antes visto en las Administradoras de Fondos para el Retiro, ya que de inmediato tendrían miles de clientes potenciales, es decir, los trabajadores de los otros grupos financieros, los cuales no pueden afiliarse a su misma AFORE

1.7 Ratificación anual por parte de cada trabajador, a fin de continuar con la administración de su cuenta individual, con la misma AFORE y traspaso obligatorio Bianual

Con la única finalidad de incrementar la competitividad entre las Administradoras de Fondos para el Retiro, se propone que cada trabajador ratifique cada año su permanencia en la AFORE y tenga la obligación de cambiar de Administradora al menos una vez cada 2 años, esto supondría la inherente necesidad de estar informado de los conceptos básicos que implica un movimiento de este tipo, como son los esquemas de comisiones, los cuadros comparativos de rendimientos y los servicios adicionales con que cuenta cada AFORE.

1.8 Creación de una Administradora de Fondos para el Retiro, por parte del Gobierno Federal

La cual supondría una enorme confianza entre los ahorradores dado la variabilidad de los mercados bursátiles, los recursos de los trabajadores no están del todo garantizados, es por eso que la creación de una Administradora por parte del Gobierno Federal, con un esquema de comisiones simbólico y con un rendimiento promedio fijo que impida un eventual déficit en cuanto a los recursos objetos de pensión.

2.- Propuestas enfocadas a las administradoras de fondo para el retiro

2.1 Profesionalización de los servicios de asesoría por parte de los promotores de las Administradoras de fondos para el Retiro (Afores)

Se propone la creación del concepto de “Asesor Financiero en Materia de Previsión Social” con el objeto de profesionalizar el servicio de intermediario financiero, entre las administradoras de Fondo para el Retiro y los trabajadores, para esto se necesitan programas continuos de capacitación Brindar un servicio personalizado, eficaz, honesto y continuo con el único fin de orientar en materia de “Seguridad Social” lo mejor posible al trabajador.

2.2 Más y mejores medios de comunicación

Mejorar los medios de comunicación con el fin de difundir la cultura financiera y tener un mejor conocimiento no solo de los sistemas de ahorro para el retiro, sino de los mercados bursátiles en general; foros, conferencias, espacios en medios masivos de comunicación etc. son las alternativas que se plantean en esta Tesis en la medida en que instrumentemos nuevas formas de estar informado y al tanto de los sistemas de pensiones, seremos al mismo tiempo partícipes y vigilantes. Todo mundo debería tener conocimiento de la ley del seguro social, de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro, por mencionar solo un par. La propuesta se enfoca a la corresponsabilidad que debemos tener todos los participantes del sistema de pensiones, conociendo su funcionamiento, sus ventajas, sus desventajas, etc, se propone que la difusión de dicha información se lleve a cabo en un ambiente amigable: fácil de entender y sencillo de explicar.

2.3 Agilización de los procesos de traspaso

En la actualidad, para llevar a cabo el traspaso de los saldos de las cuentas individuales de una administradora a otra, el proceso tarda dependiendo de los tramites internos de cada afore, aproximadamente entre 2 y 3 semanas para quedar completamente registrado en la AFORE de la elección del trabajador.

La propuesta consiste en la agilización de los procesos de traspaso mediante la implementación de una forma electrónica universal que valide los procesos en

línea, mediante la comunicación e intercambio de información entre la empresa operadora de la base de datos del SAR, -en este caso Procesar-, La CONSAR, La AFORE cedente y La AFORE receptora.

La necesidad de implementar, nuevos mecanismos y herramientas de trabajo obedece al continuo avance tecnológico, que nos ofrece una extensa gama de opciones, a fin de acelerar los procesos en todos los sentidos.

2.4 Homologación de los criterios de pago de comisiones a los Agentes Promotores

Un aspecto fundamental dentro del actual sistema de pensiones, es precisamente el concepto de estabilidad laboral, básico para todos los trabajadores, no importa del sector económico de que se trate, ya que como hemos hecho notar, es imprescindible la cotización durante al menos 1250 semanas, es decir 25 años de trabajo para poder tener derecho a una pensión y uno de los aspectos que en la actualidad empaña las relaciones laborales dentro de las administradoras del fondo para el retiro es la alta rotación de personal que manejan, esta situación puede ser llevada a niveles aceptables, incluso deseables, para lo cual se propone la homologación en cuanto a los esquemas de productividad, que manejan dichas entidades financieras, a fin de garantizar un modelo mas equitativo de ingresos lo cual traería como resultado, la permanencia del trabajador durante periodos mas prolongados.

2.5 Eliminación de la subcontratación.

La mayoría de las administradoras de fondos para el retiro, cuentan con una empresa terciaria que generalmente pertenece al mismo grupo financiero al cual prestan sus servicios, para efecto de reclutamiento, selección y contratación de su personal, es decir, la relación laboral se lleva a cabo con una empresa completamente ajena a la Administradora de Fondos Para el Retiro, afectando principalmente lo referente a la PTU. Los sobremaneja grandes beneficios

económicos que implica la administración de fondos para el retiro, deben ser derramados también entre los empleados, de dichas entidades financieras, los cuales son sin duda alguna los que generan la grandeza financiera de cada empresa, El out sorsing es uno de los aspectos que se propone debería desaparecer paulatinamente.

3.- Propuestas enfocadas a los principales participantes del sistema de pensiones: Los trabajadores

3.1 Acceso a la Información

El principal slogan del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI) es el siguiente “La información es poder”, si bien es cierto que aún carecemos de los canales idóneos de comunicación, entre las principales instituciones del sistema financiero mexicano, del cual se desprende el sistema de pensiones, también es cierto que la información no es nula, por lo tanto la propuesta va enfocada en un principio a la posibilidad de involucraros mas con el sistema que posteriormente pagará nuestra pensión, mediante el hecho de conocer mas a fondo el mecanismo de dicho sistema, lo cual nos permitirá observarlo, criticarlo y/o mejorarlo.

3.2 Memorización del Número de Seguro Social, (NSS)

La mayor parte de la clase trabajadora no ha memorizado este importante número, el cual contiene información valiosa de cada trabajador, desde el monto de su ahorro, su tiempo de cotización ante el instituto de seguridad social de que se trate, su historial laboral, etc, Por lo tanto es de suma importancia no solo saber que existe y que lo encontramos en diferentes documentos oficiales, es importante memorizarlo, saber como se integra y conservar el mismo número durante toda la vida laboral del trabajado, con esto anularíamos por completo los

problemas de homonimia y duplicación, que a menudo se presentan, y que tardan meses en ser corregidos.

3.3 Consulta periódica del estado de cuenta por medio del correo electrónico o del portal de Internet correspondiente a cada AFORE

Si bien es cierto que los estados de cuenta que envía la AFORE nos proporcionan información importante del comportamiento de nuestros fondos de retiro: Las aportaciones, el rendimiento, las comisiones, etc. también es cierto que la CONSAR solo estipula que los estados de cuenta deben ser enviados dos veces al año, cabe hacer mención que algunas administradoras envían información incluso bimestralmente, aún así no es suficiente, ya que la información esta desfasada. La recomendación es este sentido, es tener un contacto mas estrecho mediante el portal de Internet de cada Administradora, a fin de solicitar información reciente del estado de cuenta, lo que da pie a la siguiente recomendación

3.4 Actualización continua de datos

Sí estamos familiarizados con los servicios que presta una afore mediante su portal electrónico, será menester necesario actualizar nuestros datos; como son domicilio, número telefónico, celular, correo electrónico, etc. de esta manera garantizaremos un mejor servicio, cabe mencionar que en la actualidad se cuenta ya con este servicio, sin embargo, su uso es casi nulo.

Conclusiones Generales

Una presión adicional sobre los requerimientos financieros de los sistemas de pensiones es la existencia de regímenes especiales que requieren importantes recursos y benefician a fracciones pequeñas de la población. Es por ello que la unificación de los sistemas, más allá de sus efectos en materia de equidad, es positiva desde una perspectiva financiera a largo plazo.

Expandir la cobertura de los beneficios cubiertos por modelos no contributivos de pensiones conlleva apreciables cargas financieras para el sector público. En la medida en que los beneficios ofrecidos por estos modelos se transforman en derechos exigibles, pasan a constituir pasivos contingentes para el Estado, que deben financiarse en forma independiente de los vaivenes del ciclo económico.

Un tema significativo es el del cálculo de los pasivos contingentes y su evolución en el tiempo. Estos se ven afectados por tres factores: en primer lugar, el monto y volumen de los beneficios garantizados; en segundo lugar, la existencia de cambios significativos a lo largo del ciclo económico de la población con y sin capacidad de cotización, y en tercer lugar, la forma en que se financia la solidaridad. En la medida en que las cotizaciones de trabajadores y empleadores no contribuyan a su financiamiento, el costo para el fisco tenderá a aumentar.

Las reformas de los sistemas de pensiones deben tender a ampliar la cobertura del componente no contributivo y a mejorar la solidaridad del componente contributivo mediante un modelo que integre ambos esquemas, mantenga incentivos a la contribución y garantice la viabilidad financiera a corto y largo plazo. La combinación de un componente de reparto (con reglas claras de modificación de los parámetros), un esquema de capitalización (competitivo y de bajo costo), un pilar no contributivo garantizado para los adultos mayores en situación de pobreza y reglas solidarias para los aportantes con pensiones inadecuadas (financiadas por rentas generales o mediante solidaridad contributiva) parece ser un mecanismo satisfactorio.

La integración de estos tres componentes, que permite introducir mecanismos de solidaridad contributivos y no contributivos, así como mantener la interrelación entre aportes y beneficios, es un elemento importante para incentivar las contribuciones. Independientemente de la forma institucional en que se integren estos componentes, se requiere avanzar hacia la unificación de los sistemas de pensiones ya que, como se ha señalado, la existencia de múltiples sistemas da lugar a inequidades e ineficiencias.

El punto de partida (las características actuales de los sistemas de pensiones) es un elemento imprescindible que debe tomarse en cuenta en la agenda de reformas. Los países que optaron por reformas sustitutivas y han superado parte importante del costo de transición a modelos de capitalización individual deberán enfocar sus esfuerzos en materia de reformas al fortalecimiento de la solidaridad y la reducción de los costos. Aquellos países que han aplicado modelos mixtos o paralelos deben consolidar los componentes de reparto e integrarlos de manera complementaria a los modelos de capitalización individual. Los países que mantienen sistemas exclusivamente de reparto deben considerar, junto con las reformas paramétricas necesarias, la introducción de un componente complementario de capitalización individual, preocupándose de graduar los costos de transición.

Las reformas paramétricas pueden darse en el contexto de sistemas nacionales u orientarse a parámetros específicos. Es también importante minimizar los costos de transición que pueden originarse en la incorporación de un componente de capitalización individual. En el marco de ciertas iniciativas, estos costos se han enfrentado mediante el aumento de la tasa de aportes, cuyo excedente se vuelca al componente de capitalización individual.

Independientemente de cómo se organicen los componentes contributivos, un desafío común a todos los países es el fortalecimiento del subsistema no contributivo y de los mecanismos de solidaridad.

Glosario

Activos Netos: Recursos administrados por las Afores conformados por los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores más el propio capital de las Administradoras.

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro. Instituciones financieras privadas que administran los recursos para el retiro a nombre de los trabajadores.

Agente Promotor: Persona que mantiene una relación laboral con una Afore y que está autorizada por la CONSAR para realizar las actividades de: orientación, registro de cuentas individuales, comercialización, promoción y atención de solicitudes de traspasos. Todos los Agentes Promotores deben de estar acreditados por la CONSAR a través de la aprobación de exámenes y tener asignado un número de Agente Promotor.

Ahorro Voluntario: Aportaciones adicionales a las obligatorias que servirán para complementar la pensión en caso de que el trabajador así lo decida. Estas aportaciones se pueden realizar de forma personal en las Afore o bien se puede solicitar al patrón que se efectúen vía descuento del salario. El ahorro voluntario es susceptible de estímulos y beneficios fiscales.

Aportaciones: Recursos que son depositados en la cuenta individual de cada trabajador de manera obligatoria por parte de: el trabajador, el patrón y el Gobierno Federal.

Asignación: Proceso mediante el cual se asignan las cuentas de los trabajadores que después de un año de iniciar a cotizar, no eligieron Afore. La asignación la realiza CONSAR a alguna de las Afores de mayor Índice de Rendimiento Neto.

Aviso de Baja (IMSS): Es el aviso que la empresa o el patrón debe presentar al IMSS para la disolución de la relación laboral con el trabajador, con lo cual termina la obligación del patrón de tenerlo inscrito en el régimen del Seguro Social.

Aviso de Baja (ISSSTE): Documento expedido por el ISSSTE que se usa para mostrar que el trabajador no se encuentra trabajando en activo por lo que ha dejado de cotizar en el Instituto.

Beneficiarios: Persona o personas que se hacen acreedores a la pensión y/o a los recursos de retiro de un trabajador en caso de que éste fallezca. Existen dos tipos de beneficiarios los legales y los sustitutos.

Beneficiarios Legales: De acuerdo a la Ley del IMSS se establece que los beneficiarios legales son: la esposa(o) del asegurado(a) o a falta del mismo la pareja que haya vivido durante los últimos cinco años con el o la que compruebe haber tenido hijos siempre y cuando ambos permanezcan libres de matrimonio, los hijos menores de 16 años, los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse de su propio trabajo debido a una enfermedad o hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, ascendentes (padres) siempre y cuando dependieran económicamente del trabajador.

Beneficiarios Sustitutos: Personas que podrán recibir en caso de fallecimiento del titular los recursos de la cuenta individual única y exclusivamente a falta de los beneficiarios legales. Se considerarán beneficiarios sustitutos, cualquiera distinto a los beneficiarios legales.

Certificación de Movimientos Afiliatorios (IMSS): Trámite mediante el cual un trabajador que cuenta con dos o más números de seguridad social (NSS), da aviso al IMSS de la situación y solicita su unificación. Al final de este proceso se otorga al trabajador un número único de afiliación a la seguridad social y se comprueba que el patrón haya estado realizando las aportaciones correspondientes a la cuenta ligada al número correcto. El documento es expedido por el IMSS.

Certificado de Baja del IMSS: Documento expedido por el IMSS usado para mostrar que el trabajador no se encuentra trabajando en activo por lo que ha

dejado de cotizar en el Instituto. Este documento es necesario para realizar el retiro parcial de recursos por desempleo.

Comisión: Cuota cobrada por las Afores al trabajador como pago por el servicio de administración resguardo e inversión de los recursos de la cuenta individual.

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Es la autoridad que regula y supervisa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en particular a las Afores.

Contrato de Administración de Fondos: Contrato mediante el cual una Afore se obliga ante un trabajador a prestar los servicios de administración de recursos de su cuenta individual, así como también a comprar en nombre y representación y por cuenta y orden del trabajador, acciones de una sociedad de inversión (SIEFORE).

Cuenta Individual: Es la cuenta personal y única de cada trabajador que es administrada por la Afore. En ella, durante la vida laboral del trabajador, se acumulan las cuotas y aportaciones que realizan: el patrón, el gobierno y el propio trabajador. A su vez, la cuenta individual que administra la Afore está conformada por 3 grandes subcuentas: Retiro, Cesantía y Vejez, Vivienda y Aportaciones Voluntarias. La cuenta individual forma parte del patrimonio de cada trabajador y es heredable.

Cuentas Administradas: Número total de cuentas administradas por las Afores.

CURP: Clave Única de Registro de Población. Es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que viven en el extranjero. El responsable de asignar la CURP y de expedir la constancia correspondiente es el Registro Nacional de Población (RENAPO).

Derivado: Instrumento financiero que está vinculado a un valor subyacente o de referencia. Son instrumentos de cobertura ante fluctuaciones de precio en productos; por lo que ayudan a reducir riesgos.

Documento de Elección de Régimen 73 ó 97 (IMSS): Aquellos trabajadores que cotizaron antes y después del 1º de julio de 1997 al IMSS, tienen derecho de escoger, al momento de su retiro, pensión por Ley IMSS 73 o del 97.

E-SAR: Portal de Internet que permite, a través de una clave de identificación personal (CLIP), realizar trámites de manera electrónica como aperturar una cuenta y traspaso de Afore, entre otros.

Estado de Cuenta: Documento expedido por las Afores que contiene información relativa al saldo de la cuenta individual así como un resumen de los movimientos de la cuenta, el saldo de los recursos de cada una de las subcuentas: Retiro, Cesantía y Vejez, Ahorro Voluntario y Vivienda (que no administra la Afore sino el INFONAVIT) y el cuadro comparativo de Afores por Índice de Rendimiento Neto (IRN).

Futuros: Contrato que obliga a las partes a comprar o vender un número de bienes o valores en el futuro con un precio establecido con anterioridad.

Hoja Rosa: Es la hoja de registro al IMSS en donde se asigna a cada trabajador un número de seguridad social. Esta hoja debe su nombre al color de la misma y actualmente está siendo remplazada por una credencial electrónica que simplificará los trámites ante el Instituto.

Instrumentos de Renta Variable: Instrumentos (principalmente índices accionarios) que pagan un interés que varía de acuerdo al desempeño del mismo en el tiempo.

Instrumentos de Renta Fija: Instrumentos (principalmente bonos) que pagan un interés preestablecido durante un tiempo preestablecido. No tienen ninguna variación en el rendimiento durante su vigencia.

Instrumentos Ligados a Índices Accionarios: El régimen de inversión de las Afores permite la compra de índices accionarios y no de acciones directas a fin de acotar aún más el riesgo que implican estos instrumentos de renta variable

Laudo: Es la resolución dictada por un árbitro judicial que sirve para solucionar un conflicto entre dos o más partes.

Minusvalía: Disminución en el valor de un activo o bien de acuerdo a las condiciones de mercado. Es una valuación en un momento puntual y de manera totalmente coyuntural. En el caso de los fondos para el retiro se trata de una disminución del valor de las inversiones realizadas por las SIEFORES. Una minusvalía no significa que existe una pérdida.

Modificación de Salario (IMSS): Aviso que se presenta al IMSS por parte del patrón los primeros 5 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre cuando el trabajador tiene un incremento salarial o un cambio en las retribuciones que recibe por el trabajo que realiza.

Número de Seguridad Social (IMSS): Número de 11 dígitos que sirve como identificación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y por lo tanto es usado para acceder a los servicios que presta el Instituto. Este número es único durante toda la vida laboral del trabajador y es intransferible. El trabajador que cuente con más de un NSS deberá realizar el trámite correspondiente ante el IMSS a fin de corregir esta situación.

Pensión: Monto de percepción periódica que sustituye los ingresos de una persona al momento de la jubilación o en casos de invalidez, incapacidad o defunción (en este caso para los beneficiarios).

PENSIONISSSTE: Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado. Se encargará de administrar las cuentas individuales de los trabajadores afiliados al ISSSTE a partir de mayo de 2008, los primeros 36

meses de su existencia y posteriormente competirá de manera abierta con las otras Afores.

RCV: Subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez. Aquí se depositan las cuotas y aportaciones que realizan el patrón, el gobierno federal y el trabajador para la pensión.

Recursos Administrados: Recursos que administran las Afores y que provienen de las aportaciones y recursos de los trabajadores así como del propio capital de las Afores. También se les llama activos netos totales.

Régimen de Inversión: Conjunto de instrumentos y límites que establece la CONSAR a las Afores mediante la circular 15 – 19 para que en base a los mismos, se inviertan los recursos de los trabajadores.

Rendimiento: Son las ganancias o intereses generados por la inversión de los recursos de los trabajadores realizada por las Afores.

Rendimiento Neto: Resta simple del rendimiento que otorga la Afore menos la comisión que cobra. Es un indicador que permite comparar a las Afores entre sí.

Rendimiento Neto Promedio Simple: Suma simple del rendimiento neto otorgado por cada una de las Afores, dividido entre el número de Afores.

Rendimiento Neto Promedio Ponderado: Rendimiento Neto ponderado por los activos netos de las 5 SIEFORES

Renta Variable Internacional: Inversiones realizadas en activos (índices accionarios) de emisoras internacionales. Estas inversiones se realizan en mercados con altos niveles de estabilidad como Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Alemania o Japón.

Resolución de Ayuda de Gastos de Matrimonio (IMSS): Este documento expedido por el IMSS avala que el trabajador está cumpliendo con los requisitos

para ser acreedor al retiro parcial de recursos de su cuenta individual por concepto de ayuda por matrimonio.

Resolución de Negativa de Pensión (IMSS): Documento que expide el IMSS en el cual se informa que no se cumplen con los requisitos mínimos para poder obtener el pago de una pensión. En este caso los recursos de la cuenta individual de la Afore podrán ser retirados en su totalidad en una sola exhibición por el trabajador o por sus beneficiarios.

Resolución de Pensión (IMSS): Documento expedido por el IMSS mediante el cual se concede al trabajador el derecho a una pensión (por cesantía en edad avanzada, vejez retiro anticipado, riesgo de trabajo ó invalidez y vida) y por lo tanto es necesario para iniciar el trámite de otorgamiento de pensión ya sea ante el IMSS ó con la Afore.

Retiro por Desempleo: Retiro parcial de recursos de la cuenta individual que se solicita al día 46 de desempleo y con la Certificación de Baja emitida por el IMSS. Se acude a la Afore para hacer el retiro.

Retiro por Matrimonio: Retiro parcial de recursos de la cuenta individual que se solicita ante el IMSS si el matrimonio se celebró posteriormente al 1º de julio de 1997 y con la Resolución de Ayuda de Gastos de Matrimonio expedida por el IMSS. Se acude a la Afore para hacer el retiro.

Retiros Parciales: Retiros de la cuenta individual de los que se puede disponer en dos situaciones excepcionales: en caso de matrimonio (una sola vez en la vida) y desempleo (una vez cada cinco años).

Retiro Total: Cuando se hace el retiro total de los recursos de la cuenta individual de la Afore ya sea por una negativa de pensión (en cuyo caso se hará entrega del dinero en una sola exhibición) o bien por concepto de pensión.

Salario Base de Cotización (IMSS): Salario diario integrado con el que un trabajador está registrado ante el IMSS y que sirve para calcular las cuotas que el

patrón debe pagar al Instituto, así como las prestaciones a las que se tiene derecho, entre ellas las aportaciones a la cuenta individual.

SAR: Sistema de Ahorro para el Retiro. Está basado en cuentas individuales en las cuales contribuyen el trabajador, el patrón y el Gobierno Federal. Cada trabajador se lleva una pensión al final de la vida laboral de acuerdo al monto acumulado en su cuenta individual.

SAR 92: Periodo de aportaciones acumuladas por los trabajadores del IMSS entre el 1 de marzo de 1992 y el 30 de junio de 1997. Los recursos correspondientes a dicho periodo fueron depositados en el banco que fue elegido en su momento por cada patrón y regulados por las Leyes del IMSS y del INFONAVIT. Los recursos de este periodo se pueden transferir a la cuenta individual siempre y cuando se cuente con el comprobante bancario correspondiente.

Separación de Cuentas: Proceso que llevan a cabo dos trabajadores que reciben aportaciones a un mismo NSS, para lo cual deben acudir al IMSS, que emitirá el NSS definitivo para cada uno de ellos. Al NSS definitivo se traspasarán los derechos y los recursos que le correspondan a cada uno. Los trabajadores pueden compartir su NSS con otro por alguna de las siguientes razones: 1. Homonimia (cuando sus apellidos paterno, materno y nombre son idénticos), 2. Invasión por un tercero (cuando por error, el IMSS proporciona un NSS a dos trabajadores), o 3. Invasión por beneficiario (cuando equivocadamente dos familiares cotizan al IMSS con el mismo NSS).

Servicios: Servicios que las Afores ofrecen al trabajador como son el resguardo, administración, inversión de los recursos, envío de estado de cuenta y otros adicionales como el envío de información vía Internet, atención telefónica, número de sucursales, consulta de saldo por medio de una tarjeta electrónica, entre otros.

SIEFORE: Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Son los fondos de inversión en los cuales las Afores invierten los recursos de los

trabajadores para generarles rendimientos. Existen 5 diferentes SIEFORES de acuerdo a la edad de cada trabajador.

Subcuenta de Vivienda: Subcuenta a la que únicamente el patrón realiza aportaciones que equivalen al 5% sobre el salario base de cotización. El INFONAVIT en el caso de los trabajadores IMSS, y el FOVISSSTE en caso de los trabajadores del ISSSTE son los que recaudan y administran las aportaciones realizadas por este concepto. Las Afores solo cumplen con informar el saldo reportado por dichos institutos a través del Estado de Cuenta.

Sueldo Básico de Cotización (ISSSTE): Sueldo de tipo mensual con el que un trabajador está registrado ante el ISSSTE y que sirve para el cálculo de cuotas y prestaciones entre las cuales se encuentran las correspondientes al retiro.

Trabajadores Independientes: Trabajadores que no cotizan ni al IMSS ni al ISSSTE pero que tienen la posibilidad de abrir una cuenta de ahorro para el retiro en alguna Afore de manera voluntaria.

Traspaso: Cambio de una Afore a otra realizado por el trabajador. Los traspasos hacen que se mantenga una sana competencia en el Sistema de Ahorro para el Retiro ya que las Afores compiten entre sí por comisiones, rendimientos y servicios. Los trabajadores pueden cambiar de Afore solo una vez al año a la Afore de su preferencia y una vez más (es decir, dos veces al año), si es a una Afore de mayor Índice de Rendimiento Neto.

Traspaso indebido: Cambio de registro de una Afore a otra que se realiza sin la autorización y voluntad del trabajador.

Traspasos Acumulados: Neto de los traspasos cedidos (pedidos) y recibidos (ganados).

Traspasos Cedidos: Cuentas que pierde una Afore en un lapso determinado.

Trasposos Recibidos: Cuentas de trabajadores que gana una Afore en un lapso determinado.

Unificación de Cuentas (IMSS): Proceso que consiste en que el trabajador con más de un NSS debe acudir al IMSS a solicitar Certificación de Movimientos Afiliatorios, mediante la cual el IMSS indicará cuál de los NSS a nombre del trabajador es el definitivo o “unificador”. Una vez asignado ese número, se cancelan los demás NSS del trabajador y todos sus recursos y derechos pasan al NSS unificador. El proceso responde a que en algunas ocasiones, el IMSS asigna más de un NSS a los trabajadores, lo que significa que éstos tienen tanto sus recursos como sus derechos bajo diferentes números.

Unificación de Cuentas (ISSSTE): Proceso mediante el cual se unifican los recursos de un trabajador que tiene más de una cuenta SAR-ISSSTE, en uno o más Bancos. Estos recursos pasan a una sola cuenta. En general, la cuenta unificadora es aquella en donde se realizaron las últimas aportaciones, o bien, la que está activa al momento de la unificación. ICEFA – AFORE: Proceso mediante el cual se unifican los recursos de un trabajador que tiene una cuenta SAR-ISSSTE en un Banco y al mismo tiempo, una cuenta individual en una Afore por razones tales como: a) haber cotizado o estar cotizando al IMSS o, b) haber abierto una cuenta individual para realizar aportaciones voluntarias. Los recursos SAR-ISSSTE pasan a la cuenta individual que tiene el trabajador en la Afore.

Valores Gubernamentales: Títulos de crédito emitidos por el Gobierno Federal. El Gobierno vende los títulos a plazos determinados y se compromete a pagar un premio (interés) al término de los mismos.

Valores Nacionales: Alternativas de inversión con altos niveles de seguridad que se realizan en deuda emitida por el Gobierno Federal en México. Ejemplo de estos valores son los bonos emitidos por el banco de México.

Bibliografía

- UTHOFF, Andras y SZALACHAMAN, Raquel. "Sistema de pensiones en América Latina: diagnóstico y alternativas de reforma" Santiago de Chile. CEPAL-PNUD. 1991.
- ARRAU, P. "El nuevo régimen previsional argentino" Buenos Aires Argentina. Fundación Fredich Ebert. 1992
- MESA-LAGO, Carmelo. "La reforma del bienestar social en América Latina y la liberalización económico-política". Madrid. Instituto Universitario Ortega y Gasset. 1997.
- VALDÉS PRIETO, Salvador. "Evaluación de la reforma a la seguridad social en Chile". Santiago de Chile. Universidad Católica de Chile. 1994.
- FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos y CAUBET, Amanda Beatriz, "Poblaciones y Pensiones" 2ª. Ed., Buenos Aires Errepar 1999
- ETALA, Carlos Alberto, "Contrato de trabajo" 2ª. Ed., Buenos Aires Astrea 1999
- Informe (de la) seguridad social brasileña, Secretaría de Seguridad-Secretaria de Seguridad Complementar, 2004
- MPAS, "Libro Blanco de la Seguridad Social", Brasilia, Secretaría de Seguridad Social, 2002
- DIAMOND, Peter (1997) "*Insulation of pension from political risk, in the economics of pension: principles, policies and international experience*", Cambridge University Press.
- GONZÁLEZ Baez, Alejandro (2000) "*Suficiencia financiera del seguro de riesgos de trabajo bajo al Nueva Ley del IMSS*", en *Visión Actuarial, Asociación Mexicana de Actuarios Consultores*, abril.
- TITELMAN, Daniel Revista "The role of insurance in social protection in Latin America" *International Social Security Review*, vol. 58, No 2-3,2005
- QUEISSER, Monika (1998) "*The second generation pension reforms in Latin America*", *Development Centre Studies, OECD*.
- RUIZ, Clemente (1994) "*Sistemas de seguridad social en el siglo XXI*," Editorial Diana, México.
- SOLÍS SOBERÓN, Fernando (1994) "*Descripción del Sistema de Ahorro para el Retiro*", documento de trabajo, CONSAR, septiembre.

- ZEPEDA, Manuel (1999) *“El desafío de la vivienda, en la seguridad social en México”*, CIDE F.C.E.
- SOLÍS SOBERÓN, Fernando y A. Villagómez (1999) *“La seguridad social en México”*, Fondo de Cultura Económica.
- _____ *“Ahorro y pensiones en México: un estudio al nivel de las familias”*, *Economía Mexicana*, vol. 8, No 2, CIDE
- VALDÉS-PRIETO, Salvador (1997) *“The economics of pensions: principles, policies, and international experience”*, Cambridge University Press, Cambridge.

Referencias Electrónicas

- <http://www.consar.gob.mx>
- <http://www.infonavit.gob.mx>
- <http://www.condusef.gob.mx>
- <http://www.issste.gob.mx>