

321909



CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO CLAVE 3219

DEL SISTEMA DE PENSIONES AL
FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORES (REPERCUSIONES
ECONOMICO-SOCIALES DE LOS TRABAJADORES
JUBILADOS)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
MONICA ALEJANDRA VILLEGAS BARRIOS

ASESOR:

LIC. ALFREDO ALVAREZ NARVAEZ



MEXICO, D.F.

2005

m347393



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Dedico este trabajo

A Dios por esta vida maravillosa que me ha tocado vivir

A mis padres José Luis y María Emma

A mis hermanos Rodrigo, Oscar y José Luis

A mi esposo Sergio

Y a mis amigas Adriana y Mariana

Gracias por su amor, cariño y buenos consejos.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Vanica Alejandra

Villegas Barrón

FECHA: 29 agosto 2005

FIRMA: [Firma manuscrita]

INTRODUCCIÓN

Debido al enorme crecimiento demográfico que nuestro país a experimentado en los últimos treinta años, en donde las tasas de natalidad superan a las de mortalidad y donde cada año son mas los desempleados que los empleados en activo, ocasionado que los trabajadores interrumpen su vida laboral cada vez que, se encuentran en la necesidad de buscar otro trabajo y que este a su vez les permita cotizar al Instituto Mexicano del Seguro Social, para poder gozar al final de todos estos sacrificios, esfuerzos y angustias de una pensión que le permita ya descansar y olvidarse de todos los malos ratos, se encuentran con otros problemas mas grandes de los que en su vida laboral tenian; ya que la pensión que se les calcula el Instituto no es suficiente para cubrir sus necesidades y las de sus familias, la inflación los acecha con el incremento de los productos de primera necesidad y por si eso fuera poco, la edad del trabajador lejos de ser una ventaja de experiencia para poder seguir trabajado, se vuelve contra el, siendo su enemigo mas grande.

Asimismo, la Seguridad Social como parte importante del Derecho del Trabajo, sustenta la igualdad de condiciones de los trabajadores durante su vida laboral y después de esta. Pero debido a todas las condiciones por las que atraviesa el trabajador, este principio se vuelve imposible de llevar a cabo en nuestros días.

Por lo anterior, en este trabajo explicaremos los diferentes tipos y sistemas de pensiones que desde la antigüedad, trataron de imponer el principio y objetivo de la Seguridad Social. Así como, el último de estos sistemas, las AFORES, el cual no me parece que sea el mecanismo más adecuado para ser aplicado en nuestro país, ya que desde la fecha en que entro en vigor, no se ha podido comprobar su efectividad, toda vez que aun como sistema de pensión no es susceptible de aplicación a los trabajadores que se han venido jubilando. Puesto que lo acumulado en su cuenta individual no generaría aun una de pensión suficiente. Por esta razón, es importante exponer los pros y los contras de este nuevo sistema, así como cada una de las características y condiciones que como trabajadores nos podrán ayudar a entenderlo y acoplar nuestros proyectos de jubilación a esta nueva forma de Seguridad Social.

Sin embargo, es posible que para los próximos pensionados de un futuro un poco más lejano, este sistema que se visualizan como la salvación de los sistemas de pensiones en el Siglo XXI, si sea una garantía de bienestar económico y social para ellos y sus familias al momento de jubilarse.

CAPITULO I

Orígenes de la Seguridad Social.

1.1 GENERALIDADES.

En todas las épocas, los hombres, los pueblos y las naciones han aspirado a la Seguridad Social sobre todas las cosas. Prevenir y asegurar la seguridad en todos los ordenes es la prueba más fehaciente de la evolución del individuo y la consagración de los Estados políticamente estructurados.

El anhelo tradicional de la actual clase trabajadora, es no solo asegurar el sustento (comida) del día siguiente, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependen económicamente de esa fuerza productiva laboral, así como de los infortunios o imprevistos que pueden presentarse.

Por ello, la Seguridad Social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de desigualdes que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles.

En nuestro sistema de producción, la coordinación de esos factores en juego, se concretiza a través de la contratación individual de trabajo, que garantiza mediante un trabajo personal subordinado el pago de un salario. Y esta retribución es el único ingreso accesible del trabajador para procurar satisfacer

todas las necesidades más apremiantes; sin embargo, este sueldo siempre es bajo e insuficiente para cubrir las obligaciones de un jefe de familia que se enfrenta a una civilización crítica y convulsionada, con galopante inflación que no puede detener ni mediar con los raquíticos elementos con que cuenta.

Las condiciones de vida de la clase trabajadora son cada día más desventajosas e injustas, creando anarquía y desesperación (sobre todo económica), por la forma en que se encuentra distribuida la riqueza en nuestro medio.

La idea de la propiedad privada como la fuente de la desigualdad entre los hombres y de su división en poseedores de la tierra y de la riqueza y en hombres sin tierra y sin riqueza; la lucha de clases, consecuencia de aquella división, como ley fundamental de la historia; la descripción y la crítica de los sistemas económicos que viven sobre el trabajo de los esclavos, de los siervos y de los proletarios; la descripción y la crítica particulares del sistema capitalista, que comprende, entre otros aspectos, el principio de que el valor del cambio de las mercancías está determinado por el valor de horas de trabajo necesarias para la elaboración de cada producto, el trabajo como mercancía, la teoría de la enajenación del trabajo, la comprobación de que el trabajo está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y que se determina por la lucha de dos enemigos, capitalista y el trabajador, la cual termina con la victoria del primero y la doctrina de la plusvalía.

Las contradicciones del capitalismo que se dan entre la forma colectiva de la producción y la persistencia de la propiedad privada, finalmente dan como consecuencia de esta la necesidad de la revolución social.¹

Desde la Revolución Industrial y, con el auge del Sistema Capitalista se agravaron las diferencias de clases existentes; con el devenir de la gran industria y el maquinismo, la salud y la integridad del trabajador se vio expuesta a múltiples imprevistos y riesgos derivados del ejercicio del trabajo mismo.

Año con año en el país cientos y miles de trabajadores sufren accidentes de trabajo, quedando inválidos total o parcialmente o muerto como consecuencia de dichos riesgos, representando un gran costo para el Instituto, situación que sin lugar a dudas nos demuestra alarma e inseguridad del trabajador en su empleo, así como deficientes sistemas de seguridad industrial y seguridad social, así como una falta de capacitación y adiestramiento en el trabajo. Todo ello sin contar las tremendas consecuencias familiares y sociales que esto representa.

Para los que tienen la dicha de percibir un salario, solo les disminuye en cierta medida la intranquilidad e incertidumbre del día siguiente.

El accidente, la enfermedad, la muerte, la vejez, la cesantía y en general el infortunio son circunstancias que acechan y pueden afectar el hogar y la empresa donde presta sus servicios el trabajador, y cuando este llega a faltar, la familia se

¹ Cfr. De la Cueva Mario. *La idea del Estado*, México. FCE – UNAM, 1994, p. 396

ve abandonada en las más precarias condiciones, ya que el trabajador normalmente no reserva parte de su salario al vivir deficientemente con dicha remuneración y no se encuentra en condiciones de afrontar un imprevisto contingente que le pudiera ocurrir; también es conocido por todos la falta de ahorro de ciertos elementos de la sociedad mexicana.

La caridad pública y privada, son los medios más remotos que remediaban esos males, siendo discrecionales, altruista y optativa el beneficio concedido, por lo que no aspira confianza y seguridad.

Gustavo Arce Cano explica claramente esta situación al señalar: "La beneficencia pública no inspira afecto a la clase trabajadora. Su naturaleza de socorro suscita en los trabajadores animadversión hacia ella, ya que la caridad, ya sea particular o pública no es halagadora, por que hiere el honor y la dignidad de las personas que la reciben y disminuye el estímulo de estas convirtiéndose permanentemente en indigencia"²

En tal virtud la eficacia de la Seguridad Social radica en el derecho que jurídicamente se puede exigir al Estado y la sociedad, para que esta les proporcione los medios necesarios para la subsistencia del trabajador y de su familia para hacer frente dignamente a las contingencias imprevisibles o riesgos naturales.

² Cfr. Tena Suck, Rafael - Italo Morales, Hugo., *Derecho de la seguridad social*, México, UNAM,

Ciertamente, la Seguridad Social pugna por erigirse como un sostén o muralla protectora de la humanidad, procurando el bienestar colectivo en forma íntegra, para lograr la anhelada felicidad a la que todos tenemos derecho.

Luego entonces, la Seguridad Social tiene objetivos muy amplios y variados, que en ocasiones resultan difíciles de sistematizar objetivamente, desde un punto de vista académico. De ahí nuestra inquietud primordial de analizar y concretizar la materia en este trabajo, para presentar una idea clara de la Seguridad Social en el ámbito del Derecho.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Desde tiempos remotos, las civilizaciones se han preocupado por la Seguridad Social, en todos los ordenes, no obstante que es una institución moderna en su inspiración es tan antigua como la necesidad del hombre de combatir esa inseguridad.

El origen de las agrupaciones obedece al desarrollo histórico del hombre y fundamentalmente la forma instintiva de luchar por su seguridad, a la inseguridad que el mundo inhóspito le presentaba, por lo que sintió la necesidad de vivir en grupos con la idea del bienestar común en todos sus aspectos, con el pastoreo, la domesticación de animales y el cultivo de plantas logro tener seguridad sobre el fruto de su alimentación.

No obstante, la enfermedad y la muerte continuaron siendo motivo de preocupación, anteponiendo sus creencias y sus veneraciones a seres superiores o sobrenaturales como recurso a la inseguridad, que lo condujeron a adoptar formas de organización social.

Con el transcurso del tiempo, hubo culturas que crearon sistemas de ayuda mutua, en el pueblo griego existían organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos.

En roma se preciso con claridad estas instituciones como los colegios de artesanos, principalmente los *collegia tenoiurum*,³ que mediante el pago que hacían los asociados de una prima o cuota se cubrían a los beneficiarios gastos de sepelio.

Con el advenimiento del cristianismo se fundaron las hermandades y asociaciones de caridad para auxiliar a los menesterosos y más necesitados. La unión se centraba en la identidad de cultos, ayuda mutua y salvación espiritual de los participantes.

En la Edad Media, el hombre busco otras formas de seguridad más complejas y se agrupo en instituciones denominadas gremios, corporaciones y gildas.

³ *Idem.* p. 3

Los gremios eran la unión de los oficiales de un mismo oficio con el único fin de buscar protección.

Las corporaciones eran organizaciones de oficios regidos por sus propios estatutos, en los que fijaban normas sobre la calidad de sus productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua, ante la incipiente regulación y protección laboral.

Las gildas⁴, proporcionaban a sus agremiados protección mutua, mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad, viudez.

Estas organizaciones surgen de la necesidad de protección económica de sus agremiados y familiares, que estaban formados por los maestros, oficiales, compañeros o asalariados y aprendices que reciben instrucción sobre las técnicas de fabricación mediante un sistema de producción monopólico.

En la incipiente época moderna, la clase trabajadora no tuvo la protección oficial necesaria y con el fenómeno del maquinismo y la revolución industrial tuvo la urgente necesidad de agruparse con fines profesionales y una mayor seguridad industrial y social integral.

Alemania, retoma esta idea y finca razones fundamentales que determinaron la creación de los seguros sociales, en una primera etapa de

⁴ *Ibidem.*

carácter voluntario y, a partir de 1883⁵ se crea el seguro obligatorio para todos los trabajadores amparados por el Estado, mediante medidas de previsión en beneficio de la colectividad.

Otto Von Bismarck, como una estrategia de control de proletariado y en contra del socialismo, instituye el seguro para riesgos de enfermedades y posteriormente en 1889 el seguro contra accidentes de trabajo que fue ampliado para la vejez e invalidez.

De 1883 a 1919 otros países tomaron la experiencia de la seguridad social en Alemania, como Francia, Dinamarca e Inglaterra.

Inglaterra⁶ después de una larga lucha sindical en el año de 1907, introduce la Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo en el sistema de asistencia para ancianos. Sin embargo, en 1911 promulga la ley denominada "National Insurance Bill", la cual obtuvo la solidaridad nacional, porque abarcó en forma completa y perfeccionada los riesgos de enfermedad, invalidez y el paro voluntario, colocándose como líder mundial en materia de seguros sociales.

Los principios de obligatoriedad del seguro social inglés se basó en la participación tripartita de los recursos económicos, por parte de los trabajadores, patrones y Estado, gran aportación a nivel internacional.

⁵ *Idem.* p. 4

⁶ *Ibidem.*

En 1914, Gran Bretaña, mediante la cámara de los comunes, revisa los sistemas existentes del seguro social y sus servicios. La comisión revisora la presidio Sir William Beveridge, quien el año de 1942 lo presento denominando su estudio "Informe sobre el seguro social y servicios conexos" o "Plan Beveridge", que implicaba una recopilación de todas las experiencias obtenidas mediante una política social permanente de garantía y solvencia en contra de la miseria, la enfermedad, la desocupación y la ignorancia de la sociedad a través del Estado y con la contribución de los sujetos interesados.

Con el perfeccionamiento del "Plan Beveridge", en julio de 1948 se promulga la "Ley del Seguro Nacional" con la cual Inglaterra establece su seguridad social integral protegiendo los accidentes y enfermedades de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos entre otros, así como el seguro social.

España⁷ fue otro país que destaco en la legislación de los seguros sociales, creando en 1883 una comisión de reformas sociales abocándose al estudio y resolución de estos problemas.

La primera ley española al igual que Alemania, se funda en los seguros voluntarios, principalmente en lo relativo a los accidentes de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial (Ley del 30 de enero de 1900).

⁷ *Ibidem.*

Se responsabiliza a los patronos de las consecuencias de los riesgos de trabajo, transformándose en seguridad del riesgo de trabajo.

En la ley del 7 de febrero de 1908 se crea el Instituto Nacional de Prevención y en mayo de 1917 se consolida la necesidad de la obligatoriedad, y es hasta el 11 de marzo de 1919 cuando se dicta la ley del Seguro Social obligatorio y el reglamento respectivo se da a conocer el 21 de enero de 1921, con una preocupación de bienestar colectivo.

Por otra parte, los Estado Unidos de Norteamérica, con motivo de la crisis económica de 1929,⁸ que dejo sin empleo a miles de trabajadores y la quiebra de incontables fuentes de trabajo, se crea la ley del seguro social, aprovechando la experiencia en la materia de otros países.

En 1935 adopto el sistema de seguro social, promulgando la ley sobre la desocupación, la vejez, el retiro y la ley del seguro de desempleo de los ferrocarrileros en 1946 en los diversos estados de la Unión Americana con excelentes logros.

Así, universalmente se ha extendido la idea de la seguridad social y con la lucha obrera en la mayoría de los países se ha implantado el sistema de bienestar colectivo, promoviendo inclusive reglas a nivel institucional por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos análogos.

⁸ *Idem.* p.5

En nuestro país, la seguridad social tiene un carácter dinámico y latente que se ha fortalecido a través del tiempo.

1.2.1 PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.

Desde la época precortesiana se puede identificar esta figura con las denominadas cajas de comunidades indígenas, que funcionaban con aportaciones de la comunidad para cubrir los infortunios de la muerte o festividades a sus dioses.

Posteriormente en las leyes de Burgos, siglo XVI⁹, se crearon débiles normas de protección a los indígenas de la Nueva España, otorgándoles el derecho de tener chozas, templos, tierras de cultivo y buen trato en el servicio, lo que desgraciadamente no ocurrió.

En el año de 1756¹⁰, se fundó el hospital de los Hermanos de la Orden de San Francisco, en 1763¹¹, ordenanzas de protección a las viudas en caso de fallecimiento así como una institución que proporcionaba a los Ministros de audiencia, tribunales de cuenta y oficiales de hacienda determinados beneficios.

⁹ *Ibidem.*

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ *Ibidem.*

A raíz de una epidemia de viruela en 1779¹², se habilitó por orden del Virrey, el colegio de San Andrés como hospital para atender a la población necesitada, muchos eran los riesgos y pocos los recursos e intenciones de los virreyes para ofrecer seguridad social al pueblo, por lo que la población en general se encontraba insatisfecha e inconforme.

Los Montepíos de viudas y pupilos, empiezan a funcionar en el año de 1770¹³, otorgando descuentos al sueldo para asegurar una determinada suma que permita conceder subsidios a los familiares del asegurado. Los Montepíos en México, y los gremios y corporaciones en Europa, influyen notablemente en la creación de las Sociedades Mutualistas y Unidades de Seguridad Colectiva, en donde aparecen conceptos reales de nuestro sistema de Seguridad Social, como lo son la ayuda y cooperación mutua de los propios asegurados.

Así, a partir del 16 de septiembre de 1810¹⁴ se inicia la lucha armada por la Independencia de la Nueva España, inspirada por los ideales del liberalismo de la época, que se identifica con el pensamiento de José María Morelos y Pavón.

¹² *Ibidem.*

¹³ *Ibidem.*

¹⁴ *Idem.* p. 6

1.2.2. LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XIX.

El miedo a la vejez marcaba los días de los trabajadores del siglo XIX. Todos tenían la certeza de que la miseria se apoderaría de sus vidas en el preciso instante de que fueran incapaces de continuar laborando; los bajos salarios y la falta de cualquier tipo de seguridad social les impedía contar un ahorro capaz de garantizar su subsistencia. Para los obreros del porfiriato solo existía un camino: continuar en sus puestos hasta el fin de sus días. Era preferible morir junto a la maquina o en el escritorio que enfrentar la mendicidad.

La incertidumbre en la vida de los trabajadores alimento un gran descontento en dicha población; la exigencia de mejores condiciones laborales se generalizo en casi todo el país.

En algunos sitios se demandaba el derecho a la salud, en otros mejoría en las condiciones de trabajo y la jubilación. Sin embargo, los tiempos no eran propicios para tales reclamos: la industrialización a marchas forzadas no podía detenerse en estos problemas. México, por lo menos desde el punto de vista de Don Porfirio y de la mayor parte de los Científicos tenía que ofrecer las mejores condiciones a los inversionistas sin importar el costo social que ello implicara. Ya vendrían tiempos mejores, cuando todos los mexicanos accederían a condiciones de vida mas dignas.

Los vientos de guerra se apoderaron del país a partir de 1910¹⁵, y los sueños del porfiriato se volvieron pesadillas: las ideas de orden y progreso fueron aplastadas por los corceles de los alzados. Así, tras varios años de lucha, murieron cerca de un millón de mexicanos, mientras que la planta productiva quedó prácticamente destruida. La minería, la industria textil y los ferrocarriles fueron casi arrasados por los distintos ejércitos. Pero la lucha no fue eterna, los revolucionarios del noroeste después de haber derrotado a Victoriano Huerta, ascendieron al poder con un proyecto político que, a través de un Estado casi omnipotente, buscaba conciliar el desarrollo con todos los sectores y el ogro filantrópico se adueño de escena nacional.

El nuevo Estado se fundó con la Constitución de 1917¹⁶: en ella se planteaba un proyecto nacional que, en cierta medida, recuperaba algunas de las demandas de los trabajadores del porfiriato. La Seguridad Social fue esbozada por primera vez en algunas de las fracciones del artículo 123. Por primera vez en la historia, el gobierno tomaba partido en torno a los problemas de salud laboral. De igual forma, en la fracción XXIX de ese mismo Artículo, se hacía una primera propuesta para los problemas de cesantía y vejez.

Por desgracia, los señalamientos del Artículo 123 se convirtieron en letra muerta: el gobierno de Venustiano Carranza no tenía la intención ni la fuerza para cumplirlos. Los conflictos internacionales y la pugna con Álvaro Obregón, tenía

¹⁵ Cfr. Trueba, José Luis., *Las afores bajo la lupa*, México, TIMES EDITORES, 1997, p. 13

¹⁶ *Idem.* p. 14

buenas razones para ignorar el mandato constitucional. En ese momento, las urgencias gubernamentales eran otras: tratar de garantizar su supervivencia. Así, tras la rebelión de Huerta, el asesinato de Carranza y la llegada a la presidencia de Obregón, el Estado comenzó a llevar a cabo algunas de las propuestas de 1917. El tiempo de la seguridad social había llegado.

El interés del líder sonoreense en la seguridad social no era resultado de la casualidad. Obregón, antes de lanzarse en pos de la presidencia, había suscrito un pacto secreto con la principal organización obrera de aquellos tiempos, la CROM, mediante el cual los trabajadores se comprometieron a apoyarlo hasta las últimas consecuencias a cambio de ciertos puestos en el gabinete y la promulgación de algunas leyes que los favoreciera. De esa manera el 9 de diciembre de 1921, en el *Diario Oficial de la Federación* se publicó la *Ley del Seguro Obrero*, por medio de la cual se crearía un impuesto equivalente al 10% de los salarios percibidos por los trabajadores y que sería cubierto por los empresarios. El objeto del gravamen era la creación de una “reserva económica administrada por el Estado para cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida.”¹⁷ De acuerdo con el proyecto publicado en el *Diario Oficial*:

- El fondo de reserva sería invertido en instituciones de crédito que tenderían a facilitar el desarrollo de la riqueza pública y muy principalmente en las instituciones de crédito que dieran facilidad a las

¹⁷ *Idem.* p. 17

clases trabajadoras para obtener pequeños créditos con un interés moderado; así para la apertura de créditos con compañías que quisieran construir habitaciones en condiciones ventajosas, para que con facilidad pudieran ser adquiridas por los mismos trabajadores.

La Ley del Seguro Obrero no solo contemplaba la previsión social, sino que también buscaba gracias a una suerte de ahorro interno forzoso la promoción de obras que repercutieran en beneficio de los trabajadores y que, al mismo tiempo, fortalecieran la filantropía estatal.

Los proyectos de seguridad social no se limitaron a la *Ley del Seguro Obrero*, ya que, a finales de 1922, los diputados de las Comisiones del Trabajo y de la Seguridad Social elaboraron una propuesta de *Ley de Accidentes Industriales*, en la cual se señalaba como obligatoria la contratación de seguros por parte de los empresarios para garantizar la indemnización y la atención médica para los trabajadores que sufrieran algún accidente o enfermedad profesional. Así mismo, durante el gobierno de Plutarco Elías Calles se elaboró la *Ley de Pensiones Civiles de Retiro*, mediante la cual los burócratas obtuvieron el derecho a ser jubilados cuando cumplieran 55 años o estuvieran imposibilitados para seguir laborando.

Aparentemente, el gobierno había dado los primeros pasos para destruir el miedo a la vejez. No obstante, los proyectos de seguridad social se quedaron solo en el papel: a pesar de su fuerza política y militar, los caudillos de la revolución no

habían logrado crear un aparato gubernamental lo suficientemente sólido para llevar a la práctica estas iniciativas.

Por desgracia, la crisis de 1929 golpeó la economía nacional y canceló todos los proyectos de seguridad social. En aquellos días, era más importante conservar el empleo que la obtención de cualquier tipo de prestaciones. Una economía que se sentía amenazada de muerte no podía darse el lujo de “desviar recursos” para el bienestar de los trabajadores.

No sería hasta la llegada de Cárdenas al poder, cuando se dieron las condiciones necesarias para realizar el proyecto de seguridad social: la *Ley Federal del Trabajo* ya se había promulgado y el régimen buscaba consolidar su alianza con el movimiento obrero. Así las cosas, Lázaro Cárdenas hizo el compromiso de contar con la obligación gubernamental de institucionalizar la seguridad social. Todo hacía pensar que los fracasos de los caudillos habían quedado atrás y que, ahora sí, quedaba libre el camino para la constitución del seguro social. Aunque, en realidad, había de transcurrir todo el sexenio de Cárdenas para que los ofrecimientos del Plan Sexenal se convirtieran en derecho positivo. Por lo cual, desde 1935, el Poder Legislativo, la Suprema Corte de Justicia, las organizaciones obreras y los representantes patronales presentaron un sinnúmero de propuestas que nunca llegarían a consolidarse. Las tensiones que caracterizaron al cardenismo, aunadas a los conflictos internacionales y los enfrentamientos entre los sectores involucrados, impidieron que los ofrecimientos de campaña llegaran a un buen término. Y la creación del seguro social quedó

reducido a un cumulo de papeles y a miles de palabras que quedaron volando en el viento.

De esta manera el gobierno de Manuel Avila Camacho da los pasos definitivos para constituir el seguro social. A partir de su toma de posesión, el nuevo Presidente logro terminar con los conflictos provocados por la política cardenista y, gracias a ello, estuvo en condiciones de hallar la ruta que conducía a la seguridad social. La primera medida encaminada a lograr este objetivo fue la reforma administrativa del gobierno: el Departamento del Trabajo se transformo en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con la cual se creo una instancia con la fuerza suficiente para llevar por buen camino la iniciativa. Poco tiempo después de la aparición de la nueva secretaria, Avila Camacho ordeno la constitución de una comisión tripartita para redactar la *Ley del Seguro Social*. Así, entre 1941 y 1942, el grupo que dirigia Ignacio García Téllez preparo una nueva versión de la ley, la cual fue aprobada por el Poder Legislativo para ser publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.

El Instituto Mexicano del Seguro Social había nacido, y todo hacía pensar que las intenciones del Estado por fin se cumpliran sin problemas.

El primer director del IMSS, en 1943, fue el Lic. Vicente Santos Guajardo, leal colaborador de García Téllez como subsecretario en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Ignacio García Tellez fue llamado por el presidente Manuel

Avila Cámara para encargarse de la dirección del IMSS que pasaba por una grave crisis financiera, del 1 de enero de 1944 al 30 de noviembre de 1946.¹⁸

¹⁸ Cfr. Vázquez, Ariel., *Ignacio García Téllez primer rector de la autonomía universitaria*, México, UNAM, 2004, p. 92

CAPITULO II

EL INSTITUTO MEXICANO DEL

SEGURO SOCIAL (IMSS), COMO

PROYECTO SOCIAL.

Los primeros años del IMSS fueron difíciles. "Al iniciarse los servicios el 1 de enero de 1944, el Instituto carecía del equipo necesario para brindar las prestaciones y hubo que recurrir a la subrogación económica de los médicos establecidos. Las clínicas y consultorios privados contratados por el IMSS, daban atención a 103,046 personas. Sin embargo, la contratación de los servicios médicos particulares, resulto un fracaso debido principalmente a que los obreros eran discriminados en relación con la clientela particular y a que constituía una contante salida de dinero, sin la mínima posibilidad de capitalización.¹⁹ El futuro del Instituto estaba en riesgo: si continuaban las subrogaciones no habría ninguna posibilidad de cumplir los compromisos adquiridos con los trabajadores jubilados o a punto de jubilarse.

A mediados de 1945, el IMSS suspendió la subrogación y emprendió nuevas acciones: se crearon los puestos de fábrica que fracasaron a los pocos meses y, a finales del sexenio de Avila Cámara, se inicio la construcción de las primeras clínicas. La seguridad social obedeció entonces a una nueva lógica. El Instituto se transformó en una empresa que vendía servicios médicos y asistenciales a los trabajadores, a los patrones y al gobierno. Por su parte, los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte comenzaron a administrarse por medio de un sistema de reparto que, por lo menos en apariencia, garantizaba la viabilidad del proyecto.

¹⁹ Cfr. Trueba, *Op. Cit.*, *supra*, nota 15, p. 22

A partir de esa transformación, el IMSS comenzó a crecer: los hospitales de primero, segundo y tercer nivel cubrieron el territorio nacional, las guarderías y las prestaciones sociales (que se iniciaron en 1956), ofrecían a los asegurados una amplia gama de servicios, y el sistema de pensiones por medio del reparto funcionaba sin enfrentar graves problemas.

Durante los años setenta se fortalece el carácter integral del Seguro Social y se sientan las bases para su tránsito hacia un sistema de seguridad social. El crecimiento de la infraestructura médica hospitalaria del IMSS siguió una ruta vertiginosa. Entre 1950 y 1960 se construyeron setenta hospitales y más de 300 clínicas. Los hospitales del IMSS se convirtieron en el semillero de los mejores investigadores clínicos y médicos especialistas de México, circunstancia que le da gran prestigio a la medicina mexicana. En 1963 se establece el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social con la colaboración del IMSS, la Organización de los Estados Americanos y la Oficina Internacional del Trabajo. Al centro acuden para capacitarse y compartir sus conocimientos, funcionarios de salud de toda América. Y en el periodo que 1970 a 1983, 17 países solicitaron los servicios médicos del IMSS para atender a 1.311 pacientes. Además médicos extranjeros hacen aquí su especialización y de 1980 a 1983 se adiestraron 875 médicos practicantes de todos los países de Latinoamérica.²⁰

²⁰ Cfr. Muñoz de Alba, Marcia., *Seguridad social en México: Presente y futuro*, México. UNAM.

2.1 QUE ES EL SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social es el instrumento de la seguridad social mediante el cual se busca garantizar solidariamente organizados, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, para garantizar los riesgos y contingencias sociales y de vida a que esta expuesta esta población y aquellos que de ella dependen para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural en un orden de justicia social y dignidad humana.

En México el Seguro Social constituye un servicio público nacional, establecido con carácter obligatorio en los términos de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

2.1.1 QUE ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Es un organismo público, descentralizado, con personalidad jurídica propia, encargado de la organización y administración del Seguro Social.

2.1.2 SU ORGANIZACIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social esta constituido por:

- a) *Asamblea General*, como autoridad suprema integrada por treinta miembros, diez de ellos designados por el Ejecutivo Federal, diez por

las organizaciones patronales y diez por las organizaciones de los trabajadores, todos ellos duran en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

- b) *Consejo Técnico*, el cual es el representante legal y administrador del Instituto, esta constituido por doce miembros, designados por igual por los sectores obrero, patronal y estatal. Duran en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.
- c) *Comisión de Vigilancia*, integrada por seis miembros designados por igual por cada uno de los sectores mencionados. Esta comisión tiene a su cargo la vigilancia de las inversiones que deben de hacerse de acuerdo a la Ley, practicar auditorias y sugerir medidas para el mejor funcionamiento de la institución.
- d) *Director general*, nombrado por el Presidente de la República, debe de ser mexicano por nacimiento y de reconocida capacidad técnica y honorabilidad. Debe ejecutar las resoluciones del Consejo, representando al Instituto ante las autoridades administrativas y judiciales, informar al propio Consejo del estado contable y financiero de la institución, nombrar y remover empleados subalternos: Además, tiene derecho de veto para las resoluciones del Consejo, en los casos que fije el reglamento y hasta que resuelva la Asamblea General.
- e) *Secretaría General*. Es un organismo auxiliar de la dirección general, siendo su titular el Secretario del Consejo Técnico y de la Asamblea General.

f) *Organización Interna.* El Instituto esta formado por cuatro subdirecciones, departamentos técnicos y oficinas.

Las subdirecciones son:

1. Subdirección General Administrativa.
2. Subdirección General Médica.
3. Subdirección General Jurídica.
4. Subdirección General de Control.

Además, con objeto de poder realizar la política de seguridad social con apego a la Ley, existen Delegaciones regionales y estatales en toda la República.

2.1.3 FINANCIAMIENTO

El total de aportaciones que recibe el Instituto esta formado por:

Aportaciones de los patrones	3.150%
Aportaciones de los Trabajadores	1.125%
Aportaciones del Estado	0.225%
Aportación social del Estado equivalente al	5.5%

de un salario mínimo general mensual del D.F., indexado mensualmente al INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor).

Infonavit	5.0%
------------------	-------------

2.1.4 FUNCIONAMIENTO.

Las funciones principales de este Instituto son:

- a) Administrar las diversas ramas del Seguro Social.
- b) Recaudar las cuotas y demás recursos del Instituto.
- c) Satisfacer las prestaciones que se establecen en la Ley del Seguro Social.
- d) Invertir los fondos de acuerdo con las disposiciones especiales de dicha ley.
- e) Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiera el servicio.
- f) Adquirir los bienes muebles e inmuebles dentro de los límites legales.
- g) Establecer farmacias, casas de recuperación, de reposo y escuelas de adaptación, sin sujetarse a condiciones salvo las sanitarias que fijen las leyes y los reglamentos respectivos para empresas privadas de esa naturaleza.
- h) Organizar sus dependencias y fijar la estructura y funcionamiento de las mismas.
- i) Difundir conocimientos y prácticas de previsión social y sus reglamentos.
- j) Expedir sus Reglamentos Internos y las demás que le atribuyen a la Ley del Seguro Social.

2.1.5 PRESTACIONES QUE OTORGA.

En especie:

1. Atención médica.
2. Servicio farmacéutico.

3. Servicio Hospitalario.
4. Transporte de enfermos.
5. Aparatos de prótesis y ortopédicos.
6. Ayuda para la lactancia.
7. Casas de descanso y recuperación.
8. Canastillas de maternidad.
9. Centros deportivos y sociales.
10. Centros culturales.
11. Escuelas de capacitación.

Todos estos servicios se otorgan a todo asegurado o beneficiario sin considerar el monto de sus aportaciones.

En dinero:

1. Subsidios por enfermedad o accidente.
2. Subsidios por maternidad,
3. Pensiones por: Incapacidad permanente por riesgo profesional, Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada, Viudez y Orfandad.
4. Indemnizaciones por riesgos profesionales.
5. Ayuda para gastos de entierro.
6. Dotes matrimoniales.

Estas prestaciones se otorgan conforme al grupo de salario en que cotice el asegurado.

2.2 FORMAS EN QUE SE PUEDE ESTAR ASEGURADO.

1. Seguro Voluntario.
2. Seguro Obligatorio.
3. Seguro Facultativo.
4. Seguro Adicional.

2.2.1 RAMAS DEL SEGURO QUE CUBRE.

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedades profesionales.
3. Enfermedades no profesionales.
4. Maternidad.
5. Invalidez.
6. Vejez.
7. Cesantía en edad avanzada.
8. Muerte.

2.2.2 PERSONAS SUJETAS AL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.

Tienen derecho a estar inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social bajo el régimen del Seguro Social obligatorio:

- a) Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos, derechos o contribuciones en general;
- b) Los miembros de sociedades cooperativas de producción, de administraciones obreras o mixtas, ya sea que estos organismos funcionen como tales conforme a derecho o solo de hecho;
- c) Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios agrícolas y ganaderos;
- d) Los trabajadores independientes urbanos y rurales, como artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y todos aquellos que fueren similares;
- e) Los trabajadores de las sociedades locales de crédito agrícola y los de las sociedades de crédito ejidal. Las mencionadas sociedades serán consideradas como patrones para los efectos de la Ley;
- f) Los trabajadores eventuales o temporales urbanos están sujetos al Seguro obligatorio siempre que presten servicios durante doce días hábiles o más en forma interrumpida, o treinta interrumpidos en un bimestre para un solo patrón.

Tratándose de personas morales (sociedades o asociaciones) deben estar inscritos los socios de las mismas cuando perciban sueldo. El derecho a estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social bajo este régimen es

irrenunciable. Y este derecho nace a partir de la fecha en que por decreto se implante el Seguro Social Obligatorio en una circunscripción territorial.

2.2.3 EXCEPCIONES AL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.

- a) El cónyuge, los padres y los hijos menores de dieciséis años del patrón, aun cuando figuren como asalariados de este.
- b) Los miembros del Consejo de Administración de las empresas que no desempeñen algún puesto adicional mediante retribución específica.
- c) Los Administradores únicos que sustituyen al Consejo de Administración (donde no exista este) de acuerdo con la Ley de Sociedades Mercantiles y siempre y cuando no desempeñen ningún puesto adicional con retribución específica.

Los comisarios de sociedades por acciones no deben considerarse sujetos afiliables al régimen obligatorio del Seguro Social, por no reunir las condiciones que para ello establece la Ley de la materia.

Se considera que tratándose de los comisarios que se mencionan no existe contrato de trabajo, y que no devengan una remuneración o salario por el desempeño de sus funciones, sino los honorarios que les asignan las asambleas respectivas.

2.3 QUE SE ENTIENDE POR ASEGURADO.

Es toda persona sujeta al Seguro Social Obligatorio.

2.3.1 QUE SE ENTIENDE POR BENEFICIARIO.

La Ley del Seguro Social contempla como beneficiarios a las siguientes personas:

- a) La esposa del asegurado o a falta de esta mujer con quien ha vivido el asegurado como si fuera su marido, durante los cinco años anteriores o con la que tiene hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a las prestaciones de la Ley del Seguro Social.
- b) Los hijos menores de dieciséis años.
- c) El padre y la madre cuando vivan en el hogar del asegurado, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:
 - 1. Que dependan económicamente de este.
 - 2. Que no tengan por si mismos derecho propio a prestaciones provenientes del Seguro Social.
- d) El esposo invalido.

2.3.2 QUE SE ENTIENDE POR SALARIO PARA EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.

Salario es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

2.3.3 QUE SE ENTIENDE POR TRABAJO.

Es la actividad por medio de la cual, el hombre vende su fuerza de trabajo sin otro fin real que la supervivencia; su vida no se desarrolla en el tiempo de trabajo sino fuera de este. Fuera del lugar de trabajo el hombre es obligado a contribuir al beneficio de otros capitalistas a través de la compra de las mercancías necesarias para su subsistencia.²¹

El trabajo asalariado, es el trabajo no remunerado del trabajador, realizado en mas tiempo del necesario para recompensar su salario; se considera que es la fuente de la plusvalía y del constante aumento del capital.²²

2.3.4 COMO SE INTEGRA EL SALARIO.

1. La cuota diaria.
2. Gratificaciones. Si esta compensación no figura en el contrato colectivo, no es acumulable al salario para efectos de pago de cuotas. Sin embargo en el caso de que se vengan otorgando normalmente, su monto si deberá formar parte del salario diario, toda vez que de acuerdo con el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la costumbre es también fuente de obligaciones en Derecho Laboral.

²¹ Cfr. Mascitelli, Ernesto., *Diccionario de términos Marxistas*, México, GRIJALBO, 1985,

p. 393

²² Cfr. Trueba. *Op. Cit., supra*, nota 15, p. 396

3. El aguinaldo legal o contractual.
4. El fondo de ahorro cuando este estipulado con cantidad fija o con un porcentaje.
5. La prima del 25% dominical en aquellos casos en los que los trabajadores normalmente tengan otro día de la semana en vez de del domingo como día de descanso.

2.4 DISPOSICIONES Y TIPOS DE PENSIONES DEL REGIMEN OBLIGATORIO.

2.4.1 LEY DEL SEGURO SOCIAL 1973.

De acuerdo al tema que se pretende explicar en este trabajo, solo serán materia de estudio los conceptos de seguridad social y las pensiones que sustentan este principio como el objetivo y fin de este derecho fundamental de todos los trabajadores.

Por lo anterior, solo se tomarán los artículos de la Ley del Seguro Social que sustenten y expliquen cada uno de estos conceptos, para posteriormente realizar un comparativo entre los beneficios que otorga esta ley a los trabajadores jubilados y los que se otorgan a partir de las reformas de la Ley del Seguro Social de 1997.

Art. 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar social y colectivo.²³

El régimen obligatorio comprende los siguientes tipos de seguros:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- IV. Guarderías para hijos de aseguradas, y
- V. Retiro.

Para los efectos de esta tesis, solo se mencionaran y explicaran los tipos de pensiones que se deriven de los seguros que el Instituto otorga al trabajador una pensión y que esta sea materia de aplicación para los diferentes sistemas de pensiones que se estudiarán y expondrán en este trabajo.

2.4.1 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Art. 48. Son los accidentes o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

²³ *Ley del Seguro Social 1973*. México. Editorial Pac. 1995 p. 1

Art. 49. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de este a aquel.

Art. 50. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.²⁴

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie:

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
2. Servicio de hospitalización;
3. Aparatos de prótesis y ortopedia;
4. Rehabilitación.

²⁴ *Idem.* p. 21

El asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total.

II. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual equivalente al sesenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad, tomado como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

2.4.2 SEGURO DE INVALIDEZ.

Art. 128. Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Se considera invalida la persona que por enfermedad o accidente, por agotamiento de las fuerzas físicas o mentales, o por defectos físicos o mentales, padezca una afección o se encuentre en un estado que se pueda estimar de naturaleza permanente, por el cual se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades, a su formación profesional y ocupación anterior, una remuneración igual a la de un trabajador sano, del mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga.

Art. 129. El estado de invalidez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión, temporal o definitiva;
- II. Asistencia medica;
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda Asistencial.²⁵

Art. 131. Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse esta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.²⁶

²⁵ *Idem.* p. 59

²⁶ *Ibidem*

2.4.3 SEGURO DE VEJEZ.

Art. 137. La vejez da derecho al asegurado el otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia medica;
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda Asistencial.²⁷

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

El otorgamiento de la pensión de vejez solo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

2.4.4 SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

Art. 143. Existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

²⁷ *Idem.* p. 61

Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;
- II. Haya cumplido sesenta años de edad; y
- III. Quede privado de trabajo remunerado.²⁸

2.4.5 SEGURO POR MUERTE.

Art. 149. Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgara a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión de ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez; y
- V. Asistencia medica.

Para que se puedan otorgar los beneficios de las prestaciones anteriores, se requiere que el asegurado al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se

²⁸ *Idem.* p. 63

encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

Como anteriormente se comento, en el próximo capítulo tomaremos estos mismos artículos ya reformados y por el momento explicaremos las razones por las que este sistema de pensiones no funciono como se esperaba ya que la visualización que se tenia de la Ley del Seguro Social y del Instituto no contemplo los siguientes factores.

En marzo de 1995 ya existían 1,432.736 jubilados²⁹ y en unas cuantas décadas el Instituto se convirtió en el mejor ejemplo de las empresas gubernamentales: los resultados de sus ejercicios no arrojaban números rojos y su desarrollo institucional a pesar de sus conflictos laborales protagonizados por sus médicos cubrían a la mayor parte de los mexicanos.

El IMSS se mostraba como una de las instituciones más sólidas del país. Los mas de 35 millones de beneficiarios que el Instituto tenia a poco mas de medio siglo de su fundación, parecía ser una prueba irrefutable de su éxito. Aunque, tras esta apariencia, se escondían los problemas del IMSS.

Y fue así, como la supuesta solidez del Instituto comenzó a desquebrajarse a partir de los primeros años de la década de los noventas. Los

²⁹ Cfr. Trueba, *Op. Cit.*, *supra*, nota 15, pp.25

problemas técnicos y administrativos de Instituto, aunados a las crisis periódicas que se iniciaron a partir de la petrolización de la economía, lo colocaron en una situación sumamente precaria: la posibilidad de que el Instituto fracasara como proyecto social y como institución era innegable. Las intenciones de la seguridad social estaban a punto de perderse.

Quienes diseñaron y apoyaron el sistema de reparto para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no contemplaron que la esperanza de vida se incrementaría y que, en consecuencia, ocurriría un aumento en el tiempo de disfrute de las pensiones.

La política social del Instituto había supuesto un país estático y nunca pensaron que el desarrollo de la seguridad social terminaría por volverse en contra de la Institución que lo promovía. Así, la lucha del IMSS para mejorar las condiciones de vida y salud de los mexicanos comenzó a enfrentar grandes problemas, los cuales ponían en peligro su propia existencia.

Asimismo, al diseñar el sistema de reparto, los ingenieros sociales del gobierno no consideraron que las tasas de natalidad sufrirían un decremento, ignoraron la posibilidad de que la creación de empleos fuera ineficiente lo cual provocó que al cabo de unas décadas, el número de trabajadores activos que son los que sufragan las pensiones se redujera notablemente y, por lo tanto, los fondos disponibles resultarían insuficientes para cubrir el valor de las pensiones. Este problema se agravó por las particularidades del crecimiento demográfico:

mientras la población de mayor edad crece un 5.7% anual, el número de jóvenes en edad productiva solo se incrementa en un 2.6%, lo cual aumenta la asimetría entre los trabajadores y los pensionados.

Y si lo anterior fuera poco, los remanentes económicos del IMSS que se generaron por que las cuotas pagadas eran superiores a los egresos por pensiones del Instituto, nunca se destinaron a crear una reserva capaz de cubrir las obligaciones futuras, pero si se emplearon para adquirir inmuebles y financiar los gastos que implicaban los servicios médicos de los afiliados.

Para colmo de males, el sistema de pensiones del IMSS provocó cuando menos cuatro inequidades que afectaron a varios millones de mexicanos:

1. Una persona que cotizó al Instituto durante varios años pero no pudo continuar haciéndolo hasta los 60 o 65 años, no tiene derecho a una pensión y pierde todas sus aportaciones.

2. Los trabajadores que aportaron al IMSS durante toda su vida laboral tienen derecho a una pensión igual, a la que reciben quienes solo cotizaron por 10 años. Lo anterior nos indica que no hay una relación proporcional entre lo que se entregó al Instituto y lo que se percibe como jubilación.

3. Las pensiones no reflejan el monto de los salarios percibidos durante la vida laboral del trabajador, ya que para definir su monto solo se toman en cuenta los salarios de los últimos cinco años los cuales sufren el impacto inflacionario.

4. El trabajador carece de la posibilidad de realizar aportaciones adicionales a su fondo de retiro a fin de obtener una mayor pensión.

Frente a estos problemas solo existía una solución: transformar al IMSS a través de una nueva ley que impidiera el colapso de la seguridad social. Razón por la cual a mediados de los noventas se implementa una nueva ley, con la que se pretende salvar los sistemas de pensiones y con ello las pensiones que en ese momento se encontraban amenazadas con desaparecer y dejar a los jubilados presentes y futuros en un estado de total desamparo en su vejez. Esta nueva ley debía subsanar todas aquellas inequidades y problemas que dieron como consecuencia el colapso de la seguridad social en el México de los noventas.

Sin embargo, estas dificultades del Instituto no eran las únicas, el plan de pensiones SAR que se implemento a principios de los noventa como un complemento a los programas de retiro del IMSS también afrontaba serios problemas.

CAPITULO III

SAR (SISTEMA DE AHORRO PARA

EL RETIRO)

El Sistema de Ahorro para el retiro (SAR). Es el fondo en el que cada trabajador tiene un número de cuenta en el que son depositadas las aportaciones del patrón para crear una reserva individual para el retiro.

El Sistema de Ahorro para el Retiro (vigente a partir del 1 de mayo de 1992 hasta enero de 1997), a pesar de haber fomentado el ahorro interno no logró cumplir con sus expectativas. Lo que en un principio se concibió como una nueva prestación para los trabajadores y una ayuda para la inversión productiva, terminó siendo fuente de graves conflictos.

Derivado de todos estos problemas a varios años de su puesta en marcha, los trabajadores aún tienen serias dificultades para conocer el monto de sus cuentas y muchos de ellos desconocen cuál es la cantidad de dinero con que cuentan para su retiro. Asimismo, dado que la cuenta del SAR era el registro federal de contribuyentes, hubo duplicidades; y por si esto fuera poco la estructura del sistema coartaba la libertad de elegir cuál sería la institución bancaria que manejaría los recursos, pues esta era elegida por el patrón de acuerdo a sus intereses y preferencias.

El SAR fue una fuente de conflictos: los problemas de los empleados, las críticas que recibía por parte de las grandes centrales obreras y las constantes modificaciones al sistema, obligaron al gobierno a promover una transformación. Así, en mayo de 1996 se publicó la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el

Retiro,³⁰ con la cual el Estado intentaba rescatar las jubilaciones de los trabajadores.

A partir de 1997, el sistema de seguridad social sufrió una profunda transformación debido al desequilibrio entre las aportaciones que se entregaban al IMSS y los beneficios que podía entregar el Instituto ya que se había colapsado.

Por otro lado, el SAR empezaba a generar graves conflictos al tiempo que la crisis económica iniciaba en diciembre de 1994, lo cual obligaba a una intermediación financiera capaz de aprovechar al máximo el ahorro interno para incrementar la inversión productiva y el empleo. El proyecto iniciado durante el régimen de Avila Cámara y mejorado en los tiempos de Luis Echeverría con la Ley del Seguro Social de 1973, había perdido su sentido, a tal grado que la miseria de los pensionados y la imposibilidad de seguir con el sistema de reparto llegaron a convertirse en un importante problema político y social.

Por si lo anterior no fuera un problema, el SAR origino cuatro situaciones que provocaron el descontento de los trabajadores en general.

- I. *Duplicidad de cuentas por Homonimia*. Esta situación se generaba cuando el patrón daba de alta en el Sar los datos del trabajador (nombre y Rfc), los cuales al ser ingresados y no contar con un

³⁰ Cfr. Trueba, *Op. Cit., supra*, nota 15, p. 32

registro previo ante el Registro Civil, generaba que hubieran cuentas a nombre de trabajadores que tenían el mismo nombre o que su rfc era idéntico al de otro. Lo cual era un grave problema, debido a que las aportaciones de un trabajador podían registrarse a la cuenta de otro. Por lo anterior, existían cuantas a nombre de un mismo trabajador en el mismo banco y que pertenecían a diferentes trabajadores.

- II. *Duplicidad de cuentas por tener varios patrones.* El Sar contemplo la situación de que un trabajador cambiara de trabajo, sin embargo la falta de información de las personas que realizaban los ingresos de los trabajadores a este sistema, origino que existieran cuentas a nombre de un mismo trabajador en diferentes instituciones financieras.
- III. *Dificultades para conocer el saldo.* Debido a que este sistema dependía directamente de los patrones muchas veces los estados de cuenta se les hacían llegar a los trabajadores en la empresa, pero esto no garantizaba que los patrones los entregaran a estos. Ya que había cosas más importantes como sacar el trabajo adelante que mantener informado al trabajador de los saldos que tenía registrados a su nombre en el SAR.
- IV. *Imposibilidad de elegir la institución financiera deseada.* La institución bancaria era elegida por el patrón de acuerdo a sus preferencias e intereses, limitando al trabajador de elegir la institución que más le conviniera que manejara sus aportaciones.

Por todas estas situaciones solo existía una opción: crear un nuevo sistema de pensiones que garantizara la utilización transparente de los recursos a fin de evitar que las reservas para la jubilación se destinaran a otros rubros, como había venido ocurriendo. Asimismo, era necesario abrir la posibilidad de que los trabajadores tuvieran una intervención activa para lograr una pensión digna y, por ultimo, se requería de una mayor participación estatal y de la iniciativa privada a fin de fortalecer la seguridad social y promover las inversiones productivas. El fracaso del sistema de reparto tenia que ser corregido, pues de ello dependía la viabilidad del proyecto social del Estado y el futuro de millones de mexicanos.

La reforma a la Ley del Seguro Social era impostergable y así el 12 de diciembre de 1995,³¹ la Cámara de Diputados aprobó las modificaciones con 289 votos a favor, 160 en contra y 51 abstenciones.

Pero la transformación del sistema de pensiones no termino con la modificación de la Ley del IMSS, sino que unos cuantos meses después, el Congreso recibió la propuesta de reformar la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro la cual fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 23 de mayo de 1996.³²

³¹ *Idem.* p. 39

³² *Idem.* p. 40

Los principales objetivos de llevar a cabo las reformas a la Ley del IMSS era la de ampliar la cobertura y los beneficios de la seguridad social a través de sus prestaciones económicas, medicas y sociales.

Resolver los problemas de viabilidad financiera que ponían en peligro la continuidad del Instituto.

Crear un nuevo sistema de pensiones capaz de ofrecer garantías al trabajador en el momento de su retiro.

Eliminar las distintas clases de riesgos y ajustar las cuotas a la siniestralidad de cada una de las empresas, y reducir la prima de riesgos de trabajo para las compañías que inviertan en prevención de accidentes y modernización de su planta productiva.

Ampliar la oferta de las guarderías y reducir el costo de operación de los servicios; Garantizar una pensión mínima y actualizable de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor para los trabajadores y sus familias; Crear las condiciones necesarias para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios del Instituto.

En 1995 el gobierno federal inicia una serie de acciones en el marco del Programa de Reforma del Sector Salud 1995 – 2000. El IMSS como la institución más grande de seguridad social, es el laboratorio de esta reforma. El titular de

Poder Ejecutivo, Ernesto Zedillo Ponce de León, propone en noviembre de 1995 una nueva Ley del Seguro Social. Los objetivos fundamentales de esta reforma fueron, por un lado, instrumentar la privatización de los fondos de pensiones y, por otro, en una segunda generación de la reforma, establecer las condiciones para la modificación del modelo de prestaciones medicas hacia su privatización parcial.³³

Estos cambios en el sistema de pensiones, mismos que comenzaron a partir de 1997, significaron una ruptura con el pasado. Ya que las dificultades financieras del IMSS representaron una dolorosa lección para todos los mexicanos.

3.1 LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL 1996.

Para los efectos de este capítulo se tomarán los tipos de seguros que en el anterior capítulo fueron explicados para una comparación entre ellos y así poder distinguir y aclarar al lector los cambios más significativos que se encontraron del estudio de los mismos. Asimismo, se enumerarán los tipos de pensiones o seguros diferentes entre las dos leyes:

Art. 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los

³³ Cfr. Muñoz de Alba, *Op. Cit.*, *supra*, nota 20, p. 40

servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.³⁴

El régimen obligatorio comprende los siguientes tipos de seguros:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Para los efectos de esta tesis, solo se mencionaran y explicaran los tipos de pensiones que se deriven de los seguros que otorgan al trabajador una pensión y que esta sea materia de aplicación para las Afores.

3.1.1 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Art. 41. Son los accidentes o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Art. 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida

³⁴ *Ley del Seguro Social 1997*. México. Ediciones luciana. 2002 p. 1

repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de este a aquel.

Art. 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.³⁵

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie:

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
2. Servicio de hospitalización;
3. Aparatos de prótesis y ortopedia;
4. Rehabilitación.

El asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

³⁵ *Idem.* p. 14

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total.

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando.

3.1.2 SEGURO DE INVALIDEZ.

Art. 119. Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Se considera inválida la persona que por enfermedad o accidente, por agotamiento de las fuerzas físicas o mentales, o por defectos físicos o mentales, padezca una afección o se encuentre en un estado que se pueda estimar de naturaleza permanente, por el cual se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades, a su formación profesional y ocupación anterior, una remuneración igual a la de un

trabajador sano, del mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga.

Art. 120. El estado de invalidez de derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal
- II. Pensión definitiva³⁶

Art. 122. Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse esta, el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización.³⁷

3.1.3 SEGURO DE VIDA.

Art. 127. Cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, el Instituto otorgara a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- I. Pensión por viudez;
- II. Pensión por orfandad;
- III. Pensión a ascendientes; y

³⁶ *Idem.* p. 39

³⁷ *Idem.* p. 40

- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos en que se requiera previo dictamen medico.³⁸

3.1.4 SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

Art. 154. Existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.³⁹

Art. 155. La cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia medica;
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial.⁴⁰

³⁸ *Idem.* p. 42

³⁹ *Idem.* p. 51

⁴⁰ *Ibidem.*

3.1.5 SEGURO DE VEJEZ.

Art. 162. Para tener derecho a las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Las prestaciones a las que tiene derecho, son las mismas que se otorgan en el caso de cesantía en edad avanzada.

Art. 163. El otorgamiento de la pensión de vejez solo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que dejó de trabajar.

En el caso del IMSS, la principal reforma que afecta al sistema de pensiones ocurrió en la reordenación de las prestaciones sociales. La creación del ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez como una entidad autónoma tiene dos implicaciones. El primer lugar, impide que las autoridades del Instituto destinen los fondos del ramo para cubrir los gastos generados por sus restantes servicios, y con ello se crea un impedimento legal para que estos recursos corran el riesgo de convertirse en parte del patrimonio inmobiliario o sean destinados a la atención médica de los derechohabientes. Se creó un mecanismo de control capaz de evitar que los errores financieros y administrativos vuelvan a repetirse.

En segundo lugar, la reforma abrió la posibilidad de que estos fondos puedan ser administrados por entidades distintas del IMSS y con ello, se permitió la participación activa de los trabajadores en el manejo de su pensión a través del sistema financiero nacional.

Sin embargo, la puesta en marcha de estas acciones no podía realizarse de manera inmediata y por ello se realizó una modificación a la legislación del SAR. Todo esto, para lograr una congruencia entre la nueva Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Y así, a partir de 1997, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro tiene como objetivo principal regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y la supervisión de los participantes en dichos sistemas.⁴¹

Antes de finalizar este capítulo, comentare las características más importantes en cuanto a los cambios de los seguros en la nueva Ley del Seguro Social.

- I. *Seguro de riesgos de trabajo*, permanece prácticamente igual y solo se crea un nuevo sistema en el que cada empresa es evaluada por su historial de siniestralidad, lo que permite reducir su cuota mediante la adopción de medidas preventivas de seguridad e higiene, las cuales benefician a los trabajadores y patrones. Creando

⁴¹ Cfr. Trueba. *Op. Cit.*, *supra*, nota 15, p. 42

un aliciente para modernizar la planta productiva y las medidas de prevención de accidentes.

- II. *Seguro de enfermedades y maternidad*, permanece pero con algunas modificaciones, se crea un financiamiento en donde se reduce la cuota del trabajador asegurado conforme al salario percibido, pero con una cuota fija patronal y gubernamental; se establece un trato jurídicamente diferenciado a los asegurados, de tal suerte que pagara mas quien más ingresos tenga y se establece por primera vez una cuota para pensionados quienes reciben las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, conjuntamente con sus familiares.
- III. *Seguro de invalidez y vida*, este ramo cubre los riesgos a los que esta expuesta la persona durante su vida laboral activa y otorga debida protección a los familiares o beneficiarios en caso de la muerte del beneficiario.⁴² Para los efectos de la nueva Ley del Seguro Social, se estructura una renovada rama en donde quienes a la entrada en vigor de la nueva ley ya estén pensionados, seguirán recibiendo del IMSS su pensión normalmente, conforme a la Ley del Seguro Social de 1973 en cuya vigencia generaron derechos. Será aplicada dicha legislación a quienes estén por pensionarse, además de que lo acumulado en el SAR les será entregado en el momento de su retiro.

⁴² Cfr. Carreras, Juan Manuel., *Sistemas de ahorro para el retiro*, México, TFCA, 1996, p. 232

En el caso de que los asegurados se hallen a media carrera laboral, protegidos durante la vigencia de ambas legislaciones, podrá elegir entre el anterior o el nuevo esquema de pensiones conforme mejor convenga a sus intereses, quedando obligado el instituto a calcular el monto de la pensión para cada uno de los regímenes. De optarse por el esquema anterior, la pensión será cubierta por el IMSS con los recursos económicos que proporcione el gobierno federal y le serán entregados los recursos acumulados en el SAR; de elegirse el nuevo esquema la pensión se otorgara disponiendo del fondo ahorrado para tal fin.

- IV. *Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*, se reestructura sustancialmente y el trabajador cotizante reservara un fondo específico para afrontar tales contingencias, dentro de un nuevo sistema de pensiones que pretende acabar con la inequidad, que mucho afecto a los mexicanos que se jubilaban y no podían acceder a una pensión por diversos factores ocasionando que perdieran todo lo cotizado. La finalidad de esta reestructura es buscar otorgar pensiones mas dignas.⁴³

Por lo anterior, podemos concluir en este capítulo que el cambio fundamental de estas reformas a la legislación que protege la seguridad social de todos los trabajadores en México, va encaminada a que la salud sea prioridad del

⁴³ *Ibidem*

Instituto del Seguro Social y que las pensiones en cualquiera de los ramos ya no dependa del Instituto ni del gobierno federal.

CAPITULO IV

LAS ADMINISTRADORAS DE

FONDOS PARA EL RETIRO

(AFORES)

En nuestro ordenamiento jurídico la figura de los fondos de pensión, aparece por la necesidad de institucionalizar una modalidad de ahorro, de creciente demanda social, tendiente a facilitar prioritariamente, el bienestar futuro de la población retirada y de esta circunstancia nace la necesidad de disciplinar la transformación de las diferentes formas de fondos de pensión.

En este campo, por lo que se refiere a la organización de sistemas de previsión colectiva, los antecedentes más próximos de los Planes y Fondos de Pensiones se sitúan en las asociaciones de tipo mutualista dedicadas a la previsión social.⁴⁴

Asimismo, también han de mencionarse como precedentes de este sistema las fundaciones laborales, creadas con el propósito de dar permanencia a las organizaciones asistenciales implementadas por los empresarios en pro de sus trabajadores, en cuyas finalidades podía encontrarse la concesión de prestaciones similares a las otorgadas por los planes de pensiones, e igualmente han de mencionarse las dotaciones o provisiones efectuadas por los empresarios para la cobertura de su personal mediante la constitución de reservas contables, con una eventual administración a cargo de terceros.

⁴⁴ Cfr. La Casa, Rafael., *El régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones*, México, 1999,

De ello, se desprende la idea de que con anterioridad ya se había tratado de implementar algunas formas o sistemas de ayuda asistencial y económica para los trabajadores por parte de sus patrones.

Para poder entender lo que son o significan las afores contamos con tres diferentes puntos de vista o significados diferentes, los cuales dependen del punto de vista de cada una de las fuentes de donde se tomaron.

Desde el punto de vista de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en el Artículo 18 se comenta que son:

Entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuotas individuales del trabajador y canalizar los recursos de las subcuentas que la integran en los términos de las leyes de seguridad social, así como administrar sociedades de inversión.⁴⁵

Desde el punto de vista de los especialistas en esta materia; José Luis Trueba, *Las Afores bajo la lupa*.⁴⁶

Las AFORES, son instituciones financieras, privadas, públicas o sociales, encargadas de individualizar y administrar las cuotas del seguro de retiro, cesantía, vejez y aportaciones al Infonavit e invertir estos fondos por conducto de

⁴⁵ Cfr. *Ley de los sistemas de ahorro para el retiro*. México, SHCP, 1999, p. 20

⁴⁶ Cfr. Trueba, *Op.Cit...supra*, nota 15, p.45

sociedades de inversión especializadas (Siefores), a cambio del cobro de las comisiones que fije la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar).

Desde el punto de vista de una Afore; Afore Inbursa, las define como:

Entidades financieras autorizadas y supervisadas por la Consar, que tienen por objeto administrar individualmente las cuotas y las aportaciones voluntarias del trabajador. Las cuales tienen la obligación de entregar estados de cuenta de las mismas, así como de los rendimientos obtenidos. Las Afores también se encargan de administrar a las sociedades de inversión.⁴⁷

Sin embargo las Administradoras de Fondos para el Retiro, no son una idea novedosa y privativa de nuestro país: hace más de 20 años, aparecieron en Chile como un proyecto que no solo buscaba crear un sistema de pensiones más equitativo, sino que también pretendía el establecimiento de un mecanismo capaz de fortalecer el ahorro interno y la generación de actividades productivas. Hoy en día, el éxito de las Afores en Latinoamérica es indudable: en Chile sus fondos representan el 45% del producto interno bruto y en otros países como Argentina, Colombia, Perú y Ecuador su desarrollo es notable.

En el caso de nuestro país, el cambio de modelo de pensiones era absolutamente necesario, de hecho para estudiosos de esta materia, México llegó

⁴⁷ Cfr. Afore inbursa, *Compendio informativo del nuevo sistema de pensiones*, México, 1998, p.8

tarde a esta modernización de los esquemas de previsión social para el retiro; como también era evidente que no contábamos con un sistema nacional para elevar el ahorro interno del país, hecho que motivara que la crisis reflejada en la devaluación de nuestra moneda, ocurrida en el mes de diciembre de 1994, nos golpeará tan duro, al grado que todavía resentimos sus efectos.

Por lo cual, se adoptó este esquema novedoso ya probado en Chile con impresionantes resultados, cuya eficiencia y eficacia era más que evidente pues se trataba de un sofisticado modelo de pensiones. A partir de la experiencia chilena que comenzó en 1981, por la decisión del gobierno militar de extrema derecha, encabezado entonces por el General Augusto Pinochet, quien visualizando la crisis económica de su país y el negro futuro que había por la propuesta de romper con lo tradicional para crear un autofinanciable esquema de pensiones, viable que en forma paralela coadyuvara a que la macroeconomía chilena recibiera los beneficios que trae consigo el ahorro interno logrado obligatoriamente.⁴⁸

Todo ello se logró separando el subsistema de pensiones, que representa la mayor carga financiera de cualquier esquema de seguridad social y creando las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Su mayor reto fue, afrontar el incontenible e impresionante crecimiento de pensionados, en desproporción al aumento del número de trabajadores cotizantes sujetos al aseguramiento,

⁴⁸ Cfr. Ruiz Moreno. Angel., *Las Afore: El nuevo sistema de ahorro y pensiones*, México,

además del escaso fondo o previsión que tenían los institutos de seguridad social para atender la demanda de nuevas pensiones en curso de pago o por cubrirse en los próximos años.

Esas AFP cambiaron el rumbo nacional de Chile, una de las economías más sólidas de América Latina. Pero no todo ha sido tan exitoso como aparenta, ya que hay indicios de que el sistema pensionario chileno afronta serios problemas financieros, lo que demuestra que tiene sus puntos débiles. El problema radica en que las inversiones de los fondos ha dependido en gran medida del estado de la economía local, ya que la mayoría de las AFP han sido renuentes a invertir en el extranjero, muy a pesar que muchas de ellas hayan decidido participar en las Administradoras autorizadas para operar en México, pero aportando más que capital, su experiencia en el ramo pensionario.

En nuestro país, con las reformas al sistema de seguridad social que entraron en vigor a partir del 1 de enero de 1997, se pretendía subsanar algunas de las fallas del funcionamiento que a lo largo de los años, se detectaron. Se buscaba resolver la crítica situación financiera por la que atravesaba el IMSS; así como adecuar la legislación al cambio demográfico y eficientar el uso y destino de los recursos que manejaba el Instituto. Ya que si continuaba con la aplicación de su actual esquema de pensiones, para 1999 los ingresos del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no habrían alcanzado para pagar la nómina de los pensionados. Todo esto, debido a que ese sistema de pensiones era inequitativo, no otorgaba pensiones dignas y por sí mismo era incapaz de

garantizar las prestaciones a las que por ley, tenían derecho los pensionados y cotizantes actuales.

Por lo anterior, el cambio en nuestra seguridad social era urgente y precisaba de medidas drásticas, distintas y eficaces desde el punto de vista financiero, como el modelo sudamericano de capitalización individual, en donde el trabajador ahorra obligadamente para ir previniendo hoy su futuro.

Motivo por el cual, a partir del 1 de enero de 1997 los trabajadores afiliados al IMSS tuvieron que elegir una Administradora de Fondos para el Retiro, para que manejara sus aportaciones y garantizara una pensión digna para el final de su vida laboral o para sus beneficiarios en caso de su fallecimiento.

En el caso de México, las AFORES tienen cuatro características fundamentales:

1. Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propios.
2. Administran, de manera habitual y profesional, los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual.
3. Cuentan con la autorización de la CONSAR (Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro).

4. Sujetan su contabilidad, información, publicidad y sistemas de comercialización a las disposiciones de la Ley de los sistemas de Ahorro para el Retiro.

De estas cuatro características, por el momento nos ocuparemos de la Consar; esta institución u órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tiene como fin encargarse de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro y de sus participantes. Cuenta con una serie de facultades que deben ser consideradas para lograr el pleno conocimiento del sistema de pensiones.

En cuanto a la supervisión de las AFORES, la CONSAR es el organismo encargado de otorgar, modificar o revocar las autorizaciones de operación, al tiempo que tiene la capacidad para supervisar y sancionar a aquellas que hayan violado las leyes o las disposiciones que las rigen.

Por lo tanto, la creación de esta instancia, no solo garantiza el adecuado manejo de los ahorros de los trabajadores, sino que también impide el uso de información privilegiada así como los posibles malos manejos de estos por las AFORES. La CONSAR, como institución o como órgano regulador de las AFORES se ha implementado en todos los países, ya que el gobierno debe de crear una instancia de supervisión que garantice el buen funcionamiento de estas.

En cuanto a las facultades más importantes de la Consar estas se resumen de la siguiente manera:

- I. Regular, mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas;
- II. Expedir las disposiciones a las que abran de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro en cuanto a sus constitución, organización, funcionamiento y operaciones;
- III. Administrar y operar, en su caso, la Base de Datos Nacional del SAR;
- IV. Dar a conocer a la opinión pública, reportes sobre comisiones, número de afiliados, estados de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión; y
- V. Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

Cabe hacer mención que la seguridad social cambia por completo con la llegada de las Afores, toda vez, que ésta era un mecanismo que sólo le correspondía al estado, y que al día de hoy se encuentra regulada por éste, pero aplicada por el sistema financiero del país.

Por todo esto, nos atrevemos a decir que la implementación de las Afores en México tiene múltiples ventajas para los trabajadores, los empresarios y la sociedad en general. En el caso de los trabajadores las ventajas son las siguientes:

1. Se mantienen las prestaciones sociales que otorga el IMSS a todos sus afiliados.
2. Se pueden obtener intereses reales a fin de proteger las pensiones contra la inflación.
3. Se puede contar con un mecanismo de ahorro.
4. Se garantiza la propiedad del trabajador sobre sus fondos, además de que tiene la certeza de que no se perderán por ningún motivo.
5. Puede conocer el saldo de su cuenta individual en el momento que lo desee.

En cuanto a las ventajas para los patrones, estos se resumen de la siguiente manera:

1. Mantienen la misma forma de afiliación ante el IMSS de sus empleados.
2. Se elimina la posibilidad de presentar varias declaraciones.
3. Disminución de contribuciones para las empresas que reduzcan sus riesgos de laborales.
4. Realizan las aportaciones de la misma forma en que lo hacían con el SAR.

5. Eliminan la responsabilidad de entregar los estados de cuenta al trabajador.

Asimismo, la sociedad se ve beneficiada por este sistema ya que promete fortalecer el ahorro interno, generando fuentes de empleo gracias a las inversiones productivas. Garantizar la viabilidad del IMSS ya que, de continuarse con el viejo sistema de reparto, el Instituto estaría ya condenado al fracaso. Por lo cual, el gobierno deberá respaldar al IMSS para garantizar el pago de las pensiones actuales ya que se pretende ofrecer un sistema de pensiones mas justo y equitativo. Para alcanzar estos objetivos, las Afores deben de cumplir con las siguientes funciones⁴⁹:

- I. Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social;
- II. Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias;
- III. Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;
- IV. Enviar al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el

⁴⁹ Cfr. Afore Inbursa, *Op. Cit.*, *supra*, nota 47, p 9

estado de sus inversiones, por lo menos una vez al año, así como establecer servicios de información y atención al público;

- V. Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión;
- VI. Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren;
- VII. Operar y pagar, bajo las modalidades que la comisión autorice, los retiros programados;
- VIII. Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social; y
- IX. Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

Sin embargo, las AFORES en el sistema financiero mexicano nacieron con un nuevo sistema de pensiones que busca alcanzar cinco objetivos básicos:

1. Garantizar una jubilación digna a través de un sistema mas justo, equitativo y viable financieramente.
2. Respetar los derechos adquiridos por los trabajadores y otorgar las posibilidad de elegir entre la pensión otorgada por el IMSS o las AFORES.

3. Promover la participación activa del trabajador, asegurar la plena propiedad y control sobre sus ahorros, permitiendo la libre elección de la AFORE que administrara los recursos de su cuenta individual.
4. Contar con una mayor aportación del gobierno, a través de una cuota social diaria a cada cuenta individual con el fin de garantizar una pensión equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, a los trabajadores que no alcancen dicho monto en el momento de su retiro.
5. Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores, canalizándolos al fomento de actividades productivas y al impulso de inversiones en vivienda e infraestructura que generen empleos.

En mi opinión, el objetivo de este nuevo sistema de pensiones tiene cuatro importantes componentes:

- a) Se recibe una mayor aportación del Estado.
- b) Utilización transparente de estos recursos, al invertirlos en papel gubernamental de poco riesgo financiero.
- c) Participación activa del trabajador ya que el decide en que AFORE se manejaran sus recursos, además de que podrá hacer aportaciones voluntarias.
- d) Todo esto con el fin de otorgar una pensión digna al trabajador.

Sin embargo, de acuerdo al Artículo 18 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro,⁵⁰

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y aseguraran que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

Por lo anterior, de una manera más global este sistema de pensiones se inicia cuando el trabajador tiene la libertad de elegir la AFORE que administre su cuenta individual; cuenta, donde se depositarán sus aportaciones, las de su patrón, las del gobierno y aquellas que él mismo o su patrón realicen de manera voluntaria. El trabajador tendrá acceso permanente a la información sobre sus recursos a través del estado de cuenta que la AFORE le enviara a su domicilio. El gobierno vigilara el buen desempeño del sistema y el adecuado comportamiento de las instituciones a través de la CONSAR, la cual ejercerá la supervisión de las actividades y, en su caso, impondrá las sanciones pertinentes.

Los recursos de los trabajadores se invertirán a través de las SIEFORES, las cuales son entidades financieras cuyo único objetivo es invertir los recursos de las cuentas individuales en actividades productivas y generadoras de empleos.

⁵⁰ *Cfr.* Ley de los sistemas de ahorro para el retiro. *Op. Cit.*, *supra*, nota 45, p. 20

De ello depende que, las AFORES deban competir para ganar la preferencia de los trabajadores y ellos deberán elegir tomando en cuenta la calidad del servicio, los intereses que recibirán por sus ahorros y el cobro de comisiones por el manejo de sus fondos. Antes de adentrarnos mas al tema de las AFORE me parece importante comentar las diferencias entre el sistema de reparto de las pensiones del IMSS y el actual.

Ley anterior (1973)

Riesgos de trabajo

Enfermedades y maternidad

Invalidez, vejez, cesantía en edad

avanzada y muerte

Guarderías

Nueva Ley (1996)

Riesgos de trabajo

Enfermedades y maternidad

Invalidez y vida

Retiro, cesantía en edad avanzada y

vejez

Guarderías y prestaciones

En este cuadro comparativo de los ramos asegurados por el IMSS, podemos ver claramente que el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte que comprendía la ley de 1973, se divide en dos ramos para la ley de 1996, además de que el ramo de muerte se cambia su nombre por el de vida y se adicionan las prestaciones que no figuraban en la ley anterior. Dando como resultado que las pensiones de invalidez y vida sean parte de un mismo ramo, con sus especificaciones diferentes a las de retiro, cesantía y vejez, las cuales son mas especificas para cada situación en particular.

A partir de este momento, nos adentraremos a cada uno de los elementos básicos de este sistema de pensiones a fin de lograr una comprensión más exacta de estos.

4.1 ELEMENTOS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LAS AFORES.

4.1.1 CUENTA INDIVIDUAL.

De acuerdo con el Artículo 74 de la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro.⁵¹

Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con las leyes de seguridad social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignara un Numero de Seguridad Social al ser afiliados a los institutos de seguridad social.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

La cuenta individual esta integrada por el fondo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; el fondo para la vivienda (cuotas enteradas por el Infonavit), el

⁵¹ *Idem.* p. 55

SAR y las aportaciones voluntarias que los patrones o trabajadores realicen a esta.

En las aportaciones a esta cuenta participan, al igual que en el IMSS, el patrón, el trabajador y el gobierno. Y como anteriormente se indico, a la cuenta del trabajador se le agregó el SAR, el saldo del Infonavit y una aportación social por parte del estado. Asimismo, la cuenta individual abre la posibilidad de que exista una participación activa por parte del trabajador por medio de las aportaciones voluntarias para invertir sus ahorros o incrementar el monto de su pensión.

La totalidad de los recursos que se ingresan a la cuenta individual de los trabajadores se destinan a tres subcuentas específicas:

- I. *Subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.* En ella se depositan el 4.5% tripartita (patrón, trabajador y el estado), el 2% del SAR patronal y la cuota social del gobierno. En esta subcuenta se acumula el dinero que pagara la pensión del trabajador.
- II. *Subcuenta de vivienda.* En esta se deposita el 5% de las aportaciones patronales, las cuales seguirán siendo administradas por el Infonavit. Estas aportaciones se reflejan en el estado de cuenta pero no son parte del fondo que invierte la AFORE en la SIEFORE y solo son informativos. Este monto se aporta para tener acceso al financiamiento para obtener una vivienda.

- III. *Subcuenta de aportaciones voluntarias.* Se compone de los depósitos hechos por el trabajador o por los que, según las prestaciones de la empresa, realice el patrón.

La cuota social, es el 5.5% del Salario Mínimo Diario para el D.F., que aporta el gobierno por cada día que el trabajador se encuentre trabajando, la cual abona directamente a la cuenta individual de cada trabajador. Esta cuota representa un elemento solidario por parte del Estado para los trabajadores, ya que para los de menores salarios representa un incremento significativo en su ahorro para el retiro. La nueva Ley del Seguro Social señala que se harán ajustes trimestrales a esta cuota social de acuerdo con la inflación (según el Índice Nacional de Precios al Consumidor).

A diferencia de las cuentas del Sar, las del nuevo sistema de pensiones no serán identificadas con el registro federal de contribuyentes, sino con el número de afiliación al IMSS (NSS), lo cual garantiza que las duplicaciones sean casi imposibles, al tiempo que facilita el control y manejo de las aportaciones. De acuerdo con esto se pretende que uno de los principales problemas del SAR no se repita en este nuevo sistema.

En apego a la legislación actual, el trabajador tiene derecho a realizar el traspaso de su cuenta individual a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta una vez al año calendario, contado a partir de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho.

Otras razones por las que un trabajador puede solicitar el traspaso de su cuenta individual a otra AFORE (receptora) son:

1. Que la AFORE que administraba sus recursos cambie la estructura de cobro de sus comisiones;
2. Que la SIEFORE donde se invierten sus recursos cambie las políticas del régimen de inversión; y
3. Que la AFORE entre en estado de disolución.

El traspaso de las cuentas individuales, lo realiza el trabajador ante la nueva Afore de su elección. Este trámite es sin costo para el trabajador y solo se requiere que se anexen los siguientes documentos para poder realizar el traspaso:

- a) Copia de la identificación oficial (IFE, Pasaporte, Cédula profesional o Cartilla del servicio militar) por ambos lados,
- b) Copia del estado de cuenta emitido por su Afore; y
- c) Llenar el formato de traspaso y el contrato de la Afore a la que desea traspasarse.

Los trabajadores podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de estas, estados de cuenta adicionales a los que se deba enviarles periódicamente.

En caso, de que un trabajador no elija una AFORE, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá abierta a su nombre en el Banco de México, una cuenta que se denominara concentradora, en la cual se podrán depositar los recursos correspondientes a las cuotas obrero patronales, contribuciones del estado y cuota social del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, manteniéndose en dicha cuenta hasta que en tanto no se lleven a cabo los procesos necesarios para transferir dichos recursos a la administradora elegida por el trabajador. Los recursos depositados en esta cuenta concentradora se invertirán en valores o créditos a cargo del Gobierno Federal, y otorgarán el rendimiento que determinará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Sin embargo, si el trabajador no tomo una decisión antes del primer día del año 2001, la Consar en apego al artículo 76 debe enviar todas las cuentas a alguna administradora.

La cuenta individual tiene varios usos para el trabajador:

1. Ayuda para gastos de matrimonio.
2. Ayuda en caso de desempleo.
3. Ahorro voluntario.
4. Adquisición de vivienda.
5. Cobertura en caso de invalidez y fallecimiento.
6. Seguro de cesantía y vejez.

Ayuda para gastos de matrimonio. Consiste en una ayuda equivalente a treinta días de salario mínimo y establece como requisito una cotización de 150 semanas o más. Es decir, para que un trabajador adquiera este derecho tiene que haber realizado depósitos en su cuenta durante casi tres años a fin de lograr un saldo capaz de satisfacer esta necesidad sin poner en riesgo el monto de su jubilación. Este derecho se podrá ejercer solo una vez, y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

Es importante mencionar que este monto será restado de la cuenta individual del trabajador y, por lo tanto, su saldo y semanas de cotización disminuirán en razón directa de la cantidad entregada por la Afore. Y por lo anterior, no se trata de un regalo sino de un retiro que será cubierto con una porción del saldo de la cuenta individual.

Ayuda en caso de desempleo. Esta ayuda la podrán obtener los trabajadores, después de 45 días de no estar laborando, y equivale a 75 días de salario base de cotización de las últimas 250 semanas de aportación o el 10% del saldo de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Para acceder a este derecho, el trabajador no deberá haber efectuado ningún retiro durante los cinco años anteriores. Esta situación implica que el poseedor de una cuenta individual deberá valorar con sumo cuidado cada una de las disposiciones que pretendiera realizar, pues estas traen ciertas consecuencias que pudieran complicar su situación personal y familiar.

Por lo anterior, el trabajador deberá valorar antes de disponer de cualquiera de estas ayudas si en verdad es realmente indispensable o si es preferible renunciar a la ayuda para gastos de matrimonio en aras de contar con una ayuda en caso de desempleo. En otras palabras el dueño de la cuenta individual tendrá que preguntarse si prefiere 30 días de salario mínimo para pagar algunos gastos de su boda, o contar con cierta cantidad de dinero para enfrentar la pérdida de su trabajo en los siguientes cinco años.

Los documentos que requieren las Afores para que los trabajadores puedan contar con estas ayudas son:

- a) Copia de su identificación oficial (IFE, Pasaporte, Cédula profesional o Cartilla del servicio militar) por ambos lados;
- b) Copia del último estado de cuenta emitido por la Afore;
- c) Llenar el formato de solicitud de Gastos de matrimonio o de ayuda por desempleo, que cada Afore tiene; y
- d) Presentar en original el formato de alta de beneficiarios (cónyuge) o el formato de baja del trabajador emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta ayuda se le entrega al trabajador en cheque.

Ahorro Voluntario. Se realiza por medio de las aportaciones que el trabajador o su patrón realizan directamente a la Afore. Esta situación, si es manejada adecuadamente por los propietarios de las cuentas individuales puede

llegar a sustituir los medios tradicionales de ahorro que se dan entre los empleados.

Por esta razón, las tandas y las pequeñas cuentas bancarias se pretende que sean parte del pasado, puesto que los trabajadores podrán disponer de estos recursos mas los intereses que hayan generado por 6 meses.

Al igual que la ayuda para gastos de matrimonio y desempleo, el manejo del ahorro voluntario implica cierta planeación por parte de los trabajadores, ya que pueden presentarse casos donde este se realiza exclusivamente con el fin de adquirir un bien o servicio y, al cabo de cierto tiempo, se dispone de él para cubrir ese gasto.

Asimismo, existe la posibilidad de que el trabajador destine los remanentes de un salario a esta subcuenta para contar con dinero para imprevistos o, simplemente para engrosar el monto de su pensión.

A tal efecto, con la finalidad de promover el ahorro de los trabajadores a través de esta subcuenta, la ley prevé que las administradoras puedan otorgar incentivos en las comisiones a los trabajadores por la permanencia de sus aportaciones.

Los documentos que requiere el trabajador para retirar sus aportaciones voluntarias son:

- a) Copia de su Identificación Oficial (IFE, Pasaporte, Cédula profesional y Cartilla del servicio militar) por ambos lados;
- b) Copia del estado de cuenta emitido por la Afore;
- c) Llenar el formato de retiro de aportaciones voluntarias de la Afore que maneje sus recursos; e
- d) Indicar si requiere sus recursos en cheque o que sean depositados en la cuenta bancaria que él trabajador indique.

En relación, a estas tres formas de “ayuda” que las reformas de la ley y este nuevo sistema de pensiones contemplan y que sugiere ser una solución para las contingencias que podría enfrentar el trabajador durante su vida laboral, me parece que solo las aportaciones voluntarias pueden ser una forma de ayuda para el trabajador, ya que cuando requiera de esos recursos ahorrados por el trabajador o su patrón en su cuenta individual, podrá realizar el retiro de los mismos con los rendimientos que se generen por el tiempo que los ahorro en su cuenta, siendo estos rendimientos mayores a los que le pudiere dar una Institución Financiera.

Y en cambio la ayuda para gastos de matrimonio y desempleo solo reducen el monto de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, resultando, ser una “ayuda” que solo merma la cuantía de la pensión y que no soluciona en la mayoría de las situaciones el problema por el que se solicito, siendo mínima la cantidad en dinero que se recibe el trabajador.

Adquisición de Vivienda. Por lo que se refiere a esta situación, la cuenta individual solo contempla la alternativa de que cuando el trabajador cumpla con los requisitos establecidos por el Infonavit, podrá disponer de estos recursos para la compra de una casa habitación, o en caso contrario, el monto acumulado se sumara a la subcuenta de retiro para él calculo de su pensión.

A partir de 1997, el IMSS recibe el importe de las cuotas del Infonavit a fin de que entregue estos recursos para los fines que el trabajador destine. De esta manera es evidente que la Afore solo registra el saldo de las aportaciones al Infonavit de cada trabajador, puesto que ella no podrá realizar ninguna inversión con estos fondos.

Actualmente, las facilidades otorgadas por este Instituto, así como los acuerdos que se han establecido entre las diferentes Sociedades Financieras de Objeto Limitado (Sofoles) y las Instituciones Financieras para ofrecerle al trabajador diferentes alternativas para la adquisición de un inmueble han generado millones de créditos, en el transcurso de este sexenio. Con lo cual nos permite predecir que alrededor de la mitad de los trabajadores al día de hoy cuentan con un crédito ante el Infonavit y que al momento de jubilarse la cuantía de su pensión, solo corresponderá a lo cotizado en la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

4.1.2 RIESGOS DE TRABAJO.

La cobertura que otorga este ramo, es para todos los accidentes a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su trabajo:

- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.
- Incapacidad permanente total.
- Muerte.

Los cambios mas importantes en este ramo, consiste en que desaparece la clasificación basada en grupos y grados de riesgos.

Y cada empresa pagara sus cuotas de acuerdo a su propia siniestralidad, sin importar el ramo industrial al que pertenezcan. Así se incentiva a la modernización de las empresas y el esfuerzo de cada empresa por reducir el grado de riesgos. Mensualmente se revisara la cuota de cada empresa para confirmarla, reducirla o aumentarla de acuerdo a los cambios en sus factores de riesgo. Los fondos destinados para este ramo, cubre dos situaciones:

La invalidez por accidentes o enfermedades no profesionales, en donde este fondo acumulado le permitirá contar al trabajador con un ingreso similar al que percibía antes de sufrir la contingencia. Cuando un accidente produce una incapacidad permanente total, la pensión que se otorga equivale al 70% del

salario con el cual estaba cotizando el trabajador pero, cuando la incapacidad es resultado de una enfermedad profesional, la pensión del 70% se calcula tomando como base el promedio de cotización de las 52 ultimas semanas o las que tuviera hasta ese momento. Como resultado de este sistema de calculo, en la mayoría de los casos puede presentarse una asimetría entre ambos tipos de pensión. De tal suerte que, el monto que recibirá un trabajador por accidente es mayor que el de la enfermedad. **Ejemplo**

Incapacidad Permanente Total por Accidente

Salario al momento del accidente	\$ 10,000.00
Pensión equivalente al 70% del salario	\$ 7,000.00

Incapacidad Permanente por Enfermedad Profesional

Salario al momento de la enfermedad	\$ 10,000.00
Salario en la semana 52 antes de la enfermedad	\$ 7,000.00
Salario promedio	\$ 8,500.00
Pensión equivalente al 70% del salario promedio	\$ 5,950.00

Por lo anterior, creo que en estos dos casos en particular la cuantía de las pensiones no esta nivelada ya que por enfermedad profesional entendemos que el trabajador ha sido expuesto a factores por motivo de su trabajo que lo han dejado imposibilitado para trabajar y que por tal motivo su pensión debiera ser igual o mayor a la del trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo. Con esto no pretendo decir que la incapacidad por accidente de trabajo sea menos critica que la de la enfermedad profesional, sino que ambas dejan sin la posibilidad de

que el trabajador posteriormente pueda trabajar, por lo cual su cuantía debiera ser igual en ambos casos. Además que de acuerdo con los costos de vida de nuestros días, es difícil que con esa pensión el trabajador incapacitado pueda mantener a su familia como lo hacía antes.

De acuerdo con el Artículo 122 de la Ley del Seguro Social para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse esta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. Pero si el dictamen respectivo determina el setenta y cinco por ciento o más de invalidez solo se requerirá que tengan acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.⁵²

El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semana de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de sus cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

Como anteriormente mencionamos, si el trabajador tiene acreditadas 150 semanas y una incapacidad del 75% podrá obtener una pensión y un seguro de sobrevivencia que podrá contratar con una institución de seguros. El Instituto calculara el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restara el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado

⁵² *Cfr.* Ley del Seguro Social 1997, *Op. Cit., supra*, nota 34, p. 40

y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los mismos.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el asegurado podrá:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

En este artículo de la Ley del Seguro Social se mencionan los conceptos de Renta Vitalicia; cantidad que una compañía de seguros pagara al asegurado como pensión mientras viva, a cambio de que el asegurado le entregue el saldo acumulado en su cuenta de ahorro para el retiro (subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y muerte) o contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado; el de Seguro de Sobrevivencia; que es aquel seguro que protege a los beneficiarios de un pensionado para que puedan recibir las prestaciones que señala la ley cuando fallezca o aquel seguro que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los

recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de los beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero, mediante la renta que se les asignara después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones; y el de monto constitutivo que es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

Para terminar con la definición de estos conceptos solo nos faltara el de la suma asegurada; que es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

El nuevo sistema de pensiones también contempla la posibilidad de que las incapacidades por accidentes o enfermedades no sean totales. Si la incapacidad permanente es superior al 50% el trabajador recibirá por parte de la compañía de seguros que haya elegido, una pensión calculada de acuerdo con la tabla de evaluación de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base la pensión que le correspondería en caso de incapacidad permanente total. Por su parte, si la incapacidad fuera del 25%, el beneficio es equivalente a una indemnización de cinco anualidades de la pensión que corresponda.

Otra forma de incapacidad es la temporal, de la cual se desprende también una pensión temporal y que corre a cargo del Instituto por periodos renovables al asegurado en caso de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del

subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

En el caso de que el pensionado por incapacidad permanente total por accidente o por enfermedad profesional fallezca, los recursos acumulados en la cuenta individual darán protección a sus beneficiarios, por medio de la institución de seguros que ellos elijan para la contratación del seguro de sobrevivencia y de su renta vitalicia.

Cuando ocurra la muerte del asegurado antes de pensionarse, el Instituto protegerá a sus beneficiarios por medio del seguro de vida o por el seguro de riesgos de trabajo dependiendo de la causa que origino el deceso. Los beneficiarios tendrán derecho a una pensión y ayudas, por lo que se utilizara el saldo de la cuenta individual para contratar el pago de estas con la compañía de seguros que los beneficiarios elijan y el IMSS aportara la cantidad complementaria que se necesite para ello. En este caso, si el saldo de la cuenta individual fuera mayor de la cantidad que necesita la compañía de seguros para pagar estas prestaciones a los beneficiarios, estos podrán retirar de la Afore la suma excedente o utilizar ese excedente para contratar una suma mayor.

Los beneficiarios al elegir la institución de seguros contrataran una renta vitalicia y también el seguro de sobrevivencia.

En el caso de que los beneficiarios legales ya no tengan derecho a esta pensión, la Afore les entregará el saldo de la cuenta individual dividiéndola en partes iguales, previa autorización del IMSS.

Tendrán derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años y podrá prorrogar esta hasta la edad de veinticinco años, siempre y cuando el huérfano se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto al régimen obligatorio.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a recibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

Como beneficiario se entiende a la persona que recibe la protección de un seguro cuando sucede el evento que dicho seguro prevé; en el nuevo sistema de pensiones se debe de designar beneficiarios legales de la cuenta individual los cuales son:

- I. El cónyuge o a falta de este la persona con quien se haya vivido los últimos 5 años;
- II. Los hijos menores de dieciséis años;

- III. Los hijos mayores de dieciséis años y hasta los veinticinco si se encuentra estudiando;
- IV. Los hijos de cualquier edad sino pueden mantenerse con su propio trabajo; y
- V. Los padres si dependen económicamente del trabajador y que no existan ninguno de los casos anteriores.

La nueva Ley del Seguro Social establece que en caso de no existir beneficiarios legales, se podrán nombrar beneficiarios sustitutos, los cuales se nombrarán (registrarán) directamente en la AFORE que administra la cuenta individual del trabajador, además de poder cambiarlos cuando los desee.

Cuando no se cuente con ninguno de los beneficiarios antes mencionados estos serán determinados conforme al Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.⁵³

Art. 501.

- I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador;
- II. Los ascendientes, a menos de que se compruebe que no dependían económicamente del trabajador;

⁵³ Cfr. *Ley Federal del Trabajo*. México, ISEF, 2002, p. 113

- III. A falta de cónyuge, la persona con quien el trabajador vivió como su fuera su cónyuge durante los últimos cinco años que precedieron a su muerte; y
- IV. A falta de cónyuge, los hijos y ascendientes.

4.1.3 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Por lo que respecta al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, mismo que obtiene cuando el trabajador queda privado de un trabajo remunerado después de los sesenta años de edad (cesantía en edad avanzada); o cuando el trabajador a llegado a los sesenta y cinco años de edad (vejez), supone una pensión garantizada de por lo menos un salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, la cual se actualizara de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor el nuevo sistema establece dos opciones para cada uno de estos casos, con sus requisitos correspondientes.

Estas opciones consisten en ofrecerle al trabajador la opción de pensionarse por medio del retiro programado o por medio de una renta vitalicia.

Es decir, si el trabajador opto por el retiro programado obtendrá una pensión que resultara del fraccionamiento del total de sus recursos acumulados en sus cuenta individual. Es decir, cada año se calculara una cifra que dividida entre doce, constituirá la pensión mensual. Esta modalidad deberá ser contratada por el trabajador con la Afore que maneja sus recursos. En cambio si este opto

por una renta vitalicia, el trabajador debería contratar los servicios de una compañía aseguradora a fin de garantizar un pago periódico desde el momento de iniciar su vida como jubilado hasta su fallecimiento. En ambos casos el trabajador también cuenta con el seguro de sobrevivencia que ampara a sus beneficiarios al momento de su fallecimiento y que se rige de la misma forma que anteriormente se menciono.

El trabajador también puede jubilarse antes de cumplir con las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en mas del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado también tendrá derecho a recibir el excedente de sus recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgo es superior en mas del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

En el caso de que el trabajador tenga sesenta años de edad o más y no reúna los requisitos de las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una solo exhibición. Sin embargo, esta situación deja sin prestaciones y derechos al trabajador ya que si este no se encuentra laborando al momento de retirar sus recursos no podrá contar con los beneficios del Seguro

Social, o también podrá optar por seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que pueda operar su pensión.

Sin embargo, también existe la posibilidad de que el jubilado muera gozando de una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, por lo cual la pensión para sus beneficiarios se establecerá dependiendo de los siguientes casos:

1. Si la cuenta individual aun tiene saldo al momento de la muerte del titular.
 - a) En caso de que los beneficiarios aun tengan derecho se les otorgara una pensión y ayudas, además de que podrán retirar el saldo excedente en ese momento, o entregarlo a la compañía de seguros con la que el titular contrato su seguro de sobrevivencia para que puedan gozar de una pensión mayor;
 - b) Si los beneficiarios ya no tienen derecho a una pensión y ayudas, podrán retirar en un solo pago el saldo de la cuenta individual.
2. Si cuando ocurra el deceso del jubilado su cuenta individual ya no tiene saldo y sus beneficiarios tengan derecho a pensión y ayudas, las recibirán de la compañía de seguros con la que el pensionado contrato su seguro de sobrevivencia.

En este sistema también se contempla la situación de los trabajadores que cuentan con un fondo de pensiones privado, ya sea por su patrón o por su

contrato colectivo de trabajo (tal es el caso de ciertas empresas como Teléfonos de México o Nacional Financiera); este tipo de pensión ofrece al trabajador jubilarse por años de servicio a la empresa o por edad, lo cual equivale a que el trabajador se pensione antes de cumplir la edad requerida por el IMSS y la pensión de estos trabajadores corre a cargo de la empresa. Todo esto debido a que cuentan con recursos especialmente diseñados para pagar las pensiones de todos sus trabajadores. Por tal motivo, este tipo de prestación por parte de estas empresas le ofrece al trabajador la opción de elegir alguna modalidad de retiro de recursos de su cuenta individual:

- a) El trabajador puede seguir laborando en otra empresa, hasta la edad necesaria para jubilarse por cesantía en edad avanzada o vejez, sin perder su pensión privada;
- b) Al momento de retirarse por el plan de pensiones privado, podrá retirar el saldo de la cuota de retiro, subcuenta de SAR 92-97;
- c) Podrá gozar de la pensión privada al mismo tiempo que de una pensión de cesantía en edad avanzada o vejez; y

A pesar de que la legislación que autoriza el funcionamiento de las cuentas individuales de los trabajadores entro en vigencia desde 1997, su funcionamiento no fue inmediato, debido a que se requería de una etapa de transición en la cual los actuales pensionados continuaran recibiendo los beneficios del IMSS, mientras que los próximos trabajadores a pensionarse tengan el derecho de escoger entre la pensión que les ofrece el Instituto y las que les brindan las

Afores, al mismo tiempo que los nuevos cotizantes iniciaran su cuenta individual de retiro dentro del nuevo sistema de pensiones.

Gracias a esta etapa de transición, se trato de graduar en cierta medida los costos sociales de la transformación del sistema de pensiones, evitando que los actuales pensionados no sufrieran ninguna lesión es sus derechos y continuaran recibiendo los beneficios que les otorgaba la ley, mientras que los trabajadores próximos a jubilarse tengan el tiempo necesario para analizar la propuesta que les ofrecerá su Afore.

Por todo lo anterior, este sistema de pensiones implementado desde 1997 pretende asegurar y procurar de una pensión digna para todos los trabajadores jubilados y a la vez también ser un sistema de ahorro interno para México. Sin embargo, actualmente una de las premisas importantes de este proyecto aun no da el resultado esperado, ya que como tal la cuenta individual con la que todos contamos, no es utilizada como una cuenta de ahorro ya que muy pocos trabajadores deciden ahorrar algo de su sueldo para su futuro.

4.2 FONDOS DE INVERSIÓN.

Otro elemento de este nuevo sistema de pensiones son los fondos de inversión; que es un instrumento financiero constituido por inversionistas individuales cuyos capitales son reunidos por el banco. Así se forma una gran masa de dinero, con la que se consiguen mejores condiciones y mayor

rendimiento que en una inversión particular. Un fondo de inversión se puede definir como una inversión en grupo, que reúne a miles de inversionistas y ahorradores, ofreciendo a estos ahorradores rendimientos a los que normalmente acceden los grandes inversionistas o tesorías de las empresas.

Para lograr pagar ese nivel de tasas, se realiza una mezcla de un portafolio de inversión, donde se incluyen valores gubernamentales como CETES, o bonos de deuda emitidos por empresas privadas, previamente calificadas para conocer su solvencia o si pagan rendimientos superiores a otras emisiones del mercado de dinero.

En el mercado existe una gran variedad de fondos de inversión. Van desde los que tienen un horizonte de corto plazo y que invierten solo en títulos de deuda, hasta los que ofrecen cobertura en algún movimiento en el tipo de cambio, pasando por los que tienen una parte de su cartera en acciones que cotizan en la bolsa. De esta forma se pueden adaptar a cualquier tipo de inversionista; desde los muy conservadores hasta los que toman un poco más de riesgo con la finalidad de lograr un rendimiento más atractivo.⁵⁴

Después de haber comentado brevemente cual es la finalidad de los fondos de inversión, nos adentraremos en el tema de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro (SIEFORES), las cuales a pesar de tener la

⁵⁴ Cfr. Varela Rogelio. “ Fondos, la inversión del futuro “, *Contexto Santander*, Num. 1,

esencia fundamental de los fondos de pensión y de constituirse de la misma forma, no tienen las mismas características de estos.

Una definición más exacta de este tipo de Sociedades de Inversión nos podrá identificar la diferencia de los Fondos de Inversión con las SIEFORES.

Son Sociedades de Inversión con sus propias características, derivadas de una diferencia esencial con otras sociedades de inversión, ya que no invierten ahorros voluntarios sino forzados de la masa de trabajadores, quienes por lo tanto no podrán retirar sus fondos en cualquier momento, sino solo en los tiempos y condiciones que fija la Ley del Seguro Social.⁵⁵

A diferencia de la forma de reparto anterior (IMSS), este nuevo sistema de pensiones contempla la inversión de los fondos de las cuentas individuales a fin de protegerlos contra la inflación y garantizar una jubilación digna a los trabajadores. Asimismo, hemos señalado que las Afores están dedicadas a la administración de estas cuentas y que las SIEFORES son las encargadas de realizar las inversiones de los recursos de los trabajadores, en valores que garanticen el poder adquisitivo de estos mismos.

La legislación actual señala que cada AFORE podrá constituir sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro, las cuales tendrán por objeto

⁵⁵ Cfr. Amezcua Órnelas, Norahenid, *Las afores paso a paso*, México, SICCO, 1996, p. 77

la del manejo financiero de los recursos de los trabajadores y para poder operar como tales deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar la solicitud respectiva ante la CONSAR;
- b) Deberán ser sociedades anónimas de capital variable y utilizar en su denominación o a continuación de esta la abreviatura "SIEFORE" o la palabra completa;
- c) Su administración estará a cargo de un consejo de administración.

Estas Sociedades de inversión a pesar de estar ligadas con las AFORES deberán tener las siguientes características:

- I. Personalidad jurídica y patrimonio propio diferente al de la AFORE;
- II. Sus fondos pertenecen exclusivamente a los trabajadores;
- III. Deberán contar con la autorización de la CONSAR para su constitución y funcionamiento; y
- IV. Deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en lo que respecta a sus inversiones, información y publicidad.

Para alcanzar el objetivo de invertir los fondos de los trabajadores, las Siefores no solo deben estructurar ante la CONSAR su funcionamiento y parte de sus operaciones, sino que también tienen que cumplir con determinadas funciones:

1. Recibir de las AFORES los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez para su inversión en distintos valores que disminuyan el riesgo de la pérdida del valor económico de las aportaciones;
2. Para la adquisición y selección de estos valores, las SIEFORES se autoregulan de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Sociedades de Inversión;
3. Con el fin de informar a los trabajadores sobre las políticas de inversión y los riesgos financieros que se corren, deberán enviarles un documento donde estos se muestren de manera clara y concisa, además de que en ese documento las Siefores deberán dar a conocer su situación patrimonial.
4. Para la integración de su portafolios de inversión, las SIEFORES habrán de procurar la mayor seguridad y rentabilidad de los trabajadores, así como fomentar el desarrollo interno y la inversión productiva.

Es importante mencionar que la estructura de las SIEFORES deberá estar también integrada por tres comités:

Comité de Inversión; que tiene por objeto determinar la política y estrategia de inversión y la composición de los activos de la sociedad, así como designar a los operadores que ejecuten la política de inversión. Este comité deberá sesionar cuando menos una vez al mes.

El régimen de inversión deberá otorgar la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores. Asimismo, el régimen de inversión tenderá a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones. Proveerá que las inversiones se canalicen a través de su colocación de valores, a fomentar:

- a) La actividad productiva nacional;
- b) La mayor generación de empleos;
- c) La construcción de vivienda;
- d) El desarrollo de infraestructura; y
- e) El desarrollo regional.

Las sociedades de inversión deberán operar con valores y documentos a cargo del Gobierno Federal.

Comité de Análisis de Riesgos; tiene por objeto el establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios de los valores que integren la cartera de las sociedades de inversión. Los cuales deberán ser emitidos por empresas de reconocida solidez, solvencia y brutalidad.

Comité de Valuación; tiene por objeto realizar la valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las sociedades de

inversión. Este comité dará a conocer los criterios de valuación, así como los procedimientos y técnicas a que deberán sujetarse las administradoras en la valuación de los valores que integran las carteras de las sociedades de inversión.

De esta manera, a través de las Siefores los trabajadores podrán elegir donde y como serán invertidas sus aportaciones, gracias a lo cual podrán ganar atractivos intereses contando con el apoyo del comité de inversión. Además de que se ha abierto la posibilidad de invertir en un fondo que, permite conservar el poder adquisitivo de sus recursos y puede llegar a generar una mayor rentabilidad. Es decir, uno de los mayores beneficios de las SIEFORES es brindar a los propietarios de las cuentas individuales la esperanza de optimizar el uso de sus fondos a fin de contar con una pensión mas justa y digna al momento de retirarse.

Así, de acuerdo con la actual legislación, las SIEFORES invertirán los recursos de los trabajadores en seis tipos de valores: instrumentos emitidos o avalados por el gobierno federal, instrumentos de renta variable, instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas, títulos de deuda de instituciones de banca múltiple o de desarrollo, todos estos títulos cuyas características conserven el poder adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y acciones de sociedades de inversión siempre y cuando no sean SIEFORES.

Los instrumentos emitidos por el gobierno federal que son mas usados en este tipo de inversiones, son:

1. *Bonos de Desarrollo del Gobierno Federal*; son emitidos para apoyar el financiamiento gubernamental y su tasa de interés es la que resulte mayor entre los CETES a 28 días o los pagares con rendimiento liquidable a su rendimiento.
2. *Ajustabonos*; también son valores que emite el gobierno para su financiamiento y su monto se ajusta conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
3. *Certificados de la Tesorería de la Federación*; son valores al portador emitidos por el gobierno para el financiamiento del gasto público, y por virtud de los cuales el emisor se compromete a pagar el valor nominal a su vencimiento. Su rendimiento resulta de la diferencia entre el precio nominal que se recibe y el precio menor con el cual se adquiere.

Los instrumentos de renta variable, son aquellos títulos que otorgan una retribución variable, la cual esta condicionada a las políticas y los resultados financieros de la empresa que los emitió, y a la oferta y la demanda de sus documentos en el mercado y como ejemplo de estos se encuentran los siguientes:

1. Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas; se trata de acciones de compañías industriales, comerciales y de servicios, así como acciones de casas de bolsa y sociedades de inversión.

2. Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo.
3. Títulos cuyas características específicas conserven su poder adquisitivo de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.
4. Acciones de sociedades de inversión que no sean SIEFORES.

Las inversiones que realizan las SIEFORES tienen un gran impacto ya que fortalecen la intermediación financiera con el ingreso de nuevos recursos a ese mercado, se incrementa la oferta de fondos y la capacidad de estos para canalizar inversión productiva de mediano y largo plazo, al mismo tiempo que se mejoran los mecanismos de fijación de los precios de los instrumentos financieros y creando nuevos instrumentos.

Asimismo, se disminuirán los costos de intermediación del capital en tanto se reduce la necesidad de financiamiento externo y por lo tanto se aumenta la competencia en el sistema financiero del país. Pretendiendo que de como resultado uno de los objetivos primordiales de este sistema de pensiones, el ahorro interno.

Por lo anterior, también es importante mencionar que las sociedades de inversión especializadas en fondos de retiro, SIEFORES tienen prohibido emitir obligaciones, recibir depósitos de dinero, adquirir inmuebles, dar u otorgar garantías o avales , así como gravar en cualquier forma su patrimonio. Asimismo, la Ley establece que las SIEFORES solamente podrán invertir los ahorros de los

trabajadores, en los instrumentos financieros que anteriormente ya comentamos. Y las AFORES están obligadas a crear y mantener una reserva especial de dinero, que debe estar invertida en la SIEFORE que administren, la cual permite salvaguardar la seguridad de los recursos e inversiones de los trabajadores, ya que en el caso de presentarse pérdidas en el valor de las SIEFORES por incumplimiento del régimen de inversión establecido por la ley, la AFORE que las administra tiene que cubrir esta pérdida con la reserva especial y si resultara insuficiente, con su propio capital social.

En relación, al cobro de comisiones por el manejo de la cuenta individual, las AFORES solo pueden cobrar comisiones por administrar la cuenta individual, la cual puede ser calculada de la siguiente manera:

- a) Sobre las cuotas o aportaciones que se van acumulando;
- b) Sobre el saldo de la cuenta individual; o
- c) Una combinación de ambas.

Esta comisión se descuenta de los ingresos que recibe la cuenta individual o del saldo de esta. Las AFORES están autorizadas para cobrar comisiones por estados de cuenta adicionales, reposición de documentos de la cuenta individual y consultas adicionales, estas comisiones siempre son una cuota fija y deben de ser pagadas en efectivo al solicitar el servicio. Todas las comisiones deben de ser autorizadas por la CONSAR y estas deben de ser informadas al trabajador en el

momento de afiliarlo y cualquier incremento de esta le da al trabajador la oportunidad de traspasar su cuenta individual a otra AFORE.

4.3 COMISION NACIONAL PARA LA PROTECCION Y DEFENSA DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS, CONDUSEF.

La CONDUSEF es un organismo publico descentralizado, cuyo objetivo es promover, asesorar, proteger y defender los derechos e intereses de las personas y empresas que utilizan los servicios financieros ofrecidos por las instituciones debidamente autorizadas por el sector; Bancario y de Valores (Bursátil), de Seguros y Fianzas, y del Sistema de Ahorro para el Retiro.⁵⁶ Esta comisión interviene, cuando al usuario financiero se le presente un problema con alguna institución financiera y en el caso de las AFORES, cuando:

- a) El trabajador necesite la correcta interpretación de los estados de cuenta;
- b) Información sobre operaciones y servicios que ofrecen las AFORES, a fin de aportar al trabajador, conocimientos en los aspectos financieros de su cuenta individual;

⁵⁶ *Cfr.* Ley de protección y defensa de los usuarios de servicios financieros, SHCP, México, 1999,

La forma en como la CONDUSEF interviene será tratando de conciliar a las partes y en el caso de que no se llegue a un acuerdo entre estas, orientara al usuario para interponer una reclamación formal ante la CONSAR. Para que esta reclamación proceda deberá presentarla el trabajador dentro de los tres meses siguientes de la irregularidad o de la operación que dio origen a esta.

4.4 EL DERECHO DEL TRABAJO, LA PREVISION Y LA SEGURIDAD SOCIALES.

En virtud del análisis de los sistemas de pensiones anteriores y el actual sistema de pensión, podemos sostener que la base de estos sistemas se encuentra representando por el ahorro; lo cual consiste en hacer al hombre responsable único de su presente y de su futuro, de tal suerte que cuando llegue a sus años de vejez o invalidez, deberá apoyarse en sus previsiones de años anteriores, siendo el ahorro él más simple de los procedimientos utilizados para la cobertura de los riesgos y consiste en la renuncia a un consumo actual con vista a una necesidad futura. Quienes predicán el ahorro como procedimiento para la satisfacción de necesidades futuras, casi nunca se dan cuenta que solo puede practicarse por los miembros de las clases sociales cuyos ingresos les proporcionen excedentes que pueden ser reservables para ese fin. Asimismo, la concepción del trabajo es aquel que se presta durante los años en que el hombre disfruta de sus energías materiales y espirituales, además de sostener decorosamente su presente, debe ser la fuente que asegure su mañana, pero actualmente la limitación a este trabajo se limita a un presente insuficiente y a una

reducción en sus niveles actuales de vida para defender un mañana lleno de privaciones.

En la idea de la previsión social también se encuentra el derecho del trabajo que esta dirigido al hombre en su vida laboral a fin de conservar su energía de trabajo el mayor numero de años y proporcionarle un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa en unión de su familia, en tanto la previsión social proyecta y asegura este presente hacia el futuro asegurando a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la de sus años de trabajo. Este principio se basa en la traducción jurídica del cambio en las ideas de antaño donde la previsión social era un acto de beneficencia o donación, sino un derecho de los trabajadores, cuyo fundamento es el siguiente:

Todo trabajador, sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir su trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfruta y a que se le preste la atención adecuada para su curación y rehabilitación.⁵⁷ Ya que quien cumple el deber que tiene todo ser social de entregar su trabajo en beneficio de la sociedad, tiene el derecho, de que la sociedad cumpla su deber de satisfacer la necesidad total, presente y futura de los trabajadores que la forman.

⁵⁷ Cfr. De la cueva, Mario., *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*, México, PORRUA, 2002,

Desde su origen, el derecho del trabajo y de la previsión social quiso ser el derecho de quienes nada tenían, de quienes se alistaban para tener algo, cada día un poco más. La previsión social es creadora de una relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que caen en el estado de necesidad, reclamable judicialmente de la institución destinada por la ley a prestar los servicios y a cubrir las indemnizaciones, (IMSS).

El desarrollo de la idea de la seguridad social, desde sus principios hasta nuestro tiempo se presenta como la idea de asegurar, de hacer realidad una vida decorosa para todos los hombres por medio de la organización del Seguro Social que debe considerarse como parte de una política de progreso social, por lo tanto, el Seguro Social representa la lucha contra la necesidad, que debe proporcionar la seguridad de un ingreso suficiente para vivir; pero la necesidad solo es uno de los cinco obstáculos que impiden la realización de esta idea y los otros son la enfermedad, la ignorancia, la miseria y el ocio, además de la pobreza que constituyen un peligro para la prosperidad de las naciones, por lo que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo mediante la igualdad, donde todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; permitiendo alcanzar un empleo remunerado y la elevación del nivel de vida; impartir información profesional; garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia medica completa, protegiendo adecuadamente la

vida y la salud de los trabajadores; proteger la infancia y la maternidad; administrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; garantizar igualdad de oportunidades educativas y profesionales.⁵⁸

La seguridad social implica: garantizar que cada ser humano contara con los medios suficientes para satisfacer sus necesidades en un nivel adecuado a su dignidad, permitiéndose el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización a creado para beneficio del hombre. Estableciendo las condiciones necesarias para que cada persona y cada pueblo pueda vivir sin temor, sin amenazas y sin recelos, permitiendo que cada hombre pueda perfeccionar su propia capacidad, el rendimiento de sus esfuerzos y la utilidad de sus tareas, para obtener un sano bienestar en beneficio de su familia, de su comunidad y de la nación. Tomando en cuenta que la prosperidad significa el disfrute de la seguridad social.

Sin embargo, la incertidumbre en el presente y más aun en el futuro del hombre que vive de su trabajo, aunada a las carencias económicas para hacer frente a la adversidad, fueron las causas que dieron origen a la idea de la seguridad social, cuya esencia consiste en el deber de la sociedad y de la economía, fundado en el principio de la solidaridad de los hombres y de los pueblos, de satisfacer la necesidad humana desde la concepción del ser hasta su muerte, proporcionando los recursos adecuados para su nacimiento, su

⁵⁸ Cfr. Morones Prieto, Ignacio., *Tesis mexicanas de seguridad social*, México, IMSS, 1970, p. 191

subsistencia, su educación, su capacitación para el trabajo y un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa.

Otro principio de la seguridad social es aquel que se extiende a todos los seres humanos, lo que significa que rompe el principio de la previsión social, que limitaba sus beneficios a los trabajadores asalariados; lo cual significa una consecuencia de la teoría del trabajo como función social, pues quien cumple su deber hacia la sociedad y le entrega todas sus energías, tiene derecho a que se le asegure una vida sin carencias. Además, la seguridad social se eleva a la categoría de un derecho de todos, sin mas requisito que el estado de necesidad.

Una ultima consideración a la relación del derecho del trabajo, la previsión y la seguridad sociales: los tres estatutos poseen una causa común, que es la miseria que reina en las grandes masas de población de nuestra tierra y la explotación del hombre por el hombre; y se proponen una finalidad única, que es el vivir humano del hombre real. Pero en tanto el derecho del trabajo y la previsión social nacieron de y para la clase trabajadora y mantienen su característica de derecho de clase, la seguridad social, dejo de contemplar a las clases sociales y mira únicamente al hombre, a fin de resolver el problema de su necesidad. Sin duda, la seguridad social conserva, en el mundo capitalista, la categoría de un derecho de clase, entendiendo este concepto, no como la suma de los trabajadores asalariados, sino como la totalidad de los hombres que viven de su trabajo, en oposición a los que explotan su riqueza.

En el caso de los seguros sociales, estos se construyeron sobre el modelo del seguro privado, donde se tipifican escrupulosamente los riesgos asegurados. En cambio, la seguridad social contempla la necesidad de las personas y vierte entonces su ayuda sin consideraciones a su causa u origen: así en el caso de muerte, la seguridad social cubrirá las pensiones de viudez y orfandad, cualquiera que hubiese sido su causa, una enfermedad de las llamadas naturales, un riesgo de trabajo, una ríña o un suicidio.

La teoría de los seguros sociales hizo de las prestaciones a los asegurados una contraprestación determinada por las aportaciones de los trabajadores y los empresarios, lo que da por resultado que el trabajador que no cumple con los requisitos de estos seguros queda condenado a la miseria y a vivir de la caridad, siendo que la seguridad social que anhelan los hombres y los pueblos no puede aceptar esa condena, por que negaría sus bases, que son satisfacer la necesidad, independientemente de las consecuencias que la rodean.

El proceso que ha vivido nuestra sociedad durante los últimos años ha tenido un solo objetivo, promover el progreso social para mejorar las condiciones de vida de todos los mexicanos, en particular las de aquellos grupos con los que existe una histórica y profunda deuda social. Lo que se busca y pretende es alcanzar mayores niveles de salud, educación, justicia y bienestar social.

Conviene reiterar que la intención del desarrollo debe consistir en garantizar mejores posibilidades de vida para el hombre, en alcanzar medios que

le permitan la plena expresión de sus capacidades y potencialidades y en poner en practica mecanismos que disminuyan las desigualdades y cierren la brecha que existe entre quienes tienen en exceso y quienes carecen de lo fundamental.⁵⁹

Para finalizar podemos decir después de lo expuesto en este trabajo, que el sistema de pensiones implementado por las AFORES, se sustenta principalmente por las aportaciones de los trabajadores, que al final del día se traducen en un ahorro obligatorio que realiza el estado, los empresarios y los trabajadores para sustentar este sistema. Sin embargo, una antigua y vasta experiencia ha demostrado la incapacidad del ahorro individual espontaneo para formar fondos de previsión, debido a que el volumen de los salarios nunca permite reunir fondos suficientes para que los trabajadores puedan defenderse de los riesgos naturales y profesionales, además de la deficiente educación previsora.

⁵⁹ Cfr. Narro Robles, José., *La seguridad social mexicana en los albores del siglo XXI*, México, FCE, 1994, p. 13

CONCLUSIONES.

PRIMERA. La seguridad social es el sustento más importante de esta tesis, al analizar estos sistemas de pensiones me llevo a la conclusión de que la transformación de esta rama del derecho con la entrada de las Afores al sistema de pensiones mexicano, no cumple con el objetivo de la misma, sin embargo, el principal problema no radica en las pensiones, sino en las condiciones de trabajo que se encuentran la mayoría de los trabajadores, donde los sueldos no son suficientes, ni remuneran el trabajo que se desempeña. Dando como consecuencia una pensión de sobrevivencia para el trabajador.

SEGUNDA. Considero que el nuevo sistema de pensiones al invertir los recursos del trabajador los protege de los efectos de la inflación, sin embargo, la inestabilidad social, política y financiera de nuestro país, no crea un buen ambiente de inversión, por lo cual me parece que es una situación peligrosa pero como se dice en el ambiente financiero; *Si no hay riesgo, no hay ganancia*. Y por lo tanto, será un riesgo que tendremos que correr todos los trabajadores.

TERCERA. En este sistema de pensiones los derechos de propiedad de lo ahorrado están perfectamente definidos, logrando que el trabajador invierta sus recursos en la AFORE de su elección, concientizandolo a que sea un participante activo en este esquema y no solo un pensionado mas que recibe lo mucho o poco que se le otorga al final de su vida laboral.

CUARTA. Creo que debe fomentarse en los trabajadores una conciencia de ahorro, ya que como anteriormente comentamos, es la base fundamental de este sistema de pensiones y lo que puede garantizar una pensión acorde con el nivel de vida de cada pensionado.

QUINTA. Mi propuesta va encaminada a que se informe detalladamente a los trabajadores sobre este tema, que no solo se enteren y se ocupen de esta información hasta que se pensionen, sino que el Gobierno realice campañas donde sino se puede implantar la conciencia de ahorro, si la de mantenerse informado de los saldos de su cuenta individual y de las posibles formas de pensionarse para no llevarse sorpresas, ni decepciones en ese momento.

SEXTA. El propósito de esta tesis, era comprobar que la pensión otorgada por el IMSS a los trabajadores es mejor que la de las AFORES en cuanto a que otorga mas prestaciones y derechos a los pensionados por depender únicamente del Instituto la atención medica y el pago de la misma. Sin embargo en cuantía o dinero son insuficientes para mantener el nivel de vida de los trabajadores, ocasionando, que dichos pensionados se encuentren en un estado de angustia constante por no satisfacer sus necesidades y más aún las de sus familias.

SEPTIMA. Habiendo analizado este tema, puedo concluir afirmando que la implementación de este sistema de pensiones, si puede contribuir a sacar del

abismo en que se encuentran las pensiones ya que como sistema esta bien estructurado, pero por el momento, eso solo el tiempo lo dirá.

INDICE

CAPITULO I

ORIGENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 1.1 Generalidades.
- 1.2 Antecedentes Históricos de la Seguridad Social.
 - 1.2.1 Principios de la Seguridad Social en México.
 - 1.2.2 La situación de los trabajadores en el siglo XIX.

CAPITULO II

EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), COMO PROYECTO SOCIAL

- 2.1 Que es el Seguro Social.
 - 2.1.1 Que es el Instituto Mexicano del Seguro Social.
 - 2.1.2 Su organización.
 - 2.1.3 Financiamiento.
 - 2.1.4 Funcionamiento.
 - 2.1.5 Prestaciones que otorga.
- 2.2 Formas en que se puede estar asegurado.
 - 2.2.1 Ramas del seguro que cubre.
 - 2.2.2 Personas sujetas al Seguro Social obligatorio.
 - 2.2.3 Excepciones al Seguro Social Obligatorio.
- 2.3 Que se entiende por asegurado.

- 2.3.1 Que se entiende por beneficiario.
- 2.3.2 Que se entiende por salario para el Seguro Social Obligatorio.
- 2.3.3 Que se entiende por trabajo.
- 2.3.4 Como se integra el salario.
- 2.4 Disposiciones y tipos de pensiones del régimen obligatorio.
 - 2.4.1 Ley del Seguro Social 1973.
 - 2.4.2 Seguro de Riesgos de Trabajo.
 - 2.4.3 Seguro de Invalidez.
 - 2.4.4 Seguro de Vejez.
 - 2.4.5 Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.
 - 2.4.6 Seguro por Muerte.

CAPITULO III

SAR (SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO)

- 3.1 La nueva Ley del Seguro Social 1996.
 - 3.1.1 Seguro de Riesgos de Trabajo.
 - 3.1.2 Seguro de Invalidez.
 - 3.1.3 Seguro de Vida.
 - 3.1.4 Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.
 - 3.1.5 Seguro de vejez.

CAPITULO IV

LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES)

- 4.1 Elementos del sistema de pensiones de las Afores.
 - 4.1.1 Cuenta Individual.
 - 4.1.2 Riesgos de Trabajo.
 - 4.1.3 Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- 4.2 Fondos de Inversión.
- 4.3 Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, CONDUSEF.
- 4.4 El Derecho del Trabajo, la Previsión y la Seguridad Sociales.

BIBLIOGRAFIA

- AMEZCUA Órmelas, Norahenid. *Las afores paso a paso*, México: Sicco, 1996. 139 p.
- CARRERAS, Juan Manuel. *Sistemas de Ahorro para el retiro*, México: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1996. 344 p.
- DE LA CUEVA, Mario. *La idea del estado*, México: Fondo de Cultura Económica. Política y Derecho, 1994. 400 p.
- DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México: Porrúa, 2002. 788 p.
- LA CASA, Rafael. *El régimen jurídico de los planes y fondos de pensión*, México: Epoca, 1999. 291 p.
- MASCITELLI, Ernesto. *Diccionario de Términos Marxistas*, México: Grijalbo, 1995. 410 p.
- MORONES Prieto, Ignacio. *Tesis mexicanas de seguridad social*, México: Instituto Mexicano del Seguro Social, 1970. 196 p.
- MUÑOZ de Alba, Marcia. *Seguridad social en México: Presente y futuro*, México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002. 720 p.
- NARRO Robles, José. *La seguridad social mexicana, en los albores del siglo XXI*, México: Fondo de Cultura Económica. Temas selectos de salud y derecho, 1994. 503 p.
- RUIZ Moreno, Angel. *Las Afore: El nuevo sistema de ahorro y pensiones*, México: Porrúa, 2000. 368 p.
- TENA Suck, Rafael. *Derecho de la seguridad social*, México: Kairos, 1996. 310 p.

TRUEBA, José Luis, *Las afores bajo la lupa*, México: Times, 1997. 137 p.

VAZQUEZ Negrete, Ariel. *Ignacio Gracia Tellez Primer rector de la autonomía universitaria*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004. 167 p.

LEGISLACION.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1999. 92 p.

Ley de Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1999. 46 p.

Ley del Seguro Social, México: Luciana, 2002. 104 p.

Ley del Seguro Social, México: Pac, 1995. 174 p.

Ley Federal del Trabajo, México:

REVISTAS.

AFORE INBURSA. *Compendio informativo del nuevo sistema de pensiones*. México. 1999

VÁRELA, Rogelio. *Fondos, la inversión del futuro*. México. 2004