

SPE-ISS-06-07



CENTRO DE DOCUMENTACIÓN,
INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Política Exterior

Estudio Jurídico Internacional y de Derecho Comparado sobre las Pensiones

Mtra. Elma del Carmen Trejo García
Investigadora Parlamentaria

Marzo, 2007

Av. Congreso de la Unión Núm. 66, Col. El Parque,
México, D.F., C.P. 15969
Tel: 5628-1318 y 5628-1300 ext. 4711; Fax: 5628-1316
e-mail: elma.trejo@congreso.gob.mx

Índice

	Pág.
I. Introducción	1
II. Antecedentes a Nivel Mundial	2
2.1 A Nivel Mundial	2
2.2. México	3
III. Marco Conceptual	5
3.1 Seguridad Social	5
3.2 Pensión	6
3.3 Jubilación	6
3.4 Sistemas de Pensiones	6
3.5 Definiciones en México	8
3.5.1 Sistema de Ahorro para el Retiro	8
3.5.2 Pensión	8
IV. Marco Jurídico Internacional	9
4.1 Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo	9
4.2 Convenio 128 de la Organización Internacional del Trabajo	12
4.3 Tratados Internacionales en Materia de Seguridad Social Ratificados por México	15
4.4 Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro	16
V. Marco Jurídico Nacional	17
5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	17
5.2 Ley del Seguro Social	17
5.3 Ley del ISSSTE	26
5.4 Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro	35
5.5 Leyes Estatales	38
VI. Instituciones de Seguridad Social	41
6.1 IMSS	41
6.2 ISSSTE	42
6.3 ISSFAM	43
VII. Derecho Comparado	47
7.1 Necesidad de Reformas en el Sistema de Pensiones	47
7.2 Papel del Banco Mundial en la Transformación de los Sistemas de Pensiones	47
7.3 Experiencia Chilena	49
7.4 Países que han Reformado el Sistema de Pensiones El Salvador	50

Panamá	52
Perú	52
Chile	54
Argentina	55
Uruguay	57
Colombia	59
Bolivia	61
Costa Rica	62
República Dominicana	62
Suecia	64
Lituania	65
Polonia	66
Eslovaquia	67
Hungría	69
Kosovo	70
Croacia	71
Macedonia	72
Bulgaria	73
Ucrania	75
Estonia	76
Latvia	77
Rusia	78
Kazajstán	79
India	80
Hong Kong	81
Nigeria	82
México	83
7.5 Países Sin Reformas al Sistema de Pensiones	85
7.5.1 Japón	85
7.5.2 Francia	86
7.5.3 Alemania	87
7.5.4 Reino Unido	87
7.5.5 Canadá	87
7.5.6 Estados Unidos	88
7.6 Derecho Comunitario. La Unión Europea	88
VIII. Conclusiones	90
IX. Fuentes Consultadas	91

*Mi reconocimiento a la C. Itzel Hernández Carvajal por su colaboración en la realización de la presente investigación.

I. Introducción

El avance de la tecnología ha permitido al hombre encontrar tratamientos e incluso curas a enfermedades hasta hace poco tiempo incurables, situación que ha llevado a un mejoramiento de la calidad y esperanza de vida de las personas.

Al mismo tiempo, los ritmos en la sociedad a nivel internacional han cambiado, la mujer tiene un papel más activo en cuestiones profesionales, la situación económica en muchos países obliga a establecer medidas obligatorias para el control de la natalidad y algunos otros cada vez más personas se detienen a pensar acerca del número de hijos que pueden cuidar y en función de eso se toman decisiones en las que el número de niños nacidos anualmente va disminuyendo, incluso la devastación del medio ambiente juega un papel importante en el tema de la fertilidad.

Existe una ambigüedad en el tema de la fertilidad, por un lado en los países más desarrollados, existen políticas que promueven la reproducción, debido a las bajas tasas de natalidad que existen en ellos, y por otro lado en algunos países en vías de desarrollo, existen políticas restrictivas acerca de la reproducción. Aun así, la tendencia acerca de la natalidad continua a la baja, situación que se torna preocupante al pensar que de continuar así, dentro de algunos años la población económicamente activa, será menor que la que no lo es, y por lo tanto más gente dependerá económica, social y moralmente de muy pocos.

Esta preocupación ha sido una constante marcada desde la década de los ochenta, cuando comenzaron a revisarse los sistemas que cada Estado establece para el retiro de su fuerza laboral.

Es innegable el derecho que cada trabajador tiene de poder gozar de la seguridad social durante su actividad laboral y de igual manera es importante que esta seguridad se extienda aun después de su retiro, pues generalmente en este momento el trabajador ha laborado la mayor parte de su vida, ha sido productivo y ha contribuido al desarrollo del lugar específico donde labora y con ello al de la nación donde lo hace.

En el presente trabajo nos enfocaremos a las pensiones por jubilación, sin ignorar que dentro de cada sistema de pensiones se contemplan algunas otras causas, como la viudez, orfandad, invalidez, etc.

II. Antecedentes

2.1 A Nivel Mundial

A principios del siglo XX no existía certeza acerca del rumbo que tomaría la vida de los trabajadores una vez que dejaran de serlo, era común que trabajaran hasta que sus fuerzas se lo permitieran, sobrepasando los setenta años, de forma que solo descansaban y disfrutaban de su familia algunos años antes de morir, durante estos pocos años su calidad de vida no era buena ya que en su mayoría no contaban con recursos para su manutención.

Los diversos sistemas de seguridad social existentes en el mundo “comenzaron en Alemania hacia fines del siglo pasado y se han basado tradicionalmente en los principios de solidaridad y universalidad ... ello significa que la afiliación de los trabajadores no es voluntaria sino obligatoria y que el Estado asume un importante papel en la gestión de los mismos, ya que recaba las contribuciones y paga las pensiones y jubilaciones.”¹

El desarrollo de los sistemas nacionales sobre pensiones ha ido de la mano del desarrollo de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta organización, creada en 1919, con el objetivo de promover la paz declarando que ‘la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social’.

En el seno de esta Organización se han celebrado los más importantes acuerdos en materia laboral y específicamente en los derechos de seguridad social que tienen los trabajadores y sus familiares. En 1933, la Conferencia de Estados miembros (órgano legislativo) aprobó el Convenio número 35 relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico, en el cual “se dispuso que la vejez del trabajador, una vez que quedara inhabilitado para el trabajo se compensación una pensión jubilatoria, estableciéndose desde entonces el derecho a la jubilación”.² En el 1945, se aprobaron el Convenios 36 relativo al seguro obligatorio para los trabajadores agrícolas y el Convenio 48 sobre la conservación de los derechos de pensión de los Migrantes. En 1946, nace el Convenio 71 sobre las pensiones de la gente del mar.

Años más tarde se aprobaría el Convenio 102, el cual entró en Vigor en 1955, en el que se establecen las normas mínimas de la seguridad social, las cuales incluían las prestaciones por vejez. En 1962 el Convenio 118 sobre la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Para 1967 entra en vigor el acuerdo 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, el cual es el instrumento más reciente de la OIT en materia de pensiones y jubilaciones y el Convenio 157 sobre la conservación de las

¹ <http://www.eumed.net/cursecon/dic/S.htm#seguridad%20social>

² BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Derechos del Pensionado y del Jubilado. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura-UNAM, México, 2000, p. 10

prestaciones de seguridad social, en vigor desde 1986, acerca del establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

2.2. México

El sistema de pensiones mexicano tiene origen común con el proceso de industrialización que tuvo efectos en el desarrollo, político, económico y social del país.

El antecedente más antiguo sobre seguridad social en México, es el “Reglamento general de la gran casa nacional de inválidos establecida en México por el Esqmo. Sr. general de división, D. Vicente Guerrero, á virtud de su decreto de 21 de septiembre de 1829.”³

“En el ámbito legislativo, antes de la Revolución Mexicana, no son muchos los antecedentes que den cuenta de intentos formales y organizados de protección a los trabajadores.”⁴ Los primeros antecedentes de prestaciones de seguridad social, son algunas legislaciones estatales, entre ellas las del Estado de México y Nuevo León (Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906) que incluían disposiciones referentes a los deberes de los patrones hacia sus trabajadores en caso de accidente o muerte.

“Los programas de pensiones de retiro o sobrevivencia financiados mediante impuestos de nómina fueron propuestos por las administraciones de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles ...”⁵ Durante el gobierno de éste último se crea la Ley de Pensiones Civiles de Retiro y la Ley de Pensiones Militares en Retiro. En estas Leyes se contemplaban las pensiones por vejez e inhabilitación y las pensiones para los deudos del trabajador que a causa de sus labores perdía la vida; además se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio.

En 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del Artículo 123 constitucional para quedar como sigue: "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez,

³ http://www.issfam.gob.mx/archivos_issfam/otros/preparacion_retiro.pdf

⁴ <http://www.issste.gob.mx/issste/>

⁵ GARCÍA Saiso, Adrián, Las transformaciones del sistema de pensiones de jubilación en México. Universidad de Barcelona, 2003, p 160.

de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos.”

En 1935 el Presidente Lázaro Cárdenas envió al poder legislativo un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, “con aportaciones y administración tripartitas, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas.”⁶ Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores. Por encargo del mismo Presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto. “Su principal autor fue el entonces titular de la Secretaría de Gobernación, Licenciado Ignacio García Téllez, con él colaboraron varios especialistas en derecho, medicina y economía, basados en la legislación expedida en otros países hispanoamericanos”⁷. En 1942 nace en México el Seguro Social, con el Presidente Ávila Camacho y con la aprobación del Congreso el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social y con ella la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

⁶ http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_HIS/Hoy_001_2003_12.htm

⁷ Idem.

III. Marco Conceptual

3.1 Seguridad Social

“Conjunto de normas jurídicas que regulan la protección de las denominadas contingencias sociales, como la salud, la vejez, la desocupación, etc.”⁸

“Conjunto de regimenes y normas adoptadas por el estado que tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados, mediante prestaciones de dinero y servicios, cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles”.⁹

En México la “seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales 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”¹⁰.

De acuerdo con el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1952, la seguridad social comprende:

- Asistencia médica
- Prestaciones monetarias de enfermedad
- Prestaciones de desempleo
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
- Prestaciones familiares
- Prestaciones de maternidad
- Prestaciones de invalidez
- Prestaciones de sobrevivientes
- Prestaciones por vejez

De esta última, prestaciones por vejez, es de donde se desprende el objeto central de este estudio, las pensiones y los diferentes regimenes existentes en el mundo

⁸ GRISOLÍA, Julio, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en <http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1777/4.pdf>

⁹ Idem.

¹⁰ Ley del Seguro Social.

al respecto de esta prestación.

3.2 Pensión

Proviene del latín *pensio – onis*, que significa pago, específicamente se refiere a la cantidad de dinero que “recibe una persona periódicamente por cumplir con ciertos requisitos como jubilación, invalidez, orfandad, viudedad, o alimentación, entre otras.”¹¹

“...Término generalmente utilizado para indicar la forma en que se recibe la renta por la jubilación o el retiro de un trabajador. Las pensiones son pagos mensuales que provienen de un fondo de pensiones o de una partida especial del presupuesto público; los fondos de pensiones, a su vez, pueden ser públicos o privados, existiendo a veces alguna combinación entre ambas modalidades.”¹²

3.3 Jubilación

Proviene de “júbilo o celebración y se refiere, en seguridad social, a retirar a una persona del trabajo por haber cumplido la edad estipulada por ley o por enfermedad, asignándole una pensión vitalicia.”¹³

Los dos conceptos definidos con anterioridad, no encuentran en las leyes la definición de su naturaleza jurídica, sin embargo, son aceptados como el derecho que tienen los trabajadores de obtener una compensación económica lo largo de su vida, luego de finalizar su actividad laboral.

3.4 Sistemas de Pensiones

Existen al menos tres tipos de sistemas de pensiones conocidos a nivel mundial, los cuales se diferencian por la naturaleza de su administración, pública, privada o mixta.

- Los sistemas de seguridad social tradicionalmente, se han basado en lo que se conoce como el *pay as you go* o ‘financiamiento sobre la marcha’. El cual consiste en que las “contribuciones recogidas en un año son utilizadas para cubrir el monto de las pensiones que hay que pagar durante ese mismo año. No existen entonces verdaderos fondos que capitalicen los aportes de los trabajadores sino un gran sistema de transferencias cruzadas, que hace pasar por manos de la burocracia estatal una inmensa cantidad de dinero.”¹⁴

¹¹ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/fmll.htm>

¹² <http://www.eumed.net/cursecon/dic/P.htm#pensión>

¹³ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/fmll.htm>

¹⁴ <http://www.eumed.net/cursecon/dic/S.htm#seguridad%20social>

- Los sistemas privados cuentan con fondos de pensiones a los cuales los trabajadores van aportando regularmente a cuentas individuales, las cuales les permiten ganar mayores rendimientos, a través de intereses. Posibilitan al trabajador, además de la obtención de una pensión vitalicia, el poder retirar una parte significativa de su ahorro en caso de alguna contingencia como enfermedad o periodos de desempleo. El Estado, en estos sistemas, cumple básicamente la función de control y de regulación de los fondos existentes aunque, en algunos casos, puede contribuir también con aportes para emergencias determinadas.
- Los sistemas mixtos de pensiones combinan elementos de los sistemas descritos anteriormente, “combina las virtudes de la solidaridad intergeneracional y las ventajas del ahorro individual obligatorio”¹⁵ lo que se pretende con este sistema es, por un lado cubrir las obligaciones antes contraídas con los jubilados y por otro garantizar la pensión de los actuales afiliados mediante aportaciones individuales y obligatorias.

Atendiendo a los procesos de reforma que han sufrido diversos sistemas de pensiones en el mundo, existe otra clasificación, aceptada:

- **Sustitutivo**

En éste modelo “las reformas cierran el antiguo sistema público (impiden nuevas afiliaciones) y lo reemplazan con un sistema de capitalización plena e individual, administración privada y obligatorio.”¹⁶

Es caso de México, Chile, Bolivia, El Salvador y Nicaragua.

- **Mixto**

“Las reformas dieron paso a un sistema de capitalización individual de carácter complementario, pues coexiste con el sistema antiguo.”¹⁷ Llegado el tiempo del retiro se reciben dos pensiones, una básica y otra complementaria.

Argentina, Uruguay y Costa Rica son ejemplos de este sistema.

- **Paralelo**

“La reforma modifica parcial o totalmente el antiguo sistema y termina su monopolio creando un nuevo sistema de capitalización individual, que compite con el público”¹⁸. La adhesión a uno de los dos sistemas es obligatoria y los afiliados

¹⁵ http://www.superban.gov.ec/pages/b_seguro_social_EDAPs.htm

¹⁶ MORALES Ramírez, María Ascensión, La recepción del modelo Chileno en el sistema de pensiones mexicano. UNAM-IIJ, 2005, p. 188

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

pueden pasar de una opción a otra.

Ejemplos de este son Colombia y Perú.

3.5 Definiciones en México

3.5.1 Sistema de Ahorro para el Retiro

“... aquéllos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas ...”¹⁹

3.5.2 Pensión

“Es la prestación en dinero que se otorga al asegurado(a) o a sus beneficiarios por el fallecimiento del asegurado(a) o pensionado(a), al presentarse alguno de los riesgos protegidos por la Ley del Seguro Social y de reunir los requisitos que la misma establece, el pago se realiza en forma mensual.”²⁰

¹⁹ Art. 3º fracción X de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. México.

²⁰ http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Derechohabientes/PES/CPE/Pensiones

IV. Marco Jurídico Internacional

La OIT la encargada de velar por los derechos de los trabajadores y es en su marco que se inscriben los dos principales acuerdos vigentes, relativos al derecho de jubilación:

4.1 Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo

Normas mínimas:

- Asistencia médica
- Prestaciones monetarias de enfermedad
- Prestaciones de desempleo
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
- Prestaciones familiares
- Prestaciones de maternidad
- Prestaciones de invalidez
- Prestaciones de sobrevivientes
- Prestaciones por vejez

Partes del Convenio

Parte I.
Disposiciones Generales

Parte II
Asistencia Médica

Parte III
Prestaciones Monetarias de Enfermedad

Parte IV
Prestaciones de Desempleo

Parte V
Prestaciones de Vejez

Parte VI
Prestaciones en Caso de Accidente del Trabajo y de Enfermedad Profesional

Parte VII
Prestaciones Familiares

Parte VIII
Prestaciones de Maternidad

Parte IX
Prestaciones de Invalidez

Parte X
Prestaciones de Sobrevivientes

Parte XII
Igualdad de Trato a Residentes no Nacionales

Parte V
Prestaciones de Vejez

“Artículo 25

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los Artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26

1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.
2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.
3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 27

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del Artículo 67;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración, en virtud del Artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 28

La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

- a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del Artículo 65 o con las del Artículo 66;
- b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del Artículo 67.

Artículo 29

1. La prestación mencionada en el Artículo 28 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en treinta años de cotización o de empleo, o en veinte años de residencia;
- b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual alcance una cifra prescrita.

2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o
- b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación

prescrito de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente Artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente Artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a dicha parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación del porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, pero inferior a treinta años de cotización o de empleo. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años se concederá una pensión reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo.

5. Cuando la concesión de la prestación mencionada en los párrafos 1, 3 o 4 del presente Artículo esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, en las condiciones prescritas, a las personas protegidas que, por el solo hecho de la edad avanzada a que hubieren llegado cuando las disposiciones que permitan aplicar esta parte del Convenio se hayan puesto en vigor, no hayan podido cumplir las condiciones prescritas de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo, a menos que, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1, 3 o 4 de este Artículo, se conceda una prestación a tales personas a una edad más elevada que la normal.

Artículo 30

Las prestaciones mencionadas en los Artículos 28 y 29 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia...”

El Convenio cuenta con 42 ratificaciones dentro de las que destacan México, Venezuela, Perú, Ecuador, Bolivia y Costa Rica por América Latina, España, Francia, Reino Unido, Italia y Japón como países desarrollados.

4.2 Convenio 128 de la Organización Internacional del Trabajo

“Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá aplicar:

a) la parte I;

b) por lo menos una de las partes II, III y IV;

c) las disposiciones correspondientes de las partes V y VI; y

d) la parte VII.

2. Todo Miembro deberá especificar en su ratificación cuáles son, de las partes II a IV, aquellas respecto de las cuales acepta las obligaciones del Convenio ...”

Partes del Convenio:

Parte II. Prestaciones de Invalidez

Parte III. Prestaciones de Vejez

Parte IV. Prestaciones de Sobrevivientes

Parte V. Cálculo de los Pagos Periódicos

Parte VI. Disposiciones Comunes

Parte VII. Disposiciones Diversas

Parte III

Prestaciones por vejez

“Artículo 15

1. La contingencia cubierta será la supervivencia a una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, pero una edad más elevada podrá ser prescrita por la autoridad competente, habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos.

3. Si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosas o insalubres a los efectos de la prestación de vejez.

Artículo 16

1. Las personas protegidas deberán comprender:

a) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices;

b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;

c) sea a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del Artículo 28.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del Artículo 4, las personas protegidas deberán comprender:

a) sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan, por lo menos, el 25 por ciento de todos los asalariados;

b) sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados ocupados en empresas industriales.

Artículo 17

La prestación de vejez deberá consistir en un pago periódico calculado:

a) de conformidad con las disposiciones del Artículo 26 o con las del Artículo 27, cuando la protección comprenda a asalariados o a categorías de la población económicamente activa;

b) de conformidad con las disposiciones del Artículo 28, cuando la protección comprenda a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

Artículo 18

1. La prestación mencionada en el Artículo 17 deberá garantizarse, en caso de realización de la contingencia cubierta, por lo menos:

a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de treinta años de cotización o de empleo, o de veinte años de residencia; o

b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido un período de calificación de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, el promedio anual de cotizaciones prescrito.

2. Cuando la concesión de la prestación de vejez esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida por lo menos:

a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o

b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido un período de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito de acuerdo con el apartado b) del párrafo 1 del presente Artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente Artículo se considerarán cumplidas cuando, por lo menos a la persona que haya cumplido, según reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia, se le garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado para el beneficiario tipo en el cuadro anexo a dicha parte.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte V cuando el período de calificación exigido para la concesión de la prestación correspondiente al porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, o a cinco años de residencia, pero no inferior a treinta años de cotización o de empleo o a veinte años de residencia.

Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años de cotización o de empleo, se concederá una prestación reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo.

Artículo 19

La prestación mencionada en los Artículos 17 y 18 deberá concederse durante toda la duración de la contingencia...”

4.3 Tratados Internacionales en Materia de Seguridad Social Ratificados por México

- Convenio Internacional del Trabajo No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social
- Convenio Internacional del Trabajo No. 118 relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social
- Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España
- Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España del 25 de Abril de 1994
- Convenio Sobre Seguridad Social Entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá

4.4 Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro

Las reformas inminentes a los sistemas de pensiones a nivel mundial han traído consigo la necesidad de crear nuevas agrupaciones que tengan como principal objetivo ser una fuente de intercambio de información acerca de los nuevos sistemas y su comportamiento en cada país. Para ello se creó la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), la cual, según sus estatutos, tiene por objeto social, “difundir, promover, defender, publicitar y de cualquier forma facilitar el desarrollo de los sistemas provisionales de ahorro y de capitalización individual canalizados a través de fondos de pensiones y administrados por sociedades de servicios financieros, administradoras de fondos de pensiones.”²¹

Para dicho fin la FIAP agrupa Asociaciones, Cámaras u otras instituciones afines de aquellos países que tengan establecidos legalmente Sistemas de Administradoras de Fondos de Pensiones o Similares. Su sede se encuentra en Chile, siendo este país, el precursor mundial de las reformas a los sistemas de pensiones.

La siguiente reunión de la Federación será con motivo de la Asamblea Anual, que se llevará a cabo en Bulgaria, el 30 de Mayo de 2007, FIAP en conjunto con la Asociación Búlgara de Compañías de Seguridad Complementaria de Pensiones (BASPSC), organiza la Conferencia Internacional de Pensiones Sistemas de Capitalización: su aporte a la solución del problema de las pensiones, la que tendrá lugar los días 31 de Mayo y 1º de Junio de 2007.

²¹ http://www.fiap.cl/p4_fiap/antialone.html?page=/p4_fiap/site/edic/base/port/carta.html

V. Marco Jurídico Nacional

La seguridad Social en México, en específicos las pensiones, tienen sus fuentes jurídicas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales y leyes federales.

5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Artículo 123

...

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;”

5.2 Ley del Seguro Social

“Artículo 6. El Seguro Social comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario.

...

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

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

...

- Cesantía en Edad Avanzada o Vejez

Artículo 154. Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir 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.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

Artículo 155. La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

Artículo 156. El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

Artículo 157. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de

Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

Artículo 158. El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Lo dispuesto en este Artículo es aplicable al ramo de vejez.

Artículo 159. Para efectos de esta Ley, se entenderá por:

I. Cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia Ley.

II. Individualizar, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.

IV. Renta vitalicia, el 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.

V. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en

cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

VI. Seguro de sobrevivencia, aquél 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 sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

VII. Monto constitutivo es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

VIII. Suma asegurada es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Artículo 161. El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión;

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;

III. Asignaciones familiares, y

IV. Ayuda asistencial.

Artículo 162. 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 mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

Artículo 163. El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 162 de esta Ley.

Artículo 164. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las disposiciones administrativas que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

- **Pensión Garantizada**

Artículo 170. Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los Artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Artículo 171. El asegurado, cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, en los porcentajes del capítulo V de este Título, recibirá del Gobierno Federal una aportación complementaria suficiente para el pago de las pensiones correspondientes, mismas que se otorgarán en los siguientes términos:

I. La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que estuviese gozando el pensionado al fallecer;

II. La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento de la base señalada, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente, y

III. Si no existieran beneficiarios con derecho a pensión conforme a lo previsto en las fracciones I y II anteriores, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

En estos casos, la administradora de fondos para el retiro continuará con la administración de la cuenta individual del pensionado y efectuará retiros con cargo al saldo acumulado para el pago de la pensión garantizada, en los términos que determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- Cuenta Individual y AFORES

Artículo 174. Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la que se integrará en los términos señalados en el Artículo 159 fracción I de esta Ley.

Artículo 175. La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán contar, para su constitución y funcionamiento, con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad a los términos de la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En todo caso, dicha Ley dispondrá los requisitos de constitución, entre los que se incluirán las disposiciones relativas a impedir el conflicto de intereses sobre el manejo de los fondos respecto de la participación de las asociaciones gremiales del sector productivo y de las entidades financieras.

Artículo 176. El trabajador asegurado tendrá, en los términos de las leyes respectivas, el derecho de elegir a la Administradora de Fondos para el Retiro que operará su cuenta individual.

La Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro determinará los mecanismos, procedimientos y términos aplicables a los recursos de las cuentas individuales de aquellos trabajadores que no elijan la Administradora de Fondos para el Retiro que deba operar sus respectivas cuentas.

Artículo 177. Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo

trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opere su cuenta individual.

Los trabajadores sujetos al régimen previsto en esta Ley no deberán tener más de una cuenta individual, si tienen varias estarán obligados a promover los procedimientos de unificación o traspaso correspondientes que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Los trabajadores que estén sujetos al régimen previsto en esta Ley y simultáneamente al previsto en otras leyes, o que con anterioridad hayan estado sujetos al régimen previsto en esta Ley, no deberán tener más de una cuenta individual por cada régimen, y su unificación o traspaso quedará a lo que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 178. El trabajador podrá, una vez en un año calendario contado a partir de la última ocasión que se ejercite este derecho, solicitar directamente a la Administradora de Fondos para el Retiro el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra Administradora.

Artículo 179. Al efectuarse el entero de las cuotas obrero patronales, la Administradora de Fondos para el Retiro identificará la parte que corresponde a cada trabajador, a efecto de que con dicha información, en los términos que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se realicen las aplicaciones específicas a cada subcuenta de la cuenta individual.

Artículo 180. El patrón deberá informar bimestralmente a los trabajadores, sobre las aportaciones hechas a su favor, sin perjuicio de que dicha información sea entregada a los sindicatos o, en su caso, a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados.

Artículo 181. La Administradora de Fondos para el Retiro deberá informar a cada trabajador titular de una cuenta individual, el estado de la misma, en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual, a la administradora.

Artículo 182. La documentación y demás características de estas cuentas, no previstas en esta Ley y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se sujetarán a lo dispuesto por la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 183. Los gastos que genere el sistema de emisión, cobranza y control de aportaciones a las cuentas individuales de los trabajadores serán cubiertos al Instituto por las administradoras de fondos para el retiro, por cada dispersión de recursos, en términos de lo que se prevea en las disposiciones administrativas que

deriven de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 184. En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al Instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a ese período.

Artículo 185. El trabajador podrá notificar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, establecidas en este capítulo, al Instituto, directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El Instituto o la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tendrán, indistintamente, la facultad de practicar inspecciones domiciliarias y, en su caso, determinar créditos y las bases de su liquidación, así como la actualización y recargos que se generen en los términos de los Artículos 15 fracción V, 251 fracciones XIV y XVIII, y demás relativos de esta Ley.

Artículo 186. El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo, o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía. En este caso el Instituto fincará los capitales constitutivos respectivos, en los términos del Artículo 79 de esta Ley.

Artículo 187. Los trabajadores titulares de las cuentas individuales, y, en su caso, sus beneficiarios, deberán presentar directamente o a través de sus sindicatos o cualquier otra organización representativa, sus reclamaciones en contra de las Administradoras de Fondos para el Retiro o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, ante esta misma Comisión. El procedimiento correspondiente ante la Comisión se sujetará a lo dispuesto en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 188. Las Administradoras de Fondos para el Retiro, operarán las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, éstas serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores.

Las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro se sujetarán para su constitución, organización, funcionamiento, régimen de inversión, tipos de valores, publicidad, sistemas de comercialización y contabilidad, a lo establecido por la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

La inspección y vigilancia de las Administradoras de Fondos para el Retiro y de las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro será realizada por

la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Artículo 189. Con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador, la Administradora de Fondos para el Retiro adquirirá a nombre de éste y en favor de sus beneficiarios legales, en el momento de otorgarse la pensión, un seguro de sobrevivencia, en los términos que al efecto determine la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, oyendo a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en los mismos porcentajes y condiciones que para tal efecto establece el capítulo V sección quinta de este Título.

Artículo 190. El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la Administradora de Fondos para el Retiro, que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión en los términos del Artículo 157 o bien entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la garantizada

- Seguridad Social en el Campo

Artículo 234. La seguridad social se extiende al campo mexicano, en los términos y formas que se establecen en la presente Ley y los reglamentos respectivos.

Artículo 235. Las mujeres y los hombres del campo que tengan el carácter de trabajadores independientes, respecto de quienes no medie ninguna relación de subordinación laboral, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así como los ejidos y otras formas superiores de organización, podrán acceder a la seguridad social en la forma y términos que señala el Artículo 13, a través de convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, o bien mediante el seguro de salud para la familia establecido en el Artículo 240 de esta Ley.

Artículo 236. Aquellos productores del campo que estuvieran incorporados por la vía de Decreto Presidencial a la seguridad social, podrán afiliarse al Régimen de seguridad social de los previstos en la presente Ley, que resulte más conveniente a sus condiciones productivas y de ingreso. En el caso de los cañeros, tabacaleros y otras ramas de producción especializadas se incorporarán con las modalidades que correspondan, de acuerdo a lo establecido en la fracción III del Artículo 12 de esta Ley.

Artículo 237. Los trabajadores asalariados, eventuales y permanentes en actividades del campo, se comprenden en el Artículo 12, fracción I, de esta Ley y accederán a la seguridad social en los términos y formas que establezca la misma,

conforme a las modalidades que para el efecto establezcan los reglamentos que correspondan.

- Del régimen Voluntario

Artículo 240. Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Artículo 241. Los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia son los señalados en el Artículo 84 de esta Ley y se sujetarán a los requisitos que se indican en el mismo...”

5.3 Ley del ISSSTE

“Artículo 2o.- La seguridad social de los trabajadores comprende:

I. El régimen obligatorio; y

II. El régimen voluntario.

Artículo 3o.- Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

I. Medicina preventiva;

II. Seguro de enfermedades y maternidad;

III. Servicios de rehabilitación física y mental;

IV. Seguro de riesgos del trabajo;

V. Seguro de jubilación;

VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;

VII. Seguro de invalidez;

VIII. Seguro por causa de muerte;

IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;

X. Indemnización global;

XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;

XII.- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;

XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;

XIV.- Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

XV. Préstamos a mediano plazo;

XVI. Préstamos a corto plazo;

XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;

XVIII. Servicios turísticos;

XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación;

XX. Servicios funerarios;

XXI. Sistema de ahorro para el retiro.

- Pensión por Jubilación

Artículo 60.- Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del Artículo 63.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el Artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

Artículo 61.- Tienen derecho a pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

- Por Retiro de Edad y Tiempo de Servicios

Artículo 63.- El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio.....	50 %
16 años de servicio.....	52.5%
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5%
19 años de servicio	60 %
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio.....	65 %
22 años de servicio.....	67.5%
23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5%
25 años de servicio	75 %
26 años de servicio	80 %
27 años de servicio.....	85%
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %
30 años de servicio.....	100%

- Cesantía de Edad Avanzada

Artículo 82.- La pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto

Artículo 83.- La pensión de que se habla en el Artículo anterior se calculará aplicando al sueldo regulador a que se refiere el Artículo 64 de esta Ley, los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente

60 años de edad	10 años de servicios	40%
61 años de edad	10 años de servicios	42%
62 años de edad	10 años de servicios	44%
63 años de edad	10 años de servicios	46%
64 años de edad	10 años de servicios	48%
65 o más años de edad	10 años de servicios	50%

- Sistema de Ahorro para el Retiro

Artículo 90 BIS-A.- Las dependencias y entidades están obligadas a enterar al Instituto, el importe de las aportaciones correspondientes al sistema de ahorro para el retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador, en la forma y términos señalados en el presente Capítulo.

Artículo 90 BIS-B.- Las aportaciones a que se refiere el Artículo anterior, serán por

el importe equivalente al dos por ciento del sueldo básico de cotización del trabajador. Tratándose del ahorro para el retiro, el límite a que se refiere el Artículo 15 de esta Ley, será el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Artículo 90 Bis-C.- Las dependencias y entidades estarán obligadas a cubrir las aportaciones establecidas en este Capítulo, así como las relativas al Fondo de la Vivienda, mediante la entrega simultánea de los recursos correspondientes en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores. A fin de que las instituciones o entidades mencionadas puedan individualizar dichas aportaciones, las dependencias y entidades deberán proporcionarles, directamente o a través del Instituto o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine ésta, información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la citada Comisión. Asimismo, las dependencias y entidades deberán hacer del conocimiento de las representaciones sindicales la relación de las aportaciones hechas a favor de sus agremiados.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro tendrán dos subcuentas: la de ahorro para el retiro y la del Fondo de la Vivienda. La documentación y demás características de estas cuentas, no previstas en esta Ley, se sujetarán a las disposiciones de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las dependencias y entidades deberán llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del trabajador en la o las instituciones de crédito o entidad financiera autorizada que ellas elijan, dentro de las que tengan oficina en la plaza o, de no haberla, en la población más cercana.

El trabajador que sea titular de una cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro y tuviera una nueva relación de trabajo, habrá de proporcionar a la dependencia o entidad respectiva su número de cuenta, así como la denominación de la institución o entidad financiera operadora de la misma.

El trabajador no deberá tener más de una cuenta del sistema de ahorro para el retiro, independientemente de que se encuentre sujeto al régimen previsto en esta Ley o en la Ley del Seguro Social, o a ambos.

Artículo 90 Bis-D.- En caso de terminación de la relación laboral, la dependencia o entidad deberá entregar a la institución de crédito o entidad financiera respectiva en favor del trabajador, la aportación correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha aportación en la fecha en que deba efectuar el pago de las aportaciones correspondientes a dicho bimestre.

Artículo 90 Bis-E.- El entero de las aportaciones se acreditará mediante la entrega que las dependencias y entidades habrán de efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de crédito o entidad financiera en la que la dependencia o entidad haya enterado las aportaciones citadas, el que tendrá las características que señale la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, mediante la expedición de disposiciones de carácter general.

Las instituciones de crédito o entidades financieras que reciban las aportaciones de las dependencias y entidades, deberán proporcionar a éstas, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales, contado a partir de la fecha en que reciban las aportaciones citadas. Las dependencias y entidades estarán obligadas a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

Artículo 90 Bis-F.- La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro atendiendo a consideraciones técnicas y asegurando los intereses de los trabajadores, mediante la expedición de disposiciones de carácter general podrá autorizar formas y términos distintos a los establecidos en los Artículos 90 Bis-C párrafos tercero y cuarto y 90 Bis-E, relativos a la apertura de cuentas, los casos de una nueva relación laboral del trabajador y el entero y la comprobación de las aportaciones.

Artículo 90 Bis-G.- El trabajador podrá notificar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, directamente o a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, por sí mismo o por medio de sus representantes sindicales, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Capítulo a cargo de las dependencias y entidades.

Los trabajadores titulares de las cuentas del sistema de ahorro para el retiro y, en su caso sus beneficiarios, podrán a su elección, presentar directamente o a través de sus representantes sindicales sus reclamaciones contra las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas ante la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o hacer valer sus derechos en la forma que establecen las leyes. El procedimiento correspondiente ante la Comisión se sujetará a lo dispuesto en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 90 Bis-H.- Las instituciones de banca múltiple y las entidades financieras autorizadas, estarán obligadas a llevar las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro en los términos de esta ley, actuando por cuenta y orden del Instituto. Dichas cuentas deberán contener para su identificación el número o clave que determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las instituciones de crédito y las entidades financieras autorizadas informarán al público mediante publicaciones en periódicos de amplia circulación en la plaza de

que se trate, la ubicación de aquellas de sus sucursales en las que se proporcionarán a los trabajadores todos los servicios relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro, en la inteligencia de que la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro establecerá la proporción de las sucursales que las instituciones o entidades mencionadas deberán habilitar para este propósito de las que tengan establecidas en un mismo estado de la República o en el Distrito Federal.

Artículo 90 Bis-I.- Las aportaciones que reciban las instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas operadoras de las cuentas individuales, deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto. El propio Banco de México, actuando por cuenta del mencionado Instituto, deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

El saldo de dichos créditos al fin de cada mes, se ajustará en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos la variación porcentual del "Índice Nacional de Precios al Consumidor" publicado por el Banco de México, correspondiente al mes inmediato anterior al del ajuste.

Los créditos a que se refiere el presente Artículo causarán intereses a una tasa no inferior al dos por ciento anual, pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de estos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, ajustado siguiendo el mismo procedimiento previsto en el párrafo anterior.

La tasa citada será determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando menos trimestralmente, en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal o, en su defecto, por emisores de la más alta calidad crediticia. Esta determinación será dada a conocer mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación y en periódicos de amplia circulación en el país.

Cuando la institución de crédito o entidad financiera receptora de las aportaciones no sea la que lleva la cuenta individual de que se trate, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro mediante disposiciones de carácter general, podrá distribuir entre la institución o entidad receptora y la operadora los beneficios que se deriven de manejar dichas aportaciones durante el período previsto en el primer párrafo de este Artículo.

Artículo 90 Bis-J.- El saldo de las subcuentas de ahorro para el retiro se ajustará y devengará intereses en los mismos términos y condiciones previstos para los créditos a que se refiere el Artículo anterior. Dichos intereses se causarán a más tardar a partir del cuarto día hábil bancario inmediato siguiente a aquél en que las instituciones de crédito u otras entidades financieras que lleven las cuentas individuales reciban las aportaciones, para abono de las cuentas respectivas, y

serán pagaderos mediante su reinversión en las propias cuentas. Las instituciones o entidades financieras que lleven las cuentas podrán cargar mensualmente a las subcuentas de ahorro para el retiro, la comisión máxima que por manejo de cuenta determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. La tasa de interés pagadera al trabajador, una vez descontada la mencionada comisión no deberá ser inferior a la mínima señalada en el tercer párrafo del Artículo 90 Bis-I.

El saldo de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de las cuentas individuales devengará intereses en los términos del Artículo 106.

Artículo 90 Bis-K.- Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, deberán informar al trabajador a quien le lleven su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, el estado de la misma, con la periodicidad y en la forma que al efecto determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Artículo 90 Bis-L.- El trabajador podrá, en cualquier tiempo, solicitar directamente a la institución o entidad financiera depositaria el traspaso a otra institución de crédito o entidad financiera autorizada, de los fondos de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, a fin de invertirlos en los términos establecidos en el presente Capítulo.

Ello, sin perjuicio de que la dependencia o entidad pueda continuar enterando las aportaciones en la institución o entidad financiera de su elección, la cual extenderá los comprobantes respectivos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 90 Bis-E, o bien de conformidad con lo señalado en las disposiciones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Los trabajadores que decidan traspasar los fondos de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro de una institución de crédito o entidad financiera autorizada a otra, pagarán, en su caso, como máximo, la comisión que determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Dicha comisión será descontada a los trabajadores del importe de los fondos objeto del traspaso, o bien, pagada por las instituciones o entidades financieras mencionadas según lo determine la Comisión.

Artículo 90 Bis-M.- El trabajador tendrá derecho a solicitar a la institución de crédito o entidad financiera autorizada la transferencia de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual, a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.

Sin perjuicio de lo anterior, la dependencia o entidad deberá continuar entregando las aportaciones respectivas en la institución de crédito o entidad financiera autorizada de su elección, para abono en la subcuenta de ahorro para el retiro del trabajador.

Para la organización y el funcionamiento de las sociedades de inversión que administren los recursos provenientes de las mencionadas subcuentas, se requiere previa autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, quien la otorgará o denegará discrecionalmente. Estas sociedades de inversión se sujetarán en cuanto a: su organización, la recepción de recursos, los tipos de instrumentos en los que puedan invertirlos, la expedición de estados de cuenta y demás características de sus operaciones, a las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En lo no expresamente previsto en este Artículo y en las reglas a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Inversión.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la sociedad de inversión, la transferencia de parte o la totalidad de los fondos que hubiere invertido en términos del presente Artículo a otra de las sociedades de inversión referidas o a la institución de crédito o entidad financiera autorizada que le lleve su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. El trabajador que se encuentre en cualquiera de los supuestos previstos en el Artículo 90 Bis-O deberá solicitar a la sociedad de inversión de que se trate, la transferencia de los fondos respectivos a la institución de crédito o entidad financiera citada.

En caso de que el trabajador solicite la transferencia de fondos a sociedades de inversión, en los términos de este Artículo, sólo responderán de los mismos y de sus rendimientos dichas sociedades de inversión.

Artículo 90 Bis-N.- El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual, siempre y cuando por razones de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para el retiro de los que al efecto señale la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Artículo 90 Bis-Ñ.- El trabajador tendrá derecho a solicitar la contratación de un seguro de vida o invalidez, con cargo a los recursos de la subcuenta de ahorro para el retiro, en los términos que al efecto determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las instituciones de seguros no podrán otorgar préstamos o créditos con cargo a dichos seguros.

Artículo 90 Bis-O.- El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad, o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de esta Ley o de algún plan de pensiones establecido por la dependencia o entidad de que se trate, tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera autorizada

que lleve su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la misma, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien, entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.

El trabajador deberá solicitar por escrito a la institución de crédito o a la entidad financiera autorizada la entrega de los fondos de su cuenta individual, acompañando los documentos que al efecto señale la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Los planes de pensiones a que se refiere el primer párrafo, serán sólo los que cumplan los requisitos que establezca la citada Comisión.

Artículo 90 Bis-P.- Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si éstas se prolongan por más tiempo que los períodos de prestaciones fijados por esta Ley, éste tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera le entregue, por cuenta del Instituto, una cantidad no mayor al 10 por ciento del saldo de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual. Para tal efecto, el trabajador deberá proceder en los términos a que se refiere el penúltimo párrafo del Artículo 90 Bis-O.

Artículo 90 BIS-Q.- Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a:

I. Realizar aportaciones a su cuenta individual siempre y cuando las mismas sean por un importe no inferior al equivalente a cinco días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Lo anterior, sin perjuicio de que las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas puedan recibir aportaciones por montos menores. Estas cuentas quedarán sujetas, en lo conducente, a las disposiciones establecidas en este Capítulo; y

II. Retirar de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual una cantidad no mayor al 10 por ciento del saldo de la propia subcuenta.

El derecho consignado en esta fracción, sólo podrán ejercerlo los trabajadores cuyo saldo de la subcuenta de ahorro para el retiro, registre a la fecha de la solicitud respectiva una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por dieciocho el monto de la última aportación invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que acredite con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada. El trabajador deberá presentar la solicitud respectiva de conformidad con lo previsto en el penúltimo párrafo del Artículo 90 Bis-O.

Artículo 90 Bis-R.- Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho de hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de la dependencia o entidad al efectuarse el entero de las aportaciones, o mediante la

entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución o entidad financiera que los reciba.

Artículo 90 BIS-S.- El trabajador titular de una cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, deberá a la apertura de la misma, designar beneficiarios. Lo anterior, sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiere designado, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada una de ellas.

En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito o entidad financiera respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario de entre las señaladas en el Artículo 90 Bis-O. La designación de beneficiarios A falta de los beneficiarios a que se refiere el párrafo anterior, dicha entrega se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo 501 fracciones I a IV de la Ley Federal del Trabajo. A falta de las personas a que se refieren estas fracciones, el Instituto será el beneficiario.

Los beneficiarios deberán presentar solicitud por escrito a las instituciones de crédito o entidades financieras, en los términos señalados en el penúltimo párrafo del Artículo 90 Bis-O de esta Ley.

Artículo 90 BIS-T.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores y a sus beneficiarios conforme al presente Capítulo, son inembargables. Sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo pueden embargarse por la autoridad judicial los recursos a que se refieren los Artículos 90 BIS-O, 90 BIS-P, 90-BIS-Q fracción II y 90-BIS-S, hasta el 50 por ciento de su monto.

Lo señalado en el párrafo anterior, no autoriza bajo ningún concepto el retiro de los recursos en plazos y condiciones distintos a los establecidos en este Capítulo queda sin efecto si el o los designados mueren antes que el titular de la cuenta...”

5.4 Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro

En esta ley se reconocen como participantes de los sistemas de ahorro para el retiro, los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, para los derechohabientes del INFONAVIT y desde 2002 a los trabajadores al servicio del Estado ISSSTE.

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro.

“Artículo 2 La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas,

con competencia funcional propia en los términos de la presente ley...”

- Administradoras de Fondos para el Retiro

“Artículo 18.- Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.

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 asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo...”

- Funciones de las administradoras

Abrir administrar y operar cuentas individuales.

“I. Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores. Tratándose de trabajadores afiliados, sus cuentas individuales se sujetarán a las disposiciones de las leyes de seguridad social aplicables y sus reglamentos, así como a las de este ordenamiento. Para el caso de las subcuentas de vivienda, las administradoras deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que les proporcionen los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dichas subcuentas se hará en los términos previstos por sus propias leyes;

I Bis. Abrir, administrar y operar cuentas individuales, con sus respectivas subcuentas, en las que se reciban recursos de los trabajadores inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos previstos en el Artículo 74 bis de esta ley y conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión; (A) 43

I ter. Abrir, administrar y operar cuentas individuales, en las que se reciban recursos de los trabajadores no afiliados, o que no se encuentren inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que así lo deseen, destinados a la contratación de rentas vitalicias, seguros de sobrevivencia o retiros programados en los términos previstos en el Artículo 74 ter de esta ley y conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión;

I quáter. Abrir, administrar y operar cuentas individuales, en las que se reciban recursos de los trabajadores no afiliados de las dependencias o entidades públicas de carácter estatal o municipal cuando proceda, en los términos previstos en el

Artículo 74 quinquies de esta ley y conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión; ”

Recibir Cuotas

“II. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social, así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los fondos de previsión social;”

Individualizar Cuotas

“III. Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;”

Informar los Estados de Cuenta

“IV. Enviar, por lo menos dos veces al año, al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones, destacando en ellos las aportaciones patronales, del Estado y del trabajador, y el número de días de cotización registrado durante cada bimestre que comprenda el periodo del estado de cuenta, así como las comisiones cobradas por la administradora y las sociedades de inversión que administre. Asimismo, se deberán establecer servicios de información y atención al público;”

Servicios a Sociedades de Inversión

“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;”

Pagar los Retiros

“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;

IX. Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia;”

5.5 Leyes Estatales

Entidad Federativa	Legislación
Aguascalientes	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.
Baja California	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California. • Reglamento Interno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.
Campeche	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de Campeche.
Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad Social de los trabajadores del Estado de Chiapas.
Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza. • Ley de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los Trabajadores de la Educación Pública del Estado de Coahuila.
Distrito Federal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal. • Estatuto Orgánico de la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal. • Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal. • Reglamento de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
Durango	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones del Estado de Durango.
Estado de México	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
Guanajuato	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Seguridad Social del estado de Guanajuato.

Guerrero	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.
Michoacán	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.
Morelos	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.
Nayarit	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado.
Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León.
Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones para los Empleados del Gobierno del Estado de Oaxaca.
Puebla	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla.
San Luis Potosí	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí. • Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores Burócratas al Servicio del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. • Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado Pertenecientes al Sector del Sistema Educativo Estatal Regular. • Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí, del Sector Sección 26, Telesecundaria.
Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa. • Ley que Crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa.
Sonora	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
Tabasco	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas.

Tlaxcala	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.
Veracruz	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Pensiones del Estado de Veracruz.
Yucatán	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal.
Zacatecas	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas.

VI. Instituciones de Seguridad Social

El sistema de seguridad social en México se puede dividir en tres grandes rubros, de acuerdo con la existencia de una institución afín a cada uno. Para los trabajadores del gobierno se encuentra el ISSSTE, el IMSS atiende a trabajadores de instituciones privadas y el ISSFAM para los militares, también existen otras instituciones menores en su número de afiliados como PEMEX o la Comisión de Luz y Fuerza que cuentan con un sistema propio de seguridad social.

6.1 IMSS

El IMSS nace en 1943 y fue considerado al menos hasta el momento de la reforma al sistema de pensiones, la institución de seguridad social más importante no sólo de México sino de Latinoamérica, de acuerdo al número de afiliados. Desde entonces ha estado en práctica el Seguro de Vejez, Cesantía de Edad Avanzada y Muerte. El sistema de contribuciones funcionaba con un esquema en el que el patrón aportaba el 75%, el trabajador el 20% y el gobierno el 5%.²²

El 1 de mayo de 1992 comienza la transformación del sistema de pensiones, cuando se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debe abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.

La cuenta se integraba por dos subcuentas, en las que se dividía el 2% de ahorro para el retiro y el 5% para el fondo de vivienda, aportaciones patronales íntegramente.

Los recursos aquí acumulados se entregaban en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumplía 65 años de edad o bien tenga derecho a recibir una pensión por parte del IMSS.

Estas disposiciones estuvieron vigentes hasta el 30 de junio de 1997, al ser reformada la Ley del Seguro Social.

La reforma al sistema de pensiones transformó el régimen anterior de “reparto” por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas. Esta reforma, que si bien fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, puede ser considerada como un impulso a la economía nacional, al incrementar el ahorro, al promover el desarrollo de los mercados financieros y al constituirse como fuente de capital al largo plazo.

- El Nuevo Sistema de Pensiones

²² GARCÍA Saisó, Adrián, *Op. cit.* p. 85

A partir del 1 de julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo sistema de pensiones, con las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), quienes invierten los recursos de los trabajadores en instrumentos de *bajo riesgo*, para preservar el poder adquisitivo de los mismos.

La cuenta individual de los trabajadores recibe las aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez, adicionalmente tiene dos subcuentas: la de aportaciones voluntarias y la de la vivienda. En la primera las aportaciones las puede realizar el patrón y/o el trabajador con el fin de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro y en la segunda la aportación la realiza solamente el patrón y esta subcuenta es administrada directamente por el INFONAVIT.

Este sistema permite que el trabajador participe en la toma de decisiones acerca de la AFORE a la que encargará su ahorro, de acuerdo a la que le ofrezca mejores rendimientos, le permite estar informado del estado de su cuenta al estar estipulado por ley que debe recibir 2 veces por año esta información.

6.2 ISSSTE

En 1959, el Presidente Adolfo López Mateos, presentó al Congreso de la Unión la Iniciativa de Ley que dio origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Discutida y aprobada esta iniciativa, la Dirección General de Pensiones y de Retiro se transformó en 1960 en el ISSSTE, organismo descentralizado con administración, personalidad jurídica y patrimonio propio. La primera Ley del Instituto se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1959.

El 27 de marzo de 1992 se anunció la creación de un Sistema de Ahorro para el Retiro en beneficio de los servidores públicos, el cual se establece como un sistema complementario de la pensión que recibirá el trabajador al término de su vida laboral.

Dicho sistema está integrado por dos subcuentas:

- La de Ahorro para el Retiro (2% del Salario Básico de Cotización)
- La del Fondo de la Vivienda (5% del Salario Básico de Cotización)

El ahorro para el retiro permite a los trabajadores recibir en una sola exhibición, el saldo de su cuenta individual cuando cumpla 65 años de edad o bien cuando

adquiera el derecho a disfrutar de una pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicio, cesantía en edad avanzada, invalidez, incapacidad permanente total o invalidez permanente parcial del 50% o más, en los términos de la Ley del ISSSTE.

De la misma manera, este ahorro permite hacer retiros parciales en caso de alguna contingencia, como incapacidad prolongada, desempleo, etc. La cantidad del retiro no puede ser mayor al 10% del saldo existente, siempre y cuando no hayan efectuado retiros 5 años antes de la fecha de la solicitud.

Cabe señalar, que el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos al régimen de la Ley del ISSSTE no se modificó con la reforma a la Ley del IMSS; en tal virtud las cuentas individuales de los trabajadores del ISSSTE continuaron siendo administradas por las instituciones de crédito en las que la entidad o dependencia haya realizado la apertura. No obstante, el 10 de diciembre de 2002 se realizó una reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, misma que contempla que los trabajadores al servicio del Estado que así lo decidan, podrán elegir que los recursos correspondientes al 2% del SAR 92 sean administrados por una Afore e invertidos por una Siefore, con acceso a mayores rendimientos. Además tendrán la posibilidad de acceder a los beneficios del ahorro voluntario.

6.3 ISSFAM

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene como objetivo “brindar bienestar a los militares en servicio activo o en situación de retiro y a sus derechohabientes, en materia de salud, vivienda y educación.”²³

El antecedente de la seguridad social para los militares en México es la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, que dio origen a la Dirección de Pensiones Militares, que posteriormente con la publicación de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, dio por resultado lo que actualmente es el “Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, que con fecha 29 de Julio de 1976 entra en vigor para otorgar a los militares en activo y retiro, a sus derechohabientes y pensionistas, las prestaciones y servicios a que tienen derecho.”²⁴

- Ley del ISSFAM

“Artículo 18. Las prestaciones que se otorgarán con arreglo a esta Ley son las siguientes:

²³ http://www.issfam.gob.mx/archivos_issfam/antecedentes/antecedentes.htm

²⁴ http://www.issfam.gob.mx/archivos_issfam/antecedentes/antecedentes.htm

- I. Haber de retiro;
- II. Pensión;
- III. Compensación;
- IV. Pagas de defunción;
- V. Ayuda para gastos de sepelio;
- VI. Fondo de trabajo;
- VII. Fondo de ahorro;
- VIII. Seguro de vida;
- IX. Seguro colectivo de retiro;
- X. Venta de casas y departamentos;
- XI. Ocupación temporal de casas y departamentos, mediante cuotas de recuperación;
- XII. Préstamos hipotecarios y a corto plazo;
- XIII. Tiendas, granjas y centros de servicio;
- XIV. Servicios Turísticos
- XV. Casas hogar para retirados;
- XVI. Centros de bienestar infantil;
- XVII. Servicio funerario;
- XVIII. Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica;
- XIX. Centros de capacitación, desarrollo y superación para derechohabientes;
- XX. Centros deportivos y de recreo;
- XXI. Orientación social;
- XXII. Servicio médico integral, y
- XXIII. Farmacias económicas.

Retiro

Artículo 21. Retiro es la facultad que tiene el Estado y que ejerce por conducto de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina para separar del activo a los militares al ocurrir alguna de las causales previstas en esta Ley.

Situación de retiro es aquella en que son colocados, mediante órdenes expresas, los militares con la suma de derechos y obligaciones que fija esta Ley, al ejercer el Estado la facultad que señala el párrafo anterior. Los militares con licencia ilimitada para ser retirados deberán presentar su solicitud ante las Secretarías de la Defensa Nacional o de Marina, en su caso.

Haber de retiro es la prestación económica vitalicia a que tienen derecho los militares retirados en los casos y condiciones que fija esta Ley. Una vez integrado el haber de retiro en los términos del Artículo 31 de la presente Ley, será considerado como un solo concepto para todos los efectos legales.

El sobrehaber promedio se conforma con el resultante entre el sobrehaber mínimo y el máximo imperante en la República, aplicado al porcentaje que correspondió a su retiro.

Pensión

Pensión es la prestación económica vitalicia a que tienen derecho los familiares de los militares en los casos y condiciones que fije esta Ley.

Compensación

Compensación es la prestación económica a que tienen derecho los militares retirados, en una sola exhibición, cada vez que el militar sea puesto en situación de retiro, en los casos y condiciones que fija esta Ley.

Artículo 22. Tienen derecho a las prestaciones que establece el presente Capítulo, únicamente en los casos y condiciones que se especifican:

I. Los militares que, encontrándose en situación de activo, pasen a la de retiro por órdenes expresas de las Secretarías de la Defensa Nacional o de Marina;

II. Los familiares de los militares que fallezcan en activo o estando en situación de retiro, siempre que en este último caso se les haya concedido haber de retiro o no hayan cobrado la compensación acordada;

III. Los miembros de los Cuerpos de Defensa Rurales inutilizados en actos del servicio o a consecuencia de ellos y los familiares de los que mueran en las mismas circunstancias. Fuera de estos casos, los miembros de los Cuerpos de Defensas Rurales sólo tendrán derecho a las retribuciones, prestaciones o estímulos que se establezcan en los términos del Artículo 121 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;

IV. Los soldados, marineros y cabos que no sean reenganchados y pasen a la reserva, y

V. El personal de la milicia auxiliar que haya sido separado del activo por órdenes expresas de la Secretaría de origen, por no ser necesarios sus servicios.

Artículo 23. El haber de retiro integrado como se establece en el Artículo 31 y la compensación, así como la pensión, se cubrirán con cargo al erario federal.

La cuantía del haber de retiro y de la pensión, tal como la estén percibiendo los beneficiarios, se incrementará al mismo tiempo y en igual proporción en que aumenten los haberes de los militares en activo.

Artículo 24. Son causas de retiro:

I. Llegar a la edad límite que fija el Artículo 25 de esta Ley;

II. Quedar inutilizado en acción de armas o como consecuencia de las lesiones

recibidas en ella;

III. Quedar inutilizado en otros actos del servicio o como consecuencia de ellos; incluyendo la inutilización que se produzca al trasladarse el militar directamente de su domicilio al lugar donde preste sus servicios, así como el retorno directo de éste a su domicilio particular;

IV. Quedar inutilizado en actos fuera del servicio;

V. Estar imposibilitados para el desempeño de las obligaciones militares, por enfermedad que dure más de seis meses, pudiendo el Secretario de la Defensa Nacional o, en su caso, el de Marina prorrogar este lapso hasta por tres meses más con base en el dictamen expedido por dos médicos militares o navales en activo, en el que se establezca la posibilidad de recuperación en ese tiempo, y

VI. Solicitarlo después de haber prestado por lo menos veinte años de servicios efectivos o con abonos.

Artículo 25. La edad límite de los militares para permanecer en el activo es la siguiente:

	Años
I. Para los individuos de tropa	50
II. Para los Subtenientes	51
III. Para los Tenientes	52
IV. Para los Capitanes Segundos	53
V. Para los Capitanes Primeros	54
VI. Para los Mayores	56
VII. Para los Tenientes Coroneles	58
VIII. Para los Coroneles	60
IX. Para los Generales Brigadieres	61
X. Para los Generales de Brigada	63
XI. Para los Generales de División	65

De las jerarquías del Ejército Mexicano contenidas de las fracciones I a XI deberán tomarse los homólogos para la Fuerza Aérea Mexicana y la Armada de México, contenidas en las leyes orgánicas de dichas Fuerzas Armadas.”

VII. Derecho Comparado

7.1 Necesidad de Reformas en el Sistema de Pensiones

El sistema tradicional de pensiones de reparto que ha prevalecido a lo largo del siglo XX “destruye el vínculo entre contribuciones y beneficios, en otras palabras, entre responsabilidades y derechos. Cuando esto sucede en una escala masiva y durante un período largo de tiempo, el resultado final es un desastre.”²⁵

La tendencia mundial a la baja de la tasa de natalidad, y los avances médicos que permiten mayor longevidad de las personas, son dos factores que inciden este error estructural, pues cada vez van siendo menos los trabajadores activos en relación al número de personas jubiladas. “Tanto el alza de la edad de jubilación como aquella de las cotizaciones tienen un límite, tarde o temprano el sistema tiene que reducir los beneficios prometidos, señal inequívoca de un sistema en bancarrota.

Bien se reduzcan los beneficios mediante la inflación, como en la mayoría de los países en vías de desarrollo, bien mediante cambios legislativos, el resultado final para el trabajador jubilado es el mismo: ansiedad en su edad avanzada, creada, paradójicamente, por la inseguridad inherente del sistema al que se llama de seguridad social.”²⁶

Este modelo se ha vuelto insostenible dentro de la mayoría de los sistemas de pensiones internacionales, haciendo imperativo un replanteamiento de su estructura, administración y funcionamiento. Es en la década de los ochenta junto con la ola privatizadora que devino sobre el mundo, particularmente en los países en desarrollo, que comienzan a gestarse los cambios estructurales a los sistemas de pensiones en todo el mundo, existiendo una clara intervención de organismos internacionales como el Banco Mundial (BM).

7.2 Papel del Banco Mundial en la Transformación de los Sistemas de Pensiones

El Grupo de Protección Social dentro de la Vicepresidencia de Desarrollo Humano y la Vicepresidencia de Reducción de la Pobreza y Manejo Económico del BM son los encargados de los asuntos relativos a las pensiones.

Un punto clave de la intervención del BM en la reforma del sistema de pensiones es un documento aparecido en 1994, ‘Como Evitar la Crisis de la Vejez’, el cual “rechazó el sistema tradicional de seguridad ‘de pagar en la actualidad’ (*pay as you go*)” en el cual las aportaciones de un año van cubriendo las prestaciones

²⁵ PIÑERA, José, La revolución de las pensiones en Chile. 1998 en <http://www.elcato.org/node/1322>

²⁶ Idem.

otorgadas en el mismo.

Sólo existe una estrategia aprobada por la Junta del Banco para la reforma de pensiones: 'Estrategia del Sector para la Protección Social: de la red de seguridad al trampolín' (*Social Protection Sector Strategy: from safety net to springboard*, 2001). La cual pretende el establecimiento de sistemas 'multi-pilar' para las pensiones: "un 'pilar-cero' con un nivel mínimo de protección; un 'primer pilar' que consiste en un plan sin financiación manejado públicamente; un 'segundo-pilar', o plan privado obligatorio y financiado; un 'tercer-pilar', voluntario con financiación privada; y finalmente, disposiciones complementarias para los trabajadores no cubiertos y para las personas más pobres."²⁷

El Grupo Independiente de Evaluación, realizó una evaluación sobre el papel del BM en la reforma de pensiones y encontró que en un periodo de 20 años, desde 1984 hasta 2004, el BM había concedido más de 200 préstamos y créditos a más de 68 países como ayuda a las reformas al sistema de pensiones, y también que había escrito más de 350 documentos. El Banco proporcionó 5.4 billones de dólares en préstamos específicos para pensiones durante ese período. De los cuales 3.1 fueron destinados a América Latina en 57 proyectos, 1.5 a Europa y Asia Central con 93 proyectos, 0.5 para Asia-Pacífico con 7 proyectos, y con menor participación África, Medio Oriente y Asia del Sur.²⁸

Rubros a los que se destinó la ayuda:

- apoyo para el ajuste de la política
- las inversiones del sector
- la asistencia técnica y la construcción de capacidades
- crecimiento - competitividad y préstamos para la reforma de la inversión
- préstamos para la reforma sectorial
- Crédito en Apoyo a la Reducción de la Pobreza o financiación del Banco

El trabajo del BM incluye programas regionales e internacionales de capacitación, conferencias y seminarios desarrollados por el Instituto del Banco Mundial, al igual que iniciativas de protección social, del sector financiero y grupos PREM (Reducción de la Pobreza y Manejo Económico). El Banco organiza periódicamente cursos de dos semanas sobre reforma de pensiones, los cuales cubren una amplia gama de acercamientos sobre los temas.

²⁷ El banco mundial y la tercera edad en: www.brettonwoodsproject.org/art.shtml?x=539095

²⁸ Datos obtenidos de www.brettonwoodsproject.org

Cuenta con un mecanismo informático para la simulación de reformas de los sistemas de pensiones (PROST) el cual elabora modelos de cotizaciones, derechos de pensiones, ingresos y gastos del sistema por periodos largos de tiempo. Actualmente funciona en las de 80 países incluyendo México.

“Las simulaciones de sistemas de pensiones evalúan la sostenibilidad fiscal de los esquemas. La capacidad de pago constituye un requisito previo esencial para conseguir otros objetivos políticos como reducir la pobreza entre los ancianos. El modelo toma datos específicos del país proporcionados por el usuario. Éstos generan proyecciones de la población que, combinadas con supuestos económicos, se utilizan para predecir cifras futuras de contribuyentes y beneficiarios. Éstos, a su vez, generan flujos de ingresos y gastos. El modelo proyecta a continuación equilibrios fiscales teniendo en cuenta cualquier financiación parcial anterior de las obligaciones. El modelo puede utilizar un enfoque de ‘stock’ o de ‘flujo’. El concepto de stock resume los futuros flujos financieros como valores presentes. Además, las proyecciones se pueden basar en la población o la tasa de empleo. Un segundo módulo de PROST analiza el impacto de las pensiones a nivel individual. El usuario puede analizar el impacto del sistema en los trabajadores con distintos niveles de ingresos, tasas de mortalidad, perfiles salarial, patrones de retiro, etc.”²⁹

7.3 Experiencia Chilena

Al hablar de pensiones el Modelo Chileno es pionero en relación a las reformas que se han implementado a nivel mundial. Comenzó a principios del siglo XX con un sistema bien definido de seguridad social.

Las críticas al modelo de reparto en el sistema de pensiones comenzó en la década de los setenta, aun cuando para esta fecha el 76% de la población económicamente activa estaba cubierta.

En 1979 se promulgó el Decreto Ley 2448, que “estableció un sistema de pensiones por vejez, unificando también el sistema de reajustes, y suprimiendo las jubilaciones por antigüedad de los empleados.”³⁰ Establece la edad de jubilación: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

En mayo de 1981 entró en vigor el Decreto Ley 3500, que “estableció un sistema de pensiones basado en la capitalización individual, con administración privada. A este sistema podían optar voluntariamente los que ya estaban en el mercado del trabajo, pero debían integrarse obligatoriamente los asalariados que comenzaran a trabajar a partir del 1° de enero de 1983.”³¹

²⁹ Modelo de Reforma de los Sistemas de Pensiones. Modelo PROST del Banco Mundial

³⁰ TAGLE Ruiz, Jaime, Reformas a los sistemas de pensiones en los países del MERCOSUR y Chile Pro Sur 2000. p. 2 en http://www.fes.org.ar/Publicaciones/serie_prosur/Prosur_Tagle.pdf

³¹ Idem.

El periodo de transición no fue sencillo, sobretodo tuvo repercusiones graves en la economía chilena, ya que el Estado se hizo cargo de pagar las jubilaciones y pensiones del sistema antiguo y los costos mismos de las reformas; se estima que de 1981 - 1995 alcanzó a un 5.5% del PIB.

Al fin de su vida activa los trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) pueden obtener una jubilación, sea mediante un Retiro Programado de los fondos acumulados, sea mediante la adquisición de un seguro de Renta Vitalicia, que les garantice una pensión a ellos y a sus dependientes. Existe una garantía gubernamental de pensión mínima para los trabajadores con 20 años de cotización, si su capital acumulado no alcanza a financiar su pensión legal.

7.4 Países que han Reformado el Sistema de Pensiones

Actualmente existen 28 países que han reformado su sistema de pensiones, algunos otros comienzan a vislumbrarse algunos cambios, que no pueden ser considerados como reformas, sino como los primeros pasos hacia una reestructuración del sistema de pensiones.

Al respecto de la reforma ha surgido nueva terminología para los nuevos sistemas de pensiones. El banco mundial ha definido los sistemas multipilares, los cuales el primer pilar comprende “programas de pensiones no contributivos /financiados generalmente con presupuesto público), de beneficios definidos y administración pública”.³² El segundo pilar se refiere a “programas de pensiones obligatorios, contributivos, (se financian con recursos provenientes de los salarios) pueden ser de contribución definida, y capitalización con administración privada de beneficios definidos y financiados sobre la marcha, con administración estatal o una combinación de ambos.”³³ El tercer pilar referente a programas contributivos voluntarios de administración privada.

A continuación se muestran los datos más relevantes de los sistemas reformados:

País	El Salvador
Ley	Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones y Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por una garantía estatal de pensión mínima no contributiva (primer pilar) y un sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la

³² <http://www.fiap.cl/mapamundi/mapa.html#>

³³ Ídem.

	capitalización individual (segundo pilar), el cual sustituirá totalmente en el tiempo al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones
Entidades Supervisoras	Superintendencia de pensiones
Afiliación	<p>La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores que ingresen a la fuerza de trabajo por primera vez y para todos los trabajadores menores de 36 años que se encontraban afiliados al Sistema de Pensiones Público a la fecha de inicio de operaciones del sistema (abril 1998). Los trabajadores que, a esa misma fecha, eran mayores de 36 años, pero menores de 50 años las mujeres y de 55 años los hombres tenían la opción de afiliarse al sistema o permanecer en el sistema de pensiones público.</p> <p>La afiliación es voluntaria en el caso de los trabajadores independientes.</p>
Aportaciones	La cotización a este sistema es 13% del ingreso base de cotización; Del 13% aportado, un 10,30% se destina a la cuenta individual y un 1,30% (aportado por el trabajador) va a pagar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y el 1,40% el costo de la administración de las cuentas individuales.
Beneficios /Prestaciones	Los beneficios otorgados al sistema corresponden a pensiones de vejez, invalidez común y sobrevivencia por riesgos comunes.
Garantía Estatal	El Estado garantiza una pensión mínima a todos los afiliados que cumplan con los requisitos establecidos por la ley. Los adscritos al sistema que se pensionen por vejez anticipada en el régimen de capitalización individual no tienen derecho a esta garantía estatal. Además, el Estado reconoce los derechos adquiridos en el Sistema de Pensiones Público, mediante un Certificado de Traspaso, a todos los que se hayan cambiado al Sistema de Ahorro para Pensiones.

País	Panamá
Ley	Ley 8 Aprobada: 1998
Tipo de Sistema	La afiliación al SIACAP es obligatoria para todos los trabajadores públicos, con excepción de las personas que a la fecha de aprobación de la ley, se encontraban recibiendo pensiones y aquellos trabajadores públicos que, hasta el 31 de diciembre de 1999, cumplieran con los requisitos para obtener una pensión complementaria o jubilación.
Afiliación	La afiliación al SIACAP es obligatoria para todos los trabajadores públicos, con excepción de las personas que a la fecha de aprobación de la ley, se encontraban recibiendo pensiones y aquellos trabajadores públicos que, hasta el 31 de diciembre de 1999, cumplieran con los requisitos para obtener una pensión complementaria o jubilación. La edad de jubilación es de 62 años para hombres y 57 para mujeres.
Aportaciones	Cada trabajador público aporta mensualmente una contribución especial voluntaria, correspondiente al 2% de su salario mensual. En forma adicional, el Estado aporta mensualmente un 0.3% de los salarios devengados por los trabajadores públicos.
Beneficios /Prestaciones	El SIACAP otorga beneficios adicionales a las pensiones de invalidez permanente, incapacidad permanente absoluta por riesgo profesional y de vejez, que se conceden a los servidores públicos de acuerdo a la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

País	Perú
Ley	Ley 25.897 Aprobada: 1992 En vigor: 1993
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual compiten el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar

	aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	En el sistema privado, los Fondos de Pensiones son administrados por las AFP. El régimen de reparto es administrado por la Oficina de Normalización Previsional.
Entidades Supervisoras	Superintendencia de Banca y Seguros.
Afiliación	La afiliación a un Sistema de Pensiones es obligatoria para todos los trabajadores dependientes, que deben escoger entre el sistema privado o el público. La edad de jubilación es a los 65 años.
Aportaciones	<p>La cotización promedio del trabajador al sistema privado es de 12,75% de su renta imponible, del cual un 10% va a la cuenta de capitalización individual y el resto se distribuye entre la Compañía de Seguros (financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia) (0,91%) y la AFP (1,83%).</p> <p>La cotización al régimen de reparto es de 13%.</p> <p>Los aportes realizados a los sistemas de pensiones no son deducibles para el cálculo del impuesto a la renta.</p>
Beneficios /Prestaciones	El sistema privado otorga pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia. Se puede optar por las cuatro siguientes modalidades de pensión, ya sean administradas por las AFP o por las Compañías de Seguros: Retiro Programado que permite al afiliado realizar retiros mensuales de su cuenta individual hasta que el saldo se extinga; Renta Vitalicia Familiar en la cual el afiliado contrata una Renta Vitalicia irrevocable hasta su fallecimiento y que sí genera pensiones de sobrevivencia en favor de sus beneficiarios y Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida donde el afiliado contrata un Retiro Programado administrado por la AFP para un primer período y una Renta Vitalicia Familiar a partir de determinada fecha.
Garantía Estatal	El Estado comenzó a garantizar una pensión mínima recién el año 2002. En lo que respecta al Bono de Reconocimiento, éste tiene una partida asignada en el Presupuesto de la República, sin embargo, la Oficina Nacional de Normalización demora los trámites buscando generar ahorros para el Estado, perjudicando la jubilación de algunos trabajadores.

País	Chile
Ley	Decreto Ley 3.500 Aprobada: 1980 En vigor: 1981
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la capitalización individual (segundo pilar), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son las que se encargan de recaudar y administrar los fondos correspondientes a las cotizaciones previsionales.
Entidades Supervisoras	Superintendencia de AFP
Afiliación	Ingresan obligatoriamente todos los nuevos trabajadores dependientes que ingresaron al mercado laboral por primera vez a partir del 1 de enero de 1983 y voluntariamente los independientes. Además, se dio la opción a los trabajadores adscritos al sistema de reparto de cambiarse al nuevo régimen. Edad de jubilación 65 para hombres, 60 para mujeres.
Aportaciones	Las cotizaciones corresponden a un porcentaje de la remuneración o renta del afiliado, con un tope de 60 Unidades de Fomento. La tasa de cotización es de 12,37%, de este porcentaje un 10% va a la cuenta de capitalización individual, más una cotización adicional, fijada por cada Administradora que se utiliza para pagar la prima por el seguro de invalidez y muerte del trabajador (1,06%), que se contrata con compañías aseguradoras, y financiar los costos de administración de las AFP (1,31%). No existe aporte del empleador, este sólo actúa como agente retenedor.
Beneficios /Prestaciones	Este sistema otorga las prestaciones de pensión por vejez (a edad legal o anticipada), invalidez y sobrevivencia. La edad legal de jubilación es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres. Existen tres modalidades para el cobro de las pensiones de jubilación: Renta Vitalicia Inmediata, contratada directamente por el afiliado con la Compañía de Seguros de su elección; Renta Temporal combinada con renta vitalicia diferida,

	<p>contratada también por una Compañía de Seguros y manteniendo en su cuenta de capitalización individual los fondos suficientes para obtener de la administradora una renta temporal durante el período de diferimiento; Retiro Programado, expresado en UF que se detrae anualmente de la cuenta de capitalización individual y cuyo monto se determina como resultado de dividir cada año el saldo efectivo de la cuenta por el capital necesario para pagar una unidad de pensión al jubilado.</p>
Garantía estatal	<p>El Estado garantiza una pensión mínima a aquellas personas que tengan 20 años de cotización y a quienes no puedan financiar la pensión con el monto acumulado en su cuenta de capitalización individual. Los afiliados que optaron en su momento acogerse al nuevo sistema, tienen derecho a percibir el Bono de Reconocimiento; instrumento expresado en dinero y emitido por el Estado, representativo de los períodos de cotizaciones registrados en el antiguo régimen previsional. Para tener derecho a este bono, el afiliado debe haber cotizado por lo menos durante 12 meses entre noviembre de 1975 y octubre de 1980 al antiguo régimen de previsión.</p> <p>El Estado garantiza pensiones asistenciales para aquellas personas que se encuentren en estado de pobreza y cuyos ingresos no superen los \$35.000 pesos chilenos (US\$ 66 aproximadamente).</p>

País	Argentina
Ley	Ley 24.241 Aprobada: 1993 En Vigor: 1994
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se integran el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, AFJP

Entidades Supervisoras	Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.
Afiliación	La afiliación al sistema Integrado de Jubilaciones y Prestaciones, SIJP, es obligatoria para los trabajadores dependientes e independientes, los cuales pueden optar libremente por el sistema de capitalización o por la modalidad de reparto. Edad de jubilación de 65 años para hombres y 60 para mujeres.
Aportaciones	<p>Si el trabajador opta por el régimen de capitalización individual, el aporte que éste realiza es del 7% de su salario, del cual un 4,41% va a la cuenta de capitalización individual, un 1,37% a la compañía de seguros y un 1,21% se destina a la AFJP para cubrir la comisión de la administradora; por su parte el empleador realiza un aporte del 16% destinado a financiar el régimen de reparto.</p> <p>Si el trabajador optó por el régimen de reparto, el aporte sería del 27% del ingreso del trabajador, del cual 11% es aportado por el trabajador y un 16% aportado por el empleador.</p>
Beneficios /Prestaciones	Los beneficios para los trabajadores afiliados, otorgados por el sistema, comprenden pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Para poder obtener la Jubilación Ordinaria (JO), proveniente de este sistema, es necesario haber alcanzado la edad legal de jubilación - 65 y 60 años respectivamente para hombres y mujeres. Para tener derecho a las prestaciones en caso de fallecimiento e invalidez, los afiliados deben ser menores de 65 años y deben haber cotizado por lo menos durante 18 de los últimos 36 meses.
Garantía Estatal	<p>El Estado garantiza una pensión mínima, otorgando una Prestación Básica Universal (PBU) equivalente a 2.5 veces el aporte promedio previsional obligatorio a las personas que hayan alcanzado la edad de retiro y registren aportes por lo menos durante 30 años. La Prestación Compensatoria (PC) se destina a cubrir los años aportados antes de la entrada en vigencia del régimen de la ley 24.241 y es equivalente a 1,5% sobre el salario promedio establecido por cada año de cotización realizado anterior a la ley. También existe la Prestación Adicional por Permanencia (PAP) y es equivalente al 0,85% por cada año de cotización después de julio de 1994.</p> <p>Además, otorga una pensión complementaria a quienes hayan efectuado aportes en el antiguo sistema.</p>

País	Uruguay
Ley	Ley 16.713 Aprobada: 1995 En Vigor: 1997
Tipo de Sistema	<p>Esquema Multipilar o mixto conformado por un sistema público contributivo de prestaciones definidas; un sistema de ahorro individual obligatorio de contribuciones definidas y prestaciones derivadas en el cual se integran el Régimen de Jubilación por Solidaridad Intergeneracional (público de reparto) con el Régimen de Ahorro Individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios al Régimen de Ahorro Voluntario. La pertenencia al sistema se establece en función de tres niveles salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Régimen de Jubilación por Solidaridad intergeneracional, comprende a todos los afiliados con ingresos mensuales hasta \$ 5.000 pesos uruguayos (US\$ 215). - Régimen de Jubilación por Ahorro Individual, comprende a los afiliados con ingresos mensuales, entre \$ 5.000 y \$ 15.000 pesos Uruguayos (entre US\$ 215 y US\$ 644) o aquellos que con ingresos menores a \$5.000 hubieran realizado la opción correspondiente. - Régimen de Ahorro Voluntario, comprende todos los afiliados por todo monto que exceda los topes obligatorios.
Entidades Administradoras	<p>Los fondos de ahorro previsional obligatorio son administrados por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP).</p> <p>Los fondos del régimen público de reparto (Solidaridad Intergeneracional) son administrados por el Banco de Previsión Social, el que también administra las prestaciones no contributivas, el seguro de desempleo, el seguro de enfermedad y las asignaciones familiares.</p>
Entidades Supervisoras	La División de Control de AFAP del Banco Central de Uruguay es la encargada de supervisar el régimen de ahorro del segundo y tercer pilar.
Afiliación	El nuevo sistema comprende obligatoriamente a todas las personas menores de 40 años al 1 de abril de 1996 - sin afectar a quienes ya habían reunido los requisitos para acceder a una

	<p>pensión hasta el 31 de diciembre de 1996 - así como a todos quienes posteriormente y por primera vez ingresaron al mercado laboral. Además, quienes al 1 de abril de 1996 tuviesen 40 o más años, tuvieron la opción durante seis meses de acogerse al sistema mixto o permanecer en el antiguo sistema.</p>
<p>Aportaciones</p>	<p>Para el Régimen de Jubilación Intergeneracional, el aporte del trabajador es del 15% y dependiendo del monto de su remuneración y de las opciones realizadas este aporte se divide entre el régimen de reparto y el régimen de ahorro. Existe también la posibilidad de que los trabajadores con ingreso mensual menor de \$ 5.000 pesos uruguayos (US\$ 215) opten por ahorrar la mitad de su aporte al sistema de ahorro individual (opción voluntaria por el régimen mixto).</p> <p>Para el Régimen de Jubilación por Ahorro individual Obligatorio, las aportaciones del trabajador son del 15%, del cual el 12,137% va a la cuenta individual del trabajador; el 1,887% es la comisión a la administradora y el 0,976% va a la compañía de seguros. El aporte del empleador, el cual va íntegramente al régimen de reparto, es de 12,5% más un 5% por seguro mutual para todos los niveles salariales.</p>
<p>Beneficios /Prestaciones</p>	<p>El sistema de ahorro individual otorga prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia. Las prestaciones por vejez se determinan en función del capital acumulado en la respectiva cuenta de ahorro individual, de la tasa de interés que por dicho capital pague la empresa aseguradora y por la expectativa de vida del afiliado. El nuevo sistema no contempla la emisión de bonos de reconocimiento.</p> <p>Las contingencias de invalidez y sobrevivencia se financian con el Seguro Colectivo de invalidez y sobrevivencia que las AFAPs están obligadas a contratar con una compañía aseguradora. La prima de este seguro se descuenta al trabajador en oportunidad de la versión a la cuenta individual de sus aportes mensuales.</p>
<p>Garantía Estatal</p>	<p>De acuerdo al régimen mixto en lo que se refiere a la cuota parte de ahorro individual no hay un mínimo establecido, la prestación a percibir por el trabajador depende del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual (al momento de retiro), la edad (al momento del retiro) y el sexo del trabajador. Existe una prestación mínima en lo que se refiere a la cuota parte del régimen solidario, cuyo monto será de \$550 pesos uruguayos (US\$ 23.60 aprox.), el que se incrementará en</p>

	<p>un 12% anual por cada año de edad subsiguiente, con un máximo del 120%.</p> <p>El Estado garantiza una pensión por vejez e invalidez (prestación asistencial no contributiva - primer pilar) a aquellas personas que carezcan de recursos que tengan 70 años de edad y no puedan sobrellevar sus necesidades vitales o esté incapacitado en forma absoluta y permanente para todo trabajo remunerado. Esta pensión alcanza los US\$ 62.58</p>
--	--

País	Colombia
Ley	Ley 100/93 (reformada por la Ley 797, en enero de 2003). Aprobada: 1993 En Vigor: 1994
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual compiten el Régimen Solidario de Prima Media con prestación definida (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) administran las cuentas individuales bajo el régimen de ahorro y capitalización individual. El Régimen Solidario de Prima Media con prestación definida (público) es administrado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS).
Entidades Supervisoras	Superintendencia financiera de Colombia
Afilación	Los trabajadores dependientes deben elegir uno de estos sistemas. Con la implementación de la Ley 797, la afiliación de los trabajadores independientes también es obligatoria y el traslado de sistema sólo se podrá realizar cada cinco años. Por otra parte, se definió que después de un año de vigencia de la ley, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le falten 10 años o menos para tener derecho a pensión de vejez.

<p>Aportaciones</p>	<p>La cotización al régimen de ahorro y capitalización individual en el caso de los trabajadores dependientes es de un 15,50% (11,00% va a la cuenta de capitalización individual, 3% a la administradora para financiar su comisión y la prima del seguro y un 1,5% corresponde al Fondo de Garantía de Pensión Mínima) del salario mensual base de cotización, de los cuales el 75% está a cargo del empleador y el 25% a cargo del afiliado. En el caso de los trabajadores independientes, el 15% es financiado enteramente por el afiliado, quienes coticen sobre un monto igual o superior a cuatro salarios mínimos hacen un aporte adicional del 1% al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP). La tasa de cotización ha ido aumentando progresivamente con los años; así, el 2004 se incrementó en un 1%, el 2005 se aumentó un 0,5% (actualmente es 10,5%) y el 2006 se incrementará un 0,5% más. A partir del año 2008, el Gobierno podrá incrementar un 1% adicional la tasa de cotización, siempre y cuando el crecimiento del PIB sea igual o superior al 4% en promedio durante los dos años anteriores.</p> <p>La cotización para el Régimen Solidario de Prima Media es del 15%, de este porcentaje, un 12% es destinado a financiar la pensión de vejez y la constitución de reservas para tal efecto y el 3% restante es destinado a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivencia.</p>
<p>Beneficios /Prestaciones</p>	<p>Si existe diferencia entre la pensión que puede financiarse el afiliado y el salario mínimo, el Estado se hace cargo de ella, a título de garantía de pensión mínima. Además, el Estado estipula que a las personas que opten por el Régimen de Ahorro Individual les sean reconocidos (mediante la emisión de bonos pensionales) el total de las cotizaciones al régimen público del ISS (Instituto de Seguridad Social) o a otra entidad que administrase pensiones. El valor del Bono Pensional forma parte del capital para financiar la pensión en el nuevo sistema privado y se hace efectivo al momento de la jubilación.</p>
<p>Garantía Estatal</p>	<p>Si existe diferencia entre la pensión que puede financiarse el afiliado y el salario mínimo, el Estado se hace cargo de ella, a título de garantía de pensión mínima. Además, el Estado estipula que a las personas que opten por el Régimen de Ahorro Individual les sean reconocidos (mediante la emisión de bonos pensionales) el total de las cotizaciones al régimen público del ISS (Instituto de Seguridad Social) o a otra entidad que administrase pensiones. El valor del Bono Pensional forma parte del capital para financiar la pensión en el nuevo sistema privado y se hace efectivo al momento de la jubilación.</p>

País	Bolivia
Ley	Ley 1.732 Aprobada: 1996 En Vigor: 1997
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la capitalización individual (segundo pilar), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP
Entidades Supervisoras	La Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros
Afiliación	La afiliación al nuevo sistema es obligatoria para los trabajadores dependientes, mientras que los independientes pueden hacerlo de forma voluntaria.
Aportaciones	La cotización está compuesta por un aporte del trabajador (12,21% de su sueldo bruto), que se destina a la cuenta de capitalización individual (10%), a cubrir la prima del seguro por riesgo común (1,71%) y a financiar los gastos de administración de las AFP (0,5%). Además, hay un aporte adicional del empleador (1,71%) para pagar la prima del seguro por enfermedad o accidentes de invalidez y muerte calificados por riesgo profesional. El empleador realiza un aporte adicional de 1,71% para la prima del seguro por enfermedad o accidentes de invalidez y muerte (Riesgo Profesional).
Beneficios /Prestaciones	La pensión de jubilación se determina en función del fondo individual acumulado, cuyo valor es utilizado para la compra de un seguro vitalicio (renta vitalicia) o de un llamado contrato de mensualidad vitalicia variable. Estos contratos podrán prever el pago de una pensión vitalicia.
Garantía Estatal	Aunque el Gobierno no garantiza una pensión mínima, sí está previsto el pago vitalicio del Bono de Solidaridad (Bonosol) para todos aquellos que habían cumplido 21 años de edad en el momento de su implantación (31 de diciembre de 1995).

País	Costa Rica
Ley	Ley 7.983 o Ley de Protección al Trabajador Aprobada:2000 En Vigor: 2000 Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un Régimen no Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social (primer pilar); un segundo pilar que está constituido por el Régimen Obligatorio de Pensiones, de capitalización individual y administrado por operadoras de pensiones; y un tercer pilar conformado por el Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias que tiene como modalidad de financiamiento la capitalización individual y es administrado por operadoras de pensiones complementarias.
Entidades Administradoras	La administración de fondos del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, de ahorro y capitalización individual está a cargo de las Operadoras de Planes de Pensiones Complementarios (OPC). La administración del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte es administrada por la Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS).
Entidades Supervisoras	Superintendencia de Pensiones, órgano autónomo adscrito al Banco Central de Costa Rica.
Aportaciones	La tasa de cotización para el Régimen Obligatorio de pensiones complementarias, de ahorro y de capitalización individual, alcanza a un 4,25% (porcentaje que va íntegramente a la cuenta del afiliado) sobre el salario imponible del trabajador. De este porcentaje, un 1% es aportado por el trabajador y un 3,25% aportado por el empleador. Adicionalmente, el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS se financia con un 4,75% del salario por parte del empleador y un 2,50% de parte del trabajador.

País	República Dominicana
-------------	-----------------------------

Ley	Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que incluye cobertura en tres tipos de seguros: Seguro de Vejez, discapacidad y sobrevivencia (pensiones), Seguro Familiar de Salud y el Seguro de Riesgos Laborales. Aprobado: 2001 En Vigor: 2003
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la capitalización individual (segundo pilar), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto, al cual sólo estuvieron afiliados los trabajadores del sector privado en lo que era el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS). El nuevo sistema de seguridad social está integrado por tres regímenes: Un Régimen Contributivo, un Régimen Contributivo Subsidiado y un Régimen Subsidiado.
Entidades Administradoras	Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
Entidades Supervisoras	Superintendencia de Pensiones.
Afiliación	La afiliación de los trabajadores dependientes e independientes al sistema es obligatoria, única y permanente. Los trabajadores dependientes, del sector público y privado, pertenecen al régimen Contributivo; los trabajadores independientes con ingresos iguales o superiores al salario mínimo nacional, pertenecen al Régimen Contributivo-Subsidiado; y los trabajadores independientes con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como los indigentes y discapacitados, pertenecen al Régimen subsidiado.
Aportaciones	Las cotizaciones previsionales corresponden actualmente a un 8% del salario. Del total, un 6% es destinado a la cuenta individual del afiliado; un máximo de 1% para la Compañía de Seguros de Vida y Sobrevivencia; 0,4% para el Fondo de Solidaridad Social; 0,5% para cubrir los costos de administración de la AFP respectiva y 0,1% para financiar las operaciones de la Superintendencia de Pensiones.
Beneficios /Prestaciones	El sistema otorga los beneficios de pensión por vejez, discapacidad total o parcial, cesantía por edad avanzada y sobrevivencia.

Garantía Estatal	El Estado Dominicano garantiza a todos los afiliados el derecho a una pensión mínima.
------------------	---

País	Suecia
Ley	Ley de Pensiones Aprobado: 1998 En Vigor: 1999
Tipo de Sistema	Esquema multipilar conformado por un primer pilar de reparto de contribución definida nominal o nocional (CDN) (plan de cuentas imaginarias), un segundo pilar que consiste en un esquema de cuentas individuales, de contribución definida financiera (CDF). En este último esquema, las personas deciden durante la fase de acumulación acerca de la composición de sus carteras en el mercado financiero. Estos dos pilares están complementados por una 'pensión garantizada' (pilar cero), el cual es financiado con impuestos y se usa para complementar los esquemas contributivos CDN y CDF desde los 65 años en el caso de las personas que no han logrado llegar a una pensión contributiva. También existe un tercer pilar 'cuasi obligatoria' de esquemas contractuales que cubren en forma separada a empleados del Estado y empleados privados según sean obreros o trabajadores no manuales.
Entidades Administradoras	El esquema CDN está administrado por la Agencia Sueca del Seguro Social. El esquema CDF lo administra una agencia pública (<i>Premiumpensionsmyndighet</i>) - que administra las órdenes de las personas para comprar y vender acciones del fondo, mantiene las cuentas, pide y entrega información diariamente de los fondos participantes, y tiene el monopolio en cuanto a la provisión de rentas vitalicias solicitadas al momento de la jubilación.
Entidades Supervisoras	El esquema CDN está supervisado por la Oficina Nacional de Auditoría, mientras que el esquema CDF está supervisado por la Autoridad Nacional de Supervisión Financiera.
Aportaciones	El esquema CDN tiene una tasa de contribución del 16% y el esquema CDF una tasa de contribución del 2,5%.
Beneficios	Es posible solicitar un beneficio completo o parcial de los

/Prestaciones	esquemas CDN y CDF desde la edad de 61 años. Dentro del esquema CDF, los cónyuges pueden solicitar una renta vitalicia en conjunto, y los participantes pueden contratar un beneficio de sobrevivencia durante la fase de acumulación.
Garantía Estatal	La pensión garantizada se paga a partir de los 65 años, y el requisito básico es haber vivido en Suecia u otro país de la Unión Europea durante tres años como mínimo. Para alcanzar una pensión completa, es necesario haber vivido en Suecia durante 40 años entre los 25 y 64 años de edad. El período comprendido entre los 16 y 24 años de edad se toma en cuenta solamente si se han pagado contribuciones al sistema vinculado a las remuneraciones.

País	Lituania
Ley	Ley de Seguridad Social Estatal Ley sobre Acumulación de Pensiones Ley sobre Acumulación Voluntaria de Pensiones Suplementarias Aprobada: 2002 En Vigor: 2003
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un segundo pilar contributivo: un sistema público basado en contribuciones y un sistema privado (elección voluntaria) de acumulación. Existe un tercer pilar correspondiente a un sistema complementario voluntario privado.
Entidades Administradoras	El segundo pilar es administrado por las Compañías de Fondos de Pensión o Compañías de Seguros de Vida. El tercer pilar es sólo administrado por las Compañías de Fondos de Pensiones.
Entidades Supervisoras	Comisión de Valores y Agencia Supervisora de Seguros.
Afiliación	Todos los trabajadores son libres de participar en el sistema de ahorro y capitalización individual y empezar a ahorrar en fondos privados o permanecer completamente en el sistema de reparto (<i>State Social Security Fund</i>). A diferencia de la mayoría de los países, la reforma en Lituania permite a todos

	los trabajadores participar en el segundo pilar; en otros países los trabajadores son discriminados en base a la edad.
Aportaciones	<p>Desde el 1 de enero de 2004 cada trabajador comenzó a aportar un 2,5% de su salario bruto al fondo privado de pensiones. Esta tasa de cotización se incrementará anualmente (a expensas de la tasa de cotización del primer pilar) hasta que alcance un 5,5% en el 2007 (3,5% en 2005 y un 4,5% en 2006).</p> <p>La tasa de cotización al sistema de reparto es de 34%; 31% aportado por el empleador y el 3% restante aportado por el trabajador.</p>

País	Polonia
Ley	Ley del Sistema de Seguro Social Aprobada: 1998 En Vigor: 1999
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un segundo pilar: un sistema público obligatorio mixto contributivo en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público, NDC - contribuciones nominales definidas)) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado, DC - contribuciones definidas); y un sistema complementario privado voluntario (DC).
Entidades Administradoras	Se han establecido Sociedades de Pensiones Universales (PTE) para la administración de los Fondos de Pensiones Abiertos (OFE).
Entidades Supervisoras	Comisión de Supervisión de Seguros y Fondos de Pensiones (KNUIFE).
Afiliación	La afiliación al sistema de capitalización individual es obligatoria para todas aquellas personas que pueden optar a la Seguridad Social. Aquellas personas que estaban entre los 31 y 50 años en el momento de la introducción de la reforma (1 de enero de 1999) pudieron elegir entre entrar a ambos sistemas o permanecer en el reformado primer pilar, basado en el sistema de reparto. Las personas sobre los 50 años tuvieron que permanecer en el primer pilar, mientras que los

	jóvenes (menores de 30 años) tuvieron que entrar a ambos pilares.
Aportaciones	La tasa de cotización al sistema de reparto es del 12.22% del salario bruto del trabajador. De este porcentaje, un 9.76% es pagado por el empleador y un 2.46% por el trabajador. La tasa de cotización al sistema de ahorro y capitalización es un 7.3% del salario bruto, pagado sólo por el trabajador. De este porcentaje, 6,80% va hacia la cuenta de capitalización individual y un 0,50% se destina a pagar la comisión de las Administradoras; el seguro de invalidez y sobrevivencia no se incluye en este porcentaje ya que éste es administrado por el Estado. Los primeros dos pilares son obligatorios. En total, la tasa de cotización (al 2ª pilar) es de un 19.52%. También existe un tercer pilar de pensiones individuales o en conjunto de carácter voluntario.
Beneficios /Prestaciones	<p>Las prestaciones del primer pilar corresponden a una renta vitalicia (calculada según los años de expectativa de vida de las personas, como relación de activos acumulados en la cuenta NDC por la edad legal de retiro (65 para hombres y 60 para mujeres).</p> <p>Para las prestaciones del segundo pilar aún no existe una ley, pero se espera que también éstas correspondan a una renta vitalicia.</p> <p>El tercer pilar otorga beneficios que son pagados como una cuota (<i>lump benefit</i>).</p>
Garantía Estatal	El Estado garantiza una pensión mínima, la cual al 1 de marzo de 2004 era de 563 PLN (US\$ 170 aproximadamente) para las personas que cumplan con el requisito de cotización de 25 años para los hombres y de 20 años para las mujeres. El Estado paga la diferencia entre el valor de la pensión mínima y la pensión que tiene una persona que pertenece a ambos pilares.

País	Eslovaquia
Ley	Ley de Ahorro de Pensiones (<i>Act on Old - Age Pension Savings</i>) Aprobado: 2004

	En Vigor: 2005
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado); y un sistema complementario privado voluntario administrado por los fondos de pensiones y eventualmente las compañías de seguros de vida (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Compañías Administradoras de Pensiones
Entidades Supervisoras	Autoridad de Mercados Financieros (<i>Financial Market Authority</i>)
Afiliación	El nuevo sistema de pensiones es obligatorio para todos los trabajadores que no hayan estado participando en el sistema de reparto antes de la efectividad de esta ley (2005). Los trabajadores que hayan estado en el sistema de reparto con anterioridad a la ley, podrán optar entre permanecer en el sistema de reparto o unirse al nuevo esquema. Tienen un plazo para elegir hasta junio de 2006. Una vez realizada la elección ya no pueden volver atrás.
Aportaciones	Las contribuciones a las cuentas individuales de pensiones son pagadas y transferidas por el empleador. De esta manera, los empleadores pagan y transfieren un 9% del salario bruto del trabajador a sus cuentas individuales. Estas contribuciones son recolectadas por la Agencia de Seguridad Social (SIA) que también recolecta las contribuciones al régimen de reparto.
Beneficios /Prestaciones	El sistema de ahorro y capitalización proveerá varias formas de beneficios que van desde pensiones anticipadas hasta pensiones de sobrevivencia y retiro programado. Por su parte, el sistema de reparto otorga pensiones 'a favor del cónyuge' para las mujeres casadas incapacitadas totalmente o que han cumplido 65 años en caso de fallecimiento o divorcio del marido. Además, otorga pensiones por invalidez (total y parcial) y de viudedad.
Garantía Estatal	El gobierno otorga una pensión mínima con un período mínimo de empleo de 25 años, estando previstas pensiones parciales para períodos inferiores de empleo.

País	Hungría
Ley	Ley sobre Pensiones Obligatorias y Fondos de Pensiones por medio del Acuerdo LXXXII que Regula el Establecimiento de los Esquemas Obligatorios de Fondos Privados. Aprobado:1997 En Vigor:1998
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un primer pilar administrado por el Estado correspondiente al sistema de reparto, un segundo pilar administrado en forma privada, obligatorio, totalmente financiado de contribuciones definidas sin garantías mínimas de beneficios y un tercer pilar administrado en forma privada, totalmente financiado, voluntario y de contribuciones definidas sin garantías mínimas de beneficio.
Entidades Administradoras	Fondos de Pensiones
Entidades Supervisoras	Autoridad Húngara de Supervisión Financiera (HFSA) quien supervisa y da licencias al segundo pilar obligatorio y al tercer pilar voluntario.
Afiliación	El nuevo sistema de pensiones es obligatorio para todos los trabajadores dependientes e independientes menores de 42 años que ingresan por primera vez a la fuerza laboral.
Aportaciones	Después de la introducción del sistema de esquemas privados obligatorios, la afiliación en un fondo de pensiones fue obligatoria para los trabajadores dependientes e independientes que ingresaron a la fuerza laboral después del 30 de junio de 1998, dado que eran menores de 42 años. Todos los trabajadores dependientes e independientes que hayan estado en la fuerza laboral antes de esa fecha podían escoger voluntariamente hasta el 31 de agosto de 1999 si deseaban permanecer en el antiguo sistema de pensiones (sólo el esquema de seguridad social manejado públicamente) o unirse al nuevo sistema de pensiones (sistema mixto consistente en una seguridad social administrada públicamente y un esquema de pensiones privado obligatorio). A todos los miembros voluntarios del nuevo sistema se les permitió cambiar su decisión una vez. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, la obligación para ser miembro del nuevo sistema de pensiones fue

	<p>suspendida para las personas que ingresaban a la fuerza laboral. Las personas que se habían inscrito en el sistema mixto en una base obligatoria o voluntaria antes del 1 de enero de 2002 podían dejar el sistema mixto y escoger ser miembro sólo del antiguo sistema de pensiones.</p> <p>El 1 de enero de 2003, la afiliación en un fondo de pensiones es nuevamente obligatoria para trabajadores dependientes e independientes menores de 42 años que ingresaban a la fuerza laboral por primera vez. Las personas que ya trabajaban antes de esa fecha podían unirse al sistema de pensiones mixto y a un fondo de pensión en una base voluntaria dado que eran menores de 30 años.</p>
Beneficios /Prestaciones	<p>Los afiliados sólo al Seguro Social cotizan un 8% de su salario bruto, mientras que los afiliados al sistema mixto, deben cotizar un 2% de su salario bruto al Seguro Social y el 6% al fondo privado de pensiones obligatorias, porcentaje que, a partir del año 2004, aumentó a un 8%.</p> <p>Para los trabajadores que pertenecen al primer pilar, la tasa de cotización es del 8,5%, en tanto que el empleador aporta el 18%.</p>
Garantía Estatal	<p>El Estado contempla pensiones mínimas y máximas para aquellos que completen 20 años de cotización, mientras que con 15 años ya se puede percibir una pensión parcial. Mientras más largo es el período de acumulación, se obtendrá una pensión mayor. El Estado garantiza una pensión para aquellos trabajadores que, a través del nuevo sistema, podrían recibir una pensión menor que aquella que recibirían bajo el antiguo sistema de reparto. La edad legal de jubilación es de 62 años para los hombres y llegará a 62 años para las mujeres en el 2009. También se otorgan pensiones de invalidez y de orfandad.</p>

País	Kosovo
Ley	Ley de Pensiones Aprobado: 2001 En Vigor: 2002
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar, conformado por un primer pilar el cual

	está compuesto de una pensión básica ciudadana (conocida como la 'pensión básica') y una pensión de invalidez; un segundo pilar que es un programa de ahorro previsional obligatorio con contribuciones definidas; y un tercer pilar que provee sistemas previsionales suplementarios que son voluntarios por parte de los individuos o patrocinados por el empleador.
Entidades Administradoras	Los aportes de los trabajadores son manejados por la Sociedad Fiduciaria de Ahorros Previsionales de Kosovo (KPST), una entidad independiente establecida solamente con el propósito de administrar el sistema previsional de ahorro.
Entidades Supervisoras	La Autoridad Bancaria y de Desembolsos de Kosovo (BPK) autoriza y regula todos los sistemas previsionales.

País	Croacia
Ley	Ley de Fondos de Pensiones Obligatorios y Voluntarios (<i>Law on Compulsory and Voluntary Pension Funds</i>) Aprobado:1999 En vigor:2001
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se complementa el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Compañías Administradoras de Fondos Privados de Pensiones
Entidades Supervisoras	<i>Agency for Supervision of Pension Funds and Insurance</i> (HAGENA)
Afiliación	La nueva ley obligó a las personas menores de 40 años a julio de 2000 contribuir a su cuenta individual al Fondo Privado. A los trabajadores entre 40 y 50 años a julio de 2000, se les dio la posibilidad de unirse al nuevo sistema obligatorio o permanecer en el antiguo sistema de reparto. Todos los trabajadores mayores de 50 años debieron seguir contribuyendo al sistema de reparto.

Aportaciones	La tasa de cotización alcanza el 20% del salario bruto, del cual el 5% es aportado a las cuentas individuales de los participantes del segundo pilar. El 15% restante, de los participantes del segundo pilar, se destina al sistema de reparto simple. Aquellos trabajadores que se encuentran en el antiguo sistema de reparto simple, cotizan un 20% de su salario bruto.
Beneficios /Prestaciones	No existen beneficios de incapacidad y sobrevivencia en el sistema de ahorro y capitalización; en caso de que esto sucediera el trabajador o sus beneficiarios pueden acceder a la más alta de los siguientes beneficios: el otorgado por el sistema de reparto o una pensión combinada entre el sistema de reparto y el de ahorro y capitalización. Si los beneficios de incapacidad y sobrevivencia del sistema de reparto exceden los beneficios del sistema de ahorro y capitalización, entonces la acumulación total de este último es transferida y sumada al de reparto, así la persona recibe una mayor pensión que aquella que recibiría una persona que participa sólo en el sistema de reparto.
Garantía Estatal	El Estado otorga pensiones mínimas y máximas. La pensión mínima se calcula como el 0.825% del salario bruto promedio de todos los trabajadores de 1998.

País	Macedonia
Ley	Ley del Seguro Financiado de Pensiones Aprobado:2002 En vigor: 2006
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un primer pilar correspondiente al seguro obligatorio de pensiones e incapacidad (Fondos de Seguros de Pensiones e Incapacidad de Macedonia - PDIF). Este es un sistema de reparto que significa que las contribuciones de los salarios brutos de los trabajadores asegurados serán usados para los pagos de los pensionados tanto actuales como futuros. Un segundo pilar que corresponde al seguro de pensiones totalmente financiado, obligatorio que incluye fondos de pensión de los cuales los miembros escogerán uno donde tendrán una cuenta individual.

	El tercer pilar será el seguro voluntario totalmente financiado. Aún no ha sido implementado.
Entidades Administradoras	Compañías de Pensiones
Entidades Supervisoras	Agencia Supervisora del Seguro Financiado de Pensiones (MAPAS)
Afiliación	La afiliación es obligatoria para todos aquellos contribuyentes que entraron a un empleo por primera vez después del 01 de enero de 2003 (inclusive), éstos deberán afiliarse y contribuir a un fondo de pensiones de su propia elección, por otro lado, es voluntaria para aquellos contribuyentes que ya se encontraban en el seguro obligatorio de pensiones e invalidez antes del 01 de enero de 2003, ellos pueden afiliarse y pagar contribuciones al fondo de pensiones si así lo desean.
Aportaciones	La tasa de cotización total al sistema de pensiones alcanza el 21,2% del salario bruto, desglosado en un 13,78% al sistema de reparto y un 7,42% al sistema de ahorro y capitalización individual obligatorio. El sistema de reparto otorga prestaciones de vejez, incapacidad, sobrevivencia y garantía mínima; el sistema de Ahorro y Capitalización otorga exclusivamente pensiones de vejez.
Beneficios /Prestaciones	Los miembros del Sistema de Ahorro y Capitalización tienen derecho a escoger entre: comprar una pensión vitalicia u optar a una modalidad de retiro programado.
Garantía Estatal	El sistema de pensiones en Macedonia ha establecido una forma de pensión mínima supuesta y se determina en base a la longitud de la vida laboral del beneficiario y es un porcentaje del salario promedio del país.

País	Bulgaria
Ley	Seguro Complementario y Obligatorio de Pensiones (<i>Supplementary Mandatory Pension Insurance</i>). Aprobado: 2000 En Vigor: 2002
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no

	<p>contributivo y un esquema de seguridad social público de reparto administrado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (primer pilar), un sistema de contribución privado obligatorio (segundo pilar) compuesto por un esquema de ahorro y capitalización individual compuesto de dos fondos, El Fondo Universal de Pensiones (FPU) y el Fondo Ocupacional de Pensiones (FPO), y un sistema voluntario complementario administrado por las empresas de pensiones (tercer pilar).</p>
Entidades Administradoras	<p>Instituto Nacional de Seguridad Social - primer pilar</p> <p>Empresas Privadas de Provisión de Pensiones - segundo y tercer pilar</p>
Entidades Supervisoras	<p>Comisión de Supervisión Financiera (<i>Financial Supervision Commission - FSC</i>)</p>
Afiliación	<p>La afiliación al FPU es obligatoria para todos los trabajadores nacidos después del 31 de diciembre de 1959. En el FPO, la afiliación es obligatoria para personas con derecho a jubilación anticipada por trabajo pesado.</p>
Aportaciones	<p>La tasa de cotización para el FPU fue fijada en 2%; el empleador aporta el 75% y el trabajador el 25%, estando previsto que esta tasa llegue a 5% en el año 2006. Del 2% total, un 1,90% va hacia el Fondo Universal y un 0,10% corresponde a la comisión de las Administradoras. Para el FPO, la tasa de cotización depende de la categoría de trabajo a la que pertenezca el afiliado, así ésta podrá variar entre un 7% a 12%; en el caso de FPO, la cotización sólo la realiza el empleador.</p> <p>La tasa de cotización al sistema de reparto es de un 26% para los trabajadores nacidos después del 31 de diciembre de 1959 y de 29% para los nacidos antes de esa fecha. A partir del 2006, la tasa de contribuciones al sistema de reparto será de 19% para los trabajadores nacidos después del 31 de diciembre de 1959 y 23% para los nacidos después de esa fecha.</p>
Beneficios /Prestaciones	<p>El Fondo de Pensión Universal Obligatorio (FPU) debe otorgar al asegurado un reconocimiento de una pensión vitalicia de jubilación, también le otorga la percepción de un capital o de cantidades graduales diferidas sobre el fondo acumulado de pensiones si se determina una invalidez permanente y el pago en una suma única o mediante cantidades diferidas a favor de</p>

	<p>los herederos del asegurado fallecido.</p> <p>Los beneficios de los Fondos de Pensiones Ocupacionales Obligatorios (FPO) son similares a los del FPU, pero con algunos matices, por ejemplo, para hacerse acreedor a la prestación por invalidez es indispensable que ésta sea superior al 70,99%. Ambos sistemas (FPU y FPO) les reconoce a los herederos - cónyuge, ascendientes y descendientes - el valor acumulado del fondo mediante un pago único o diferido.</p>
Garantía Estatal	<p>El Estado garantiza una pensión mínima; para recibirla es necesario haber cumplido por lo menos 15 años de cotización antes de los 65 años.</p> <p>El Estado garantiza también una pensión de no contribución social para personas que han llegado a los 70 años.</p>

País	Ucrania
Ley	<p>Ley sobre seguridad de pensión estatal obligatoria (primer y segundo pilar)</p> <p>Ley sobre Pensiones Privadas (tercer pilar)</p> <p>Aprobación del sistema obligatorio para empleados públicos: Abril 1998 En Vigor: 2004</p> <p>Aprobación de los Fondos Privados de Pensiones: Año 2003 Aun no hay fecha.</p>
Tipo de Sistema	<p>Esquema Multipilar conformado por un primer pilar de contribución obligatoria, un segundo pilar que se espera inicie actividades aproximadamente el 2009. Los primeros 11 años los activos serán manejados por el gobierno y después de ese período los activos podrán ser transferidos a fondos privados. También existe un tercer pilar de contribuciones complementarias privadas en el cual toman parte las empresas.</p>
Entidades Administradoras	Administradoras de Fondos Pensiones

Entidades Supervisoras	Comisión Estatal Reguladora del Mercado de Servicios Financieros (FSC) y la Comisión del Mercado de Valores.
Afiliación	Para que el segundo pilar inicie actividades, debe adoptarse una ley separada y ésta debe contener toda la información sobre el segundo pilar, de manera que en la actualidad no se puede confirmar ni negar información con respecto a la afiliación.
Aportaciones	Las contribuciones al Fondo Privado de pensiones son estipuladas en el contrato de pensiones respectivo e incluye las tasas que son flexibles y dependen de los deseos y posibilidades del empleador y trabajador. La tasa de cotización al primer pilar es del 2% por parte de los trabajadores y del 32% por parte de los empleadores.
Beneficios /Prestaciones	Las formas de pagar beneficios del fondo privado de pensiones son similares a las del fondo público y, en esencia, pueden consistir de una simple anualidad de vida o una con un período garantizado de pago o una anualidad de vida conjunta. Si el fondo acumulado es insuficiente para comprar una anualidad de vida (el monto mínimo es fijado por la Comisión Estatal para la regulación del mercado de servicios financieros), la ley permite por una suma capital, una forma también permitida en el caso de una enfermedad severa o terminal.
Garantía Estatal	Para obtener la pensión mínima, la edad legal de jubilación para los hombres está fijada para los hombres en 60 años y para las mujeres en 55 años, pero para obtenerla es necesario un período de cobertura de, por lo menos 5 años. Cubre distintos grados de incapacidad parcial, total y permanente. Tienen derecho a una pensión en caso de muerte del afiliado o jubilado, sus sobrevivientes económicamente dependientes e incapacitados para trabajar.

País	Estonia
Ley	Ley del Seguro de Pensiones

	Aprobada: 1998 En Vigor: 2004
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado); y un sistema complementario privado voluntario (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Administradoras de Fondos de Pensiones
Entidades Supervisoras	Autoridad Supervisora Financiera
Afiliación	La participación en el sistema de ahorro y capitalización es obligatoria sólo para los nuevos trabajadores que ingresan a la fuerza laboral desde el 2002, mientras que todos los trabajadores que se encontraban en el mercado laboral antes de 2002 tuvieron la opción de unirse al nuevo sistema en forma voluntaria.
Aportaciones	El trabajador aporta un porcentaje al fondo de pensiones y otro al sistema de reparto. La contribución al sistema de reparto es del 16% del salario bruto del trabajador. Los participantes del sistema de ahorro y capitalización requieren de una contribución individual del 2% de su salario bruto, el cual es suplementado por un 4% en la cuenta de contribuciones de pensiones pagado por el empleador. En total, un 6% del salario bruto es acumulado en la cuenta individual del segundo pilar.
Beneficios /Prestaciones	Para recibir la pensión mínima, las personas tienen que haber trabajado por lo menos 15 años. Actualmente, los hombres tienen el derecho a la pensión a los 63 años y las mujeres a los 59 años. La edad de pensión para hombres y mujeres serán igualadas en el año 2016, igualándola en 63 años.

País	Latvia
Ley	Ley de Pensiones de Contribuciones Definidas (<i>Law on Defined Contribution pensions</i>)

	Aprobada:2000 En Vigor:2001
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público), donde las personas tiene cuentas conceptuales (no reales), con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado), donde las personas tienen cuentas individuales a las cuales realizan aportes
Entidades Supervisoras	Comisión de Finanzas y del Mercado de Capitales, Ministerio de Finanzas y Ministerio de Asistencia Social.
Afiliación	El segundo pilar es obligatorio para aquellos trabajadores nacidos desde y posteriormente al 1 de julio de 1971. Aquellos nacidos entre el 1 de julio de 1951 y el 1 de julio de 1971, se les entregó la opción de elegir entre el antiguo sistema de reparto y el nuevo sistema de capitalización individual.
Aportaciones	El total de contribuciones alcanza el 20%; las contribuciones al sistema de ahorro y capitalización individual se incrementarán del 2% al 10% hacia el 2010, reduciéndose la tasa de contribución al sistema de reparto, la cual es de 18% a un 10%.
Garantía Estatal	Existe una garantía de pensión mínima garantizada para las personas que alcanzan la edad de pensión mínima (60 años para los hombres y mujeres). Esta edad se incrementará a 62 años para los hombres, pero para las mujeres no alcanzará esa edad sino hasta el 2008.

País	Rusia
Ley	Ley Federal sobre Fondos de Pensiones no Estatales (NPF) Aprobado: 1998 En Vigor: 2003
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público), financiado vía presupuesto federal y concede pensiones básicas, con el Régimen de

	Ahorro y Capitalización individual (privado); y un sistema complementario privado voluntario ofrecido por aseguradoras de vida y fondos de pensiones privados (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Fondos Corporativos y Planes de Pensiones Individuales
Entidades Supervisoras	Servicio Federal de Mercados Financieros, subordinado directamente al Consejo de Ministros de Rusia.
Aportaciones	La cotización a los Fondos de Pensión no Estatales es realizada, por lo general, por el empleador quien paga la pensión a sus trabajadores. Sin embargo, hay casos en que ambos cotizan.
Beneficios /Prestaciones	El sistema obligatorio de pensiones reconoce la pensión profesional, cuya concesión es temporal y pagadera hasta alcanzar la edad legal de jubilación, teniendo el afiliado en algunos casos la opción de solicitar el pago de un capital en lugar de la renta temporal, siempre y cuando se trate del seguro voluntario y no el obligatorio (ambos dependen del Reglamento del Fondo de Pensiones).

País	Kazajstán
Ley	Ley sobre Pensiones en Kazajstán Aprobado:1997 En Vigor:1998
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar formado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la capitalización individual (segundo pilar), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Fondos de pensiones estatales y no estatales
Entidades Supervisoras	Agencia de Supervisión de Mercados Financieros y Organizaciones Financieras de la República de Kazajstán.
Afiliación	El ingreso al nuevo sistema es obligatoria para todos aquellos

	trabajadores incorporados al mercado laboral a partir del 1 de enero de 1998. Aquellas personas con un período de seis o más meses de cotización en el antiguo sistema de reparto recibirán sus prestaciones del antiguo sistema público.
Aportaciones	<p>La cotización de los trabajadores a los fondos de ahorro de pensiones corresponde al 10% de sus ingresos, teniendo también la posibilidad de realizar aportes voluntarios.</p> <p>Parte del impuesto universal social pagado a una tasa del 16% correspondiente al régimen de solidaridad está dirigido a pagar las pensiones de los jubilados actuales.</p>
Beneficios /Prestaciones	<p>El monto de las pensiones depende de las cantidades aportadas al fondo, de la duración y de las correspondientes tasas de rentabilidad obtenidas en las inversiones del fondo. Las estimaciones realizadas por los expertos de gobierno, consideran que con una aportación del 10% del salario, los 35 años exigidos de aportaciones, una tasa de retorno del 3,5% anual y una deflactada de aumento salarial del 2% al año se podría obtener una tasa de sustitución de un 60% sobre el salario medio devengado durante toda la vida laboral. El Banco Nacional de Kazajstán ha establecido que las prestaciones del segundo pilar se perciban mediante una renta vitalicia, tanto en los casos de supervivencia, invalidez o muerte, dejándoles a los respectivos beneficiarios la libre elección de la aseguradora de vida.</p>
Garantía Estatal	<p>El Estado garantiza una pensión mínima para aquellos que han contribuido al sistema obligatorio durante 20 años en el caso de las mujeres y 25 años en el caso de los hombres y siempre y cuando la cuantía de la pensión conjunta del sistema público y privado sea inferior al 70% del mínimo legal.</p> <p>La pensión básica del Gobierno existe independientemente de los activos acumulados en los fondos. Ésta se determina cada año en el presupuesto del Gobierno. En el 2005, esta pensión básica fue de 22,30 dólares aproximadamente.</p>

País	India
Ley	Ley de la Autoridad Reguladora y de Desarrollo de Fondos de Pensión

	Aprobado:2003 En Vigor:2004
Entidades Administradoras	Administradoras de Fondos de Pensiones
Entidades Supervisoras	Autoridad Reguladora y de Desarrollo de los Fondos de Pensiones – PFRDA
Afiliación	El NSP es obligatorio para empleados fiscales que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 2004. Permite a los gobiernos estatales y territorios ofrecer el nuevo sistema previsional a sus empleados. El sistema está abierto a la población general en forma voluntaria. Por ahora, no existen planes de obligar al sector privado.
Aportaciones	El Gobierno y el trabajador pagan el 10% del ingreso mensual bruto a una cuenta individual. Esta cuenta se invierte en uno o más esquemas ofrecidos por los Fondos de Pensiones. Así, el 10% de la renta se dirige a un primer fondo y existe la posibilidad de aportar a un segundo fondo en forma voluntaria.
Beneficios /Prestaciones	Los afiliados tienen la obligatoriedad de que, al jubilarse, deben invertir el 40% de sus fondos en una Renta Vitalicia.

País	Hong Kong
Ley	Ley de Pensiones Aprobado: 1995 En Vigor: 2000
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) (<i>National Provident Fund</i>), el cual prevé pensiones universales en caso de vejez e invalidez total y permanente y un sistema privado de pensiones (<i>Mandatory Provident Fund - MPF</i>) (segundo pilar) de afiliación obligatoria u opcional. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).
Entidades Administradoras	Los sistemas MPF deber ser administrados por un fideicomiso o por una Compañía de Seguros.
Entidades	Autoridad para los Fondos de Previsión Obligatorios -

Supervisoras	<i>Mandatory Provident Fund Schemes Authority</i> - MPFA, institución que opera en estrecha colaboración con la Autoridad Monetaria de Hong Kong, la Comisión de Valores y Futuros y la Autoridad de Seguros con relación al control de los diferentes intermediarios en el sistema privado de pensiones.
Afiliación	La regla básica es que todos los trabajadores permanentes o <i>part time</i> (que son empleados por un período no menor a 60 días) y las personas independientes entre los 18 y 65 años deben afiliarse a un sistema MPF. Los empleados informales en la industria alimenticia o la construcción que son empleados en forma diaria por un período menor que 60 días también deben afiliarse a un sistema MPF.
Aportaciones	La tasa total de contribución es del 10%, correspondiéndole a la empresa y al trabajador el 5% respectivamente. Para aquellos trabajadores que tienen una renta menor a HKD\$ 5.000 (aproximadamente US\$ 640) por mes, no es obligatorio contribuir, pero pueden optar por hacerlo, pero los empleadores deben aportar la contribución del 5% independientemente de la decisión del trabajador.
Beneficios /Prestaciones	Por tratarse de planes de aportes definidos, la prestación a la jubilación en los planes MPF consiste en la suma acumulada provenientes de los aportes de los trabajadores y empleadores, no exigiendo la legislación su percepción en forma de renta temporal o renta vitalicia. En los casos de incapacidad laboral antes de la jubilación, la suma acumulada en ese momento representa el valor de la prestación.

País	Nigeria
Ley	Ley sobre Reforma a las Pensiones. Aprobado:2004 En Vigor:2005
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual compiten el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización Individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).

Entidades Administradoras	Administradoras de Fondos de Pensiones
Entidades Supervisoras	Comisión Nacional de Pensiones – PENCOM
Afiliación	La afiliación al Sistema de Pensiones es obligatoria para todos los trabajadores públicos y para aquellas empresas privadas que tengan más de cinco trabajadores.
Aportaciones	La tasa de cotización se estableció en un 15% del ingreso del trabajador por concepto de remuneraciones y asignaciones de vivienda y transporte, lo que también incluye una cobertura de seguro de vida equivalente a tres veces la remuneración anual del trabajador.
Beneficios /Prestaciones	El sistema privado de pensiones ofrece las modalidades de pensión de Rentas Vitalicias y de Retiro Programado.

País	México
Ley	Ley del Seguro Social Ley del ISSSTE (reformada 2002) Aprobada: 1995 En Vigor: 1997
Tipo de Sistema	Esquema Multipilar conformado por un sistema contributivo administrado por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro, el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportes voluntarios de mediano y largo plazo.
Entidades Administradoras	Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), de manera exclusiva, son las que gestionan las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores.
Entidades Supervisoras	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), organismo autónomo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
Afiliación	Toda persona que haya entrado al mercado laboral después del 1 de julio de 1997, debe afiliarse a una Afore de su libre

	<p>elección. El trabajador tiene la opción de elegir entre las dos Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES) en donde se invertirán sus recursos, de acuerdo con sus perfiles y preferencias de inversión y edad.</p> <p>Los trabajadores que cotizaron hasta el 31 de junio de 1997, tienen el derecho de acogerse a los beneficios que les otorga el anterior sistema de pensiones de reparto, el cual determina beneficios y períodos de espera diferentes. Los trabajadores que hubieran cotizado a ambos esquemas, pueden elegir la opción que más les convenga, entre el anterior sistema de reparto o el nuevo de capitalización individual.</p>
Aportaciones	<p>La tasa total de cotización para la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) es de 6,5% del salario del trabajador. De este porcentaje total, un 5,12% va destinado a la cuenta de capitalización individual y un 1,38% corresponde a la comisión promedio cobrada por las Afores (debido a que las Afores cobran la comisión de distintas maneras, se calcula una comisión única y uniforme para todas las Afores en términos del flujo de las aportaciones, de acuerdo a la metodología establecida por la CONSAR). Adicionalmente, el Estado añade a cada cuenta individual como cuota social (aporte de solidaridad) el 5,5% del salario mínimo general vigente del Distrito Federal. El seguro de invalidez y sobrevivencia (2,5%) es administrado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) donde los trabajadores deben destinar el 0,62% de su salario y las empresas el 1,75% de los salarios y el Estado el 0,13%</p>
Beneficios /Prestaciones	<p>Dado su carácter de aportación definida, los beneficios de jubilación dependen del valor acumulado en la cuenta individual con sus respectivos intereses. Es posible optar entre la compra de una renta vitalicia en una compañía de seguros o por retiros programados, a través de las Afores, que consiste en detracciones periódicas calculadas de acuerdo con la esperanza de vida y la rentabilidad esperada.</p>
Garantía Estatal	<p>El Estado garantiza una pensión mínima a los trabajadores que cumplan con los requisitos para su jubilación (1.250 semanas de cotización y 60/65 años) y no hayan acumulado recursos suficientes para cubrir una pensión, equivalente a un Salario Mínimo general para el Distrito Federal.</p>

Fuente: Reformas a los sistemas de pensiones. <http://www.fiap.cl/mapamundi/mapa.html#>

- **Número de afiliados a los sistemas de pensiones en los países con reformas**

Argentina	11,143,739
Bolivia	985,862
Colombia	6,853,741
Costa rica	1,535,788
Chile	7,565,585
El salvador	1,401,240
México	36,459,023
Panamá	200,952
Perú	3,831,284
República dominicana	1,393,830
Uruguay	712,769
Bulgaria	3,133,986
Federación rusa	6,168,673
Kazajstán	7,400,000
Polonia	12,262,246

Fuente: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

7.5 Países Sin Reformas al Sistema de Pensiones

7.5.1 Japón

Los sistemas de pensiones en Japón son:

- Pensión de social de Jubilación (*KOSEI NENKIN*) al que se inscribe por la empresa donde trabaja,
- Pensión Mutua (*KYOSAI KUMIAI*) para los funcionarios y
- Pensión Nacional de Jubilación (*KOKUMINNENKIN*) para las demás personas.

Una vez inscrito al sistema, se le expedirá una Libreta de Pensión. Cada pensión tiene sus propias condiciones y es necesario hacer el trámite para recibir el beneficio.

- **Pensión Nacional de Jubilación (*KOKUMIN NENKIN*)**

Es un plan para recibir la 'Pensión Básica'. Todas las personas residentes en Japón incluso los extranjeros comprendidos entre 20 a 59 años, deben inscribirse en la Pensión Nacional de Jubilación. Se tramita la inscripción en la Municipalidad. La prima se paga en la ventanilla de correos o bancos dentro de la fecha determinada. También puede pagarlo por transferencia bancaria.

- **Pensión de Jubilación (*KOSEI NENKIN*)**

Personas menores de 70 años que trabajen en empresas que están inscritas en el Seguro Social. La empresa realiza los procedimientos para la inscripción. La prima varía según el sueldo y se hacen cargo: la mitad el empresario y la otra mitad el empleado. Generalmente es deducida directamente del sueldo.

7.5.2 Francia

Existen cuatro regímenes de seguridad social en Francia (*régimes obligatoires*).

- Régimen general (*régime générale*) para empleados, cubriendo más del 80% de la población.
- Régimen autónomo (*régimes autonomes*) para auto empleados
- Régimen agrícola (*régimes agricoles*) para personas que trabajan en la agricultura
- Régimen especial (*régimes spéciaux*) para categorías específicas
- **Seguro de vejez**

Hay 2 tipos de beneficios de seguros de vejez (senectud), contributivo (incluyendo pensiones por senectud) y no contributivo.

- **Pensiones contributivas**

Pensión de vejez: “La elegibilidad no es automática - las aplicaciones para la pensión se deberá enviar 6 meses antes de la fecha de retiro. Estas son calculadas en base a la edad, antigüedad laboral, nivel salarial y contribuciones hechas.”³⁴ La edad de retiro es 60 años y con 37.5 de antigüedad laboral.

La pensión para la vejez básica se calcula utilizando el promedio de un número de los salarios anuales más altos (el número de años varía). El porcentaje pagado de este promedio varía entre el 25% y el 50% (máximo).

- **Beneficios de pensión no contributivas**³⁵

Esta es una ayuda para fines probados, se toma en cuenta los siguientes criterios:

- (1) más de 65 años - o 60 si es incapacitado en el trabajo;
- (2) ser residente Francés;
- (3) ingresos menores a cierto nivel;
- (4) empleado o autoempleado por un período mínimo de tiempo.

³⁴ http://www.justlanded.com/espanol/france/tools/just_landed_guide/jobs/social_security

³⁵ Ver *Fonds de Solidarité Vieillesse*: www.fsv.fr

7.5.3 Alemania

Alemania es uno de los países a los que más ha afectado la baja en la tasa de natalidad, en 2006 fue más alto el número de defunciones que el de nacimientos.³⁶ El modelo actual del seguro de pensiones está basado en el sistema de reparto y su administración es pública.

La *Rentenversicherung* (jubilación) asegura pagos de pensiones para la jubilación. El sistema es administrado por el Gobierno. “Las contribuciones a los seguros de pensiones son un 19.5% del salario bruto hasta un cierto nivel de ingresos y se dividen igualmente entre las empresas y los empleados.”³⁷ Se hace el retiro automático directo del salario. La edad de jubilación es de 65 años. Está previsto aumentar la edad de jubilación hasta los 67 años a partir del año 2029, comenzando escalonadamente el año 2012.³⁸

7.5.4 Reino Unido

El sistema de seguridad social en Reino Unido (Seguro Nacional) es obligatorio, incluye jubilaciones, prestaciones de desempleo y de enfermedad.

La pensión básica pública³⁹, se paga a todos los trabajadores cuyos ingresos profesionales superen el límite de los ingresos sujetos a cotizaciones y que en consecuencia, han pagado cotizaciones al Seguro Nacional o cuentan con créditos de cotizaciones durante periodos de desempleo, de enfermedad, etc.

La Pensión complementaria o pensión de jubilación pública proporcional al salario (*State Earnings Related Pension*, régimen generalmente conocido con el nombre de SERPS)

7.5.5 Canadá

El Sistema de Pensiones de Canadá (*Canada Pension Plan-CPP*-) entró en vigor en enero de 1966 sendo obligatorio para los trabajadores, con la finalidad de complementar los ingresos por jubilación de los trabajadores canadienses y otorgar prestaciones a sus supervivientes en caso de fallecimiento.

“Los Planes cubren a todos los empleados de edad comprendida entre los 18 y 69 años, con ingresos por debajo del mínimo establecido (3,500 dólares mensuales en 2004), con algunas excepciones: trabajadores inmigrantes del campo y

³⁶http://www.cincodias.com/articulo/economia/Alemania/planea/retrasar/jubilacion/67/anos/cdscdi/20070227cdscdieco_2/Tes/

³⁷ http://www.justlanded.com/espanol/germany/tools/just_landed_guide/jobs/pension_insurance

³⁸ LÓPEZ Lerma, Jesús, *El seguro de pensiones en Alemania*. Conserjería de Trabajo y Asuntos Sociales, Alemania, 2006. <http://www.mtas.es/mundo/consejerias/alemania/publicaciones/2.DOC>

³⁹ REYNAUD, Emmanuel, *Reforma de las jubilaciones y concertación social*. OIT, 2002, p. 14

empleados relacionados, trabajadores por amistad y benevolencia, profesores en actividades de intercambio, miembros de ordenes religiosas, funcionarios militares o de la policía, trabajadores al servicio de gobiernos extranjeros, al servicio de empresas de transporte internacional y los indios aborígenes, según lo establecido en la Ley India.”⁴⁰

El financiamiento es mediante las aportaciones de los empleadores y trabajadores. La pensión de jubilación se calcula aplicando el 25% a la media de los ingresos computables de los últimos 5 años del trabajador. La edad de jubilación es a los 65 años, pero se puede optar por la jubilación anticipada a partir de los 60 años reduciéndose el 6% cada año, o pospuesta a partir de los 65 años con un incremento anual igual hasta los 70 años.

7.5.6 Estados Unidos

Las pensiones públicas son pagadas por el seguro de vejez-sobrevivientes-invalidez (*Old-Age, Survivor, and, Disability Insurance, OASDI*) que es gestionado directamente por la administración del Gobierno Federal. Las Cotizaciones son recaudadas por el Servicio de Percepción de Ingresos Fiscales. El pago de las prestaciones está a cargo del Departamento del Tesoro. Otras funciones como la asignación de números de cuenta de jubilación, actualización de información sobre los ingresos profesionales, el cálculo de la cuantía de las prestaciones, el seguimiento del estado civil de los beneficiarios etc. son competencia de la Administración de la Seguridad Social, que es un organismo independiente que rinde cuantas directas al Presidente.

La edad normal de jubilación es de 65 años, se prevé aumentarla progresivamente a 67 entre 2000 y 2022, las prestaciones son pagaderas desde los 62, pero si la pensión se paga antes de la edad normal se reduce desde un 20 %. Las pensiones se calculan a partir de la media de los 35 mejores años de ganancias y se ajustan luego con arreglo a la evolución del índice de precios después del inicio de la jubilación del interesado. No existen disposiciones especiales ni para mujeres, para trabajadores de sectores de actividad peligrosa o específica, o aquellos que han cotizado durante un número de años superior al requerido.

7.6 Derecho Comunitario. La Unión Europea

El Artículo 45, fracción 1 del Reglamento Comunitario 1408/71, ordenamiento que regula todo lo relacionado con la Seguridad Social, estima que en la medida necesaria, se totalizarán o sumarán los periodos de seguro cubiertos en los diferentes países como si se hubiesen cumplido todos en un solo Estado, para poder determinar el tiempo de cotización, y lograr así una mejor pensión.

⁴⁰Sistema de pensiones de Canadá 2004.
<http://internet.mtas.es/mundo/consejerias/canada/Publicaciones/InformesMonograficos/SistemaPensiones04.html>.

El Reglamento, concretamente en el Art. 45/1, que dice textualmente:

“La institución de un Estado miembro cuya legislación subordine al requisito de haber cubierto determinados periodos de seguro o de residencia, la adquisición, la conservación o recuperación de derecho a prestaciones, computará, en la medida necesaria, los periodos de seguro o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro Estado miembro, como si se tratase de periodos cubiertos bajo la legislación aplicada por ella”.

VIII. Conclusiones

Las pensiones por jubilación, son un derecho previsto así por instrumentos internacionales vigentes, por lo que deben ser consideradas como un derecho que los trabajadores adquieren al final de su vida laboral. El Estado debe garantizar el disfrute de este derecho, para dotar así a sus trabajadores de la seguridad de una vida digna hacia el final de la vida.

La disminución en la tasa de natalidad en todo el mundo, aunado con el aumento de la esperanza de vida de las personas como resultado de los adelantos médicos y tecnológicos, han hecho incosteables los sistemas de pensiones tradicionales, en los que no existía un ahorro a largo plazo, sino que era la una generación trabajadora la que mantenía a la población jubilada con sus aportaciones al momento.

Las reformas a los sistemas nacionales de pensiones han sido una necesidad iniciada a principios de la década de los ochenta en Chile, impulsadas por el modelo económico neoliberal existente en la mayoría de los países, siendo una de sus principales características la reducción de tareas Estatales. Siendo América latina la región en la que principalmente se han dado esta clase de reformas, seguida de los países en transición de economías centralmente planificadas a economías de mercado, las conocidas como ex repúblicas soviéticas, en donde las reformas han sido parte de su conversión al modelo capitalista de producción.

Los países desarrollados aun no han hecho grandes reformas a sus sistemas de pensiones, su economía les ha permitido solventar los déficit de estos sistemas pero el debate ya ha comenzado en la mayoría de ellos, y la situación no puede prolongarse por mucho tiempo más, es de esperar en lo próximo, las decisiones de cambios sustanciales en los sistemas de pensiones, tomando en cuenta que son precisamente estos países los que presentan graves problemas de avejantamiento de su población.

En el caso de México, la reforma ha permitido un desahogo a las instituciones dedicadas a la seguridad social (IMSS e ISSSTE), que poco a poco comenzarán a utilizar sus recursos asignados en la mejora a la atención directa a sus beneficiarios. Por el lado macroeconómico el ahorro interno que se está generando dota de una mayor estabilidad a la economía nacional y permite a los trabajadores mejorar los rendimientos obtenidos de las aportaciones a su cuenta individual y con ello conseguir un mejor nivel de vida para su vejez.

IX. Fuentes Consultadas

Bibliografía

BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Derechos del Pensionado y del Jubilado. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura-UNAM, México, 2000.

GARCÍA Saiso, Adrián, Las transformaciones del sistema de pensiones de jubilación en México. Universidad de Barcelona, 2003.

GILLON Colin, Pensiones de Seguridad Social, Desarrollo y Reforma. Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.

GRISOLÍA, Julio, Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1777/4.pdf>

LÓPEZ Lerma, Jesús, El seguro de pensiones en Alemania. Conserjería de Trabajo y Asuntos Sociales, Alemania, 2006.
<http://www.mtas.es/mundo/consejerias/alemania/publicaciones/2.DOC>

MORALES Ramírez, María Ascensión, La recepción del modelo Chileno en el sistema de pensiones mexicano. UNAM-IIJ, 2005.

PIÑERA José, La revolución de las pensiones en Chile. 1998
<http://www.elcato.org/node/1322>

REYNAUD Emmanuel, Reforma de las jubilaciones y concertación social. OIT, 2002.

TAGLE Ruiz, Jaime, Reformas a los sistemas de pensiones en los países del MERCOSUR y Chile Pro Sur 2000.
http://www.fes.org.ar/Publicaciones/serie_prosur/Prosur_Tagle.pdf

Legislación

Convenio 102 OIT.

Convenio 118 OIT.

Convenio 128 OIT.

Decreto Ley 3.500, Chile.

Estatuto Orgánico de la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal.

Ley 1.732, Bolivia.

Ley 100/93, Colombia.

Ley 16.713, Uruguay.

Ley 24.241, Argentina.

Ley 25.897, Perú.

Ley 7.983 o Ley de Protección al Trabajador, Costa Rica.

Ley 8 Panamá.

Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, que incluye cobertura en tres tipos de seguros: Seguro de Vejez, discapacidad y sobrevivencia (pensiones), Seguro Familiar de Salud y el Seguro de Riesgos Laborales, República Dominicana.

Ley de Ahorro de Pensiones, Eslovaquia.

Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.

Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.

Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.

Ley de Pensiones de Contribuciones Definidas, Latvia.

Ley de Pensiones del Estado de Durango.

Ley de Pensiones del Estado de Veracruz.

Ley de Pensiones para los Empleados del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Ley de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los Trabajadores de la Educación Pública del Estado de Coahuila.

Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí.

Ley de Pensiones, Suecia.

Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.

Ley de Seguridad Social del estado de Guanajuato.

Ley de Seguridad Social Estatal, Lituania.

Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal.

Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de Campeche.

Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas.

Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.

Ley del Instituto de Seguridad Social de los trabajadores del Estado de Chiapas.

Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Ley del ISSFAM.

Ley del ISSSTE.

Ley del Seguro Financiado de Pensiones, Macedonia.

Ley del Seguro Social.

Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.

Ley del Sistema de Seguro Social, Polonia.

Ley Federal sobre Fondos de Pensiones no Estatales, Rusia.

Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones y Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. El Salvador.

Ley que Crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa.

Ley sobre Pensiones en Kazajistán.

Ley sobre Pensiones Obligatorias y Fondos de Pensiones por medio del acuerdo LXXXII que regula el establecimiento de los esquemas obligatorios de fondos privados. Hungría.

Ley sobre Reforma a las Pensiones, Nigeria.

Ley sobre seguridad de pensión estatal obligatoria, Ucrania.

Reglamento Comunitario 1408/71, Unión Europea.

Reglamento de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores Burócratas al Servicio del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado Pertencientes al Sector del Sistema Educativo Estatal Regular.

Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí, del Sector Sección 26, Telesecundaria.

Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal.

Reglamento Interno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los
Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.

Seguro Complementario y Obligatorio de Pensiones, Bulgaria.

Cibergrafía

<http://www.fsv.fr>

<http://www.seguridadsocial.gov.ar/institucional/seg.swf>

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/S.htm#seguridad%20social>

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/fmll.htm>

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/P.htm#pensión>

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/fmll.htm>

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/S.htm#seguridad%20social>

http://www.superban.gov.ec/pages/b_seguro_social_EDAPs.htm

http://www.issfam.gob.mx/archivos_issfam/otros/preparacion_retiro.pdf

http://www.issfam.gob.mx/archivos_issfam/antecedentes/antecedentes.htm

http://www.fiap.cl/p4_fiap/antialone.html?page=/p4_fiap/site/edic/base/port/carta.html
ml http

<http://www.issste.gob.mx/issste/>

[http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Derechohabientes/PES/CP
E/Pensiones](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Derechohabientes/PES/CP
E/Pensiones)

http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_HIS/Hoy_001_2003_12.htm

[http://www.justlanded.com/espanol/france/tools/just_landed_guide/jobs/social_sec
urity](http://www.justlanded.com/espanol/france/tools/just_landed_guide/jobs/social_sec
urity)

<http://www.fiap.cl/mapamundi/mapa.html#>

[http://www.cincodias.com/articulo/economia/Alemania/planea/retrasar/jubilacion/67
/anos/cdscdi/20070227cdscdieco_2/Tes/](http://www.cincodias.com/articulo/economia/Alemania/planea/retrasar/jubilacion/67
/anos/cdscdi/20070227cdscdieco_2/Tes/)

http://www.justlanded.com/espanol/germany/tools/just_landed_guide/jobs/pension_insurance

www.brettonwoodsproject.org/art.shtml?x=539095



COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. María Elena de las Nieves Noriega Blanco Virgil
Presidente

Dip. Daniel Torres García
Secretario

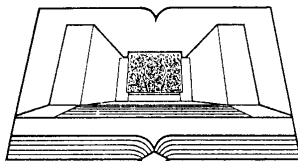
Dip. María del Carmen Pinete Vargas
Secretario

SECRETARÍA GENERAL

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Emilio Suárez Licona
Encargado



CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Francisco Luna Kan
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Jorge González Chávez
Director

SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA EXTERIOR

Mtra. Elma del Carmen Trejo García
Subdirectora

Alma Rosa Arámbula Reyes
Lic. Margarita Alvarez Romero
C.P. Trinidad O. Moreno Becerra
Efrén Corona Aguilar