



LOS FONDOS DE PENSIONES:
UN NUEVO CONCEPTO

T E S I S

Que para obtener el título de:
**Licenciado en Administración
Educativa**

P R E S E N T A :

Rosa Victoria Gómez Toledo

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I. El retiro: un enfoque crítico.

- A. Población senil en México: tendencias y perspectivas en el futuro cercano..... 5
- B. El retirado: aspectos socioeconómicos..... 8
- C. Capacidad real de ahorro para el retiro.....12
- D. Nivel de vida después del retiro.....14

CAPITULO II. La previsión social en México.

- A. Los Fondos de previsión social en México.....16
 - 1. Antecedente de los fondos de previsión social.....16
 - 2. Historia de los planes de previsión social en México..18
 - 3. Objetivos de los fondos de previsión social.....20
 - 4. Crecimiento de los fondos de previsión social.....21
 - a. Decremento/incremento de los índices de productividad.....21
 - b. Tratamiento de los fondos de previsión social.....21
 - Aspectos fiscales.....21
 - c. Estabilización de sueldos.....23
 - d. Necesidades de las empresas e instituciones.....23
 - e. Recursos humanos y políticas empresariales.....25
 - f. La atracción y retención de los empleados.....27
 - g. Recursos humanos y competitividad empresarial.....28
- B. Previsión social en México: El Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS).
 - 1. Antecedentes del IMSS.....28
 - 2. Servicios que presta el IMSS.....29
 - 3. Obligaciones patronales.....30
 - 4. Elementos que integran el salario para efectos de cotización.....30
 - 5. Las cuotas del IMSS.....31
- C. La pensión de vejez.....32
- D. Cesantía en edad avanzada.....32

CAPITULO III. Los Fondos de Pensiones.

Introducción a las pensiones: Los Fondos de Pensiones en Estados Unidos y Chile.

A. Los Fondos de pensiones en Estados Unidos.....	36
B. Los Fondos de pensiones en Chile.....	57
C. Las Cuentas Personales Especiales de Ahorro en México: CEA'S.....	68

CAPITULO IV. Pensiones: un nuevo concepto.

A. Modelo planteado para México.....	70
1. Esquema metodológico para la implementación de un Fondo de pensiones.....	70
B. Esquema del Fondo de Pensiones propuesto.....	74
1. Tipos de cuentas.....	74
2. Aperturas.....	76
3. Beneficiarios.....	77
4. Aportaciones al Fondo.....	77
a. Requisitos y condiciones.....	77
b. Plazos.....	77
c. Montos.....	78
5. Retiros.....	79
a. Antigüedad de la cuenta.....	79
b. Retiros anticipados.....	79
c. Retiros previstos.....	80
d. Retiros al fallecimiento del titular.....	80
6. Régimen de inversión.....	81
7. Instrumentos susceptibles para conformar carteras de Sociedades operadoras de Fondos de pensiones.....	82
8. Prohibiciones.....	84
9. Efectos fiscales importantes.....	85
10. Sociedades Operadoras de Fondos de pensiones.....	87

CAPITULO V. Requerimientos metodológicos para la creación de un Fondo de Pensiones por parte de una empresa o institución.

A. Elaboración del Proyecto.

1a. Etapa.....	90
1.Propuesta para la implementación del Fondo de pensiones.....	91
2.Análisis de viabilidad.....	91
3.Estudio de mercado.....	91
4.Estructura legal: análisis contractual.....	92
5.Autorizaciones.....	93

B. Administración del Fondo.

1.Elaboración de controles del Fondo.....	94
2.Operación del Fondo.....	95
3.Registros contables.....	96
4.Movimiento de los fondos.....	96

Conclusiones.....	97
-------------------	----

Bibliografía.....	102
-------------------	-----

ANEXO

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

LOS FONDOS DE PENSIONES: UN NUEVO CONCEPTO

INTRODUCCION

La economía mexicana se encuentra en una etapa de cambio, en un proceso de transformación que permitirá en los próximos años tener un crecimiento sostenido en un contexto de estabilidad de precios y salarios y de contención de la inflación.

La economía mexicana, también registra cambios radicales en un contexto de globalización de mercados financieros y comerciales, lo que requiere de modificaciones en nuestras conductas y nuestro trabajo, así como de la modernización integral del país, para poder enfrentar la fuerte competencia que en los próximos años se presentará.

Todos los sectores que conforman la economía, deberán desarrollar nuevos esquemas de trabajo, deberán adoptar modelos administrativos que permitan optimizar sus recursos y hacer eficientes sus funciones, ya que éste será el único camino para la sobrevivencia de individuos y empresas, el futuro cercano delimita el compromiso: la competitividad.

El sector financiero no se encuentra al margen de dichos procesos de cambio, también deberá modernizarse, ofrecer más y mejores alternativas de inversión y financiamiento, volverse más competitivo y crear instrumentos financieros que promuevan y eleven los niveles de captación y ahorro a periodos más prolongados, lo que permitirá financiar la etapa de crecimiento económico de los próximos años.

El presente trabajo pretende brindar los elementos relevantes para la creación de Fondos de Pensiones que promuevan la inversión a largo plazo y que beneficien a la población en general.

En el contexto actual, los beneficios otorgados por las instituciones de seguridad social (IMSS e ISSSTE) en México, son insuficientes, primero, para cubrir al grueso de la población del país, y después, para otorgar pensiones cuyos montos correspondan a la realidad económica actual, y permitan a los trabajadores tener un retiro satisfactorio que les permita cubrir cómodamente sus necesidades fundamentales.

Esta situación se ve reflejada claramente en el efecto que produce la inflación sobre los salarios, y aún más, observando el rezago que guardan los salarios (pensiones) contra los precios.

introducción

En México, los sistemas de pensiones se encuentran sumamente atrazados, lo que provoca malos manejos, desmotivación, carencia de una buena administración financiera, esquemas de reparto obsoletos e injusticias y favoritismos en el otorgamiento de las pensiones.

Por otra parte, la constante inflación ha tenido un efecto muy importante sobre los ahorros e inversiones de mediano y largo plazo, tornándolos poco atractivos, por lo que los inversionistas y ahorradores que tuvieron que buscar instrumentos o mecanismos de inversión de corto plazo, a fin de minimizar los efectos de la inflación sobre sus inversiones.

Por otra parte, es importante mencionar que es poco probable que las instituciones y empresas otorguen beneficios adicionales para el retiro de sus empleados y que sean lo suficientemente sustanciales para que la gente en edad de retiro perciba un ingreso que les sea suficiente para mantener un nivel de vida, por lo menos, similar al que tenían en el momento de su vida activa, aunque se observa que en la práctica ni las prestaciones de las instituciones de seguridad social ni las empresariales, en conjunto, permiten que los retirados ostenten un buen nivel de vida.

El Estado es uno de los principales agentes interesados en promover y desarrollar sistemas de seguridad social que abarquen a una mayor parte de la población, dentro de un contexto de desincorporación y desarrollo de la participación del sector privado, permitiendo y apoyando la creación de nuevos instrumentos que cubran las necesidades de una población senil cada vez mas grande y pauperizada. De acuerdo a esto, es fundamental el buscar nuevas formas y mecanismos de ahorro y financiamiento que permitan sustituir y complementar con otros sistemas de pensiones, ahorros y seguros.

Analizaremos, en primera instancia, el retiro como un problema de magnitud creciente, desde un enfoque económico, social, político y cultural. Posteriormente se efectuará un análisis sobre la previsión social en México, que servirá de marco teórico y posteriormente revisaremos antecedentes de los programas de previsión social creados por los gobiernos postrevolucionarios, así como las políticas de previsión

introducción

implantadas por las empresas y la visión de estas acerca del retiro.

En el mismo apartado analizaremos al IMSS como institución fundamental en la prestación de servicios de seguridad social, así como los elementos técnicos que se llevan a cabo para determinar los tipos de planes de previsión.

En el capítulo III se hace un análisis exclusivo de los Fondos de Pensiones, características, formas de operación, fondos similares en los Estados Unidos y administración de los fondos, con el objeto de tener toda la estructura actual que opera en México y poder determinar las mejores alternativas en lo que se refiere a planes de previsión para el retiro.

Finalmente, se planteará el esquema propuesto, mediante la creación de un sistema de Fondo individual y otro Institucional de retiro, como instrumentos alternos a los existentes, proponiendo que sean creados y administrados por instituciones privadas que apoyen al sistema de pensiones que opera actualmente.

La implantación de este tipo de instrumentos financieros, se debe generar en un contexto de estabilidad de precios y salarios y baja inflación, así como por la aplicación de beneficios fiscales que representen ventajas para este tipo de inversiones al largo plazo y permitan su promoción y desarrollo.

Hoy, México atraviesa por una etapa de cambios, de grandes retos que implican transformaciones y modificaciones en nuestra forma de plantear y resolver problemas, ahora, en éste contexto, es en el que podemos crear las bases para un sistema de seguridad social más justo, benéfico y eficiente.

El México moderno necesita voltear la mirada hacia aquellos grupos seniles en formación, que en las condiciones actuales sufrirían una pérdida y un continuo deterioro en sus niveles de vida para el futuro cercano.

La instrumentación de Fondos de Pensiones bajo el esquema de capitalización, en un contexto de estabilidad de precios y salarios y el otorgamiento de beneficios fiscales considerables, permitirán elevar el nivel de vida de los trabajadores, y lograrán la captación de recursos que se

aplicarán a el financiamiento del desarrollo para crear un México más fuerte y más justo.

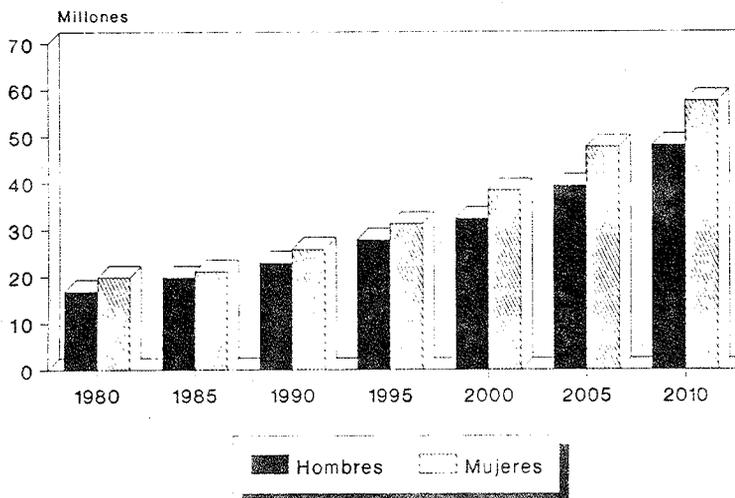
población senil

CAPITULO I EL RETIRO: UN ENFOQUE CRITICO.

A. Población senil en México: tendencias y expectativas en el futuro cercano.

Durante las dos últimas décadas, el crecimiento de los grupos mayores a los 60 años de edad en México, ha registrado tendencias ascendentes, así vemos que para 1990 este sector de la población registró un incremento del 43% respecto a 1980, observando que mientras la población se ha duplicado, la población senil lo ha hecho en un 50 %.(1)

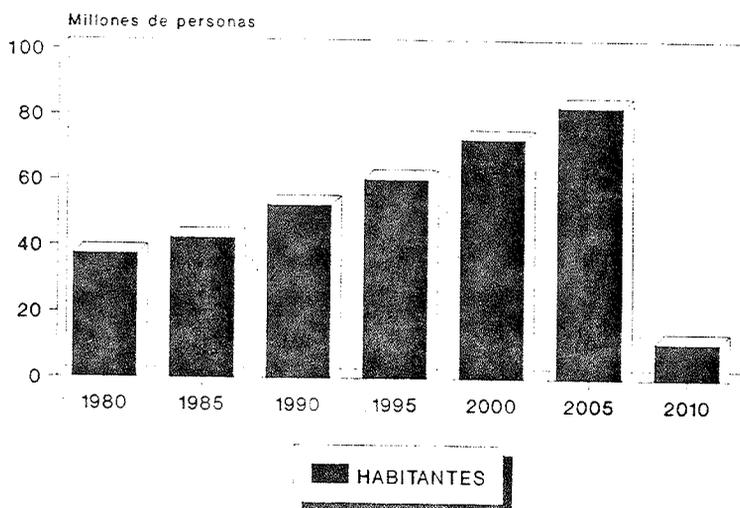
PROYECCION DE LA POBLACION EN MEXICO DE 1980 AL 2010



Fuente: Proyecciones INEGI 1991

(1) Por "población senil", se entiende aquella parte de la población comprendida entre los 60 años en adelante y que están en edad de retirarse.

población senil en México

PROYECCION DE LA POBLACION EN MEXICO
DE 1980 AL 2010

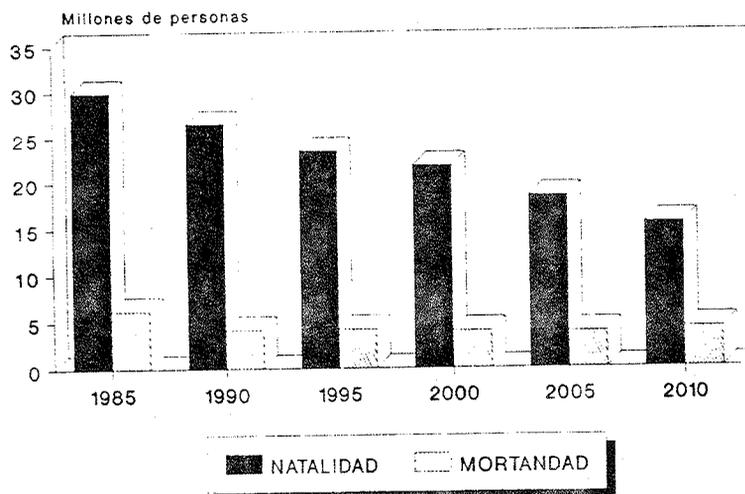
Fuente: Proyecciones INEGI 1991

La tendencia de rápido crecimiento registrada en éste sector de la población, refleja una influencia combinada, tanto de una baja en la tasa de mortalidad y un crecimiento en la esperanza de vida en años

población senil en México

La extensión registrada en los años de esperanza de vida observada, ha sido el resultado de un avance muy importante en el campo de la ciencia médica, particularmente en el control de enfermedades infecciosas y en la reducción de la mortalidad infantil y de las mejorías en los servicios de salubridad pública.(2)

INDICE DE NATALIDAD/MORTANDAD EN MEXICO
DE 1980 AL 2010



Fuente: Proyecciones INEGI 1991

En éste sentido, si bien la esperanza de vida no se ve multiplicada, existirán otros factores que pudieran determinarla, esto se ve reflejado en el desarrollo de la ciencia al descubrir, combatir y prevenir muchas de las enfermedades que aquejan al ser humano, por lo que en el futuro cercano podremos esperar un incremento en los años promedio de vida, pero tampoco deberemos perder de vista otros factores que actúan en detrimento de ésta esperanza de vida en años, por ejemplo el surgimiento de enfermedades incurables y el deterioro del medio ambiente.

(2) Secretaría de Salud, Informe Anual 1990, México, D.F. 1991.

B. El retirado: aspectos socioeconómicos.

El incremento en el tamaño de la población senil en las últimas décadas ha venido acompañado de una disminución en el empleo de la mismas.

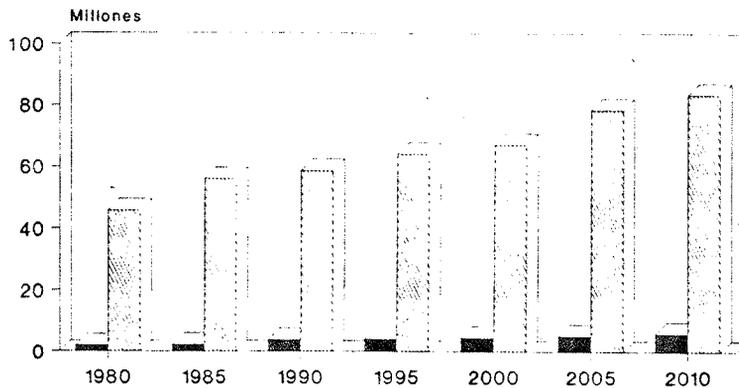
En 1890, la gente mayor(3) representaba el 3.9% del total de la población y 4.4% de la fuerza de trabajo, en 1991 el porcentaje de la misma gente casi se ha duplicado respecto a 1980, pero su representación como fuerza laboral ha disminuido 2.8%.(4)

En 1890, el 38.7% de las personas de edad avanzada desarrollaban alguna labor productiva, mientras que para 1980, solo el 12.8% tiene o desarrolla algún trabajo remunerado.

Hay muchos factores que han contribuido en la disminución de la participación de la gente mayor en la fuerza de trabajo, pero uno de los mas significativos, sin duda alguna, es la transición de una economía agrícola a una industrial, predominantemente urbana.

- (3) CONAPO, SPP Y CELADE. México: Estimaciones y proyecciones de población 1950-2000, México, D.F., 1990. pag.23
- (4) INEGI. Proyecciones de la población de México y de las Entidades Federativas: 1980-2010, México, D.F., 1990 pag. 56-57

PROYECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LA POBLACION EN MEXICO DE 1980 AL 2010



Fuente: Proyecciones INEGI 1991
 *Población económicamente activa



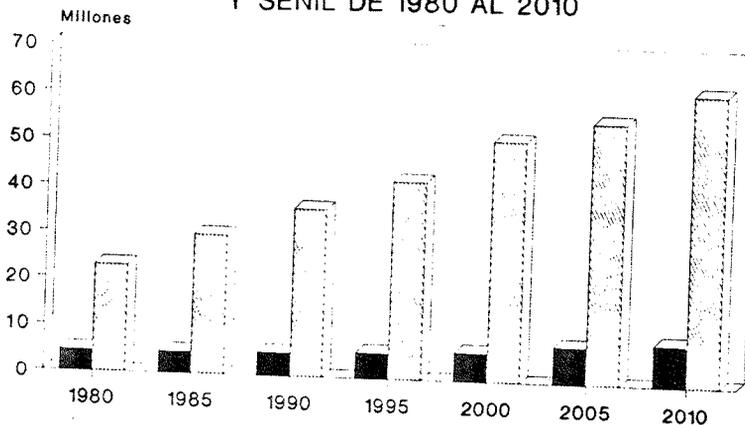
Mientras que en el campo el hombre o la mujer pueden continuar trabajando, por lo menos sobre una base de medio tiempo, los empleados industriales y administrativos deben retirarse relativamente jóvenes, ya que existe una demanda física de sus empleos, por lo que las empresas e instituciones prefieren contratar gente mas joven, debido a la productividad que reportan a las empresas.

El segmento de la población senil analizado que se retira al alcanzar una edad cercana a los 60 años es bastante elevado, si el trabajador tiene recursos suficientes, puede escoger retirarse de su empleo y vivir holgadamente en adelante o en otros muchos casos el retiro es necesario por problemas de salud. El proceso de envejecimiento es irreversible, por lo que muchas personas se tornan físicamente incapacitadas para realizar una labor o desempeñar alguna actividad.

Por otro lado vemos que los trabajadores independientes, miembros de la fuerza de trabajo, tienen un mayor control sobre el tiempo en el que se retirarán. Por ejemplo, un profesionista, médico, abogado, dentista, etc. generalmente continúan ejerciendo, o por lo menos sobre una base de tiempo medio y hasta edades avanzadas, si ya no en actividades prácticas dedican su tiempo a la docencia o la investigación, aunque el hecho es que las oportunidades de empleo para las personas de edad avanzada, son cada día mas escasas, ya que la gente predomina en nuestro país. (5)

(5) UNAM, Revista de Sociología, El Anciano: una perspectiva actual, No.23, 1988, pág. 47.t

COMPARATIVO DE LA POBLACION JOVEN Y SENIL DE 1980 AL 2010



Fuente: Proyecciones INEGI 1991

■ DE 60 AÑOS Y MAS □ DE 20 A 59 AÑOS

Otros factores que han contribuido para realizar este cambio, han sido la mejoría en la atención a la ancianidad, desde el punto de vista médico, psicológico y recreativo por parte del INSEN (Instituto Nacional de la Senectud), así como la aceptación generalizada por parte de la sociedad de la edad de retiro a los 60 años, aunque los trabajadores no pueden ser forzados a retirarse antes de la edad de 70 años por ley.

En épocas pasadas, no era motivo de preocupación si las personas llegaban a la vejez sin los medios adecuados de soporte económico, ya que en la mayoría de las ocasiones los propios hijos se hacían cargo de sus padres, pero en los últimos años se ha deteriorado en forma impresionante la ayuda a los ancianos, ya que el salario ha perdido considerablemente su poder adquisitivo, lo que determina el disminuir la parte destinada a la manutención de los ancianos.

Según los estudios analizados, las personas de edad avanzada, en un 77.8% residían y eran sostenidas por los miembros jóvenes de la familia (hijos, hermanos, nietos, etc.). En muchos casos, las personas mayores eran capaces de realizar tareas en el hogar o en el campo, disminuyendo las cargas de trabajo de los miembros de la familia que son económicamente activos. (6)

(6) INEGI. Cuadernos de información oportuna Aguascalientes, AGS, No.189, Diciembre 1988, pag.24-26

Con la cada vez mayor urbanización de la sociedad, con los cambios en las condiciones de vida, la mayor movilidad geográfica, etc., la forma tradicional del cuidado y sustento de las personas mayores se ve imposibilitada día a día. Como resultado, la sociedad esta buscando cada vez mas al gobierno, a los empresarios y a las instituciones de beneficencia públicas y privadas, para el cuidado y manutención de las personas de edad avanzada.

El problema del retiro de los empleados puede ser explicado con principios administrativos. Prácticamente todo empleado eventualmente llega a un punto en el cual, a causa de su edad avanzada, en vez de ser un activo para la empresa representa un pasivo, esto es, que con el curso de los años, su contribución a la empresa es menor que las compensaciones que recibe de ella.

Desde esta perspectiva el contratante tiene varios caminos cuando el empleado llega a este punto:

1. Opta por dejar al empleado en su puesto y sueldo actual. Esta es una de las maneras mas caras de hacer frente a los empleados catalogados como incosteables, además el rango mas amplio de costos indirectos en que se incurrirán por las inexistencias resultantes y la obtención de una moral deficiente entre los empleados jóvenes, sería significativa.

2. Puede mantener al empleado incosteable transfiriéndolo a un puesto de menor responsabilidad, con el mismo sueldo. En este caso, los costos indirectos serían similares a los vistos en la primera alternativa, pero se verían reducidos en cuanto a que habría un empleado mas joven y mas capaz desempeñando el puesto de empleado desplazado.

La mayoría de las empresas que no tienen establecido un fondo de previsión social, generalmente enfrentan el problema de la manera que se plantea. La efectividad de este proceder tiene varias limitaciones importantes, siendo una de las principales el hecho de que una empresa tiene, generalmente, un número limitado de puestos a dónde transferir a los empleados mayores.

Para las empresas grandes e incluso medianas, solo una parte de estos empleados se puede volver eficiente. Frente a la automatización y el nivel cada vez mas grande requerimiento de habilidad requerido en la mayoría de los trabajos, las limitantes de solución son aparentes, además, los empleados incosteables, después de ser transferidos a puestos de menor responsabilidad, aunque son pagados con el mismo sueldo y generalmente no se les reduce el mismo en forma proporcional al nuevo trabajo que van a desempeñar. Esta forma de proceder no resuelve el problema de la jubilación, solo lo

difiere desde el punto de vista que va a llegar un momento en el que la productividad del empleado no va a ser comparable ni con el salario mínimo.

3. La tercera posibilidad es el establecimiento de un plan formal de pensiones, lo que le permite al empleador rescindir a un empleado de edad avanzada, a efectos de que pueda descansar, así, los empleados saben cual es el promedio de su vida productiva y por tanto, pueden hacer las provisiones necesarias para su retiro con anticipación y en las mejores condiciones posibles.

Esto implica una sensación de seguridad para el trabajador derivadas del conocimiento de que las provisiones están hechas para su retiro, situación que redundará en su productividad en la institución o empresa. (7)

De la misma manera, el retiro sistemático de los empleados mayores dejará libres los canales de promoción, ofreciendo oportunidades e incentivos a los empleados jóvenes, que aspiran a mejores puestos. De lo anterior se desprende, que un plan de pensiones puede permitir a una institución o empresa el atraer y retener a los empleados mas competentes, ya que se convierte en un instrumento muy atractivo dentro de los paquetes de prestaciones empresariales.

Vemos pues, que el problema de la jubilación existe en todas las instituciones y empresas, todas las soluciones resultan en algún costo directo o indirecto para el empleador.

En la práctica muchos empresarios asumen que la solución de un plan de pensiones es el único camino que trae consigo un alto costo, aunque se ha visto que la mejor solución para las empresas e instituciones, es el tener un plan formal de pensiones, ya que redundará en un beneficio, tanto para el empleador como para el empleado.

Por lo anterior es muy importante crear conciencia entre los diferentes grupos de empresarios para que entiendan la importancia que reviste el otorgamiento de planes de pensiones a sus empleados, ya que en México los empresarios no tienen una cultura básica del tema.

C. Capacidad real de ahorro para el retiro.

Si las oportunidades de empleo para las personas mayores son cada vez menores y las necesidades financieras siguen siendo sustanciales en la edad avanzada, la necesidad de un ahorro personal es inminente. Existe poca información al respecto,

(7) El empresario en México, en el Economista Mexicano, No. 23, México, 1988, pag. 74

pero por lo poco que hay, nos indica claramente que, aparte de tener como activo sus casas, la mayoría de las personas que forman el segmento analizado, cuentan con activos muy pequeños que no les permiten tener niveles de vida decorosos, por lo que se vuelven dependientes de sus familiares o de instituciones públicas o privadas.

Sin embargo, el valor de tener una casa propia, para efectos de una seguridad económica para la gente en edad avanzada, no debe ser subestimado. Estudios indican que una proporción sustancial de las casas que forman los activos de la gente retirada no carga con hipotecas. El poseer una casa propia disminuye el costo del retiro al no tener que pagar rentas o hipotecas. (8)

De manera poco probable, pero que debe ser considerada como una posibilidad, las personas mayores pueden obtener recursos de sus familias, hijos o nietos, o de amigos. Sin embargo parece razonable pensar que los ahorros personales acumulados hasta la edad del retiro no son suficientes para la mayoría de los individuos de edad avanzada, para poder alcanzar el mínimo nivel de subsistencia a lo largo de los años restantes de vida. A esta aseveración se le debe sumar el efecto que tiene la inflación sobre los ahorros, factor que repercute de un modo tan severo en el caso de un salario, ya que existe la posibilidad de una revaluación del salario por la erosión que tiene la inflación sobre los mismos. Independientemente a esta situación, observamos que tradicionalmente las tasas reales que se han pagado a las cuentas de ahorro han sido poco atractivas, registrándose, en la actualidad las tasas mas bajas en su historia, lo que nos lleva a pensar que un jubilado no puede vivir de los rendimientos que le proporcionan los instrumentos de renta fija actualmente.

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir que las personas de edad avanzada se ven enfrentadas a alguna de estas posibilidades:

1. Aceptar un nivel de vida inferior al que se tenía antes del retiro.

2. Agotar los pocos ahorros que se reunieron.

La proporción de ahorros personales ha disminuido al mismo ritmo en que el costo de la vida de las personas mayores se vuelve cada vez mas alto. Ha habido, paralelamente, un interés cada vez mayor, acerca del financiamiento y adecuaciones del sistema de seguridad social. Bajo estas circunstancias, la tremenda importancia del desarrollo de programas de pensiones para enfrentar las necesidades

(8) FONAPO. Informe Mensual de Población, Febrero 1991.

económicas de las personas de edad avanzada, ya que el nivel de vida real del pensionado se ve mermado considerablemente al no existir una relación equivalente entre pensiones y precios.

D. Nivel de vida después del retiro.

La suposición que generalmente se hace, es que las necesidades económicas de un individuo después del retiro se ven disminuidas considerablemente. Hasta cierto punto, esta suposición es válida, la persona que está retirada no tiene generalmente hijos dependientes y tiene bienes muebles e inmuebles que han sido adquiridos en la etapa activa, pero la reducción real en las necesidades financieras de un individuo que está retirado es probablemente exagerada. Las presiones sociales existentes, desalientan cualquier cambio drástico en el nivel de vida en la edad de retiro y una tendencia hacia el estar activo siempre prevalece y es cada vez más aguda, en particular en los aspectos cívicos y sociales, en términos de viajes y otras actividades recreativas, considerando también que en estas épocas es poco probable que los padres vivan con los hijos por lo reducido de las construcciones modernas.

Con lo anterior se quiere decir que el trabajador retirado requiere, por lo menos, de un nivel de ingreso igual al que tenía al momento del retiro, contemplado dentro de un esquema tal, en el que las alzas en el costo de la vida no mermen considerablemente su poder adquisitivo, ya que en la actualidad, este es uno de los problemas fundamentales a los que se enfrenta el retirado, si bien cuentan con una pensión, ésta no cubre ni en una mínima parte para solventar sus gastos, observándose un deterioro constante en el monto de la pensión.

Por ésta razón, el nivel de vida de un pensionado baja considerablemente y en la mayoría de los casos deben depender de sus familias ya que el monto de la pensión es representativa y no es suficiente para la manutención ni siquiera de una persona.

Es importante resaltar la acción que ejerce la inflación sobre los sueldos, en general, y en particular sobre las pensiones que reciben los retirados, este efecto hace que los ingresos reales del jubilado se vean reducidos en forma considerable, aunado esto a que el monto real de una pensión en la actualidad es reducido y en muchos no representa siquiera un salario mínimo.

Es un hecho que en la actualidad la mayor parte de la gente retirada cubre apenas sus necesidades personales, por lo que

tiene que depender económicamente de un tercero, teniendo en la práctica un nivel de vida inferior.(9)

(9) UNAM, Revista de Sociología, El anciano: una perspectiva actual, México,D.F., Enero-Marzo No.23, 1988, pag. 58-61.

CAPITULO II. La previsión social en México.**A. Los fondos de previsión social en México.****1. Antecedentes de los planes de previsión social.**

Los fondos de previsión social son instrumentos que tienen la finalidad de otorgar beneficios económicos a los empleados y que generalmente se proporcionan en especie, sumándose a los salarios.

Estos planes de beneficio aparecen en un principio en los Estados Unidos a finales del siglo XIX, con la creación del primer Fondo de Pensiones que instituyó American Express Co. en 1875. El segundo plan formal que se creó fué el de la Baltimore and Ohio Railroad Co. en 1880.(10)

Durante los siguientes cincuenta años se crearon aproximadamente 400 planes, fundamentalmente establecidos en empresas ferrocarrileras, en la banca y en empresas ubicadas en los campos de la beneficencia pública. El desarrollo de los fondos de previsión social en empresas manufactureras fué mas lento, en gran medida a causa de que eran empresas relativamente nuevas, por lo que no enfrentaban el problema del retiro de manera inminente.

Las compañías de seguros entraron al negocio de la previsión social junto con la creación del primer contrato de anualidades de grupo, con la Metropolitan Life Insurance Co. en 1921.(11)

Una anualidad de grupo es contratada por una empresa que quiera implantar un fondo de retiro, o ya teniéndolo, desee que la administración del mismo recaiga sobre una compañía aseguradora.

En términos generales, una anualidad es una promesa de pago, por parte de la aseguradora, a los empleados que cumplen con los requisitos para recibir su retiro, vía una anualidad o cantidad que recibirá de forma vitalicia. Para cubrir el pago de las anualidades, la empresa paga una prima de forma anual que será invertida para cubrir los retiros.

(10) Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santiago, Chile, 1990 Edición Particular. pag.55-67.

(11) ALLEN, MALONE Y ROSEN. Planes de Pensiones, Irving, EUA, 1984, pag. 130-157.

En 1924, la Equitable Life Insurance Society anunció formalmente la intención de otorgar un servicio de pensiones en grupo, siendo la segunda empresa que emprendía con este tipo de servicios.

En un principio, los beneficios de una pensión privada eran vistos únicamente como gratificación de un patrón agradecido, en reconocimiento a un largo y fiel servicio. El empleador, asumiendo que no existía obligación legal de conceder el beneficio, otorgaba el pago de manera usualmente discrecional, es decir, a su criterio, de hecho la mayoría de los planes establecían, en términos específicos, que no se estaba creando ningún derecho para los trabajadores, pudiéndose negar el patrón el derecho de otorgar los beneficios a algún o algunos empleados en particular, así como el reducir o dar por terminado el otorgamiento de las pensiones. Pocos planes de pensiones prometieron continuar con el pago de los beneficios a los empleados retirados, pero nunca hicieron ningún compromiso con los que todavía trabajaban en la empresa. Estos planes ejemplificaron la teoría de la gratificación de las pensiones.

Con el transcurso del tiempo, algunos grupos de trabajadores que pretendían buscar mejoras en sus niveles de vida, solicitaron a sus patrones el que se comprometieran, moralmente, para otorgar pensiones a los empleados jubilados o incapacitados.

Aunque los principios de las pensiones privadas datan del año de 1875, el crecimiento significativo de estos planes se ha venido presentando desde la década de los años 40.

En Estados Unidos, por ejemplo, para 1982 estos planes de previsión social cubrían a más de 50 millones de empleados en las diferentes ramas del comercio y la industria. El importe de los fondos de previsión social en ese año fue de cerca de los 500 mil millones de dólares, con un crecimiento anual promedio de 50 mil millones de dólares.

México se ha influenciado por las corrientes que provienen de los Estados Unidos, así, durante la década de los cuarenta, empezaron a crearse las bases legales que dieron la legislación actual sobre fondos de previsión social. Una vez que se dio lo anterior, las autoridades mexicana autorizaron la creación de este tipo de fondos, siendo la Cervecería Cuauhtémoc, S.A. la primer empresa mexicana en instrumentar un plan de este tipo, en conjunto con el Banco Nacional de México, quién actuó como fiduciario.(12)

Actualmente, el monto de los fondos de previsión social que existen en nuestro país, representan un promedio de 5 billones de pesos, cubriendo a menos del 20% de los empleados a nivel nacional.(13)

(12) BANAMEX, Fondos de pensiones, México, D.F.1991,pag.10.

(13) IMSS, Informe Anual, México D.F.,1991, pags.21-22..

Según estadísticas analizadas, solamente el 52% de las empresas (nacionales y con participación extranjera) que otorgan prestaciones a su personal no sindicalizado, cuenta con un plan de pensiones creado en fideicomiso o en contrato de Intermediación bursátil.

2. Historia de los planes de previsión social en México.

En México, el primer antecedente que se registró en relación a la implantación de mecanismos de previsión social es la Ley del Seguro Social, que se instrumenta como resultado del contexto socioeconómico del país, teniendo como finalidad, el tratar de "concientizar" a los empresarios de la necesidad de otorgar ciertos beneficios en el momento del retiro de sus empleados.

Aunque el primer plan de pensiones que se constituyó en el país data de la década de los 50, el movimiento de las pensiones comenzó realmente desde los 70. Se constituyeron como un complemento a las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dado que desde hacia algunos años, las tablas de cotización del IMSS consideraban como tope máximo de sueldo o salario una cantidad que a la fecha ha venido a ser insignificante con respecto a los salarios que recibe un empleado. Las pensiones que otorga el IMSS serán consideradas en el siguiente capítulo.

Con el transcurso del tiempo, los fenómenos inflacionarios y devaluatorios han obligado a las autoridades a modificar las tablas de cotización, llegando a establecer un grupo prácticamente abierto de cotización, con el fin de no tener que hacer modificaciones a la ley cada vez que haya peticiones por parte del IMSS y de los beneficiarios del mismo., ya que pretenden que el empleado jubilado obtenga, cuando menos, el 100% del salario que tenía antes de retirarse, mediante la conjugación de las pensiones del IMSS y las del propio fondo de retiro.

Estos planes se han venido desarrollando de tal forma que buscan, hoy en día, el logro de objetivos tales como el otorgamiento de pensiones por invalidez, fallecimiento, incapacidad permanente, etc., además del beneficio de pensiones por jubilación.

Hasta 1986, los fondos de pensiones sólo podían ser creados utilizando un contrato de fideicomiso, ya que es el único medio legal existente para separar de manera definitiva los recursos del fondo de pensiones de los activos de la empresa. Sin embargo, a partir del 31 de julio de ese año, las casas de bolsa y compañías de seguro fueron autorizadas

para administrar las reservas de los planes de pensiones.(14)

Las Casas de Bolsa pueden aperturar contratos de intermediación bursátil y manejar los fondos de los planes de pensiones, mediante esquemas financieros propuestos por las Areas especializadas de dichas instituciones, por otra parte, las aseguradoras utilizan contratos de seguros grupales ordinarios.

Es necesario comentar, que el contrato del fideicomiso que fué el tipo de esquema de administración y depósito de valores para los planes de pensiones, tiene diferencias importantes con el contrato de Intermediación bursátil que se puede abrir en una casa de bolsa, desde este punto de vista debemos definir uno y otro:

Un fideicomiso es un contrato en virtud del cual una persona, empresa o institución, llamada fideicomitente, trasmite, mediante una operación bancaria, la titularidad de ciertos bienes o derechos, siendo materia del fideicomiso todos aquellos bienes muebles, inmuebles y derechos que existan en la naturaleza y que estén dentro del comercio. Dentro de las finalidades del fideicomiso, están todas aquellas que determine el fideicomitente, siempre que sean licitas, posibles y realizables.(15)

Un mandato es un contrato por medio del cual una persona encomienda a otra su representación en uno o varios actos jurídicos, actuando como representante en nombre y por cuenta de la persona que haya signado el contrato.

Un contrato de Intermediación bursátil, es un mandato en materia bursátil, en el que se encomienda a alguna institución la representación para efectuar operaciones autorizadas por la SHCP, la Comisión Nacional de Valores y la Bolsa mexicana de valores.

Como se puede observar, en el fideicomiso se trasmite la titularidad del bien o derecho al banco, quedando éstos a salvo de cualquier acción en contra de la empresa que entregó los activos del fondo de pensiones. De esta manera, los bienes o derechos garantizan específicamente la obligación para la cual fueron entregados, actuando el banco como administrador único de los bienes, apegándose a las características plasmadas en el contrato respectivo.

En el contrato de Intermediación bursátil, la titularidad de los activos no se trasmite, sino que simplemente la institución actúa en nombre y por cuenta de su cliente.(16)

(14) Historia de los planes sexenales en México, Sepsetentas Diana, México, D.F., 1979, pags.43-50.

(15) FIDEICOMISOS, Nacional Financiera, 1988, pag 57.

(16) Cláusulas del Contrato de Intermediación Bursátil de CBI, Casa de Bolsa, S.A. de C.V. y Operadora de Bolsa, S.A. de C.V.

3. Objetivos de los fondos de previsión social.

Es razonable especular que el primer plan de beneficios se creó para servir a unos propósitos específicos que deberían de cubrir las necesidades de los trabajadores, en el momento de su retiro o por fallecimiento. Por muchos años el diseño de estos planes estuvo influenciado en gran medida por la actitud de las empresas aseguradoras para cubrir riesgos, consolidar una reserva y administrar los sucesos que se presentaran.

Con el transcurso del tiempo, muchos factores han influenciado el diseño de planes de previsión social y un sustento legal se creó para afectar a estos fondos con los mínimos requerimientos y provisiones necesarias. El aspecto fiscal de las aportaciones y de los beneficios ha influido también en el diseño del plan, el proceso de negociaciones colectivas y los intereses de los empleados sindicalizados han dado bases muy fuertes en cuanto a la estructura del mismo como la ha sido la permisibilidad de varias fuentes de consolidación de la reserva. Estos y muchos otros factores, incluyendo un alto grado de sofisticación y conocimiento del campo, han creado un medio ambiente en el cual el empleador tiene una amplia gama de opciones y flexibilidad en el diseño del plan de un fondo de previsión social.(17)

Un Fondo de previsión social, es un plan mediante cual las instituciones y empresas crean e incrementan reservas dedicados exclusivamente para el pago de ayudas económicas, así como para efectuar las liquidaciones por conceptos de pensiones y jubilaciones.

El costo de los beneficios para los empleados es bastante significativo en las finanzas de algunas empresas e instituciones, por lo que un programa bien estructurado puede generar un costo total del orden del 30% del total de la nómina de la empresa. Si incluimos también los beneficios impuestos por ley a los empleados en el plan, el costo total puede llegar al 40% o más. Los importes que se acumulan en estos fondos son también importantes, por ejemplo, los activos de los fondos de algunas empresas exceden por si solos al valor del activo en libros de la empresa.

Debido a que los montos arriba señalados representan una parte importante, es necesario que el diseño del plan de previsión social se haga con el cuidado que necesita y se base en las políticas de la institución o empresa, en sus metas y objetivos. Es importante hacer mención que esto debe ser tomado en cuenta para empresas o instituciones grandes y pequeñas.

(17) BUSTOS CASTILLO, Raúl. Los Fondos de Pensiones, Santiago, Chile, 1989 Centro de Estudios Públicos, pag. 200

4. Crecimiento de los fondos de previsión social.

Se ha comentado que la situación referente a la seguridad de la población senil en México es muy serio y cada vez mas importante, sin embargo, la mera presencia de este problema no responde al hecho del crecimiento acelerado de los fondos de previsión social, es decir, dado que la seguridad económica de los individuos mayores es un problema, ¿porqué los empleadores y los empleados escojen dar frente a esta necesidad creando fondos de previsión social?.

En un sentido amplio, la razón más importante es que estos fondos ofrecen ventajas sustanciales, tanto para unos como para otros. Sin este principio de mutuo beneficio, el movimiento de los fondos de previsión social nunca hubiera presentado el crecimiento tan vertiginoso que ha registrado, adicionalmente, el gobierno ha reconocido la utilidad social de estos programas, y ha fomentado el crecimiento de los fondos, otorgando tratamientos favorables desde un punto de vista fiscal.

Los factores específicos generalmente considerados como agentes promotores del crecimiento de los fondos de previsión social se analizarán a continuación:

a. Decremento/Incremento de los índices de productividad.

En todas las empresas e instituciones, los empleados llegan a una etapa de su vida en que ya no pueden ser considerados como activo, ya que su contribución para el logro de los objetivos institucionales se merma considerablemente.

Desde éste punto de vista, vemos que éstas personas son desplazadas por empleados jóvenes y productivos que permiten el retiro de los de edad avanzada, repercutiendo en un incremento en los índices de productividad de las instituciones o empresas.

Para este fin, los empleados en edad de retiro deben ser beneficiados con un plan de pensiones formal, situación que permite al empleador prescindir de estos empleados, y a los empleados sentir seguridad con respecto al futuro.

b. Tratamiento de los fondos de previsión social: Aspectos Fiscales.

En los últimos años, la tasa de impuestos sobre las utilidades de las empresas era muy alta. A medida que los

empresarios conocen la deducibilidad de las aportaciones a los fondos de previsión social, inmediatamente se encuentra un método para disminuir la base gravable de las empresas de una manera totalmente legal y con beneficios para el empleador y para los empleados.

En la práctica vemos que la mayoría de las empresas no declara los montos que realmente deberían cubrir al fisco, y se tiene la idea que la creación de un Fondo de Pensiones se revertiría negativamente, ya que se tendrían que efectuar declaraciones verídicas.

Con la exigencia fiscal que se está implantando en el país, sería razonable pensar que todas las empresas del país se deben regularizar en el pago de sus impuestos en el corto o mediano plazo, por lo tanto, el impuesto a pagar por las empresas se incrementará a medida que se regularicen. La creación de fondos de previsión social tomará importancia en todas las empresas a medida que funcionen los controles instrumentados por las autoridades fiscales.(18)

Por otro lado, con el nuevo impuesto del 2% sobre los activos a partir de enero de 1989, se está presentando una necesidad adicional para reducir los activos de las empresas. Con la creación de fondos de previsión social, se está destinando parte de los activos a una reserva legalmente separada de los activos de la empresa que no causa impuesto, y disminuye por tanto la base gravable.

Las ventajas fiscales de un plan de previsión son todavía más importantes desde el punto de vista del empleado que esta cubierto por él, que para las empresas e instituciones. Las aportaciones de éstas no constituyen un ingreso acumulable para el empleado en el año en que las aportaciones se realizaron al fondo. Los beneficios de la previsión social derivada de aportaciones del patrón son causables al momento de ser retiradas para el empleado. Sin embargo, el empleado espera estar en una tarifa de impuesto sobre la renta más baja cuando se dejen ver los beneficios del plan. Adicionalmente, las leyes fiscales consideran una fuerte porción de este importe como un ingreso exento para los empleados jubilados o retirados.(19)

Por lo anterior, vemos que los planes de previsión social ofrecen ventajas fiscales muy significativas, en general, para los participantes y en particular para los empleados que se encuentren actualmente en puestos que les proporcionen ingresos altos, y por lo tanto se ubiquen en los rangos más elevados de las tarifas del impuesto sobre la renta.

(18) Nueva Reforma Previsional, Santiago, Chile 1990 pag.20

(19) Ley del Impuesto sobre la Renta, Artículo 77

Dado que quiénes toman la decisión de crear un fondo de previsión social son los ejecutivos de las empresas e instituciones, siendo generalmente empleados de antigüedad media alta y con salarios altos, su papel como participantes del plan puede influir en sus decisiones a este respecto. Por último, las consideraciones fiscales son a ciencia cierta una razón, sin embargo no siempre la más importante, porque algunos líderes laborales negocian el establecimiento y liberalización de programas de beneficio a empleados, en lugar de aumentos ulteriores a los salarios.

c. Estabilización de sueldos.

Un factor muy importante que ha influenciado el desarrollo de los fondos de previsión social en nuestro país, es el efecto inflacionario desde la década de los 70 sobre los salarios de los empleados. El empleado podía ver que los aumentos de sueldo que le eran otorgados no podían competir con el aumento en el costo de la vida, incluso teniendo que disponer de los ahorros, inversiones o créditos personales para cubrir sus necesidades más importantes.

A partir de la década de los 80 y hasta la instrumentación del Pacto de Solidaridad Económica (PSE) en 1988, el salario ha venido perdiendo su capacidad real de adquisición en grandes proporciones. Con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) y las revisiones periódicas que ha sufrido, el salario no se ha mantenido, por el contrario, ha seguido teniendo una pérdida importante en su nivel adquisitivo, de enero de 1970 a julio de 1991, la pérdida real del salario era del orden del 57.65%.

Al analizar las cifras arriba señaladas, se hace necesario el pensar en la creación e incremento de fondos de previsión social que ayuden al retiro de los empleados, ya que con los niveles actuales del poder adquisitivo del salario, difícilmente un empleado puede tener un nivel de vida aceptable.

d. Necesidades de las empresas e instituciones.

Los empresarios contratan a sus empleados en un mercado de libre competencia, por lo tanto, así como el número de fondos de previsión social aumenta, los empleados llegan a esperar el beneficio de pensiones como parte de la misma relación de trabajo, como si se tratara de una parte del salario integrado. Las empresas e instituciones que no tienen un plan de éstos establecido, se encuentran en

previsión social

desventaja competitiva para contratar y mantener a su personal, por ende, muchas empresas e instituciones sienten la necesidad de crear fondos de previsión social, aún si no están convencidas que los beneficios que se derivan de su creación sobrepasan el costo de los beneficios. Asumiendo que el costo es mayor a los beneficios que otorga, sería una razón en contra para la institucionalización de planes, en otras palabras, los empleadores sienten que existe muy poca evidencia de que la creación de planes de previsión social realmente resulta en mejoras a la moral y la eficiencia entre los empleados; pero sienten claramente que podría haber reacción negativa por parte del personal si no ofrecieran un sistema de previsión social, también, así como un plan se pudo haber establecido en respuesta a las demandas sindicales, un empleador puede ofrecer un plan de pensiones como parte de una relación objetiva por parte de la empresa para mantener al sindicato fuera de la administración de la empresa o institución. (20) Para la instrumentación del plan de previsión social podemos tener presentes también las siguientes consideraciones:

d1. Obligaciones sociales.

Muchos empresarios tienen un sentido de responsabilidad social muy fuerte para con sus empleados, la creación de planes de beneficio adecuados es una forma de afrontar esta responsabilidad.

d2. Incentivos para los empleados.

Generalmente los empleadores buscan maneras de elevar los niveles de productividad de sus empleados. La creación de planes que den propiedad física de valores de la empresa al empleado es una forma de incentivarlos y por tanto es un factor motivador, la presencia de un plan de beneficios no ayuda a atraer o retener a los empleados y no será un factor determinante para incrementar la moral de los mismos. Pero así como la ausencia de planes de beneficio es negativa para el reclutamiento y mantenimiento de los empleados, tiene un efecto negativo en la moral de los mismos, el tener planes atractivos es un factor importante para mantener la moral a un nivel adecuado, permitiendo reducir los niveles de rotación e incrementar la productividad de instituciones y empresas.

(20) NAVARRETE CASTRO, Mario. Cuentas personales especiales para el ahorro, artículo, Abril 1991, pag. 63

d3. Imagen corporativa.

Es deseable que los empleados estén identificados con los objetivos de la empresa o institución, esto puede ser realizado dejando que los empleados tengan en propiedad algún derecho sobre utilidades o una parte de acciones, es decir, participar en las suscripciones de capital, ya que su trabajo repercute sobre el valor del bien o del derecho.

e. Recursos Humanos y políticas empresariales.

Los objetivos específicos para los planes de previsión social respecto a los empleados, deben exponerse en el contexto de las políticas y actitud de la empresa para tener una correcta administración de los recursos humanos.

De acuerdo a lo anterior deberemos ver cuál deberá ser la política de retribución que la empresa o institución otorgue al empleado.

Muchos empresarios piensan que los planes de previsión social son parte de un paquete de retribución al empleado y que la estructura del costo-beneficio de los mismos debe reflejar la actitud básica de la empresa hacia otros elementos compensatorios. Así, la empresa que tiene la política de pagar altos sueldos puede escoger un programa de beneficios generoso. Por otro lado, si la empresa o institución quiere aún pagar salarios altos, pero no dejar que los costos de los beneficios del plan de previsión social sea muy alto, puede implantar un programa de beneficios modesto, es preciso decir, que la estructura que guarde la empresa en este aspecto, va a determinar el tipo de empleado que va a atraer.(21)

Por otra parte es necesario determinar si la actitud de la empresa está dirigida a proteger el ingreso de sus trabajadores retirados, así como si tiende a mantener el nivel de sueldos en épocas de inestabilidad económica o está mas bien orientada a proveer al empleado de compensaciones comunes adicionales, aunque sean diferidas.

Gran parte de las empresas e instituciones no saben en cual de las alternativas ubicarse, sin embargo una de las dos puede ser mas importante que la otra. El apoyo hacia uno de estos dos caminos puede influir el tipo de plan que instrumentará, por ejemplo, una preferencia hacia el mantenimiento del salario en el tiempo puede sugerir la opción de un plan de beneficios definidos integrado hasta la mas grande extensión con todos los beneficios de la seguridad social.

(21) Sistema Privado de Pensiones, varios autores, Santiago, Chile, Centro de Estudios Públicos, 1988, pag 13-25.

Por otro lado, una opción hacia las compensaciones adicionales, puede sugerir el uso de un plan de aportaciones definidas como un programa básico para proveer beneficios para el retiro.

Otra consideración importante, es analizar si las empresas e instituciones creen que el empleado debe compartir con ellas el costo de su seguridad económica.

Muchas empresas e instituciones creen que el futuro económico de los empleados también es responsabilidad de los empleados, y que los beneficios para gastos médicos, muerte, incapacidad y retiro deben venir de tres fuentes:

- El gobierno
- La empresa o institución
- Los empleados

Las empresas o instituciones seguirán un plan de beneficios contributorios con cierto nivel de aportación del empleado que el sea satisfactorio a la empresa. Por otro lado, si cree la empresa que ella sola debe proveer los fondos para las necesidades futuras de sus empleados, creará un plan de beneficios no contributorios.

Un plan de beneficios a largo plazo con aportaciones anticipadas tiene varios riesgos, siendo dos de los más importantes el impacto de la inflación sobre los fondos y el resultado de la inversión de los activos del mismo. La actitud de las empresas e instituciones hacia quien debe llevar el riesgo, si éstas o el empleado, puede ser importante para decidir si el plan será de beneficios definidos o de aportaciones definidas. En este último caso, los riesgos corren por cuenta del empleado, mientras que en el otro, todos los riesgos los lleva la empresa o institución.

La selección específica de la cobertura del plan de previsión social, retiro en edad normal o retiros anticipados, y los niveles de beneficios para cada caso, y el monto de la cobertura de gastos médicos e ingresos para el empleado después del retiro influyen sobre los modelos de retiro en cada empresa o institución.

Muchos empresarios fomentan el retiro anticipado o en la edad normal por una gran variedad de razones, como para mantener los canales de promoción abiertos, otros prefieren retener a sus empleados después de la edad de retiro para conservar hombres capaces en los puestos clave y no los dejan ir cuando todavía son productivos, y hay otros que toman una posición intermedia y no presionan sobre el patrón de retiro de sus empleados.

previsión social

Un aspecto más, es observar si una empresa o institución quiere otorgar beneficios adicionales a sus ejecutivos que al resto de sus empleados.

Con los años, la mayoría de los planes de beneficio se ha aplicado en la organización de manera similar y algunos empresarios siguen creyendo que los ejecutivos deben ser tratados como el resto de los empleados, aunque en un gran número de empresas se piensa que las necesidades de sus ejecutivos no concuerdan con los beneficios que otorgan otros planes con características no discriminatorias. Estos fondos se deben tratar como adicionales a los de previsión social normales, es obvio que estos planes no se pueden otorgar a toda la organización, ya que en general, cubren necesidades mucho más amplias que los planes no discriminantes. Por ejemplo, puede ser complicado para un empleador el contratar a una persona que ya tiene generado en otra empresa un monto importante en el fondo de pensiones y si renunciare a la misma, perdería el derecho sobre ese importe. Por otro lado, si esta empresa o institución puede crear un fondo de pensiones diferente al de sus empleados ordinarios para otorgar el importe inicial de pensión que puede reemplazar al de la otra empresa, no tendría problemas de competencia con el otro empleador y estaría compitiendo sobre las mismas bases.

f. La atracción y retención de los empleados.

La gran mayoría de las empresas e instituciones reconocen que deben mantener un cierto nivel de programas de beneficio para atraer y sobre todo retener a los empleados. Esto es cierto siempre y cuando haya competencia por el personal entre varias empresas.

Aún así, muchos empresarios piensan que la presencia de un plan de previsión social no es una influencia positiva en sus esfuerzos para atraer y retener a sus empleados, o al menos no representa un factor decisivo para efectos de contratación. En vez de esto, piensan que la ausencia de un plan de este tipo tiene una influencia negativa muy importante en sus esfuerzos de reclutamiento y retención de empleados, es decir, este tipo de empresarios creen que un programa inadecuado puede estorbar en los esfuerzos de reclutamiento y retención de los empleados, pero por el contrario, un plan demasiado generoso no va a aumentar ni la atracción ni la retención de los empleados deseables. Aunque esto es generalmente cierto, es importante hacer mención que hay unos planes de previsión social que son mas atractivos

previsión social

que otros y que en situaciones de igualdad de condiciones de trabajo, puede elevar la atracción o retención de empleados el tener un plan de previsión social generoso.

g. Recursos Humanos y competitividad empresarial.

Existe una tendencia que menciona que la empresas nunca otorgan un incremento en beneficios para el empleado si no esperan una ganancia económica a cambio. Aunque esta idea prevalece generalmente en los sistemas de economía abierta, el hecho está en que muchos empresarios han establecido planes con el deseo sincero de recompensar a los empleados que han servido a la empresa bien a lo largo de un periodo de servicio bastante grande. También algunos empleadores pueden sentir una responsabilidad moral, de la que ya se habló antes, para instrumentar planes de previsión social para el bienestar económico futuro de los empleados retirados, o de ellos mismos en el futuro.

B. Previsión social en México: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

1. Antecedentes del IMSS.

En el México postrevolucionario se hacía necesario el surgimiento de leyes e instituciones que previeran la seguridad social de los trabajadores, concretándose este proyecto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, fracción XXIX, comentando que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, comprendiendo ésta seguros de invalidez, vejez, vida cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales, así como sus familiares.

En los gobiernos de los generales Alvaro Obregón y Calles, se realizaron estudios y anteproyectos de iniciativa de ley para crear el Seguro Social en México, pero se requería de una reforma al artículo 123 constitucional que permitiese la creación de una ley eficaz y práctica, ya que solo se le permitía al Gobierno Federal y al gobierno de los Estados, la organización de las llamadas cajas de seguros populares.

previsión social

Para superar estas limitaciones, el presidente Emilio Portes Gil solicitó una enmienda del mencionado artículo, que el Congreso aprobó en Septiembre de 1929, con esto se daban los primeros pasos para la creación de una ley de seguridad social.

Una de las metas de la administración del presidente Manuel Avila Camacho, fué la creación del Seguro Social, así, en 1943 se promulga y publica la Ley del Seguro Social, dando origen, en la práctica, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución que comienza a prestar servicios en 1944.

2. Servicios que presta el IMSS y personas sujetas a aseguramiento.

Los riesgos que cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro del régimen obligatorio, se agrupan en los siguientes sistemas de seguros: (22)

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- Guarderías para hijos de asegurados.

Los sujetos de aseguramiento dentro de este régimen, son todas las personas vinculadas a otras por alguna relación de trabajo, los miembros de sociedades cooperativas y los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios. Dado que este es un trabajo sobre mejoramiento de la calidad de vida de las personas mayores en la edad de retiro, solamente se considerará el tercer tipo de riesgo cubierto por el IMSS, ya que solo este contempla el pago de pensiones a personas mayores por concepto de vejez y por cesantía en edad avanzada, por lo tanto no analizaremos las pensiones por invalidez o muerte.

Dentro de la cobertura del seguro de vejez, el IMSS considera el pago de pensiones, la asistencia médica, las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, lo que integra la parte de asistencia médica no se tratará tampoco para efectos de la implementación de planes de pensiones.

(22) Ley del Seguro Social, Porrúa, México, D.F., (Colección leyes de México, 1990

previsión social

3. Obligaciones patronales.

Los patrones deberán registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social e inscribir a todos sus trabajadores, comunicando todas las altas, bajas así como todas las modificaciones al salario. Para poder informar al IMSS, las empresas deben llevar registros en los que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por cada empleado y enterar al Instituto todas las cuotas obrero-patronales.(23)

4. Elementos que integran el salario para efectos de cotización.

Para efectos de cotización, la ley comenta que el salario base se compone por todos los pago hechos en efectivo al trabajador, por concepto de cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus servicios.(24)

En ningún caso se considerarán los siguientes conceptos para efectos de cotización:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro (comprendido bajo un fondo institucional y las aportaciones sean por partes iguales entre el empleador y el empleado).
- Las aportaciones al INFONAVIT.
- La participación en el reparto de utilidades.
- Premios por asistencia.
- Pagos extraordinarios, salvo que estén pactados en forma periódica.
- Las cantidades asignadas por el empleador para fines sociales o sindicales.

(23) IBIDEM, 2 III 1.2

(24) IBIDEM, 3 III 1.3

El salario base de cotización puede ser de carácter fijo, variable o mixto.(25)

Si además de los elementos fijos del salario del trabajador, éste percibe regularmente cantidades previamente conocidas, éstas se sumarán a los elementos fijos, dada la naturaleza del trabajo, el salario se integra por elementos variables que no pueden ser previamente determinados, elaborándose una sumatoria de los ingresos totales percibidos durante el bimestre anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado , obteniéndose la cuantía del salario variable. Pero si el salario de un trabajador se integra por elementos fijos y elementos variables, se considerará el salario mixto, para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

5. Las cuotas del IMSS.

El IMSS cobra cuotas a los empleados, a las empresas y al gobierno para la cobertura en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, siendo las cuotas de 4.20%, 1.50% y 7.143%, respectivamente para la empresa, los empleados y el gobierno, sobre el salario diario de cotización.(26)

Como condición primordial, los trabajadores que perciban el salario mínimo no pagarán las cuotas obreras, sino que corresponderá al patrón el pago de ambas cuotas, las obreras y las empresariales.

El patrón podrá efectuar las retenciones de las cuotas que a los empleados les corresponda cubrir, al efectuar el pago de salarios, ya que el patrón tiene carácter de retenedor, deberá enterar las cuotas directamente al IMSS.(27)

(25) IBIDEM, Artículo 36

(26) IBIDEM, Artículo 177-178

(27) IBIDEM, Artículo 44

C. La pensión de vejez.

Para que el asegurado tenga derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, es necesario que tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 500 semanas de cotización (un poco mas de nueve años y medio) y tenga cumplidos por lo menos 65 años de edad, si el asegurado sigue trabajando, ya habiendo cumplido los requisitos anteriores, el goce de la pensión se diferirá por el tiempo que sea necesario, es decir, hasta que el empleado deje de percibir un salario.(28)

Para que el asegurado disfrute del otorgamiento de la pensión de vejez, es necesario que la solicite en el IMSS, ya habiendo cumplido con los requisitos anteriores, dicha pensión empezará a otorgarse a partir de la fecha en que el empleado deje de percibir un salario.(29)

D. Cesantía en edad avanzada.

El IMSS otorga el beneficio de la cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de la posibilidad de tener un trabajo remunerado después de los 60 años de edad.(30) Los requisitos para gozar de las prestaciones del IMSS del seguro de cesantía en edad avanzada, son el tener reconocidas por parte del Instituto, 500 cotizaciones que equivalen a poco mas de nueve años y medio, así como haber cumplido la edad de 60 años y quedar incapacitado para ejercer alguna actividad remunerada.(31)

El IMSS tiene la obligación de otorgar los mismos beneficios para la vejez que para la cesantía en edad avanzada.(32)

El derecho de goce de las prestaciones comienza a partir del día que haya sido dado de baja en el seguro obligatorio, conjuntamente con una petición del asegurado directamente al IMSS.(33)

En el caso en que trabaje, se acabará el derecho a goce de la pensión por cesantía en edad avanzada, pudiendo utilizar posteriormente, en el momento que cubra los requisitos necesarios, el beneficio de la pensión por vejez.(34)

(28) IBIDEM Artículo 140

(29) IBIDEM Artículo 141

(30) IBIDEM Artículo 143

(31) IBIDEM Artículo 145

(32) IBIDEM Artículo 144

(33) IBIDEM Artículo 146

(34) IBIDEM Artículo 148

Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponderá un cierto porcentaje, que variará de acuerdo a los años cumplidos, sobre el monto que le corresponderá si el asegurado tuviera la edad de 65 años.

A continuación se anexa una tabla donde se observan los porcentajes otorgados sobre la percepción del asegurado en función de los años cumplidos:

60 años- 75%
61 años- 80%
62 años- 85%
63 años- 90%
64 años- 95%

Fuente: Ley del Seguro Social art.171

Adicionalmente a la pensión existe una ayuda financiera extra conocida como asignación familiar, concediéndose a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, representando un porcentaje adicional sobre la pensión de vejez que estuviera recibiendo el asegurado conforme a la siguiente:

- a) Para la esposa o concubina, el 15% del monto de la pensión.
- b) Para cada uno de los hijos menores a 16 años, el 10% de la pensión.
- c) Si el pensionado no tiene esposa o concubina, ni hijos menores, se considerará una ayuda asistencial del 10% de la pensión para cada uno de los padres dependientes del asegurado.
- d) Si el pensionado solo tenga un ascendente dependiente de él, se le concederá una ayuda asistencial del 10% del monto de la pensión que le corresponda.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que las originó y en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o bien cuando hayan cumplido los 16 años de edad.(35)

(35) IBIDEM Artículo 164.

previsión social

Las asistencias familiares se otorgarán al asegurado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, pero si el asegurado necesita de otra persona para que lo asista en forma continua y permanente, no se otorgarán las asignaciones familiares al asegurado la no haber ni esposa, ni hijos menores, ni ascendentes dependientes. La ayuda asistencial que se otorgará en este caso, será del aumento hasta el 20% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada y el pensionado esté disfrutando. (36)

Las pensiones de vejez se compondrán de un monto básico y de incrementos anuales de acuerdo al número de cotizaciones semanales reconocidas, con posterioridad a las 500 (cotizaciones) con las cuales se originó la pensión.

Para determinar el salario de cotización se considera el promedio de los salarios diarios que correspondan a las 250 últimas semanas de cotización (aproximadamente 5 años), en caso de no haberlas, el promedio será de acuerdo a las que tenga acumuladas, siempre y cuando tenga derecho a su otorgamiento.

El derecho al incremento anual del monto básico se adquiere por cada 52 semanas de cotización adicionales, tratándose de fracciones de año, tiene derecho a un aumento del 50% del incremento anual si ha acumulado menos de 26 semanas, pero mas de 13. Si ha cotizado mas de 26 semanas tendrá derecho al 100% de incremento anual.

Adicionalmente a todo esto, el pensionado tiene derecho a 15 días de la pensión que recibió durante todo el año.

En ningún caso la suma de las pensiones por vejez o cesantía en edad avanzada, mas las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, puede ser menor a la cifra que corresponda al 70% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, es decir, la cantidad de \$ 357,000 pesos mensuales o \$ 4'284,000 millones de pesos anuales, asimismo, el monto del aguinaldo anual no podrá ser inferior al monto que corresponda a 30 días de salario mínimo general para el Distrito Federal.

Por otro lado, el monto de las pensiones, mas las ayudas asistenciales y familiares, tienen un máximo, que dependerá del número de semanas cotizadas. Este máximo no tendrá efecto si la pensión está establecida en el monto mínimo. Si son menos de 1500 semanas cotizadas, la pensión no podrá exceder del 85% del salario que sirvió de base para fijar el monto básico de la pensión. Entre mil quinientas y dos mil cotizaciones, el límite es el 90%, y si es mayor de dos mil cotizaciones no podrá ser mayor al 100% del salario base.

(36) IBIDEM Artículo 166

El monto de las pensiones por vejez o cesantía en edad avanzada serán revisadas cada vez que haya modificaciones al salario mínimo, aplicándoseles un incremento del mismo porcentaje que corresponda al salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

Cabe mencionar que legalmente existe una incompatibilidad entre las pensiones otorgadas por el IMSS, las pensiones por vejez y cesantía en edad avanzada son incompatibles entre sí, por el solo hecho de que depende de la edad del titular el otorgamiento de una o de otra.

e). Forma de cálculo de las pensiones.

El periodo esperado de vida, ya sea en forma individual o en conjunto, está basado en los estudios actuariales que toman como base estadísticas de natalidad y mortalidad, edad, sexo, el riesgo del tipo de trabajo que se ejerce o se ejerció antes del retiro, etc., resultando una tabla base única para toda la población y se publica en la Ley del Impuesto sobre la renta en forma anual.

El resultado, que será en años, se utilizará para determinar un múltiplo esperado de retorno, este se busca en las tablas de anualidades individual o conjuntas.

Las tablas proveen un multiplicador, basado en el periodo de la división del importe del pago entre el multiplicador, obteniendo las tablas mencionadas.

Capítulo III. Los Fondos de Pensiones.

Introducción a las pensiones: Los fondos de pensiones en Estados Unidos y Chile.

A. Fondos de pensiones en Estados Unidos: Los IRA'S.

En los Estados Unidos existen distintos esquemas de Fondos de Pensiones, abarcando a un amplio sector de la sociedad, por lo que estos beneficios se amplían a una mayor cantidad de personas.

En Estados Unidos se denomina IRA, (Individual Retirement Account) a una cuenta de ahorros que se constituye en un Banco o Casa de Bolsa, teniendo como objetivo primordial el crear una reserva de dinero, al largo plazo, que le sea suficiente al titular para afrontar las necesidades económicas que se le presentan en el momento del retiro, así como para mantener un nivel de vida que sea, por lo menos, similar al momento de la jubilación.

Las aportaciones a la cuenta son deducibles del pago de impuesto sobre la renta, así, al efectuarse la declaración anual de pago de ISR del ejercicio que corresponda a la fecha del depósito, se establece como deducible el monto o montos aportados durante dicho periodo. Cabe aclarar, que por lo atractivo que resulta desde un punto de vista fiscal, existen montos mínimos y máximos de aportaciones que están regidos por las autoridades correspondientes. También debemos de considerar que todas las ganancias de capital que se generan en la cuenta, así como los dividendos en efectivo, están libres del pago de impuestos, situación que ha logrado un rápido crecimiento en el número de cuentas.

Desde el punto de vista fiscal, cuando se efectúa un retiro en una cuenta de este tipo, se deberá incluir en el pago de impuestos del periodo al que corresponda, aunque de acuerdo a la edad, existen algunas variantes.

Es también interesante observar que si bien, al momento de retirar las aportaciones, se debe presentar en la declaración de impuestos correspondiente dicho monto, las

fondos de pensiones

percepciones del aportador habrán de ser sólo las del IRA, lo que significa que el monto a declarar será solamente el del retiro o muy poco superior a él, por lo que la tarifa de impuestos será menor, así como el importe a liquidar, con respecto a lo que hubiera pagado al momento del retiro.

a. Modalidades y características de los IRA'S.

Existen varios tipos de Ira's en los Estados Unidos, de acuerdo a las necesidades del tipo de inversionista, cuyas diferencias sólo radican en el número de titulares involucrados, y por ende de los beneficios que de ellas se derivan en el corto, mediano o largo plazo, siendo los siguientes:(37)

- Cuentas individuales.
- Cuentas conyugales
- Cuentas mancomunadas, con las siguientes modalidades:
 - a. Los cónyuges declaran por separado su pago del ISR.
 - b. Los cónyuges declaran conjuntamente su pago del ISR.
- IRA revertido o IRRA.

El IRA individual sólo puede aperturarse en caso de que el titular se soltero, deberá, por tanto, ser un solo titular, por lo cuál la aportación deberá hacerse n forma individual, así como los beneficios fiscales obtenidos. En el caso de que el titular este casado y el cónyuge no trabaje , se le podrá abrir una IRA propia, vía una IRA conyugal. Si el cónyuge trabaja, se le puede abrir una IRA mancomunada.

Es necesario comentar que una persona puede tener abiertas una o varias IRA en diferentes instituciones, con el fin de tener una diversificación en los instrumentos de inversión.

La IRA conyugal se utiliza cuando el titular es casado y sólo cuando uno de los cónyuges trabaje, o bien, uno de ellos reciba remuneraciones anuales muy bajas (250 dólares). Para aprovechar el beneficio fiscal en las aportaciones a este tipo de cuentas. Las aportaciones se efectúan en dos cuentas separadas, una de ellas siendo individual y la otra conyugal, estando ligadas ambas formando en conjunto la IRA conyugal. El límite impuesto de ingresos a 250 dólares equivale al máximo para no tener que hacer declaración del ISR. En este tipo de IRA, es necesario que los cónyuges declaren en forma conjunta sus pagos de impuestos.

(37) U.S. Bureau of Labor Statics, News Bulletin, Julio 1982 pag. 105-120.

fondos de pensiones

Para la IRA mancomunada es necesario que los dos cónyuges trabajen y reciban remuneraciones superiores a 250 dólares anuales. Existen dos tipos de casos:

- Los cónyuges declaran conjuntamente sus ingresos para el pago del ISR.

En este caso, los cónyuges se encuentran ligados por el régimen mancomunado de bienes. Asimismo, las aportaciones se realizarán por cuenta de los dos cónyuges a una sola IRA y los beneficios que se obtienen son compartidos en la misma proporción de la aportación entre los dos cónyuges.

- Los cónyuges declaran separadamente sus ingresos para el pago de ISR.

En este tipo de IRA, nos situamos en el caso de un matrimonio con régimen separado de bienes, así que por su naturaleza deberán de existir dos cuentas, una de ellas siendo individual y la otra mancomunada. Las aportaciones se realizarán por cada uno de los cónyuges a su propia cuenta. El beneficio que se obtendrá será, por tanto, individual. Para este efecto, es necesario abrir dos IRA relacionadas, que en su conjunto nos darán la IRA mancomunada.

La IRA revertida o IRRA (Individual Retirement Rollover Account), se utiliza cuando el titular de la IRA esté vinculado a un Plan de Retiro financiado por la empresa en que labore y reciba el beneficio del plan (pensión o pago único). En los Estados Unidos es permitido reinvertir el importe recibido de un Plan de Retiro del empleador anterior, al Plan de Retiro del empleador nuevo. Al realizar ésta reinversión, que puede no ser inmediata, se obtienen varias ventajas, entre las cuáles se mencionarán dos:

a.-El monto que se recibirá al momento de separarnos del empleador nuevo, proveniente del Plan de Retiro financiado por él, será mayor al que hubiésemos recibido al no reinvertirle el importe que se entregó al entrar a la empresa se suma a la que nos corresponde al retirarnos.

b.-En general, el Plan de Retiro de una empresa está mejor manejado que un contrato a nivel personal en cuanto a las inversiones. Por esta razón, es conveniente entregarle a la empresa empleadora el dinero que se recibió por concepto de una separación anterior para recibir mejores rendimientos.(38)

Al recibir el monto del retiro y no querer mezclarlo con su IRA por tener todavía una edad en la que se pueda trabajar,

(38) IBIDEM, pag. 115.

se puede abrir una IRRA dónde depositará este importe hasta que se encuentre trabajo y pueda aportar éste al Plan de Retiro de la empresa que lo contrató, con el fin de que se encuentre en mejores manos para su manejo, y aumente su prima de retiro. Si el titular decidió aportarlo a su IRA, ya no podrá retirarlo de ahí para tornarlo al nuevo Plan de Retiro.

b. Apertura del IRA.

Es necesario mencionar que el titular tiene derecho de cancelar la IRA en un plazo no mayor de siete días naturales a partir de la fecha de firma del Convenio de Adhesión. En caso de cancelación dentro del plazo señalado, el IRA se tomará como si nunca hubiera existido, por lo que el administrador deberá reembolsar al titular todos los valores así como el efectivo entregado, restando únicamente los gastos erogados por concepto de comisiones de compra/venta, gastos administrativos o fluctuaciones de los mercados en los cuales se haya invertido.

Solamente se necesita llenar dos formatos por el titular, para que la IRA quede abierta y en regla, que son:

-Convenio de Custodia.

En éste formato se plantean las reglas del IRA para su correcta administración, tal como depósitos, retiros, inversiones, derechos y responsabilidades que tiene el administrador y otras reglas tal como restricciones en trasposos de la IRA y venta de valores, así como las leyes a que quedan sujetas, desde su creación hasta su vencimiento. Mas que un convenio, son los estatutos generales de las IRA, para que el titular sepa las reglas del juego.

-Convenio de Adhesión.

Con éste, se documenta la creación de la IRA, dando el titular de la cuenta sus datos personales y/o empresariales al administrador. Asimismo, se establece el tipo de IRA que se está constituyendo y se nombran a los beneficiarios iniciales. Este es el único papel firmado por ambas partes que servirá de contrato.(39)

(39) IRRA'S NATIO AL BUREAU, Información trimestral, Chicago Illinios, 1991, pag. 23

-Los beneficiarios del IRA.

Estos deberán estar determinados en el contrato inicial, y podrán ser revocados o ampliados en cualquier momento, por escrito y con firma autógrafa del titular. El administrador, al recibir sin derechos a los beneficiarios anteriores. El beneficiario podrá, en todo caso, seleccionar que se le liquide el saldo de la IRA que corresponde en un solo pago, o bien, en pagos periódicos o anuales sujetos a normas especificadas entre el cliente y la institución dónde se tiene la cuenta.

En caso de muerte del titular de una IRA, el depositario envía una notificación por escrito, y por correo certificado al beneficiario, para que se presente a hacer valer sus derechos de sucesión. Si en un plazo de 2 meses después de la notificación al beneficiario y no ha aparecido, el administrador abrirá una cuenta ordinaria de depósito a nombre del beneficiario, en la cuál se depositarán todos los valores o efectivo que le correspondieren, reteniendo de antemano los impuestos causables determinados en la Ley del ISR a las sucesiones.

c. Aportaciones a las diferentes IRA.

Las aportaciones se realizarán para cada ejercicio fiscal para personas físicas, que es de enero a diciembre de cada año. En ningún caso, se podrán realizar con valores, sino que siempre deberá ser con dinero en efectivo o cheque. La fecha límite para llevar a cabo la aportación para un ejercicio, será el último día hábil permitido para presentar las declaraciones de pago de ISR, así como liquidarlo, es decir, hasta el día quince del mes de abril del año siguiente.(40)

Las aportaciones se podrán realizar en parcialidades, pero siempre para un mismo ejercicio fiscal. En ningún caso procederán las aportaciones por ejercicios vencidos, ni por ejercicios futuros, en cuyos casos se procederá a considerarlas como aportaciones excedidas en el ejercicio. En caso de que el titular opte por aportar en parcialidades, deberá avisar al administrador de su aportación, así como informarle para que ejercicio está efectuando la aportación. En caso de que no lo notifique, la aportación será considerada efectuada para el ejercicio fiscal que corresponda a la fecha del depósito, es decir, de enero a diciembre.

(40) IBIDEM, pág.30.

El monto de las aportaciones, así como los beneficios que se obtendrán, dependerá del tipo de IRA por el que se haya optado. En caso de que un mismo titular tenga abiertas varias cuentas en diferentes instituciones, el total de las aportaciones no podrán exceder el máximo legal autorizado, y los beneficios fiscales obtenidos, mayores a los establecidos por la ley.

Las aportaciones que se hacen en un mismo ejercicio fiscal no pueden exceder el tope máximo establecido por la ley, pero siempre podrán ser inferiores.

El monto máximo de aportación a la IRA en un cierto año fiscal se puede ver reducida por cualquier depósito que realice la empresa empleadora en la IRA del empleado, por concepto de pensiones u otro plan de retiro.

Anteriormente, todo el importe de la aportación era deducible de los ingresos anuales ajustados gravables en la declaración del pago de ISR. Sin embargo, a partir del ejercicio fiscal de 1987, con las reformas hechas al "Tax Code" de 1986. (41)

Tomando en cuenta que habrá una parte deducible del pago del ISR sobre las aportaciones de la IRA, y la otra parte que se puede depositar sin pasar el máximo establecido, pero que no podrá ser deducible, definiremos los siguientes conceptos que nos serán muy útiles para entender los beneficios de la IRA, al explicar la tasa a la que se aplican los retiros en la declaración anual del ejercicio correspondiente al efectuar los retiros:

- La aportación deducible será la parte de la aportación a la IRA que se deduce en la declaración del pago de ISR en el ejercicio correspondiente a la fecha del depósito.

- La aportación no deducible será la parte que no se podrá deducir de la declaración del ISR.

El factor de deducibilidad de las aportaciones de la IRA varía en función de las siguientes variables:

- El monto de los ingresos anuales ajustados (IAA) gravables del titular, o de la suma de los IAA del titular y su cónyuge, dependiendo del tipo de IRA por que se haya optado.

(41) U.S. Bureau of Labor Statics, News Bolletín, Marzo 1991, pág. 12-25.

- El titular y/o su cónyuge se encuentran vinculados a un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora de cada uno, que también depende del tipo de cuenta que se tenga.

- El titular y su cónyuge, declaran conjunta o separadamente sus pagos anuales de ISR.

c.1 Mecánica de aportación por tipo de IRA.

1. Aportaciones al IRA individual.

El monto de la aportación anual a la que estará sujeto el IRA individual será de 2,000 dólares anuales.

La deducibilidad de la aportación dependerá, en primera instancia, de si el titular está vinculado a un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora. En caso de no estarlo, el total de la aportación será deducible en la declaración de pago del ISR del ejercicio correspondiente a la fecha del o los depósitos.

La deducibilidad del rango de ingresos intermedio es variable. Primero se calcula la diferencia entre el monto máximo del IAA de la categoría contra el IAA del tenedor de la cuenta, aplicándosele a éste importe un 20%, siendo el monto resultante la aportación deducible, y la diferencia entre el tope de la aportación (2,000 dólares) y esta aportación deducible, representará la aportación no deducible.(42)

Para éste caso se aplican las siguientes fórmulas:

(Rango de ingreso máximo-IAA) X .20 = APORTACION DEDUCIBLE

(Rim - IAA) .20 = Ad

(Tope de aportación - Aportación deducible) = APORTACION
NO DEDUCIBLE

(Ta - Ad) = And

(42) IBIDEM, pág. 31

2. Aportaciones al IRA conyugal.

El monto de la aportación anual del IRA conyugal tendrá un tope de 2,500 dólares anuales. Asimismo, el IAA que se tomará en cuenta para este tipo de IRA será el del titular únicamente.

La deducibilidad de la aportación dependerá, en primera instancia del hecho de que el titular se encuentre ligado a un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora, sin importar si el cónyuge participa o no en un Plan de ésta naturaleza.. En caso de no estarlo, el total de la aportación será deducible en la declaración de pago del ISR del ejercicio correspondiente a la fecha en que se efectuaron los depósitos.

La deducibilidad del rango intermedio es variable, por lo que se calcula del mismo modo que para el IRA individual, pero se toma una tasa del 22.5% ya que la aportación es mayor.

En éste caso, las fórmulas que se aplican son las siguientes:

$$(\text{Rango de ingreso máximo} - \text{IAA}) \cdot 20 = \text{APORTACION DEDUCIBLE}$$

$$(\text{Rim} - \text{IAA}) \cdot 20 = \text{Ad}$$

$$(\text{Tope de aportación} - \text{Aportación deducible}) = \text{APORTACION NO DEDUCIBLE}$$

$$(\text{Ta} - \text{Ad}) = \text{And}$$

3. Aportaciones al IRA mancomunada.

La deducibilidad de la aportación dependerá del hecho de si el titular o el cónyuge están vinculados a un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora. En caso de que ninguno de los dos estén ligados a un Plan de Retiro, el total de la aportación será deducible en la declaración del pago de ISR del ejercicio correspondiente al depósito para ambos cónyuges.

En caso de estar vinculado el titular o su cónyuge (o ambos), a un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora, la deducibilidad será variable.

En éste caso, se presenta una variable mas, debido al monto de aportaciones, así, detectamos lo siguiente:

fondos de pensiones

- Los cónyuges declaran conjuntamente el pago anual de ISR.

El monto de la aportación anual para el IRA mancomunada tendrá un tope de 2,000 dólares, o bien el 100% del salario anual, lo que resulte menor. Por el contrario, el IAA que se tomará en cuenta para éste tipo de IRA será la suma de los IAA del titular y de su cónyuge.

La deducibilidad del rango intermedio es variable y se calcula del mismo modo que para el IRA individual. En éste caso, las fórmulas que se aplican son las siguientes:

$$(\text{Rango de ingreso máximo} - \text{IAA}) \cdot 20 = \text{APORTACION DEDUCIBLE}$$

$$(\text{Rim} - \text{IAA}) \cdot 20 = \text{Ad}$$

$$(\text{Tope de Aportación} - \text{APORTACION DEDUCIBLE}) = \text{APORTACION NO DEDUCIBLE}$$

$$(\text{Ta} - \text{Ad}) = \text{And}$$

La proporción de Aportación Deducible y Aportación no deducible para cada uno de los cónyuges se hará respetando la, misma proporción que guardan sus IAA en la declaración global.

- Los cónyuges declaran separadamente su pago anual de ISR.

El monto de la aportación anual para esta clase de IRA mancomunada tendrá un tope de 2,000 dólares, o bien el 100% del sueldo anual, lo que resulte menor. Pero la variante aquí es que la aportación se hará por cada uno de los cónyuges y el IAA que se tomará en cuenta, será el de cada uno, pero en forma particular. (43)

En éste caso no hay un rubro en el cuál se deduzca la totalidad de la aportación, ya que cada cónyuge realizará la aportación a su propia IRA, beneficiándose fiscalmente,

también en forma independiente. La deducibilidad del primer rango es variable y se calcula del mismo modo que para el rango intermedio de la IRA individual, el monto resultante será la aportación deducible y la diferencia entre el tope de aportación (2,000 dólares) y ésta aportación deducible, será la aportación no deducible. En éste caso, las fórmulas que se aplican son las siguientes:

(43) IBIDEM, pág. 34

(Rango de ingreso máximo - IAA) .20 = APORTACION DEDUCIBLE

(Rim - IAA) .20 = Ad

(Tope de aportación - Aportación deducible) = APORTACION
NO DEDUCIBLE

(Ta - Ad) = And

Se menciona en las reformas hechas en 1989 al "Tax Code", que si los cónyuges no viven juntos en todo el ejercicio fiscal y lo pueden demostrar, se considerará para los efectos de las aportaciones a la IRA mancomunada que no están casados, sujetándose a lo dispuesto en las aportaciones para IRA individual, lo que hace que el monto de la aportación deducible varíe considerablemente, tomando en cuenta que se desarrollará la siguiente fórmula:

(Rango de ingreso máximo - IAA) .20 = APORTACION DEDUCIBLE

(Rim - IAA) .20 = Ad

(Tope de aportación - Aportación deducible) = APORTACION
NO DEDUCIBLE

Observamos que el IAA gravable es de 35,000 dólares en lugar de 10,000, lo que hace un monto de aportación deducible mucho mayor.

4. Aportaciones al IRRA.

Si el titular de un IRA recibe dinero o valores provenientes de un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora, podrá reinvertir todo o parte del activo recibido a un IRRA, que se deberá de constituir de igual manera que un IRA normal, aunque no puede deducir el monto de ésta aportación, ni una parte de ella del IAA gravable del ejercicio correspondiente, puede reinvertirlo para poder seguir posponiendo el pago del ISR sobre el monto recibido. Si no invierte toda la distribución que le entregó la empresa, deberá de incluir éste importe como ingresos acumulables al IAA del ejercicio. Además, en algunos de los casos, deberá

fondos de pensiones

pagar el 10% del importe recibido como impuestos por concepto de retiros prematuros al no tener la edad de 50.5 años.

Si el importe que se está recibiendo incluye una parte que el mismo empleado aportó al Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora, se podrá invertir el monto que corresponda a la aportación de la empresa empleadora, pero todo el importe de intereses que se generaron proveniente de la aportación de la empresa como de la parte que aportó el empleado. No se puede depositar en la IRRA el monto de aportación que corresponde al empleado, ya que son ingresos que el mismo empleado ya incluyó en su IAA de algún ejercicio fiscal (aportación después de impuestos), por lo que ya causaron impuestos.(44)

Las aportaciones provenientes de un Plan de Retiro financiado por la empresa empleadora no están sujetas a topes anuales de aportación, ni las reglas vistas para las IRA anteriores. Es preciso mencionar que el plazo con el que se deberán de depositar los valores o efectivo en la IRRA es de 60 días desde que se recibió el importe mencionado. En caso de no respetar el plazo mencionado, ya no se podrán obtener ventajas fiscales y se deberán de incluir en el IAA gravable del ejercicio.

d. Requisitos para realizar las aportaciones a los diferentes tipos de IRA.

1. Requisitos para las IRA individual y mancomunada.

- Ser empleado, recibir un salario y no haber cumplido la edad de 70 y medio años antes del fin del ejercicio fiscal a la fecha de la aportación.

- Ser divorciado, recibir una pensión por parte del ex-cónyuge y no haber cumplido la edad de 70 y medio años antes del fin del ejercicio fiscal a la fecha de la aportación.

2. Requisitos para la IRA conyugal.

- Ser empleado, recibir un salario y no haber cumplido 70 y medio años antes del fin del ejercicio fiscal correspondiente a la de la aportación.

(44) The second Annual P&I Investment management conference: corpotate governance: How far should pension funds go?, memoria, 1991, pág. 2

- Ser divorciado, recibir una pensión por parte del ex-cónyuge y no haber cumplido 70 y medio años antes del ejercicio fiscal correspondiente a la de la aportación.

- No pueden aportar a una sola IRA un importe mayor a 2,000 dólares, ni un importe mayor a 2,250 dólares entre las dos.

3. Requisitos para la IRRA.

En el caso de la IRRA, el único requisito es el haber recibido un importe proveniente de una separación de trabajo y de un Plan de Retiro financiado por el empleador, así como no haber cumplido la edad de 70 y medio años antes del fin del ejercicio fiscal correspondiente a la de la aportación. Asimismo, es necesario respetar el plazo señalado anteriormente de 60 días para poder obtener los beneficios fiscales.

4. Aportaciones excedidas a las IRA'S.

En caso de excederse en el máximo impuesto para las aportaciones, el titular deberá pagar el monto de los intereses obtenidos sobre ese importe en caso de que los hubiere, más el 6% del total de la aportación excedida por concepto de impuestos.

Para eliminar el pago mencionado de impuestos en el párrafo anterior, el titular puede retirar de su cuenta el importe del exceso más sus intereses respectivos, antes de la fecha en que se deba presentar la declaración anual del pago del ISR del ejercicio fiscal que corresponda a la aportación excedida. Ambos conceptos se deberán de incluir en el rubro del IAA, uno como salario, es decir, que no se deducirá toda la aportación realizada a la IRA inicialmente, y los intereses en un renglón específico para ellos.

Si el titular es menor de 59 y medio años antes del fin del ejercicio fiscal correspondiente a la aportación, deberá pagar adicionalmente una cantidad igual al 10% del monto retirado, incluyendo intereses, de impuestos por concepto de retiros prematuros, salvo en el siguiente caso: puede dejar depositado en la IRA el monto excedido, para restarlo de la aportación del siguiente ejercicio fiscal. Aunque de todos modos se debe pagar el 6% sobre el monto del exceso mencionado anteriormente. (45)

e. Retiros del IRA.

Se puede retirar, en cualquier momento, todo el saldo de la cuenta o un monto específico. Esto sólo se podrá realizar a favor del titular, si el todavía vive y si no a los beneficiarios, en ningún caso se expedirán cheques a favor de terceros.

Todos los retiros estarán regulados por el "Tax Code" y de acuerdo con el Convenio de Custodia celebrado entre ambas partes al constituirse el IRA. Para realizar cualquier retiro, se debe haber llenado anteriormente el formato "Distribuciones de la IRA y Opción Fiscal". Normalmente todos los retiros de la IRA se deben incluir en el IAA del ejercicio correspondiente al retiro y se debe ser causable de acuerdo al total del IAA gravable. Pero si ha habido aportaciones no deducibles a la IRA, todos los retiros que se realicen serán parcialmente causables de acuerdo a un prorrateo basado en todos los activos de la IRA combinados. Se necesita realizar un cálculo para calcular el IAA gravable.

Para calcular la parte del retiro que se puede excluir del IAA gravable del ejercicio, se debe usar la siguiente fórmula:

SUM (APORT.NO DEDUCIBLES

SUM(SALDO FINAL) + SUM(RETIROS EN EL EJERCICIO)

SUM(APORT.NO DEDUCIBLES) = TOTAL DE APORTACIONES NO DEDUCIBLES A TODAS LAS IRA DESDE SU INICIO

SUM(SALDO FINAL) = SALDO FINAL DE TODAS LAS IRA AL ULTIMO DIA DE DICIEMBRE

SUM(RETIROS DEL EJERCICIO) = TOTAL DE RETIROS EFECTUADOS EN EL EJERCICIO

Ejemplo:

Si la IRA vale 9,000 dólares al final del ejercicio 1989 y se retiraron 1,000 dólares en el mismo ejercicio, y la suma de las aportaciones no deducibles es de 4,000 dólares, entonces la fórmula que se aplicable será de acuerdo a lo siguiente:

$$4,000 / (9,000 + 1,000) = 0.40 = 40\%$$

El resultado nos indica que el 40% de los retiros que se efectuaron en 1989 estarán exentos de acumulación en el IAA gravable del año.

El titular llena una forma autorizada por el Departamento del Tesoro llamada "Aportaciones no deducibles, base de la IRA y distribuciones no causables", con el fin de poder explicar el cálculo realizado en el párrafo anterior, y debe ser enviada junto con la declaración anual de pago del ISR, solo debe llenarse esta forma en caso de que:

- Se hayan realizado aportaciones no deducibles correspondientes al ejercicio fiscal en cuestión.
- Se haya recibido por lo menos una distribución o retiro de la IRA durante el ejercicio fiscal en cuestión.

Es importante resaltar que los Estados Unidos existen fuertes multas para aquellos que pretenden incurrir en alguna anomalía en relación al cálculo base del IRA, por lo que se cobran multas de hasta 100 dólares, al menos que haya sido producido por una causa razonable.

Si el titular no llena las formas establecidas por el Departamento del Tesoro, se le cobrará una multa de 50 dólares, al menos que no la haya llenado por alguna causa justificada.

1. Retiros estando el titular en vida.

Las aportaciones de las IRA analizadas con anterioridad, son parcialmente deducibles del pago de ISR, los importes de las aportaciones deducibles realizadas no se consideran ingresos para las personas físicas hasta el momento en que se utilicen o se retiren del IRA, por lo que se gravan únicamente en este momento.

El gravamen o retención de impuestos que se llevará a cabo, dependerá de la edad del titular, en primera instancia, y del monto de los IAA del ejercicio correspondiente en un segundo término. (46)

A continuación analizaremos los tipos de retiros y sus características:

(46) INVESTMENT MANAGEMENT CONFERENCE; Fiduciary responsibility, Chicago, Illinois, Memoria, 1991, pág. 6.

2. Retiros prematuros del IRA.

Se consideran retiros prematuros provenientes de un IRA se consideran a una edad menor a los 59 y medio años. Ya que la IRA tiene finalidades de largo plazo o hacia el retiro, y tiene beneficios fiscales importantes, el realizar retiros prematuros tiene una multa o castigo impuesta por el IRA, que se podría considerar muy alta, del 10% cuando las tasas de interés anuales se encuentran ubicadas en un rango cercano e incluso por debajo del 10%. Esta multa tiene la finalidad de que las personas físicas ahorren a largo plazo y no sólo inviertan por cortos periodos, con el fin de obtener beneficios fiscales, adicionalmente, antes de esta edad, el titular todavía se encuentra en edad laborable, dado que la edad de retiro normal en los Estados Unidos es a los 70 años.

En éste único caso, el administrador o depositante de los valores de la cuenta, deberá retener el 10% del monto solicitado del retiro por concepto de impuestos. Ahora bien, el titular puede optar por que se le entregue la cantidad solicitada íntegra para él enterarla y pagar su impuesto del 10%. Esta opción se debe respaldar con la decisión tomada por el titular al llenar el formato "Distribución de la IRA y opción Fiscal". Esta retención no procederá en el caso que el titular esté total o permanentemente incapacitado.

A parte de ésta retención, si procede, el titular deberá incluir el monto del retiro causable solicitado en la declaración del ISR correspondiente, sumándolo a los IAA acumulándolo al ingreso anual, por considerarse en que está todavía en edad laborable.

En el caso de que proceda la retención arriba señalada del 10%, habrá una doble causación de impuestos sobre el mismo monto, que está autorizado por la ley.

3. Retiros prematuros de un IRRA.

Este importe se deberá incluir en su totalidad al IAA del ejercicio que corresponda al retiro, y no sólo una parte como se estudió en el caso de la IRA, ya que no se habla de aportaciones deducibles.

Además se deberá pagar el 10% de impuestos por concepto de retiro prematuro, salvo que el titular de la IRRA esté total permanentemente incapacitado.

3.1. Retiros intermedios.

- Retiros provenientes de una IRA, considerando que la edad para éste tipo de retiros es entre los 59 y medio y 70 y medio años.

En éste caso, el titular solamente deberá incluir el monto del retiro causable solicitado, en la declaración del ISR correspondiente, sumándolo a los IAA para acumularlo al ingreso anual. Ya no procederá la retención del 10%, por considerarse que a ésta edad el ahorrador puede estar pensando en retirarse o incluso ya lo esté.

Hasta los 70 años y medio, el ISR considera como ingresos para la persona física los retiros de la IRA. La tasa de impuestos a pagar dependerá del total de ingresos obtenidos en el ejercicio fiscal, pero en principio, a partir de los 59 y medio años de edad, el titular se encuentra a punto de jubilarse o bien ya se encuentra retirado, por lo que el monto de los ingresos será menor a cuando realizó las aportaciones en su vida laboral. De este hecho se desprende, que la tasa de impuestos a pagar será menor a la que hubiese pagado al realizar las aportaciones.

3.2. Retiros intermedios provenientes de una IRRA.

Los retiros intermedios que se realicen de la IRRA se sujetarán a la acumulación del total del monto retirado a la IAA gravable del ejercicio que corresponda a la distribución. Ya no procederá en ningún caso la penalización del 10% por concepto de retiro prematuro.

Se podrán efectuar retiros dependiendo de qué tanto necesita el titular los ingresos, y qué tanto se quiera seguir con el beneficio fiscal de la IRRA.

3.3. Retiros previstos.

3.3.1. Retiros previstos en los IRA.

Este tipo de retiros se aplican a una edad mayor de los 70 y medio años.

En éste caso se puede considerar que el titular se encuentra ya retirado y que puede ya haber pensado qué es lo que va a hacer en su retiro. En ésta etapa, es cuando se pueden

fondos de pensiones

obtener todos los beneficios fiscales que otorga una IRA, los retiros previstos en el esquema de inversión estarán totalmente exentos del pago de impuestos, no existe, por tanto, ninguna penalización, tampoco deberá acumular en la declaración del pago del ISR del ejercicio. Incluso es posible que a ésta edad el titular de la cuenta ya no presente declaraciones de ISR y viva solo de las rentas que le proporcionan los pagos programados a su IRA.

Por ley, el titular del IRA deberá recibir una cantidad anual mínima a partir del año fiscal en el que cumpla los 70 y medio años de edad. Esta cantidad mínima a retirarse anualmente, podrá calcularse de acuerdo en base a lo siguiente:

- Considerando las expectativas de vida en años.

De acuerdo a ésta alternativa, la esperanza de vida en años del titular se calculará conforme a las "Tablas de Anualidades" contenidas en el "Tax Code":

Ejemplo:

Si a 1991, se tiene la suma de 100,000 dólares y el titular tienen una edad de 72 años, el múltiplo correspondiente que se observa en dicha tabla es de 14.6, arrojándonos una cantidad mínima anual de 6,850 dólares o 571 dólares mensuales.

Dentro de ésta misma alternativa, pero aquí dependerá de la esperanza conjunta de años de vida del titular y su cónyuge, que se calculará también mediante las "Tablas de Anualidades conjuntas".

Ejemplo:

Si el titular tiene una edad de 72 años y su cónyuge de 70, el múltiplo que arroja la "Tabla de Anualidades conjuntas", es de 10.8.

De acuerdo a lo anterior, el monto mínimo a retirar es de 9,259 dólares, o bien, la cantidad de 772 dólares mensuales.

3.3.2. De acuerdo a las anualidades establecidas:

1. Pagos periódicos en toda la vida del titular.
2. Pagos periódicos en toda la vida del titular con anualidades para el designado beneficiario a partir del momento de la muerte del primero.

Invariablemente se sujetarán a lo siguiente:

-Si el beneficiario de la cuenta no es el cónyuge, se deberá asegurar que el método de distribución escogido responda a que el 50% del valor de la cuenta se entregue durante el periodo de esperanza de vida del titular. El monto anual mínimo a retirar será el equivalente al saldo al comenzar cada año, dividido entre el número restante de años esperados de vida del titular.

-Los retiros se podrán realizar mediante un solo pago o en pagos periódicos.

-Se podrán realizar retiros mayores al establecido como mínimo, mientras que no excedan del saldo de la cuenta.

El titular es responsable de determinar el monto mínimo a retirarse de la cuenta anualmente, y de avisar al administrador de la IRA por escrito el monto y fechas de los retiros que se harán llenando el formato de "Distribuciones de la IRA y Opción fiscal". Aún teniendo ésta política de retiros mínimos firmada, el titular podrá realizar retiros adicionales en cualquier momento.

3.3.3. Provenientes de una IRRA.

En éste caso, el titular se sujetará a los mismos procedimientos que en el caso de la IRA.

-Impuestos por concepto de multa al no retirar el mínimo establecido en un mismo ejercicio fiscal.

Si el titular no retira la cantidad mínima establecida para un ejercicio fiscal, estará sujeto al pago de un impuesto por multa del orden del 50% sobre la diferencia entre el mínimo requerido y el monto retirado:

Ejemplo:

Si un cuentahabiente tienen establecido un retiro anual de 11,000 dólares, para el ejercicio de 1991, retirando solo 8,000 dólares, el impuesto que deberá pagar se sujetará al siguiente cálculo:

$$(11,000 - 8,000) = 3,000 (.50) = 1,500$$

De acuerdo a lo anterior, el titular de la cuenta deberá pagar 1,500 dólares de multa.

3.3.4. Retiros por fallecimiento del titular.

En caso de fallecimiento del titular, los retiros se harán a favor de los beneficiarios de la cuenta, en caso de no haberlos, el depositante venderá todos los valores y los donará al Gobierno Federal o Estatal, dependiendo a cuál corresponda el titular, esto se efectuará en un pago único. Las formas de distribución de los fondos de la cuenta entre los beneficiarios dependerá del parentesco que tengan con respecto al titular, éstas diferencias se estudiarán a continuación:

-Siendo el beneficiario el cónyuge:

Los retiros se pueden posponer hasta la fecha en que el titular hubiere cumplido los 70 años y medio, para hacer valer el derecho sobre el beneficio fiscal de los retiros previstos.

El retiro se podrá realizar en un sólo pago, o bien siguiendo un método de distribución escogido por el cónyuge en relación a su esperanza de vida en años.

Si el monto que le correspondiere al cónyuge se retira en un sólo pago, se podrá reinvertir en la IRA de éste, para seguir con los beneficios fiscales que le otorga la cuenta. De realizarse la reinversión, se considerará aportación no acumulable el IAA en la declaración del pago del ISR del beneficiario, y podrá disponer de éstos y los que ya tenía a su total discreción. La reinversión se deberá realizar en un plazo máximo de 60 días, desde que se recibió el importe de la IRA, para gozar de los beneficios que le dará la cuenta. En caso de no respetar el plazo mencionado, deberá de incluir en su IAA gravable del ejercicio correspondiente, dicha cantidad.

fondos de pensiones

-Siendo el beneficiario un hijo menor de edad.

El método que se utilizará en éste caso es el mismo que para el cónyuge, sólo que tendrá que tener un tutor que vigile y responda por él.

-Cuando los beneficiarios no tienen parentesco directo con el titular.

Los retiros que le corresponden deben de efectuarse en un plazo no mayor a cinco años, contados a partir de la fecha del fallecimiento del titular. Esta regla no es aplicable cuando no haya mas que un beneficiario en la cuenta. En éste caso, los retiros deberán empezar a efectuarse antes de haberse cumplido un año del fallecimiento del titular y se prolongarán durante la vida del beneficiario o de acuerdo a la esperanza de vida en años que tenga. Si el beneficiario opta por retirar en un solo pago la parte que le corresponde, no podrá reinvertirlo a su IRA en ningún caso. Deberá acumular el importe de su herencia en su IAA del año correspondiente en la declaración del pago del ISR.

4. Préstamos sobre el saldo de la IRA:

a. Retiro del importe del préstamo de la cuenta.

Se considerarán estos préstamos como retiros, sean prematuros, intermedios o previstos y se sujetarán a las restricciones establecidas en los retiros de la IRA y que se analizaron con anterioridad. Para éste efecto se necesita considerar la edad del titular para ver si procede la retención del 10% o si sólo va a acumular el retiro a su IAA para su declaración de pago del ISR, o bien si está exenta de impuestos.(47)

Es preciso mencionar que éste tipo de préstamos es conveniente, al tener una edad mayor a los 70 y medio años, para que el préstamo no vaya a ser mas caro que el costo financiero en sí, y la operación sea demasiado costosa.

-Dejando el importe del préstamo depositado en la IRA como garantía:

(47) IBIDEM, pág. 7-9

fondos de pensiones

Ya que el saldo de la cuenta no se retira al no utilizarse las garantías, no se puede hablar ni de retiro, ni de préstamo, por lo que la IRA no se afecta en ningún sentido. Pero si las garantías se tuviesen que afectar, se estaría hablando de un retiro físico de la cuenta, por lo que nos encontraríamos otra vez en lo anunciado en el punto anterior.

5. Restricciones en el régimen de inversión:

Las inversiones permitidas en éste tipo de cuentas son bastante amplias, se puede invertir en todos los títulos valor que colocan entre el gran público inversionista que dicta la Securities Exchange Commission (48).

6. Comisiones cobradas por el administrador:

Las comisiones que se le cobrarán al titular de la IRA son las siguientes:

a.El 2% anual sobre el saldo de la cuenta al principio de cada año. Esta comisión no podrá ser menor a una cuota fija establecida que dependerá del tipo de manejo de la cartera:

-Para una cuenta Discrecional, 20 dólares si es una IRA individual y 25 dólares si es una Ira mancomunada o conyugal.

-Para una cuenta no discrecional o por instrucciones directas del cliente, 12.5 dólares si es una IRA individual y 20 dólares si es una IRA mancomunada o conyugal.

b.El 2% al momento de cancelar la cuenta o cuando haya sustitución de administrador de valores.

Estas dos comisiones se deben de facturar por correo al titular de la cuenta al domicilio especificado por él en el contrato, y con una fecha posterior de cobro, que deberá de ser efectiva por lo menos 15 días después de su expedición, para darle tiempo al titular de enviar su pago. En caso de que lo efectúe, el monto pagado de comisión anual será un ingreso deducible para el titular en su declaración de pago del ISR del ejercicio correspondiente. Si no efectúa su pago, el monto de la comisión le será descargado

(48) IBIDEM, pág. 10-13.

directamente de su cuenta y ya no podrá ser deducida en la declaración de pago del ISR.

-Se cobrarán también comisiones por compra/venta de valores, en caso de que las hubiere, directamente de la cuenta.

B. LOS FONDOS DE PENSIONES EN CHILE.

En Chile, el sistema de pensiones de invalidez y vejez, se financia con un porcentaje de las remuneraciones y rentas de los trabajadores (deducido de la denominada "comisión porcentual" y que es variable según la Administradora del Fondo de Pensiones a la que están incorporados) y con el monto acumulado hasta ese momento en la cuenta individual de los afiliados que quieren gozar de sus beneficios.

Para el financiamiento de la pensión, cada Administradora está obligada a contratar un seguro en una Compañía Aseguradora, la que se compromete a complementar el saldo de la cuenta individual del afiliado hasta enterar el equivalente al capital que sea necesario para pagar todas las pensiones futuras del titular y sus beneficiarios.

El principio del seguro es el siguiente: la Administradora paga una prima a la Compañía de Seguros y ésta se compromete a aportar la diferencia entre el capital necesario para el pago de las pensiones futuras y el monto que el causante tenía en su cuenta.

Ejemplo:

Si un afiliado sufre una invalidez y requiere del pago de su pensión, elevándose ésta a 15 millones de pesos, pero el solo ha acumulado 9 millones, la Compañía Aseguradora deberá aportar el diferencial que es de 6 millones, integrándose los 15 millones como saldo total.

Del análisis de éste sistema, se concluye que contiene un reparto, pero al mismo tiempo se financia mediante la capitalización de recursos. En efecto, la diferencia entre el monto que se necesita para pagar las pensiones causadas por un siniestro y el monto acumulado por el causante, proviene de los fondos generados por la cotización pagada por todos los afiliados al seguro social. La reserva se que se constituye, asimismo, equivale a un monto suficiente para pagar no sólo las pensiones de un periodo, sino todas las pensiones futuras de los beneficiarios de la cuenta.(49)

(49) Varios Autores. Los Fondos de Pensiones en Chile, Edición particular, Santiago de Chile, 1991, pág. 64.

fondos de pensiones

Esto implica que existe, tanto reparta como financiamiento por capitalización de los recursos invertidos, lo que permite ver que el sistema de reparto puede ser compatible, indistintamente, con un sistema de financiamiento, como con un sistema de capitalización.

a. Pensiones de vejez.

Si se analizan las fórmulas de cálculo de las pensiones del antiguo sistema chileno, se observa que éstas generalmente determinan el monto de la pensión en base a la remuneración promedio obtenida durante los últimos años previos al retiro y de acuerdo al número de años cotizados por el afiliado. Esto refleja que el objetivo del antiguo sistema fue reemplazar las remuneraciones, y que los derechos acumulados por cada persona fueron considerados a través del número de años cotizados.

De éste modo, el actual sistema de pensiones no constituye un rompimiento con el antiguo sistema, no existe ningún reemplazo, pues el actual sistema continúa con la tradición de otorgar pensiones cuyo monto está en función de las remuneraciones que el trabajador deje de percibir. El aspecto que realmente cambió, es el financiamiento de las pensiones, que pasó a ser parte de un esquema de capitalización mediante instrumentos bursátiles.

A nivel de una misma generación de trabajadores, los beneficios que entrega un sistema de financiamiento por capitalización, pueden ser idénticos a los que entrega un sistema de financiamiento tradicional, ya que no existen diferencias intrínsecas significativas, y la equivalencia sería determinada por las tasas de cotización en uno u otro. El financiamiento tradicional, tiene dos problemas que fueron la causal de la implementación de un nuevo sistema de pensiones:

- 1.-El primer factor tiene relación con el hecho de que un sistema de financiamiento tradicional es mucho más difícil de asegurar una relación estrecha entre lo que un trabajador aporta durante su vida activa y los beneficios que recibirá cuando se jubile, puesto que las pensiones de los retirados se pagan con los ingresos del sistema, es decir, con las aportaciones recaudadas. El monto total de ingresos del sistema, depende del número de trabajadores, del salario promedio y de la tasa de cotización; el monto total de egresos depende, del número de pensionados y del monto de las pensiones.

De esta manera el monto pagado a un individuo, dependerá fundamentalmente de variables demográficas y económicas (número de personas mayores y menores de 65 años, salario, promedio de vida, nivel de ocupación, etc.), así como variables que controla la autoridad (tasas de cotización). Algunas de estas variables son medianamente predecibles, pero otras es difícil determinar o emitir un pronóstico, como por ejemplo, la evolución de las expectativas de vida, del nivel de actividad, de los salarios promedio, del número de cotizantes, etc.

El segundo problema se refiere a la dificultad de asegurar que un sistema de financiamiento tradicional, al igual que uno de capitalización, sea equitativo. Es importante señalar que no hay ninguna razón inherente a estos sistemas que lleven a injusticias o abusos, sin embargo, el hecho de que los recursos para pagar las pensiones vengan de un gran fondo innominado, los expone a las presiones de grupos poderosos que pidan tratamientos especiales. Así, por ejemplo, la jubilación anticipada de un grupo de trabajadores, a pesar del enorme costo que representa. De este modo se tienden a producir redistribuciones de ingresos que pueden ser de montos importantes, pero que son ocultos. La redistribución de ingresos que se obtiene en estos casos es generalmente regresiva, ya que los grupos mas necesitados no son los que tienen el poder de lograr beneficios especiales.

El nuevo sistema chileno, establece la capitalización individual como forma de financiamiento de pensiones por vejez. Esto significa que las cotizaciones de un trabajador se acumulan conjuntamente con sus intereses y reajustes en una cuenta de ahorro individual, generando un "almacenamiento" de recursos que posteriormente financian las pensiones por vejez.

La capitalización individual no es inmune a los factores demográficos y económicos que se analizaron anteriormente, en el caso del financiamiento tradicional, una caída en el nivel de actividad, el desempleo, una baja en la remuneraciones, etc., implican también en un sistema de remuneraciones menores. Sin embargo, en los sistemas de capitalización individual los ajustes son automáticos, no se trasmite de una generación a otra, no compromete el financiamiento de todo el sistema y no requiere de complicadas proyecciones y cálculos actuariales para producir los ajustes necesarios.

La otra ventaja del sistema de capitalización individual, es que permite a quien quiera distribuir, ingresos a través del sistema de pensiones, dimensionar, cuantificar y dirigir el flujo de recursos.

fondos de pensiones

Dado que el sistema por capitalización se basa en la acumulación de las cotizaciones, uno de los aspectos primordiales del actual sistema es la seguridad de los fondos y la obtención de una adecuada rentabilidad.

b. Características de los Fondos de Pensiones en Chile.**Requisitos.**

El afiliado puede pensionarse cuando cumple alguna de las condiciones siguientes:

- Haber cumplido 65 años de edad (60 años si es mujer) o
- Tener en su cuenta de ahorro previsional un saldo suficiente para financiar una pensión que ascienda al menos al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas durante los últimos 10 años, es decir, se permite adelantar la pensión a costa de un monto menor de ésta, siempre que no descienda de un monto considerado como razonable.(50)

Determinación del monto de las pensiones.

En el actual sistema previsional chileno, las pensiones de vejez se financian con el saldo de la cuenta individual del pensionado, el que se incrementa con el bono de reconocimiento cuando corresponde.

El saldo de la cuenta individual corresponde al ahorro acumulado por el afiliado con las cotizaciones enteradas, sus intereses y reajustes. El bono de reconocimiento, a su vez, es un instrumento expresado en dinero, representativo de los periodos de cotizaciones que registren los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones en el sistema antiguo. Su monto se determina en base a las rentas recibidas con anterioridad a la fecha de afiliación al actual sistema y al número de años cotizados.(51)

Una vez que el titular decide jubilarse, debe elegir entre tres alternativas de pensión, que corresponden a distintas formas de asignar el riesgo financiero de manejar el capital acumulado por el afiliado y la incertidumbre asociada al número de años de sobrevivencia del pensionado y sus beneficiarios a partir de ese momento.

(50) IBIDEM pág. 70-75.

(51) BUSTAMANTE, Julio, Funcionamiento del Nuevo Sistema de Pensiones, Santiago, ICARE, Mayo 1988, pág. 19-23

1. Renta Vitalicia Inmediata.

En este esquemas el pensionado cede sus derechos sobre el total o parte del capital acumulado en su cuenta individual a una compañía de seguros a cambio de una pensión vitalicia de un monto fijo y reajutable, para él y sus beneficiarios. El afiliado puede escoger entre diversas compañías de seguros, las que compiten a través del monto de la pensión ofrecida y/o de la prima cobrada.

Para calcular la pensión, la compañía de seguros estima la expectativa de vida del grupo familiar y ofrece un pago que agote el saldo ahorrado (capitalizado a una cierta tasa) en el momento en que se estima dejarán de existir los beneficiarios de pensión. La compañía debe calcular las pensiones y constituir reservas de acuerdo a rentabilidades y tablas de mortalidad fijadas por las autoridades, pero puede ofrecer mejores pensiones si considera que va a poder generar mayor rentabilidad, o que pagará pensiones durante un periodo menor al establecido por las autoridades.(52)

La compañía de seguros asume de esta forma el riesgo de generar la rentabilidad necesaria, así como la responsabilidad de pagar una pensión vitalicia, si genera una rentabilidad superior a la necesaria, obtiene utilidades correspondientes al riesgo adicional incurrido. Algo similar sucede si el grupo familiar vive efectivamente un periodo mayor o menor que lo esperado.

La modalidad de renta vitalicia es una alternativa apropiada para un sistema de pensiones, puesto que asegura un flujo estable a los pensionados mientras vivan. Presenta, sin embargo, el problema de comprometer durante periodos largos el pago de grandes sumas fijas e indexadas, en circunstancias que los retornos de inversiones son eminentemente variables, pudiendo llegar a ser negativos en ciertos periodos.

2. Retiro programado.

En ésta modalidad, el afiliado mantiene su capital en el Fondo de Pensiones, reteniendo el riesgo de sobrevivida, el riesgo financiero y el derecho de propiedad sobre la totalidad de su capital.

La pensión se calcula anualmente y corresponde al flujo que agota el capital en el periodo determinado por la expectativa de vida del titular y sus beneficiarios.

(52) IBIDEM, pág. 24.

El recálculo anual tiene por objeto corregir el monto de la pensión por las diferencias observadas entre la rentabilidad proyectada y aquella efectivamente obtenida, así como reflejar el cambio producido tanto en la composición del grupo familiar como en la expectativa de vida del afiliado y sus beneficiarios.

El retiro programado es, desde un punto de vista estricto, un sistema que da origen a pensiones decrecientes a lo largo del tiempo que se aceleran hacia los últimos años.

La contratación de una renta vitalicia, aunque sea a partir de una edad muy avanzada, permite graduar más eficientemente el retiro de fondos, planificando pagos que agoten el fondo en una fecha conocida. Esto se logra mediante la compensación de riesgos, en que las reservas liberadas por el fallecimiento prematuro de algunas personas son usadas para pagar las pensiones de aquellos que viven más de lo esperado.

Si bien es cierto, un pensionado que ha optado por el retiro programado puede efectuar un cambio en la forma de recibir su dinero, sustituyéndolo por una renta vitalicia, ya sea inmediata o diferida.

Por otra parte, la retención del derecho de propiedad sobre los fondos, permite al titular que fallece, dejar como herencia el saldo acumulado en su cuenta individual.

3. Renta temporal con Renta Vitalicia Diferida.

Esta modalidad, establecida mediante una modificación promulgada el 29 de Agosto de 1987, es una buena alternativa a la renta vitalicia, puesto que permite al afiliado asumir el riesgo financiero y retener la propiedad sobre sus fondos previsionales durante un periodo escogido por él, traspasando el riesgo de sobrevida y también el riesgo financiero a una compañía de seguros por el tiempo restante. La forma en que esta modalidad opera es la siguiente: El titular de la cuenta que no ha contratado una renta vitalicia puede convenir con una compañía de seguros el pago de una pensión vitalicia reajutable a partir de una fecha futura, cediendo una parte de su capital acumulado. A partir de esa fecha, que es libremente pactada entre el afiliado y la aseguradora, ésta asume el riesgo financiero y de sobrevida. (53)

(53) Varios autores, La previsión en Chile Ayer y Hoy: Impacto de una reforma, Santiago, CEP, 1988, pág. 17.

La otra parte del capital acumulado es mantenida en el Fondo de Pensiones con el fin de efectuar retiros mensuales reajustables que corresponden al flujo que agote el capital al momento de hacerse efectiva la renta vitalicia diferida. Para efectuar el cálculo del retiro, se considera un retorno esperado de las inversiones. Anualmente se recalcula el retiro mensual, considerando las diferencias que se hayan producido entre la rentabilidad proyectada y la efectivamente obtenida por el fondo.

Si el pensionado y sus beneficiarios fallecen antes de la fecha convenida para la renta vitalicia diferida, el saldo de la cuenta individual pasa a constituir su herencia.

Así como el titular decide el periodo de duración de la renta temporal, también puede decidir la relación que debe existir entre el monto de la renta vitalicia diferida y la renta temporal. En todo caso, estas decisiones están sujetas a la restricción legal de que la renta vitalicia diferida debe estar en una relación de .5 a 1 respecto a la renta temporal inicial. Cabe señalar que el afiliado que optó por esta modalidad, también tiene la libertad de adelantar la renta vitalicia diferida que ha pactado con la compañía de seguros, pagando una sobreprima y/o disminuyendo el nivel de pensión vitalicia.

Es importante destacar que esta modalidad resuelve, en gran medida, la inflexibilidad de la renta vitalicia, acotando el monto y número de, los pagos reajustables comprometidos. Es considerablemente mejor que el pago programado, puesto que introduce elementos de compensación de riesgos o reparto, que ayudan a enfrentar en mejores condiciones la incertidumbre de la sobrevida a nivel individual, permite un amplio margen del libertad del individuo, que puede escoger la Administradora del Fondo de Pensiones que maneje su cuenta, el tiempo que desea mantener el riesgo financiero, así como las pensiones inmediatas y futuras.

4. Pensiones de invalidez.

Requisitos.

Tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados, que sin haber cumplido los requisitos para obtener una pensión de vejez y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales. La invalidez debe ser calificada por las Comisiones Médicas Regionales, que están integradas por médicos designados por el Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones y que son contratados por honorarios.

Los dictámenes de las Comisiones son reclamables por el afiliado afectado, por la Administradora a la cuál está incorporado y por la Compañía de Seguros que cubre el siniestro, ante la Comisión Médica Central. Esta depende también de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

La pérdida de capacidad de trabajo no está definida en relación al tipo de trabajo específico que realizaba el afiliado en particular, sino en términos genéricos. Sin embargo, en la evaluación del grado de invalidez, las Comisiones Médicas establecidas por la legislación, consideran la posibilidad de que la persona afectada pueda aprender un nuevo oficio, de acuerdo a la edad, educación y otras variables que consideren pertinentes.

El sistema de pensiones de invalidez, consiste básicamente en un complemento del monto ahorrado por el afiliado al momento de la invalidez, de modo de instituir el capital necesario para financiar su pensión, así como las pensiones de sus beneficiarios.

Una vez que la compañía de seguros ha completado el capital necesario para pagar las pensiones (asumiendo la opción de renta vitalicia), el afiliado puede disponer del saldo de su cuenta individual, para optar por una renta vitalicia inmediata, por rentas temporales con renta vitalicia diferida, o bien por retiros programados.

5. Pensiones de sobrevivencia.

Al describir el sistema de pensiones de sobrevivencia, es importante hacer notar que los requisitos para tener derecho a este tipo de pensiones son los mismos, independientemente de si éstas han sido causadas por fallecimiento de un afiliado activo, de un pensionado por vejez o de un pensionado por invalidez, lo que difiere en cada caso es el origen de los fondos que financiarán dichas pensiones y la forma en que se calcula su monto.

- Pensionado por vejez o invalidez.

En caso que el fallecido hubiere estado pensionado por vejez o invalidez, se debe considerar si éste estaba bajo el amparo de un retiro programado o renta temporal o si estaba bajo el esquema de renta vitalicia.

- Retiro programado.

El financiamiento de las pensiones de sobrevivencia estará dado en este caso por el saldo en su cuenta individual. El monto de las pensiones de sobrevivencia se obtiene de la siguiente manera:

-Bajo la modalidad de renta temporal se calcula el pago que agote el capital en el tiempo que reste para que comience a pagar la renta vitalicia diferida, repartiéndose dicho pago entre los distintos beneficiarios según sus porcentajes asignados. Los beneficiarios también pueden optar por adelantar el pago de la renta vitalicia diferida.

-En caso que estuviere percibiendo un retiro programado, se calcula el pago que agote el capital en el periodo que corresponda a la expectativa de vida de los beneficiarios, repartiéndose dicho pago entre ellos de acuerdo al procedimiento anterior.

6. Renta vitalicia.

En caso que el fallecido fuere un pensionado con renta vitalicia, las pensiones son de cargo de la compañía de seguros y el porcentaje correspondiente a cada beneficiario se aplica a la renta vitalicia que percibía el causante.

- En caso del trabajador activo.

En caso que se trate del fallecimiento de un trabajador activo, las pensiones se financian con el monto ahorrado por el afiliado, complementando por la compañía hasta ajustar el capital necesario. Las pensiones se determinan aplicando el porcentaje que corresponde a cada beneficiario a la remuneración base.

En caso de que se trate del fallecimiento de un cesante, las pensiones se financian con su cuenta individual y las pensiones se determinan según la modalidad que escojan los beneficiarios. La compañía de seguros complementa el capital necesario sólo si no han transcurrido más de doce meses de cesantía.

7. Seguridad de los Fondos.

El sistema de pensiones en Chile, ha creado una serie de normas que garantizan un manejo adecuado de los ahorros previsionales, siendo los siguientes:

fondos de pensiones

- La ley establece una separación patrimonial total entre el Fondo de Pensiones y la sociedad que administra dicho fondo. Este, está constituido por el dinero acumulado en las cuentas de ahorro de los afiliados, es decir, por las cotizaciones obligatorias y voluntarias destinadas a financiar las pensiones de vejez, sus inversiones y los intereses y reajustes generados por éstas. Dichos fondos pertenecen, exclusivamente a los afiliados.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones chilenas, son sociedades anónimas cuyo objetivo único es administrar un fondo de pensiones y otorgar las prestaciones que establece la ley. La sociedad administradora puede cobrar comisiones por la prestación de sus servicios; éstas son de cargo de los afiliados y se deducen de sus cuentas individuales. La separación patrimonial es fundamental para evitar que los recursos previsionales de los ahorrantes puedan ser usados con otros fines que el de otorgar las prestaciones que establece la ley. De este modo, la sociedad administradora no puede girar del dinero del Fondo mas que para invertirlo, pagar los beneficios que correspondan y cobrar las comisiones establecidas, lo que es debidamente fiscalizado. La separación patrimonial y el hecho de que el Fondo de Pensiones sea inembargable, implican que si una sociedad administradora eventualmente quebrara, el Fondo no se vería afectado, en ese caso los afiliados y sus ahorros se traspasarían a otra Administradora.

- Normas de inversión.

Los recursos pertenecientes a los Fondos de Pensiones, deben ser invertidos de acuerdo a estrictas normas establecidas en la ley y el reglamento. Dichas normas fueron elaboradas con el objeto de que las inversiones que se realicen con los recursos de un Fondo, obtengan una adecuada rentabilidad y seguridad. Estas se buscan mediante la diversificación de las inversiones. En Chile se permite efectuar invertir los recursos de los fondos en los siguientes instrumentos:

- Títulos emitidos por la Tesorería General de la República o por el Banco Central de Chile, así como letras emitidas por los servicios Regionales y Metropolitano de Vivienda y Urbanización.

- Depósitos a plazo y otros títulos representativos de captaciones de instituciones financieras.

fondos de pensiones

- Títulos garantizados por instituciones financieras.
- Letras de crédito emitidas por instituciones financieras.
- Bonos de empresas públicas y privadas.
- Cuotas de otros Fondos de Pensiones.
- Acciones de sociedades anónimas abiertas.

8. Rentabilidad.

Cada Administradora de Fondos debe garantizar una rentabilidad promedio mensual mínima, que se calcula en base al promedio que es obtenida por todos los Fondos de Pensiones. Con el objeto de garantizar la rentabilidad mínima, existe una "Reserva de fluctuación de rentabilidad" que es parte del fondo, y un encaje de propiedad de la Administradora.

La reserva de fluctuación de rentabilidad se forma con los excesos de utilidad del Fondo, cuando ésta excede la ganancia promedio de todos los fondos en más de dos puntos o en más del 50% de ésta última.

En el caso de que la utilidad de un Fondo, durante un mes, sea menor a la rentabilidad mínima, se aplica la reserva de fluctuación de rentabilidad. Si estos fondos no son suficientes para cubrir dicha rentabilidad, el Estado complementa la diferencia, de esta forma vemos como existe un mecanismo que permite garantizar la rentabilidad mínima.

9. Custodia de los Títulos.

Los Títulos representativos de a lo menos el 90% del Fondo de Pensiones y del encaje, deben mantenerse en todo momento en el Banco Central de Chile, con el propósito de asegurar el resguardo de los Títulos que conforman las inversiones de los Fondos de Pensiones.

Con este fin, el Banco Central de Chile ha diseñado mecanismos especiales para custodiar dichos documentos, mediante la mecanización de sus actividades, asimismo, ha reservado bóvedas que cumplen con las normas internacionales y que son especiales para los Fondos de Pensiones.

C. Las Cuentas Especiales de Ahorro en México.

Objetivos y características.

La Cuenta Especial de Ahorro (CEA) se implementó en 1983, como mecanismo para propiciar el ahorro entre un segmento de mercado, contemplado en las reformas de la Ley al Impuestos Sobre la Renta (LISR), publicada el 30 de diciembre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, quedando plasmada en el artículo 165 de la misma ley a partir del 1o de Enero de 1984.

El objetivo de la cuenta es las personas físicas invirtieran en una cuenta especial de ahorro, estableciéndose un plazo mínimo de permanencia de 13 meses y un monto mínimo también, establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dicha cantidad formaba parte de los ingresos gravables del causante, pero podía ser deducida en su totalidad en la declaración de impuestos del ejercicio fiscal al correspondiera la aportación.

Esta cantidad, al ser retirada de la CEA, era grabada a una tasa del 21% que representaba un anticipo al impuesto sobre la renta. Adicionalmente, el causante debía de incluir dicho importe a su declaración anual correspondiente al ejercicio al que correspondiera el retiro, pagando la tarifa impositiva que resultara de la sumatoria de los ingresos del causante.

La cantidad que el titular de la cuenta podía aportar al CEA no podía ser mayor a dos veces el salario mínimo general del área geográfica a que correspondiera, éste elevado a un año. Se contemplaba en el esquema de aportaciones, que si el titular vendía el bien inmueble en el que residía, podía efectuar un depósito al CEA por el valor total del inmueble, así como su aportación normal.

La cantidad aportada por éstos conceptos se deducía del ingreso gravable del ejercicio al que correspondió el depósito, salvo cuando dicho depósito hubiera correspondido a la venta de un inmueble (casa habitación), y que se acumulaba al ingreso gravable al momento de efectuar un retiro en dicha cuenta.

Cada cuenta sólo puede tener un titular, solo en caso de que los cuenta-habientes fueran casados, se consideraba a ambos cónyuges como titulares de la cuenta, en la proporción que les correspondiera a cada uno de ellos.

Estas cuentas no tuvieron el impacto deseado, ya que el entorno económico del país no propició su desarrollo, inmersas en una etapa de alta inflación y desconfianza, los inversionistas no buscaron los "beneficios fiscales" que les proporcionaban las CEA's, por lo que se perfilaron hacia otro tipo de inversiones que fueran más productivas.

Las CEA fueron instrumentadas en un periodo inadecuado, ya que el contexto económico no propiciaba el desarrollo y crecimiento de éstas cuentas.

Aunque las CEA tuvieron un bien instrumentado plan de estímulos fiscales, debió ir acompañado también, por una política de desgravamiento proporcional al tiempo de permanencia de la cuenta, con el fin de hacer más atractivas.

Las CEA no representaron una alternativa como instrumento de captación, por lo que en la actualidad este tipo de cuentas no tienen ninguna representatividad en el mercado.

CAPITULO IV. FONDOS DE PENSIONES: UN NUEVO CONCEPTO.**A. Modelo planteado para México.**

Ya hemos analizado el porqué y para qué de la previsión social, y estudiamos los casos específicos que existen en otras partes del mundo de Fondos de Pensiones, en este capítulo estructuraremos un esquema apropiado para México, fundamentado en las nuevas condiciones socioeconómicas por las que comienza a perfilarse el país, esto es, en una estructura económica más sana y estable, lo que propicia la instrumentación de inversiones a largo plazo.

En este contexto es en el que se hace la siguiente propuesta para la creación de Fondos de Pensiones, haciendo mención de que no se pretende importar esquemas externos y adaptarlos en México, sino crear modelos acordes con la nueva realidad económica del país.

1. Esquema metodológico para la implementación del Fondo de Pensiones.**Objetivo.**

La creación de un Fondo de Pensiones persigue dos objetivos fundamentales, por una parte el canalizar recursos de inversionistas, personas físicas y morales que permitan, en el largo plazo, mediante la capitalización de dichos recursos el coadyuvar al financiamiento del desarrollo nacional, y en forma particular, cubrir las necesidades, al momento de retirarse, de las personas que en su etapa laboral, o activa, inviertan en una cuenta individual de un Fondo de Pensiones.

Por otra parte, se pretende coadyuvar al Sector Público, en la estructuración de un sistema de previsión social más fuerte y que alcance a mayor cantidad de individuos. Con la creación de Fondos de Pensiones privados, se pretende complementar los otorgados por las instituciones de seguridad social (IMSS e ISSSTE), así como los que son producto de las empresas privadas y que son ofrecidos dentro del paquete integral de prestaciones a los empleados, creando una combinación de ingresos para que el pensionado, ya en la etapa de retiro, pueda disfrutar de un nivel de vida similar o superior al que tenía en el momento de la jubilación.

b. Según la propuesta que hacemos en el presente trabajo, el Fondo de Pensiones a implementarse deberá tener las siguientes características:

a. El nivel de las pensiones debe estar de acuerdo al esfuerzo individual.

El nivel de aportación del afiliado debe ser calculado de acuerdo a su capacidad económica, identificando, como elemento fundamental el hecho de que, con este sistema previsional propuesto, existe un claro incentivo individual para elevar el valor de la cuenta, es decir, que el propio afiliado sentirá la propiedad de su cuenta, acumulando el mayor saldo posible en la misma.

Así, la importancia que tiene la propiedad individual sobre los saldos acumulados para el buen funcionamiento del régimen previsional, es de similar naturaleza que el derecho de propiedad en un sistema económico como el nuestro.

El derecho de propiedad induce en forma natural acumulación de riqueza de parte de los individuos, con el fin de obtener el máximo nivel de bienestar posible, en el caso particular de la previsión la propiedad sobre el saldo de la cuenta individual infunde a los afiliados a acumular una mayor cantidad de recursos en la misma, que les permita obtener una mejor pensión al momento de jubilarse.

Por otra parte, así como puede señalarse que un sistema económico basado en la propiedad privada induce a una mayor eficiencia en el aprovechamiento de los recursos superior a los que presentan en un sistema centralizado, puede observarse que en un sistema previsional basado en la propiedad individual de los fondos acumulados, hay incentivos para un aprovechamiento de los recursos más eficiente, que lo que se ve en un sistema de reparto o tradicional, en los que los fondos aportados son de propiedad común.

También deberemos recordar que por el tipo de beneficios fiscales, que en gran medida es uno de los incentivos más importantes de éstas cuentas, se deberán considerar los montos máximos y mínimos que establezcan las autoridades hacendarias.

b. El papel activo y de selección del afiliado.

A diferencia de los Fondos con un sistema de reparto o tradicional, en las que los afiliados aportan un porcentaje de su sueldo mensual y éste se va a una reserva y no se tiene la posibilidad de elegir la forma en que se maneje y entregue lo aportado, el sistema de Pensiones propuesto, permite al afiliado el elegir la forma y los montos a aportar, así como el esquema de inversión y la forma en que le sea efectuada la liquidación de su fondo.

Es importante resaltar que el sistema propuesto le permite al titular de una cuenta, el poder efectuar los cambios que considere oportunos o necesarios al esquema pactado originalmente, conforme a las políticas que se establezcan por la empresa que administre el Fondo de Pensiones.

c. Competitividad del sistema.

El hecho de que los trabajadores tengan libertad para elegir la institución que consideren apropiada para la administración de sus cuentas individuales, tanto en el periodo de afiliación activa, como al momento de jubilarse, constituye un elemento fundamental para inducir permanentemente a una mayor eficiencia en la operación del sistema. La competencia que se genera entre las diferentes instituciones que administren dichos fondos, crea un constante esfuerzo por reducir los costos de operación.

La competencia directa favorece a los afiliados, ya que la eficiencia operativa conduce a la disminución de costos, que se traduce en el cobro de comisiones más bajas. Aquella fracción que se manifiesta en éstas comisiones, que se cobran mensualmente y de manera fija y que tienden a ser más competitivas, produce mayores pensiones a futuro, ya que lo que se resta del saldo acumulado en la cuenta individual, es menor, y las eventuales reducciones en la cotización individual implican una mayor renta líquida al afiliado que cotiza en un Fondo de Pensiones.

d. Menores costos para los afiliados.

La potencialidad del sistema de capitalización individual para generar pensiones, unida a los incentivos por captar afiliados que se originan en un esquema competitivo, son dos factores que se traducen en que los costos para el afiliado sean significativamente menores.

- e. El nivel de las pensiones es independiente al presupuesto del Sector Público.

En el sistema de pensiones tradicional, al ser insuficiente los recursos para el pago de jubilaciones a los afiliados, se recurre al financiamiento gubernamental, con lo que se cubre la diferencia existente.

Considerando que el propósito básico de un sistema previsional es el permitir a las personas el continuar recibiendo un ingreso al terminar su vida laboral activa, manteniendo una proporción similar entre su última percepción y el nivel de rentas que recibirá al jubilarse.

La independencia del financiamiento estatal que caracteriza al sistema de pensiones propuesto, constituye una de sus principales fortalezas, ya que ello permite a los afiliados el contar con una alternativa segura, que implica estabilidad en el tiempo en materia de pensiones.

- f. Equidad del Sistema de pensiones propuesto.

En el sistema de pensiones propuesto, las pensiones están directamente relacionadas con el esfuerzo individual de los titulares de las cuentas, por lo que no existen tratamientos discriminatorios u oportunistas, ni a favor ni en contra de un determinado grupo de afiliados, siendo un régimen estrictamente equitativo.

Desde la perspectiva de la proyección futura del sistema, éste resulta ser un aspecto de suma relevancia, ya que lo hace más estable en el tiempo.

Cuando se genera la situación de que una determinada situación es equitativa o justa, los agentes involucrados tienden a aceptarla e incluso a defenderla y esta situación permite su proyección a través del tiempo. Lo contrario tiende a ocurrir cuando se perciben discriminaciones, exceptuando aquellos casos en que las minorías beneficiadas tienen un mayor poder de presión sobre el resto.

Esto último constituye un factor explicativo importante de la presencia de un sistema de reparto o tradicional, en el que se perciben situaciones de éste tipo, en el que se observan circunstancias altamente discriminatorias.

En el esquema propuesto se plantea la necesidad de que éste sistema sea lo más beneficioso posible para el afiliado.

g. Mayor capitalización de capital.

La naturaleza misma de un sistema de pensiones basado en la capitalización de los fondos depositados en las cuentas individuales, implica una acumulación de reservas que toma la forma de ahorro. Considerando que este ahorro tiene como contrapartida una inversión, lo que se obtiene es una mayor cantidad de recursos acumulados, mismos que no serían posibles bajo el esquema de reparto o tradicional.

La mayor acumulación de capital puede asociarse a un sistema basado en la capitalización de los aportes individuales, se traduce en el largo plazo, en mayores niveles de producción y de empleo.

h. Mercado potencial.

Dadas las características del Fondo de Pensiones propuesto, ubicamos los segmentos de mercado entre la población comprendida entre los 30 y 60 años.

Este tipo de instrumentos de inversión de largo plazo, son desde un punto de vista, intangibles, ya que la gente no va a ver el resultado de su inversión sino hasta el momento de que vaya a efectuar el retiro, psicológicamente repercute esto en la decisión de las personas por realizar una inversión de éste tipo.

Por lo anterior, se considera que el segmento de mercado debe instaurarse entre aquellos grupos concientes de que en el momento del retiro se debe estar preparado económicamente para poder sostener el mismo nivel de vida que se ostentaba hasta ese momento.

Al ser éstas cuentas individuales, estamos hablando de que el titular deberá efectuar un porcentaje de sus ingresos mensuales, por lo que se requiere que las percepciones de los adquirentes sean superiores a los 5 salarios mínimos vigentes en el estado que corresponda, por lo que dichas cuentas se perfilan hacia los grupos de ingresos medios, medios altos y altos.

B. Esquema del Fondo de Pensiones propuesto.

1. Tipos de cuentas.

Se plantea que el aspecto fiscal sea similar al de las cuentas especiales de ahorro, esto es, que se maneje el aspecto de deducibilidad y acumulación, así como la exención de impuestos de los intereses obtenidos en las cuentas individuales.

Para tales efectos se proponen dos tipos de cuentas:

- la Cuenta Individual y/o conyugal
- la Cuenta institucional

a.1. Cuentas individuales.

Estas cuentas se aperturarán por personas físicas, ya sea solteras o casadas, en dónde la aportación será individual, así como los beneficios que se obtengan.

En los casos de que el titular sea casado y su cónyuge no trabaje, éste podrá actuar como beneficiario de la cuenta, pero si ambos trabajan deberán tener dos cuentas de inversión del Fondo de Pensiones. Es importante señalar que las cuentas de éste tipo deberán ser estrictamente personales, ya que de ello depende el tener acceso a los beneficios de corto plazo que reportan, ya que en México la legislación fiscal no contempla el hecho de que dos cónyuges efectúen su pago del Impuesto Sobre la Renta en la misma declaración.

Existirá un monto mínimo y un máximo de aportaciones que será determinado por las autoridades hacendarias del país, mismas que deberán ser respetadas, tanto por las Administradoras de los Fondos de Pensiones, como por los afiliados. En el caso de que no se dé el debido cumplimiento a estas disposiciones, existirá una multa que se determinará en base al monto sobregirado con una tasa predeterminada de castigo que nos reportará el "factor de castigo" y que será notificado por las autoridades correspondientes.

a.2. Las cuentas institucionales y de traslado.

Cuando sea una empresa la que otorgue el Fondo de Pensiones a sus empleados, y sea uno de éstos quien se retire de la empresa en la que presta sus servicios, podrá recurrir a las siguientes opciones:

-Liberar el importe total acumulado en su cuenta individual mediante la declaración correspondiente en el ejercicio en el que se efectúe el retiro, lo que implicará que se le castigue el retiro anticipado con las tasas autorizadas para tales efectos y el pagar el 35% de retención sobre los ingresos acumulables totales del afiliado en el momento de efectuar la declaración.

un nuevo concepto

-Si el empleado tiene otra cuenta individual independiente a la del empleador, consideramos apropiado que pueda efectuar un depósito por el monto total de la cuenta que tenía con la empresa, sin necesidad de que se convierta en un ingreso acumulable y por tanto quede exento de castigo o grabación alguna de impuestos.

-Si el empleado no tiene una cuenta personal pero si una por parte de la empresa dónde labora, al momento de separarse y mediante una notificación a la Administradora del Fondo en dónde se haga mención de la separación de la empresa, se solicitará el que automáticamente ésta cuenta deje de ser de la empresa y se convierta en una cuenta independiente, en dónde el empleado continuará efectuando las aportaciones conforme al esquema que el mismo elija y en base a las alternativas que el Fondo de Pensiones posea.

-Si el empleado deja de laborar en una empresa y desea continuar cotizando en su Fondo de Pensiones empresarial, solicitará, por medio de la empresa dónde deje de laborar, a la administradora del Fondo de Pensiones, que le sea transferida a la nueva empresa donde prestará sus servicios, esto en caso de que dicha empresa cuente con un sistema de Fondo de Pensiones, en caso contrario podrá optar por las primeras dos alternativas planteadas.

2. Aperturas.

La cuenta podrá ser aperturada en un Banco (Sociedades Nacionales de Crédito o Sociedades Anónimas de Capital Variable) o Casas de Bolsa, esto en la medida en que vayan incorporando dichos esquemas en la prestación de sus servicios y que sean autorizados por las autoridades correspondientes.

Para aperturar las cuentas, se deberá cumplir con los requisitos que pidan las autoridades correspondientes (la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Comisión Nacional de Valores y la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros).

Siempre a la apertura de cualquier cuenta individual o mixta (empresarial), se deberá llenar un contrato en el que quedarán perfectamente requisitados los datos personales del cliente, así como las opciones elegidas por él para el tratamiento de su cuenta personal, aspectos que analizaremos más adelante (se puede anexar un formato tipo).

un nuevo concepto

Para todos aquellos movimientos que se deban efectuar por concepto de compras, modificaciones y cancelaciones, cada Administradora de Fondos de Pensiones deberá crear su papelería interna de acuerdo a su propia estructura orgánica, esto, conforme a lo estipulado y aprobado por las autoridades correspondientes.

3. Beneficiarios.

Un apartado importante dentro del contrato que firmará el cliente es el referente a los beneficiarios de su cuenta, que podrán ser revocados, ampliados o disminuidos en el momento que lo decida el titular, esto mediante un escrito por parte de éste, donde mencionará los cambios requeridos. Es necesario comunicar al cliente la importancia de éste apartado, ya que si el titular falleciera, automáticamente el esquema de beneficios del Plan de Pensiones es para los beneficiarios asignados.

Las modificaciones requeridas por el cliente pueden surtir efecto de acuerdo a las características que diseñe cada Administradora de Fondos de Pensiones, es decir, puede designar fechas específicas para efectuar los cambios que se requieran, sujetándose el titular a ellas.

4. Aportaciones al Fondo de Pensiones una vez aperturado.**a) Requisitos y condiciones para efectuar las aportaciones.**

Para poder aportar a una cuenta en un Fondo de Pensiones, es necesario el percibir un ingreso superior a los cinco salarios mínimos, esto con el fin de cubrir los gastos corrientes que requiere, y al mismo tiempo pueda asignar un porcentaje de sus percepciones a las aportaciones que requiere su cuenta en el Fondo de Pensiones.

b) Plazos.

Las aportaciones se pactarán de antemano al momento de llenar el contrato de integración al Fondo de Pensiones, en donde quedarán establecidos los siguientes plazos de aportación:

- Mensuales
- Semestrales
- Anuales

Es decir, las aportaciones podrán ser parciales o totales, dentro del esquema propuesto, se permite la flexibilidad de hacer aportaciones anticipadas o extraordinarias, mediante una solicitud del cliente, a través de formas especiales que permitirán efectuar la compra de los valores requeridos.

Estas compras no podrán superar los montos máximos establecidos por las autoridades correspondientes.

Las aportaciones deberán efectuarse justo en el ejercicio fiscal al que correspondan las mismas, nunca se podrán efectuar para ejercicios vencidos o futuros.

Las aportaciones se deberán registrar dentro de las fechas fiscales establecidas, es decir, del 01 de Enero al 31 de Diciembre del año en que se efectúen las aportaciones.

c. Montos.

De acuerdo a las características, que en materia de beneficio fiscal, tienen las cuentas establecidas en los Fondos de Pensiones, las aportaciones a las mismas no podrán ser superiores a los límites que establezca la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), así, el monto aportado en cada cuenta estará en función de los ingresos del titular, los límites establecidos por la ley y el tipo de alternativa elegida por el afiliado. (nota: hasta el momento las autoridades de Hacienda no han establecido los montos mínimos y máximos de aportación).

Se propone que para efectuar las aportaciones se tomen como base cinco salarios mínimos mensuales vigentes en el lugar donde radique la cuenta, ajustándose de acuerdo a los movimientos que registre el salario mínimo.

Al tomar en cuenta que las aportaciones se realizan con ingresos libres del ISR, el crecimiento de la cuenta será mayor que cualquier otra cuenta ordinaria de depósito o inversión. Esto lo podemos explicar en base a que el dinero que es custodiado en las cuentas ordinarias les es disminuido, en proporción a la cantidad, el ISR

Las aportaciones se efectuarán mediante el debitamiento automático sobre cuentas preestablecidas por el cliente, tanto en Bancos (mediante cuentas de cheques) o a través de los Contratos de Intermediación bursátil o Comisión Mercantil, en las Casas de Bolsa, según los plazos que haya convenido en el contrato de integración al Fondo.

5. Retiros.

Se podrán hacer retiros de saldos totales o parciales en cualquier momento, pudiendo ser efectuados únicamente por el titular, en caso de que aún viva, si no a nombre de los beneficiarios registrados en la cuenta y en las proporciones establecidas que designó el titular, en ningún caso se podrán hacer retiros a favor de terceras personas.

En relación a los retiros existen los siguientes aspectos:

-Al efectuarse un retiro anticipado, el monto parcial o total retirado, quedará sujeto a una tasa de castigo, que le será cargada automáticamente, esto, independientemente a la declaración a que quedará sujeta por el periodo en que se efectuó el retiro.

-Los montos que se retiren, ya sean parciales o totales, quedarán sujetos al cálculo del ISR para el ejercicio fiscal en el que se efectuó el retiro, acumulando éste con los ingresos totales del titular.

-Cuando el titular de la cuenta está con vida, el aspecto más importante para determinar la gravación de los retiros que efectúe son:

- La edad del afiliado, ya que mientras más grande es la persona, mas pronto gozará de los beneficios fiscales que le reportará su Fondo de Pensiones.

a. La antigüedad de la cuenta.

De los dos puntos anteriores, el primero será el más importante para determinar el tratamiento fiscal que se le otorgará.

b. Retiros anticipados.

Partimos del hecho de que un retiro anticipado será antes de cumplir la edad requerida para poder obtener los beneficios del plan (59 y medio años), se considera que a ésta edad el contribuyente todavía puede realizar alguna actividad remunerada, por lo que los retiros, hasta esta edad, serán prematuros, quedando, por tanto, sujetos a castigo y retención del ISR en el periodo fiscal cuando se haya efectuado el retiro.

un nuevo concepto

La sociedad administradora del Fondo, retendrá el porcentaje estipulado por las autoridades hacendarias, al momento del retiro, (actualmente del 35%), quedando el saldo en favor del titular de la cuenta, pero deberá acumularlo a su declaración anual, descontando el impuesto retenido y reportándolo como pago anticipado del mismo.

Cuadro de porcentajes establecidos, en función del tiempo, para establecer los retiros anticipados que serán acumulables para la declaración del ISR.

PORCENTAJES OTORGADOS PARA EFECTOS DE DEDUCIBILIDAD CONFORME AL TIEMPO DE RETIRO

0-10 AÑOS- 100%
 11-20 AÑOS- 75%
 21-25 AÑOS- 60%
 26-31 AÑOS- 45%
 32-37 AÑOS- 30%
 38... AÑOS- 0%

c. Retiros previstos.

Estos retiros son los que se preven anticipadamente, quedando asentados en el contrato signado por el cliente. Estos retiros estan calculados a una edad posterior a los 59 y medio años, para aquellas personas que teniendo su cuenta piensen en retirarse o ya se encuentren retiradas. Es en éste momento, cuando realmente el titular en vida de la cuenta, disfruta todos los beneficios del Plan, ya que para efectos fiscales, las cuentas en ésta situación no causarán retención alguna, por lo que los retiros que se efectúen en ésta etapa, no deberán ser considerados en el pago del impuesto del ejercicio al que correspondan. En este sentido, el cliente podrá optar por un esquema de pagos programados o pago total, esto de acuerdo a sus necesidades.

d. Retiros al fallecimiento del titular.

En el caso de que el titular de la cuenta fallezca, sea cual fuere el tipo de la cuenta, individual o empresarial, los porcentajes asignados a los beneficiarios no deben ser acumulados a sus ingresos individuales, ya que automáticamente quedarán exentos del pago del impuestos.

6. Régimen de inversión.

Los depósitos que se efectúen en las cuentas, quedarán sujetos al régimen de inversión que el titular elija, esto fundamentado en los lineamientos marcados y los esquemas de inversión permitidos por las autoridades correspondientes.

Es importante considerar las proyecciones que tendrán los Fondos de Pensiones en el mediano y largo plazo, por lo que en materia de inversiones tendremos que considerar las siguientes variables:

-Los Fondos acumulados devengarán intereses que se agregarán a la masa ahorrada.

-Los afiliados que se registren en una primera etapa aportaran un porcentaje elegible de sus sueldo mensual.

-Paulatina y permanentemente se irán agregando afiliados al sistema de Pensiones.

-Por ser un sistema reciente, se contempla que en el mediano plazo no se generen egresos por concepto de jubilaciones proporcionales a los Fondos.

De acuerdo con las variables citadas, se prevé que en el corto plazo se podrían generar volúmenes de ahorro significativos, que deberán ser invertidos por las sociedades administradoras de los Fondos de Pensiones, debiéndolas de invertir considerando los intereses de los cuentahabientes y las disposiciones que en materia de restricciones impongan las autoridades correspondientes (SHCP, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y Comisión Nacional de Valores).

El régimen de inversión debe considerar dos alternativas, uno en que el esquema contemple la inversión en paquetes de mercado de dinero y un esquema mixto en el que se contemple la tenencia de instrumentos del mercado de dinero y el de capitales, considerando el factor de riesgo y hacérselo saber al cliente, para que opte por la alternativa que mas le convenga.

El mismo crecimiento que se vaya generando en los Fondos acumulados obligará al mercado a ajustarse, generando nuevas modalidades de inversión, lo que también determinará que las autoridades permitan incluir en los regimenes de inversión nuevos instrumentos y emisores para la toma de desición de las sociedades administradoras.

Es importante considerar las proyecciones de los Fondos de

un nuevo concepto

Pensiones para el mediano y largo plazos, ya que no solo las sociedades administradoras requerirán y demandarán de instrumentos financieros dónde colocar sus inversiones de corto y largo plazo.

En el esquema financiero mexicano, no sólo las sociedades administradoras de Fondos de Pensiones requieren instrumentos financieros, tomando en cuenta que el mercado está requiriendo, más que nunca, de la creación de más y mejores instrumentos de captación, independientemente a esto, vemos que la demanda por los instrumentos existentes es muy grande.

En base a las cifras proyectadas, se prevé que los Fondos de Pensiones podrían tener un crecimiento acelerado en México en el corto plazo, pasando de una participación del 3% del PIB al 23% en un periodo de cinco años, considerando que la población económicamente activa en nuestro país es actualmente de 26 millones de personas, por lo que se estima que la captación integral sería mucha más alta que en otros países por ésta razón.

Para el mediano plazo, se deberá estimular la creación de instrumentos financieros que respondan a las demandas, tanto de inversionistas personas físicas, como institucionales, es decir, si queremos crear instrumentos nuevos, como es el caso de los Fondos de Pensiones, bajo los nuevos esquemas y expectativas que presenta la economía mexicana, dónde estamos hablando que existirá una importantísima captación, que podría permitir financiar muchos de los proyectos que el país requiere para su desarrollo, inmerso éste en un contexto de globalización de mercados.

7. Instrumentos susceptibles para formar carteras de Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones.

Instrumentos de Mercado de Dinero.

- Certificados de la Tesorería de la Federación (CETES)
- Bonos de Desarrollo del Gobierno Federal (BONDES)
- Bonos de la Tesorería de la Federación (TESOBONOS)
- Bonos ajustables de la Tesorería de la Federación (AJUSTABONOS)

-PAGARES

- Bonos de Desarrollo de Infraestructura Social
- Pagares con Rendimiento Liquidable al Vencimiento
- Pagares de la Tesorería de la Federación (PAGAFES)

- Pagaré Bursátil
- Fondos de Inversión de Renta fija.

Instrumentos del mercado de capitales:

a. De renta fija:

- Obligaciones industriales, comerciales y de servicios
- Obligaciones subordinadas
- Certificados de participación inmobiliaria (CEPIS)
- Certificados ordinarios amortizables
- Bonos de Indemnización Bancaria (BIB)
- Bonos bancarios
- Bonos para la vivienda
- Pagaré a mediano plazo
- Bonos Bancarios de Infraestructura

b. De renta variable:

- Acciones de Seguros, Fianzas y Arrendadoras
- Acciones de Casas de Bolsa
- Acciones de Sociedades de Inversión común
- Acciones industriales, comerciales y de servicios
- Certificados de Participación Patrimonial (CAP'S)
- Acciones de Bancos

En base al esquema planteado, se considera que la participación futura de las carteras de inversión de los Fondos de Pensiones, deberán considerar regímenes de inversión mixtos, cuyos límites serán autorizados por las autoridades correspondientes.

México es un país que está en vías de crecimiento, por lo que nuestros mercados financieros distan de ser perfectos y nuestras necesidades de financiamiento para el proyecto nacional de desarrollo son muy elevadas.

Desde un punto de vista práctico, la instrumentación de los planes de Pensiones, en su etapa inicial, no permitirá tener acceso a los recursos generados por dichos Fondos para aplicarlos al financiamiento de proyectos de infraestructura, pero en el mediano plazo podremos utilizarlos para cumplir objetivos y metas de crecimiento económico.

Lo anterior, sin duda alguna, deberá efectuarse bajo mecanismos de control altamente desarrollados, los que por la naturaleza misma de los proyectos a financiar, han de ser

complejos. Mecanismos de transparencia y eficacia deberán implantarse mediante normas de calidad estrictas que impidan malos manejos de los Fondos.

Deberemos tener presente, que ante las expectativas de un mercado potencial elevado, se contemplarán los siguientes puntos:

-Las autoridades deberá de flexibilizar los límites y modalidades de inversión, así como definir los criterios para que las nuevas Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones puedan expandir el conjunto de opciones en la colocación de sus fondos.

-Los intermediarios financieros y Bancos, deben de generar mayor cantidad de productos financieros que permitan tener un mercado financiero amplio y maduro.

8. Prohibiciones.

-Este tipo de cuentas no se podrán ceder o afectar en forma directa los valores de la cuenta, el cuentahabiente no podrá retirar los valores físicos, todos los retiros se efectuarán en efectivo.

-No se podrán efectuar cambios en cualquier momento, es decir, los esquemas elegidos por el titular sólo podrán ser modificados en el periodo que la Sociedad Administradora determine, pudiendo ser semestral o anualmente, o en forma inmediata, de acuerdo al tipo de modificación que el cliente requiera.

-No se podrán aperturar cuentas que no cumplan con los requisitos solicitados al clientes.

-No se podrán invertir los recursos de las Sociedades Administradoras, salvo en los instrumentos y porcentajes que las autoridades correspondientes consideren viables.

Las Sociedades Administradoras estarán sujetas a revisiones periódicas a efectos de auditar sus posiciones en los mercados de dinero y capitales.

9. Efectos fiscales importantes.

a. Criterios fiscales para el manejo de carteras de inversión de los Fondos de Pensiones.

La Ley del Impuesto sobre la Renta menciona que la conformación de carteras de inversión de los Fondos de Pensiones deberán integrarse con un 30% de valores gubernamentales, y el resto en Sociedades de Inversión de Renta Fija.

Todos los instrumentos a que se hace referencia, deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios.

Menciona el Artículo 28 que el 70% restante podrá ser invertido en la adquisición o construcción de casas-habitación para los empleados, siempre y cuando tengan las características de viviendas de interés social, siendo enteramente opcional.

Si el contribuyente dispusiera de los valores aportados o de sus intereses, deberá pagar el impuesto correspondiente sobre la cantidad retirada.

El Artículo 37 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta menciona que las aportaciones de los trabajadores a los Fondos de Pensiones podrán ser contributivos, siempre y cuando sea obligatorio e igual para todos los empleados y solo pudiendo ser utilizado al momento del retiro.

En enero de 1990 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, las reglas para invertir las reservas técnicas en valores gubernamentales, así como los instrumentos autorizados para el 70% restante.

Para el 30% que las autoridades solicitan como mínimo para invertir en valores gubernamentales, están:

- Certificados de la Tesorería de la Federación (CETES)
- Pagares de la Tesorería de la Federación (PAGAFES)
- Bonos de las Tesorerías de la Federación (TESOBONOS)
- Bonos de Desarrollo del Gobierno Federal (BONDES)
- Bonos ajustables del Gobierno Federal (AJUSTABONOS)

Con respecto al 70% restante, podrán invertirse en:

- Bonos Bancarios para la vivienda
- Bonos de renovación urbana del D.F.
- Bonos u Obligaciones emitidos por la Banca de Desarrollo
- Bonos de indemnización del Gobierno Federal
- Bonos bancarios para el desarrollo industrial
- Certificados de participación patrimonial
- Petrobonos

-
- Certificados de depósito a plazo en Sociedades Nacionales de Crédito
 - Certificados de participación inmobiliaria
 - Pagares con rendimiento liquidable al vencimiento
 - Aceptaciones bancarias
 - Créditos prendarios de habilitación o avío
 - Créditos refaccionarios, así como préstamos con garantía hipotecaria
 - Créditos prendarios con garantía de valores en Renta variable aprobados por la SHCP
 - Créditos de habilitación y avío
 - Créditos refaccionarios
 - Contratos de descuento y redescuento a instituciones y organizaciones auxiliares de crédito y a Fondos permanentes de fomento económico destinados en fideicomiso por el Gobierno Federal en SNC
 - Préstamos hipotecarios sobre inmuebles destinados a la vivienda
 - Préstamos en garantía hipotecaria
 - Papel comercial bursátil
 - Obligaciones
 - Valores de renta variable autorizados por la CNV
 - Sociedades de Inversión de Renta fija
 - Sociedades de Inversión común
 - Coberturas cambiarias a corto plazo
 - Cuentas Maestras empresariales

b. Exenciones.

El artículo 24 de la Ley del ISR, menciona que los Fondos de Pensiones son deducibles, ya que se consideran como gastos de previsión social y deben otorgarse en forma general, sin distraer dichos gastos a otros fines.

La creación e incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilación quedan autorizados para hacer deducibles totalmente sus aportaciones.

La ley considera que en caso de efectuar transferencias de cuentas de fondos de pensiones, de bancos, casas de bolsa o compañías aseguradoras no se considerará como disposición, por lo que no se gravará este movimiento.

El beneficio de las cuentas individuales en Fondos de Pensiones radica en las ventajas fiscales que reporta al cliente, sea persona física o moral, así, al ser las aportaciones deducibles de Impuesto Sobre la Renta en el ejercicio fiscal en el que se efectúen los depósitos.

Si consideramos el hecho de que el titular de una cuenta

un nuevo concepto

sólo recibe su salario, dónde la empresa le realiza la retención correspondiente, al momento de efectuar su declaración anual, realizando una sumatoria entre el impuesto retenido y los montos aportados a su cuenta personal en el Fondo de Pensiones, estaremos hablando de una declaración "casi" o en ceros.

En este sentido, las autoridades hacendarias deberán proporcionar el mayor número de beneficios fiscales, lo que hará más atractivas éstas cuentas, lo que permitirá generar una captación importante de recursos.

Deberemos recordar que las Cuentas especiales para el ahorro no surtieron el efecto deseado porque el beneficio fiscal no fué lo suficientemente atractivo, amén de que las inversiones de largo plazo en un contexto de inestabilidad económica no se producen, ya que la gente busca inversiones de corto plazo para tratar de contrarrestar los efectos de la inflación.

Es importante resaltar el papel de la Administración Pública en la creación, desarrollo, impulso y estímulo de los Fondos de Pensiones en México, ya que los esquemas fundamentales de operación, beneficios y exenciones serán proporcionados por La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Banco de México, las Comisiones de Valores y Bancaria y de Seguros, y la Bolsa mexicana de Valores.

10. Sociedades Operadoras de Fondos de Pensiones.

Los Fondos de Pensiones estarán administrados y operados por sociedades que elegirán los esquemas de inversión y otorgarán los beneficios, sirviendo como intermediarios con las aseguradoras para el pago de primas de fallecimiento e invalidez.

Esta deberán ser sociedades anónimas debidamente autorizadas por las autoridades correspondientes para operar los Fondos de Pensiones, así como tener su registro ante la Comisión Nacional de Valores.

un nuevo concepto

Por ser sociedades anónimas, se regirán por las disposiciones que para tales efectos contemplen las leyes y reglamentos correspondientes, independientemente de las disposiciones especiales que para este tipo de sociedades se creen.

Los controles a que estarán sujetas dichas sociedades correrán a cargo de la Secretaría de Hacienda y a las Comisiones nacionales de Valores y la Bancaria y de Seguros.

Para la autorización de una Operadora de Fondos de Pensiones, las autoridades correspondientes pedirán un monto mínimo de capital social para garantizar los depósitos de los cuentahabientes, aunque el capital social se incrementará conforme se vayan integrando mayor cantidad de afiliados.

La sociedad Operadora de un Fondo de Pensiones deberá dedicarse única y exclusivamente a la operación y administración del Fondo, así como a otorgar los beneficios que del mismo emanan.

Dentro del esquema de operación y límites establecidos para las sociedades operadoras, debemos considerar que no podrán otorgar otro tipo de prestaciones, préstamos o cualquier otro tipo de operaciones financieras.

Cada Operadora de Fondos de Pensiones cobrará las cuotas y comisiones que considere viables, estas se calcularán de acuerdo a lo estimado por cada operadora, acordando con el titular de la cuenta, sea personal o institucional, que dichas cuotas y comisiones serán debitadas de las cuentas en forma automática, en las fechas preestablecidas para tales efectos.

El pago de las cuotas y comisiones estarán destinadas al financiamiento de la operadora, a la administración del Fondo de Pensiones, de las cuentas individuales y a la intermediación del pago de seguros.

Cualquier modificación a las cuotas y comisiones deberá ser informado a las autoridades correspondientes y a los cuentahabientes, en un plazo no mayor a 90 días de anticipación al momento en que entre en vigencia la modificación.

Las sociedades operadoras no podrán disponer de los recursos de las cuentas que administran, en el caso de que exista disolución de una sociedad, se dará un plazo máximo para que las cuentas sean colocadas en otra sociedad operadora, siempre bajo la observación de las autoridades competentes. Las cuentas que se manejen por estas sociedades, serán inembargables, pudiendo ser intervenidas para efectos judiciales, con la autorización de las autoridades correspondientes.

un nuevo concepto

La sociedad operadora del Fondo, deberá efectuar una estimación diaria del valor del título del Fondo, y deberá reportarlo diariamente. Esta valuación será el resultado de dividir el valor total del activo del fondo entre el número neto de cuotas emitidas, todas referidas al cierre de día en que se efectúe la valuación.

Cada sociedad operadora, deberá generar mensualmente un porcentaje mínimo de rentabilidad en el Fondo, que se valorará de acuerdo con la rentabilidad promedio de los últimos doce meses de todos los Fondos que existieren, menos un puntaje que determinarán las autoridades correspondientes.

Con el objeto de garantizar la rentabilidad mínima que debe otorgar la sociedad operadora, ésta deberá constituir un fondo de reserva que se conformará por los excesos de rentabilidad promedio de los últimos doce meses.

Los usos de estas reservas serán exclusivamente para cubrir la diferencia entre la rentabilidad efectiva del Fondo, en caso que ésta fuera menor, así como para incrementar la rentabilidad del Fondo en un mes determinado hasta alcanzar la cantidad mayor de rentabilidad promedio de los últimos doce meses entre todos los Fondos que existieren.

Asimismo, cuando los recursos acumulados en la reserva de fluctuaciones supere por más de dos años el 5% del total del Fondo, el exceso deberá abonarse a las cuentas en forma individual.

**CAPITULO V. REQUERIMIENTOS METODOLOGICOS PARA LA CREACION
DE UN FONDO DE PENSIONES INSTITUCIONAL.**

A. Elaboración del proyecto.

Para la implantación de un Fondo de pensiones institucional, se deberá elaborar un proyecto que contemple todas las actividades y tiempos ejecutables para la puesta en marcha del Fondo de Pensiones.

La administración del proyecto deberá correr a cargo del Area de Administración y Finanzas de la empresa que lo desee implementar, y específicamente de la Dirección de Recursos Humanos, quienes lo desarrollarán y evaluarán las consideraciones apropiadas para su instrumentación.

1a. Etapa.

Esta etapa consiste en elaborar un cuadro dónde se establezcan las actividades de que está formado el proyecto, así como de las actividades que se requerirán para elaborarlo. Este cuadro define todos aquellos aspectos que se incorporan para la instrumentación del proyecto.

La elaboración del proyecto tiene la finalidad de organizar de manera lógica, las etapas de que constará, determinando como se desarrollará y el estado de avance del mismo. El administrador del proyecto deberá definir todos los aspectos que considere que tienen relación con el mismo, así como los requerimientos de la empresa. A continuación se desarrolla un esquema del cuadro programático modelo:

creación del Fondo

1. Propuesta para la implementación del Fondo de Pensiones.

La empresa interesada en crear un Fondo de Pensiones deberá concertar con los órganos internos correspondientes la instrumentación del mismo. La propuesta puede ser efectuada por el Area de Administración y Finanzas al Consejo de Administración o provenir directamente de éste, el cuál autorizará la elaboración del proyecto correspondiente.

2. Análisis de viabilidad.

Una vez autorizado por el órgano interno correspondiente, el Area de Administración y Finanzas, a través de su Dirección de Recursos Humanos, deberá elaborar la viabilidad del proyecto, considerando el número de empleados, el tamaño de la empresa, los recursos que serán destinados al Fondo de Pensiones, la estructura del sistema y el Area que operará el Fondo.

Si el análisis de viabilidad es positivo, la empresa procederá a efectuar un estudio de mercado.

3. Estudio de mercado.

Para determinar que productos se están ofreciendo en el mercado, se procederá a efectuar una selección de las instituciones que ofrecen la administración y operación de Fondos de Pensiones, en dicho análisis se considerarán aspectos tales como características, beneficios otorgados, cobertura de la institución, esquemas de operación, innovación de esquemas de inversión, alcances y diversificación de los portafolios, desarrollo de sistemas, costos y servicios otorgados.

Se recomienda efectuar una tabla comparativa entre los diversos Bancos y Casas de Bolsa que prestarán este servicio, aunque es importante hacer mención que al lanzar este producto al mercado por alguna institución (Banco, Casas de Bolsa o Compañías aseguradoras), el resto de éstas también lo harán, lo que propiciará mayor competencia, dando lugar a mayores posibilidades de elegir el mejor Fondo de Pensiones que exista en el mercado.

creación del Fondo

Una vez efectuado el estudio de mercado y se ha elegido quién será la sociedad administradora del Fondo de Pensiones, esto con la finalidad de que le sea presentado al Consejo de Administración el análisis correspondiente, emitiendo su aprobación o su negativa.

Si la respuesta es positiva, se estará dando la pauta para poder proseguir con la contratación del servicio, lo que determinará los mecanismos de contratación, elaboración de papelería, estimación de aportaciones, etc.

Es importante considerar que, en caso de que la empresa no cuente con un experto en el manejo de Fondos de Pensiones, se solicite a la institución contratante o a algún consultor, asesoría para la mejor implementación del Fondo.

4. Estructura legal: análisis contractual.

Una vez determinada la institución con quién se tomará el Plan de Pensiones, se deberá firmar un Contrato o Convenio de integración, el cual contendrá todos los aspectos administrativos y de operación relevantes de la prestación del servicio, asimismo deberá contemplar a las personas que van quedar integradas al plan, incluyendo los requisitos que deben cumplir para su afiliación, deberán mencionarse los tipos de beneficios y los niveles y montos de contribuciones que se otorgarán, la forma y el tiempo en que se efectuará el pago de beneficios, los métodos actuariales que se utilizarán para efectuar los cálculos de las aportaciones que deberá realizar la empresa, deberán quedar contempladas las obligaciones y derechos a que quedan sujetas las partes, incluso en caso de terminación de una relación laboral o de la cancelación del Fondo de Pensiones por parte de la empresa, así como los derechos que tienen los tenedores de cuentas individuales.

Generalmente, los esquemas de administración bajo los que se contratan los Fondos de Pensiones son Fideicomisos (en Bancos), Contratos de Intermediación Bursátil en Casas de Bolsa y Contratos de depósito en Aseguradoras.

Es importante analizar las características bajo las cuáles está redactado el Contrato o Convenio y las políticas y procedimientos determinadas para la operación del Plan, aunque la empresa contrata el servicio, dónde queda integrado el Fideicomiso y no por éste en sí.

creación del Fondo

Así, en un Banco se firmará un Contrato o Convenio de integración al Fondo de Pensiones, en una Casa de Bolsa, un Contrato de Intermediación Bursátil donde se especifique, bajo una clave especial, el Contrato del Fondo de Pensiones, con una Compañía de Seguros se firmará un Contrato de Seguro que contemple las características del Fondo de Pensiones. En los Contratos que se firmarán, independientemente de la Institución que los expida, deberán quedar contempladas las actas de constitución de la empresa y el acta notarial de los poderes de los representantes legales. Todos los documentos que se utilicen para la contratación del Plan de Pensiones deberán estar previamente autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2. Autorizaciones.

El Plan de Pensiones deberá ser aprobado por la SHCP, ya que a través de ella se le permitirá a la empresa efectuar las deducciones de las aportaciones en los ejercicios que se reporten.

Es recomendable que se soliciten las autorizaciones correspondientes antes de depositar las reservas en la institución elegida.

Al momento de solicitar la autorización correspondiente a la SHCP, ya deberán estar totalmente requisitados los contratos respectivos, y la solicitud de autorización se hará llegar a la oficina de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal de la empresa, esto será con 15 días de anticipación a la fecha en que se efectúe la primera aportación, esta solicitud debe ir acompañada de una copia del contrato con la institución elegida y una más del Plan de Pensiones.

Al cabo del tiempo determinado por la SHCP (15 días), si no se ha recibido notificación contraria a la instrumentación del Fondo de Pensiones, se considerará que fue aprobado, por lo que la empresa podrá comenzar con el depósito de las aportaciones y deducirlas en forma total en el ejercicio fiscal correspondiente.

Comunicación de la empresa a los empleados de la creación del Fondo de Pensiones.

creación del Fondo

La empresa, a través de un memorándum interno, deberá comunicar a los empleados la creación del Fondo de Pensiones, mencionando los beneficios a los que se ven sujetos.

Este comunicado interno deberá ir acompañado de la estructura del Plan, de manera sencilla, clara y precisa, ya que llegará a todos los niveles de la empresa. Independientemente a éste documento, se podrá considerar la posibilidad de que se integre al comunicado una copia del Plan.

Es recomendable que la comunicación a los empleados se efectúe al momento de tener las autorizaciones correspondientes.

C. Administración y operación del Fondo.

1. Elaboración de controles del Fondo.

Para implementar el Fondo, se necesitará cierta información que sólo podrá ser proporcionada por los empleados que estén integrados al Fondo de Pensiones, ésta información es indispensable para el otorgamiento de los beneficios extras que otorguen los seguros contratados, así como para el cálculo de costos y pasivos contingentes.

Así, independiente al archivo que ya se tiene por cada empleado se deberá crear uno paralelo exclusivo para el Fondo de Pensiones.

En este expediente se deberán requisitar los datos generales de los empleados, tal y como fueron reportados a la sociedad operadora del Fondo, contemplando nombre, edad, fecha de nacimiento, filiación, número de empleado, Cédula de contribuyente y sueldo vigente.

Un dato importante es el referente al de designación de beneficiarios.

Siempre se deberá tener un documento en el que el empleado esté enterado de que está incluido en el Fondo de Pensiones. Los archivos y registros que se levanten deben ser sencillos y de manejo eficiente, con el fin de tener información oportuna y rápida.

3. Operación del Fondo.

La operación del Fondo dependerá de la institución con la que se tome el Plan, ya que las políticas y procedimientos que se determinen para la operación del Fondo dependerán de la estructura, tamaño, cobertura y servicios que preste la institución, así como el desarrollo de los sistemas que posea.

Es importante mencionar que gran parte de la operación es similar en todas las instituciones, lo que varía es la administración que cada una de ellas efectúe internamente, Areas que lo administren, formatos, papelería, etc.

De manera general, mencionaremos que la operación de un Fondo de Pensiones consiste en el hecho de la manera en que se efectúa el depósito de las aportaciones, que puede enviarse a la institución contratada por medios manuales o mecánicos (cintas magnéticas, diskettes, vía electrónica, por cable o vía telefónica).

Una vez que la empresa determina los montos que serán distribuidor en cada cuenta, elaborará una relación en la que se listarán las cuentas a afectar, y al final de la misma relación se colocarán cifras control con los montos globales y el total de cuentas en las que se efectuaron los movimientos.

Esta relación, quedará plasmada en el tipo de transmisión que se haya elegido para reportar a la Sociedad Operadora del Fondo, quién la recibirá y efectuará un corre proceso para efectuar los movimientos correspondientes. Posteriormente dicha institución deberá mandar a la empresa una validación con los movimientos correspondientes.

Las cuotas y comisiones que cobre la Sociedad Operadora, serán cargadas en forma automática en las cuentas de los afiliados.

La Sociedad Operadora establecerá un procedimiento en el que se contemplarán todas las áreas involucradas y la interrelación entre ellas, mismo que será entregado a la empresa con el fin de que lo conozca y se familiarice con él.

Es importante analizar las políticas y los procedimientos con el fin de adecuar las necesidades de ambas instituciones, en el caso de que existan diferencias en sistemas o normas de operación, deberá existir flexibilidad para modificar y adecuar los procesos.

Recordemos que la operación debe ser eficiente y de acceso sencillo, lo que permitirá tener un mejor Fondo de Pensiones.

4. Registros contables.

Ya hemos comentado anteriormente, que el Area encargada del Fondo será la de Administración y Finanzas, la operación y administración correrá a cargo del área de Recursos Humanos, pero los movimientos contables los controlará el área de Finanzas, quién mantendrá los registros necesarios para establecer los derechos de los participantes y elaborar los asientos contables correspondientes, así como controlar los registros globales de aportaciones de la empresa y poder hacer las deducciones en las declaraciones de ingresos anuales.

De igual manera, el Area de Recursos Humanos deberá actuar como coordinador para el pago de beneficios a los afiliados, en este sentido, debe interrelacionarse con las instituciones correspondientes a fin de que le sean liquidados los beneficios al titular de la cuenta.

5. Movimiento de los Fondos.

De acuerdo con el contrato o convenio que se celebre con la Sociedad Operadora del Fondo, se deberán efectuar los depósitos en forma periódica por concepto de aportaciones, esto con el fin de que el Fondo tenga vigencia y se cumplan los acuerdo establecidos.

Será una obligación de la empresa o persona física contratante del Plan, el efectuar los depósitos convenidos de acuerdo con el esquema de aportación por el que se haya optado.

Las bases para determinar el importe de las aportaciones serán establecidas por cada una de las instituciones que ofrezcan el producto.

Es importante analizar, que los pagos por concepto de aportaciones se determinaran de manera preestablecida, por lo que se recomienda crear la infraestructura de sistemas necesaria para crear listados especiales y enviar las aportaciones por medio de cintas, diskettes u otro medio que pueda ser leído por la institución prestadora del servicio, efectuando los cargos correspondientes conforme a las instrucciones de la empresa.

Recordemos que el total de las aportaciones serán deducidas del pago del ISR del periodo al que correspondan, pero siempre deberán efectuarse (las aportaciones), en el ejercicio fiscal correspondiente.

conclusiones**CONCLUSIONES**

México esta atravesado por una serie de cambios económicos que permiten sanear las finanzas del país. En un contexto de glo globalización de mercados, el país tiende a estabilización financiera, situación que prevé para el futuro cercano la necesidad de conformar un sistema financiero eficiente, amplio y maduro.

La situación económica del país, pese al marco de estabilidad en el que se instaura, no ha permitido que el poder adquisitivo de los salarios se mejore, aunque las expectativas al mediano plazo indican una revaluación real y no solo nominal.

Hemos visto como han impactado los Fondos de Pensiones en países desarrollados, como Estados Unidos, donde el sistema opera de manera eficiente, ágil y la captación por éste concepto abarca un porcentaje muy importante en el PIB.

El caso chileno es un excelente ejemplo para observar lo relevante que puede ser para la economía nacional el establecimiento de Fondos de Pensiones Privados.

Chile ha alcanzado, en un periodo de siete años de haberse instaurado el nuevos sistema previsional, una acumulación impresionante de recursos, que representaron, en 1990 un 23.2% del PIB, con un total de \$ 2'700,000 millones de afiliados, lo que representa el 15% de la población chilena. En éste país, se esta analizando la posibilidad, de acuerdo con los incrementos registrados en los Fondos de Pensiones, de utilizar los recursos captados para la promoción del desarrollo. El sistema previsional chileno ha crecido espectacularmente y nos permite observar los beneficios que éste trae consigo.

En este estado de cosas, en México y en los países que han desarrollado nuevos sistemas previsionales, es en el que situamos la creación de instrumentos financieros que repercutan en los niveles macro y microeconómicos, específicamente, me refiero a la creación de Fondos de Pensiones, que en la práctica impactan directamente en el PIB como ahorro interno, como fuentes de financiamiento, y particularmente en un beneficio para los afiliados al Plan en el momento del retiro.

La estructura actual de los Fondos de pensiones se fundamenta en el sistema de reparto, administrados de manera descentralizada tienen algunas deficiencias que impiden repartos justos y sobre todo, otorgar pensiones lo bastante significativas como para que un empleado retirado viva decorosamente. Uno de los graves problemas de que adolece el

conclusiones

sistema de pensiones vigente, es precisamente este hecho, que las pensiones que otorga son, en muchos de los casos menores, incluso, al salario mínimo vigente, esto en el caso de los empleados que estén retirándose en éste momento o esté por hacerlo, pero los empleados ya retirados, perciben ingresos por conceptos de pensión sumamente bajos que de ninguna manera pueden resolver el problema económico, ya no de una familia, sino de un individuo.

El resultado del análisis efectuado, nos lleva a concluir que el sistema de pensiones actual es inadecuado, tanto en su administración como en su operación, ya que en realidad, no permite al afiliado sustentar apenas un nivel de vida decoroso, lo que se traduce en miseria para estos segmentos de la población.

Dentro de las características de los actuales Fondos de Pensiones, analizamos que tienen varios problemas que repercuten en forma directa para que no sean eficientes, por ejemplo, los empleados no pueden ver de manera tangible sus recursos, por lo que no tienen control sobre sus aportaciones, muchos de éstos Fondos se administran de manera muy arbitraria y siempre surge el favoritismo hacia ciertos grupos, lo que se traduce en injusticia en el reparto.

La falta de relación entre esfuerzo y beneficio y la carencia de libertad, que es necesario incorporar para mantener un sistema de Pensiones justo, en lugar de generar un sistema transparente y democrático, trae consigo ineficiencia, irresponsabilidad y agudas injusticias.

El esquema de Pensiones vigente adolece de una estructura financiera que le permita optimizar los recursos captados, así como de los aspectos psicológicos de la conducta humana, que nos muestra que los hombres se esfuerzan de manera proporcional y directa cuando existe una determinada "recompensa".

Desde un punto de vista objetivo, durante gran parte de la vida laboral, y en base a la experiencia analizada, los empleados y los empresarios han dirigido escasos recursos a los Fondos de Pensiones vigentes, han procurado que las cotizaciones reportadas sean lo mas bajas posibles, repercutiendo directamente en el hecho de que los beneficios de la jubilación no dependan de las cotizaciones que se efectuaron durante toda la vida laboral, sino del sueldo que percibe el empleado durante los últimos años de su vida activa.

Uno de los aspectos mas relevantes del sistema propuesto, es el que el empleado pueda ejercer una libre elección sobre sus recursos, afianzándose la idea entre esfuerzo personal y

conclusiones

recompensa, lo que permite a cada individuo elegir la alternativa que mas convenga a sus necesidades específicas. En la práctica observamos personas que desean trabajar más allá de determinadas edades y otras que quieren trabajar menos, de la misma manera que hay personas que tienen un enorme miedo ante el hecho de una vejez insegura, por lo que están dispuestas a sacrificar una mayor cantidad de su ingreso durante su vida activa para asegurar una mejor jubilación.

El sistema propuesto se deberá manejar bajo un esquema de administración privado, es decir, la confección y el diseño de los mismos deberá ser realizado por Sociedades Anónimas, que se conocerán como "Sociedades Operadoras de Fondos de Pensiones", que podrán ser Bancos, Casas de Bolsa, Compañías Aseguradoras o sociedades anónimas que se creen para esos fines exclusivamente. ¿Porqué se propone que la administración de los Fondos sea a través de sociedades anónimas?, un sistema privado de Pensiones permite un manejo más eficiente de los recursos depositados, de la misma forma que propician la competencia y de ahí el mejoramiento de los esquemas que se vayan implantando.

Por la naturaleza de los recursos que se manejarán, los esquemas de operación y vigilancia deberán ser autorizados por las autoridades correspondientes (SHCP, Banco de México, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y la Comisión de Valores), ejerciendo un control total sobre las Sociedades Operadoras de Fondos de Pensiones.

El esquema financiero propuesto, basado en la inversión y no en el reparto, permite la acumulación de recursos, que en la medida en que se genere mayor crecimiento del número de afiliados, y por tanto mayor captación de recursos, permitirá coadyuvar al financiamiento de proyectos importantes para la promoción del desarrollo.

Otro de los aspectos importantes que debemos considerar y aplicar, es el hecho de que se debe crear una conciencia entre los diferentes grupos empresariales para la promoción y desarrollo de los nuevos esquemas financieros y administrativos de los Fondos de Pensiones.

Desde ésta perspectiva, el presente trabajo pretende proponer dos alternativas de segmento, una dirigida a personas físicas, que concientes del momento del retiro, deseen integrarse a un plan de Pensiones que les permita tener un nivel de vida igual o bastante mejor al que tienen al momento de jubilarse. La segunda propuesta está dirigida a las empresas que desean crear, dentro de sus paquetes de prestaciones, un Fondo de Pensiones, lo que les da status, impiden la rotación del personal y reciben incentivos fiscales importantes.

conclusiones

El mayor beneficio que se le otorga a un inversionista, sea persona física o institucional, recae en el aspecto fiscal, ya que la deducibilidad que se obtiene es bastante considerable, quedando los rendimientos libres de impuestos también.

Habrà que considerar que la deducibilidad ofrecida en este instrumento no repercute en forma impactante en la recaudación fiscal, la SHCP dejarà de recaudar, en base a proyecciones estimadas, el 7.2%, cifra que es poco representativa con los beneficios que traerà la captación global y el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores.

Vemos que la participación de los Fondos de Pensiones en México podría tener un desarrollo impresionante y ser fuente importante para el financiamiento del desarrollo.

Al administrarse bajo esquemas de inversión, los Fondos de Pensiones requerirán de nuevos y mejores instrumentos financieros, lo que permitirá desarrollar los mercados de dinero y capitales, al igual que propiciará la entrada al mercado de valores de empresas medianas que aún no están en posibilidad de hacerlo.

Dentro del mercado de dinero, podríamos mencionar que las emisiones de deuda pública que maneja el Banco de México, podrían hacerse a plazos más largos, ya que así lo requerirían los Fondos de Pensiones por ser inversiones a largo plazo, con esto se ampliarían los periodos de rotación de dicha deuda interna.

La instrumentación de los nuevos esquemas de Fondos de Pensiones, dependerà de las autoridades correspondientes, quiénes establecerán las reglas del juego y regularán la administración y operación de las Sociedades Administradoras de los Fondos de Pensiones.

Ahora, en un contexto de globalización de mercados y de modernización del aparato estatal, es el momento propicio para crear nuevas fórmulas que propicien el ahorro interno al largo plazo y al mismo tiempo beneficie a los trabajadores del México que se levanta de una crisis sin precedentes.

La coyuntura se presenta favorable para modernizar el sistema de previsión social del país, lo que permite voltear la mirada a aquellos grupos que en el mediano y largo plazo se convertirán en personas de edad avanzada, para que puedan disfrutar de mejores niveles de vida en el futuro cercano.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEN, MALONE Y ROSEN. Planes de pensiones, Irving, EUA, 1984
- BANAMEX. Fondos de Pensiones, México, D.F. 1991.
- BANCO DE MEXICO. Archivos institucionales
- BUSTAMANTE, Julio. Funcionamiento del nuevo Sistema de Pensiones, Santiago de Chile, ICARE, 1988.
- BUSTOS Castillo, Raúl. Los Fondos de Pensiones, Santiago de Chile, CEP, 1989
- CONAPO, SPP Y CELADE. México: Estimaciones y proyecciones de población, 1950-2000, México, D.F., 1990
- CORTINA Ortega, Gonzalo. Prontuario bursátil y financiero Trillas, México, D.F., 1987, 150 pags.
- El empresario en México, en "El Economista", No.23, 1988
- FIDEICOMISOS, Nacional Financiera
- GUIA DEL MERCADO DE VALORES, CBI Casa de Bolsa, México, D.F., 1990
- IMSS, Informe Anual 1991.
- IRRA'S NATIONAL BUREAU, Información trimestral, Chicago, EUA, 1990.
- Secretaría de Salud, Informe Anual 1990 México, D.F.
- SOLIS, Leopoldo. Historia de los planes sexenales en México, Sepsetentas Diana, México, D.F. 1988
- INEGI. Cuadernos de información oportuna, Aguascalientes AGS. No. 189, 1991
- INEGI. Proyecciones de la población de México y de las Entidades Federativas, 1980-2010, México, D.F., 1990
- Ley del Impuesto Sobre la Renta, México, D.F., Porrúa, 1991
- Ley del IMSS, Porrúa, México, D.F., 1991
- NAVARRETE Castro, Mario. Cuentas personales especiales para el ahorro, Revista Expansión, México, D.F., 1991
- U.S.Bureau of Labor Statics, News Bolletin.
- UNAM, Revista de Sociología, "El anciano:una perspectiva actual, No.23, 1988.
- VARIOS. Sistema privado de pensiones en Chile, Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile, 1988, 425 pags.
- VARIOS AUTORES. La previsión en Chile, ayer y hoy: impacto de una Reforma, Santiago de Chile,, 1990.

A la fecha del inicio del desarrollo del presente trabajo de TESIS, no existía el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), por lo que a continuación se anexa un resumen tanto de lo que es su estructura así como su operación y funcionamiento.

ANEXO

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

El 24 de febrero de 1992, el Gobierno Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la ley del Seguro Social. Mediante esta reforma que entró en vigor el 10 de mayo del mismo año, se adiciona un nuevo capítulo (V Bis) llamado del Seguro de Retiro creado para regular esta nueva prestación, mismo que por su importancia y similitud a mi propuesta lo menciono a continuación:

APERTURA DE CUENTAS.

En virtud de lo expuesto anteriormente, el patrón deberá efectuar depósitos de dinero en cuentas bancarias a nombre de los trabajadores, lo que significa que el patrón deberá abrir para cada uno de sus trabajadores cuentas en Instituciones de Crédito las que contendrán dos subcuentas, una para el SAR y otra para el Fondo Nacional de la Vivienda (FONAVIT). Es conveniente señalar que por esta ocasión los patrones deberán abrir cuentas globales, mismas que a más tardar el 10 de septiembre deberán ser individualizadas por la Institución de Crédito que reciba los depósitos.

A la apertura de cada cuenta individual se deberá contar con el nombre de los beneficiarios de la misma designados por el titular de dicha cuenta, sin perjuicio de que posteriormente el trabajador pueda designar otros beneficiarios. En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de Crédito entregará el saldo de la cuenta a los beneficiarios señalados. El derecho del trabajador y en su caso beneficiarios prescribe en favor del IMSS a los diez años posteriores a su exigibilidad.

Los patrones al efectuar las aportaciones a su cargo deberán proporcionar a la Institución de Crédito respectiva una relación que

contenga nombre, Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.), domicilio y monto de su aportación que corresponda a cada uno de sus trabajadores.

APORTACIONES.

Los depósitos deberán ser aportados por el patrón y los mismos serán por el equivalente al 2% del salario base de cotización de cada trabajador con un límite superior de veinticinco veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. El pago es por bimestres vencidos a más tardar los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo julio, septiembre y noviembre de cada año.

Las empresas tuvieron que efectuar una aportación inicial durante el mes de mayo de 1992, equivalente al 8% del salario base de cotización de los trabajadores con que contaba al 1o. de mayo de dicho año. Aquellas empresas que tenían menos de 100 trabajadores, pudieron hacer la aportación inicial en julio del mismo año.

APORTACIONES DE PATRONES.

El patrón podrá elegir libremente la Institución de Crédito en la cual abrirá las cuentas individuales de sus trabajadores. Sin embargo, es posible que el trabajador solicite el traspaso de sus fondos a otra Institución de Crédito, en cuyo caso, el patrón podrá seguir efectuando los depósitos en la Institución elegida por él en primera instancia y a su vez, dicha Institución los tramitará a la Institución de Crédito elegida por el trabajador a más tardar el tercer día hábil bancario siguiente. Lo anterior, causará el pago de una comisión que determine el Banco de México para tales efectos, la cual será descontada directamente de los fondos de la cuenta individual del trabajador.

APORTACIONES DE TRABAJADORES.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho de hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la Institución que los reciba.

INTERESES GARANTIZADOS.

El saldo de las subcuentas se ajustará y devengará intereses los cuales no podrán ser menores al 2% incluyendo la comisión de manejo de cuenta.

Las cuentas recibidas por las Instituciones de Crédito deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario siguiente, en cuenta que para tales efectos tenga el IMSS en el Banco de México, mismo que reinvertirá los intereses que genere cada cuenta. La tasa de interés será determinada por la SHCP cuando menos cada 3 meses en función de los rendimientos en términos reales de los valores del mercado a largo plazo.

COMPROBANTES DE LA APORTACION.

Las Instituciones de Crédito están obligadas a entregar a los patrones los comprobantes individuales en un plazo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de depósito. Dichos comprobantes, deberán ser entregados por el patrón a los trabajadores junto con el último pago de sueldo correspondiente a los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. Por lo que respecta a los bimestres tercero, cuarto, quinto y sexto de 1992, mediante una disposición transitoria se establece que la constancia deberá ser emitida directamente por el patrón.

Adicionalmente, el patrón deberá entregar al Sindicato en el cual estén afiliados sus trabajadores una relación de las aportaciones efectuadas por este concepto. A su vez, las Instituciones de Crédito deberán informar al trabajador cuando menos una vez al año el estado de su cuenta.

TRASPASO A OTRAS INSTITUCIONES.

Como se mencionó anteriormente, el trabajador podrá solicitar se traspase total o parcialmente los fondos de su cuenta a Sociedades de Inversión,

Casas de Bolsa, Instituciones de Seguros o Sociedades Operadoras. Para tales efectos, dichas sociedades deberán contar con permiso previo de la SHCP y sujetarse a las disposiciones generales que al respecto habrán de emitirse. Durante el período comprendido entre el 1o. de septiembre y el 31 de diciembre de 1992, los trabajadores no podrán solicitar ningún tipo de traspaso.

SEGURO DE VIDA CON CARGO AL SAR.

Los trabajadores podrán contratar un seguro de vida con cargo a sus fondos de retiro en el entendido que las compañías de seguros que emitan las pólizas correspondientes no podrán otorgar créditos o préstamos a cargo de dichos seguros.

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

En caso de la terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la Institución de Crédito la cuota correspondiente al bimestre vencido o en su caso, la parte proporcional de la misma en las fechas mencionadas. Por su parte, el trabajador deberá proporcionar al nuevo patrón el número de su cuenta individual así como el nombre de la Institución de Crédito Operadora.

Es conveniente señalar que durante el tiempo que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, él mismo podrá realizar aportaciones a la subcuenta del SAR por un importe mínimo de 5 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Adicionalmente, los trabajadores podrán retirar de la subcuenta una cantidad que no exceda del 10% del saldo de la misma. Al respecto, dicho saldo deberá ser por una cantidad no inferior al equivalente del resultado obtenido de multiplicar por 18 el monto de la última cuota invertida y no haber efectuado retiros del saldo durante los últimos cinco años.

En caso de que la terminación de la relación laboral ocurra durante el

plazo comprendido entre la fecha de entrada en vigor de la presente Ley y el 31 de agosto de 1992, y siempre y cuando la Institución de Crédito que haya recibido la aportación inicial, no hubiese abierto una cuenta individual para el SAR a nombre del trabajador de que se trate; el patrón deberá entregar al trabajador las aportaciones que le correspondan hasta esa fecha mediante la entrega de Certificados de Aportación del SAR, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la citada terminación. El importe de dichos Certificados deberá ser cubierto por el patrón con cargo a los recursos de la cuenta global por la parte proporcional de la aportación inicial que corresponda al trabajador y con sus propios recursos, por la parte proporcional de los bimestres mayo-junio y julio-agosto de 1992, según corresponda.

RETIRO DE SALDOS.

El trabajador podrá retirar su saldo en caso de que por razones de su nuevo trabajo deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del IMSS y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre, de las señaladas por el Comité Técnico del Sistema de ahorro para el retiro.

RETIRO TOTAL DEL SAR.

El trabajador que cumpla 65 años de edad o llegue a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez invalidez o incapacidad permanente o parcial (50%), podrá retirar sus fondos del SAR y manejarlos de la manera que crea más conveniente.

DENUNCIAS.

Cualquier trabajador tiene el derecho de denunciar anomalías ante la SHCP que deriven del incumplimiento de las obligaciones del patrón.

COMITE TECNICO DEL SAR.

Estará integrado por nueve miembros propietarios designados de la siguiente manera: Tres por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, uno por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tres por el Instituto Mexicano del Seguro Social y dos por el Banco de México.

FUNCIONES DEL COMITE.

- a) Organó de Consulta.
- b) Recomendación para adopción de criterios y expedición de disposiciones.
- c) Autorizar modalidades particulares para el cumplimiento de obligaciones y ejercicio de derechos.
- d) Resolver sobre circunstancias específicas.
- e) Las demás que le señalen otras disposiciones.

El Comité se reunirá cuando menos una vez cada cuatro meses o en fecha distinta a petición de cualquiera de sus miembros.

ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE EL SISTEMA PROPUESTO Y EL SAR

SISTEMA PROPUESTO

S A R

- Puede ser adquirido como persona física.
 - Puede ser otorgado por las empresas.
 - La percepción mínima que requiere es de cinco salarios mínimos.
 - La aportación la define el empleado como persona física o la empresa como persona moral.
(prestación)
Con los límites legales (SHCP).
 - El retiro anticipado del fondo origina impuestos.
- Es obligatorio que las empresas lo otorguen.
 - No importa la percepción, el tope legal es de 25 salarios mínimos.
 - La aportación es de acuerdo a los lineamientos oficiales
 - Existe normatividad para el retiro parcial del fondo.