



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades  
Área Académica de Derecho y Jurisprudencia

---

---

Los sistemas de pensiones en México, Colombia y  
Finlandia a partir de que se transitó del sistema de  
reparto al sistema de capitalización individual

## **T E S I S**

Que para obtener el grado de  
Licenciatura en Derecho

Presenta

**Emma Jiménez Rodríguez**

Director de Tesis

**Dr. Irán Guerrero Andrade**

Co-directora

**Mtra. Judith Erika Moctezuma Montaña**

Pachuca de Soto, Hgo., marzo de 2024

**MTRA. OJUKY DEL ROCÍO ISLAS MALDONADO**  
**DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR**  
**DE LA U.A.E.H.**  
**PRESENTE**

Sea el presente el amable conducto para enviarle un atento saludo; Así mismo, de conformidad a lo establecido en el numeral 47 del Reglamento de Titulación de nuestra Institución, respecto al trabajo de Tesis presentado por la alumna **Emma Jiménez Rodríguez** con número de cuenta **352280**, titulado **“Los Sistemas de Pensiones en México, Colombia y Finlandia a partir de que se transitó el sistema de reparto al sistema de capital individual”**, el jurado autorizado para tales efectos, una vez que han revisado, analizado y evaluado el documento recepcional para la obtención del título de Licenciada en Derecho tiende a bien extender la presente:

**AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN**

Por lo que la alumna deberá incluir esta autorización en su documento final y proceder a su impresión para continuar con el proceso de titulación correspondiente.

ATENTAMENTE  
**“AMOR, ORDEN Y PROGRESO”**  
 Pachuca de Soto, Hidalgo a 08 de abril de 2024



Dr. Irán Guerrero Andrade  
 Presidente

JURADO DE GRADO



Mtra. Judith Erika Moctezuma Montaña  
 Secretario



Dra. Agueda Goretty Venegas de la Torre  
 Vocal

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n, Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto, Hidalgo, México; C.P. 42084  
 Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 4212, 4214  
 jaaderecho\_icschu@uaeh.edu.mx / derecho\_icschu@uaeh.edu.mx

## DEDICATORIAS

A mi querida familia,

En el transcurso de esta travesía académica, he sido guiada por las manos amorosas de cada uno de ustedes. A mi querida hermana, Jan, con tu pasión por la enfermería y tu constante apoyo en cada momento de mi vida, ha sido mi roca inquebrantable en medio de las tormentas y mi compañera en cada aventura y locura. Madre mía, con tu amor incondicional, tu dramatismo encantador, tu firmeza y tu ejemplo admirable, has sido mi inspiración y mi guía, enseñándome a enfrentar los desafíos con valentía y determinación, te doy las gracias por darme todo eso y además tu nombre, Emma. A mi padre querido, Agustín, tú que has sido mi capitán en este viaje, buscándome y protegiéndome como un verdadero héroe; mientras me enseñabas con ternura y exigencia a empoderarme y a seguir mis sueños, siempre recordaré cuando acusaba a mi mamá por regañarme y te decía "mamá regaña niñas".

A ti, padrino Justino o como yo te conozco "Ino", agradezco tus sabios consejos y tu mano amiga que ha suavizado mi temperamento y enriquecido mi personalidad, brindándome tu amor como solo un padre podría hacerlo. Abuela querida, con tus historias y tu sabiduría, has iluminado el camino de nuestra familia, enseñándonos con tu ejemplo a ser personas mejores y a abrir nuestros corazones a quienes nos necesitan. Y abuelo, aunque ya no estés físicamente entre nosotros, tu amor y tu calidez perduran en mi corazón, recordándome siempre que el cariño y la adaptabilidad son las claves para el éxito en la vida.

A todos ustedes, mi amada familia, quienes forman parte de mi hogar, dedico este trabajo con todo mi esfuerzo y dedicación. Espero que al leer estas líneas sientan el orgullo y la satisfacción de saber que forman parte fundamental de quien soy, y que mi éxito es también el suyo. Gracias por su amor incondicional, por su apoyo constante y por ser mi más grande fuente de inspiración.

Con todo mi cariño y gratitud,

Chica.

A mis amistades,

A mis mejores amigos, quienes son como hermanos para mí, Arturo Orozco Ramírez y Erick Alberto Bárcena Cataño, les agradezco su incondicional apoyo, su compañía y su ánimo constante. Su presencia ha sido un pilar fundamental en mi vida y en este proceso académico.

A mis queridas amistades, Renata Calva Avilés, Emmanuel Mendoza Hernández, Daniel Santos, Samiels Karim Pérez Cruz, Francisco Javier Trejo Trejo, Amílcar Adrián Montiel León, Vicky Mendoza Olivo, José Eduardo Campos Hernández y la familia Flores Bello, les agradezco por su amistad, su alegría y su inquebrantable apoyo. Su presencia ha sido fundamental en cada etapa de mi vida y en la realización de este trabajo.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento por formar parte de este camino y por su invaluable contribución a la culminación de este proyecto. Sin su apoyo, dedicación y ánimo, este logro no habría sido posible.

Con todo mi cariño y gratitud,

Emma.

## **AGRADECIMIENTO ESPECIAL**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán, quien ha sido una figura fundamental en mi trayectoria académica y profesional. Gracias a su confianza y apoyo, tuve la oportunidad de convertirme en becaria durante mi formación, lo que fue el primer paso para adentrarme en el mundo de la investigación. Durante mis prácticas profesionales, el Dr. Agustín no solo me brindó la oportunidad de aplicar y expandir mis conocimientos, sino que también se convirtió en un mentor inigualable. Su guía y respaldo fueron cruciales para mi desarrollo y crecimiento profesional. Además, me siento afortunada de tener la oportunidad de trabajar directamente con él en la vida sindical, experiencia que es invaluable para mi formación. Su constante apoyo, comprensión y confianza en mis capacidades han sido fundamentales para enfrentar y superar los retos que se presentaron en el camino.

Gracias, Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán, por creer en mí, por abrirme las puertas de la vida laboral y por ser un pilar en mi formación profesional. Su generosidad y compromiso han dejado una huella imborrable en mi carrera académica y personal.

Con profundo respeto y agradecimiento,

Emma.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en el camino hacia la culminación de este proyecto:

Al Dr. Irán Guerrero Andrade, mi director de tesis, agradezco profundamente su dedicación, orientación y valiosos consejos que han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Su apoyo incondicional y su confianza en mí han sido un motor invaluable en este proceso.

A la Mtra. Judith Erika Moctezuma Montaña, quiero agradecerle por su sabiduría, su acompañamiento constante, sus enseñanzas y su cariño. Más que una mentora, se ha convertido en una amiga cercana y en una guía espiritual en este trayecto académico. Su influencia ha sido transformadora y su presencia, un verdadero regalo en mi vida.

Con toda mi admiración y gratitud, Emma.

## **RESUMEN**

La evolución de los sistemas de pensiones en diferentes países refleja adaptaciones a desafíos económicos, demográficos y sociales. Este estudio compara los sistemas de pensiones de México, Colombia y Finlandia, analizando sus características, marcos jurídicos y resultados. Se presentan conceptos clave relacionados con los sistemas de pensiones, incluyendo el modelo de reparto y capitalización individual, así como términos como cobertura, cotizaciones y beneficios. Se examinan los antecedentes históricos de la seguridad social a nivel mundial y en México, destacando la evolución de los sistemas de protección social y su marco jurídico. Se revisan aspectos contextuales y el marco jurídico mexicano relacionado con las pensiones. Se analizan las características del sistema de pensiones colombiano, incluyendo su régimen de seguridad social. Se examina el sistema de pensiones finlandés, destacando su cobertura universal y enfoque en la solidaridad intergeneracional. México y Colombia han adoptado modelos de pensiones basados en la capitalización individual, mientras que Finlandia mantiene un sistema de reparto con elementos de capitalización individual. Los cambios en los sistemas de pensiones reflejan esfuerzos por hacer frente a desafíos como el envejecimiento de la población y la sostenibilidad financiera. Aunque Finlandia destaca en cobertura y eficiencia, México y Colombia enfrentan desafíos en áreas como la equidad y la participación laboral, señalando oportunidades de mejora en sus sistemas de pensiones.

### **Palabras clave**

Seguridad social, sistemas de pensiones, comparación, México, Colombia, Finlandia, características, marco jurídico, modelo de reparto, capitalización individual, antecedentes.



## **ABSTRACT**

The evolution of pension systems in different countries reflects adaptations to economic, demographic, and social challenges. This study compares the pension systems of Mexico, Colombia, and Finland, analyzing their characteristics, legal frameworks, and outcomes. Key concepts related to pension systems are presented, including the pay-as-you-go and individual capitalization models, as well as terms such as coverage, contributions, and benefits. The historical background of social security at the global and Mexican levels is examined, highlighting the evolution of social protection systems and their legal frameworks. Contextual aspects and the Mexican legal framework related to pensions are reviewed. The characteristics of the Colombian pension system are analyzed, including its social security regime. The Finnish pension system is examined, emphasizing its universal coverage and focus on intergenerational solidarity. Mexico and Colombia have adopted pension models based on individual capitalization, while Finland maintains a pay-as-you-go system with elements of individual capitalization. Changes in pension systems reflect efforts to address challenges such as population aging and financial sustainability. Although Finland excels in coverage and efficiency, Mexico and Colombia face challenges in areas such as equity and labor force participation, signaling opportunities for improvement in their pension systems.

### **Keywords**

Social security, pension systems, comparison, Mexico, Colombia, Finland, characteristics, legal framework, pay-as-you-go, individual capitalization, background.

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN .....	XI
1. Justificación .....	XIII
2. Delimitación.....	XIV
3. Planteamiento del problema y pregunta de investigación.....	XVI
4. Hipótesis .....	XVII
5. Objetivo General.....	XVIII
6. Objetivos Específicos.....	XVIII
7. Metodología .....	XVIII
8. Marco conceptual.....	XXI
CAPÍTULO I: APUNTES CONCEPTUALES .....	31
1.1 Introducción .....	31
1.2 Seguridad Social .....	31
1.3 Instituciones que brindan la Seguridad Social en México .....	39
CAPÍTULO II: ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	43
2.1 Introducción .....	43
2.2 Antecedentes a nivel mundial de la Seguridad Social .....	44
2.3 Antecedentes de la Seguridad Social en México .....	48
2.4 Esfera Jurídica de la Seguridad Social en México.....	53
2.4.1 Materia Sustantiva .....	54
2.4.2 Materia Adjetiva .....	60
CAPÍTULO III. ANALIZANDO LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO, COLOMBIA Y FINLANDIA.....	67
3.1 Introducción .....	67
3.2 Estudio del Sistema de Pensiones en México .....	71
3.2.1 Aspectos contextuales.....	72
3.2.2 Marco jurídico.....	77
3.3 Estudio Comparado del Sistema de Pensiones .....	84
3.3.1 Colombia.....	84
3.3.2 Finlandia .....	100
3.4 Resultados del estudio y análisis.....	119
CONCLUSIONES .....	125
BIBLIOGRAFÍA .....	127

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Variables y dimensiones del sistema de pensiones.....</i>	<i>XIX</i>
<i>Tabla 2 Porcentaje de Cuotas Patronales según SBC del Trabajador .....</i>	<i>XXV</i>
<i>Tabla 3 Cuotas Sociales según SBC del Trabajador.....</i>	<i>XXVI</i>
<i>Tabla 4 Comparación de Beneficios del Seguro Social: Ley 73, Ley 97, Reforma 2021 .....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 5 Evolución de las Pensiones de Vejez en México .....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 6 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en México: Aportes como % del PIB (2020-2021).....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 7 Indicadores Laborales y de Protección Social en México (2021).....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 8 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en México.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 9 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en México.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 10 Datos y Cálculos para Pensión en AFORE.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 11 Datos y Cálculos para Pensión en AFORE.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 12 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en Colombia: Aportes como % del PIB (2020-2021).....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 13 Indicadores Laborales y de Protección Social en Colombia (2021).....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 14 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en Colombia.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 15 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en Colombia.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 16 Evolución de las Pensiones de Vejez en Finlandia .....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 17 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en Finlandia: Aportes como % del PIB (2020-2021).....</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 18 Indicadores Laborales y de Protección Social en Finlandia (2021).....</i>	<i>106</i>
<i>Tabla 19 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en Finlandia.....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 20 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en Finlandia.....</i>	<i>115</i>
<i>Tabla 21 Comparación de Indicadores de Sistemas de Pensiones: México, Colombia y Finlandia.....</i>	<i>119</i>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1 Porcentaje de la cuota obrero-patronal.....</i>	<i>XXVII</i>
<i>Ilustración 2 Diagrama del procedimiento ordinario o especial ante el Tribunal Laboral.....</i>	<i>61</i>
<i>Ilustración 3 Diagrama del Juicio Ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....</i>	<i>63</i>
<i>Ilustración 4 Diagrama del Juicio Especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....</i>	<i>64</i>

## INTRODUCCIÓN

La seguridad social en México es un punto clave para la calidad de vida de las personas, de ella depende el desarrollo en su día a día; “y de acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo abarca lo siguiente: Riesgos y accidentes de trabajo. Enfermedades (generales y de trabajo). Prestaciones en especie y en dinero. Medicina preventiva. Servicios médicos. Pensiones” (Cotonieto, E., 2020, p.741); mismos que se pueden englobar en tres pilares: salud, vivienda y retiro. En este proyecto se analizó el retiro de manera comparativa entre los sistemas de seguridad social en el rubro de pensiones de México, Colombia y Finlandia, en cuánto al beneficio de la pensión que se obtiene al encuadrarse en alguno de los diferentes tipos que existen en los tres países, siendo la más significativa la pensión de vejez.

En México, existe la Ley del Seguro Social que rige la seguridad social, la cual tiene como finalidad “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.” (LSS, 1997, Artículo 2). Se cuenta con una ley abrogada que se sigue aplicando por cuestiones de la irretroactividad de la ley, la llamada Ley del Seguro Social de 1973 (LSS 73), misma que maneja un sistema de reparto; en cambio la vigente es la Ley del Seguro Social de 1997 (LSS 97), enmarcada como una regulación bajo el sistema de capitalización individual que entró en vigor a partir del año de 1997; además en el año 2021 se realizaron diversas reformas a la ley “relativas al sistema de pensiones de contribución definida, enfocándose en incrementar las aportaciones patronales, reducir el requisito de semanas cotizadas, elevar el monto de la pensión garantizada y disminuir las comisiones cobradas por las AFORE” (Secretaría de Hacienda y Crédito Público & CONSAR, 2021, p. 2)

En la actualidad, tanto la LSS 73 como la LSS 97 tienen vigencia y aplicación. La legislación del año 1973 se aplica para los trabajadores que se incorporaron antes de la emisión de la LSS 1997. Una de las diferencias sustanciales que existen entre los dos regímenes es que LSS 73 ofrece una pensión decorosa a sus pensionados al cumplir con el mínimo de 500 semanas cotizadas (LSS, 1973, Artículo 138), además oferta la modalidad 40 que tiene como objetivo aumentar la cuantía

de la pensión y contiene la posibilidad de que, al morir el trabajador, la pensión pase a un beneficiario (LSS, 1973, Capítulo VII). En cambio, la Ley que entró en vigor en 1997 si bien contiene diversos tipos de pensión, la forma de las contribuciones es diferente y, sobre todo, aumenta el mínimo de semanas cotizadas a 1250 (LSS, 1997, Artículo 161), aunque con la última reforma las semanas cotizadas se reducen a 1000, empezando con 750 semanas cotizadas en 2021 y se incrementa en 25 semanas cada año para acumular las 1,000 semanas en 2031 (DOF, 2020)<sup>1</sup>.

Algo similar sucede en Colombia, puesto que este país tiene características demográficas parecidas a México y sobre todo ambos países comparten la forma de pensionarse. Por su parte, Finlandia si bien no tiene similitudes demográficas, tampoco comparte un contexto histórico ni social con México, sí se asemeja al régimen de pensiones vigente en el país, ya que los porcentajes de las contribuciones respecto del Producto Interno Bruto (PIB) son similares. Otros indicadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la tasa de participación en la fuerza de trabajo, razón ocupación-población en edad de trabajar, entre otros, son muy parecidos entre Finlandia, Colombia y México. De esa manera, uno tiene más semejanzas en cuanto a la forma de gobierno y sistema jurídico siendo un caso de control, en cambio, el otro a pesar de tener ciertas afinidades, pertenece a los países con mejor régimen de pensiones respectivamente.

Comparar a México con los países antes mencionados permitirá visualizar semejanzas y diferencias que hacen que el sistema de pensiones por capitalización individual sea eficiente o deficiente. Al finalizar este estudio comparativo y mediante una deducción lógica, se buscará tener una conclusión concreta que, eventualmente, puede arrojar algunas reflexiones importantes sobre la regulación de los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia a partir de que se transitó del sistema de reparto al sistema de pensiones de contribución definida, mejor conocido como el sistema de capitalización individual y observando los efectos que ha ocasionado ese cambio en los diferentes contextos.

---

<sup>1</sup> El Diario Oficial de la Federación contiene diversos DECRETOS que se publican diariamente, en este estudio se estarán citando varios decretos, para conocer más acerca de lo que se menciona en esta cita se puede consultar en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0)  
En citas posteriores referentes al DOF, se estará colocando el vínculo en una nota al pie con el propósito de que se pueda acceder de una forma más sencilla, de igual forma se encuentran citados en el apartado correspondiente.

## 1. Justificación

México “en 1997 el sistema de pensiones para el sector privado transitó a un régimen de contribuciones definidas, en el cual se mantenían áreas de oportunidad que la reforma de 2021 busca atender. (...) En efecto, de acuerdo con cifras de la CONSAR, se estima que únicamente un 25% de los trabajadores que cotizan a lo largo de su vida bajo el régimen anterior alcanzarían una pensión” (Banco de México, 2021, p. 1); este sistema de pensiones ha generado cierto desconocimiento de sus alcances, formas de regulación y distintos elementos que lo conforman. Además, es necesario reflexionar debido a la existencia de problemas relacionados con la transición de un sistema de pensiones por reparto a un sistema de pensiones de capitalización individual.

Uno de los problemas que se han detectado en el sistema reformado es que se estará haciendo “el pago de las pensiones de los trabajadores que cotizan en el IMSS que en los próximos años pueden decidir retirarse de acuerdo a la ley de 1971, que les ofrece hasta el 100% de su salario actual, muy por encima del 26% que prometen las AFORES” (Ángel & Sánchez, 2018, p. 139), es decir, todas las personas que al día de hoy tienen la opción de pensionarse por la LSS 73. El mismo autor menciona que:

Por otra parte, la baja tasa de reemplazo de los planes de AFORE significa que el Gobierno federal deberá desembolsar la diferencia entre la pensión recibida y una pensión mínima garantizada. La ASF estima que para el mismo periodo de 2020-2050, el Gobierno federal deberá desembolsar por este motivo 5.1 billones de pesos (p. 139)

Si bien las personas tienen derechos adquiridos por los años de trabajo y cotización, la mayoría tienen inseguridades en cuanto al sistema de capitalización individual, ya que en muchos casos se cree que el régimen anterior era mejor, y los que restan en ese régimen, lograrán que la economía a nivel Federal caiga exponencialmente.

Precisamente, la investigación busca explorar, analizar e identificar el estado de cosas en torno a esta temática de forma clara. Por otro lado, es importante el abordaje del tema a nivel tanto teórico como práctico; debido a que durante los últimos años la normatividad que regula el derecho de la

seguridad social a nivel nacional e internacional ha tenido una basta cantidad de reformas, mismas que complejizan su entendimiento.

De ahí que la finalidad sea analizar los supuestos que se pueden desarrollar en nuestro país por el uso práctico de la Ley del Seguro Social de 1997, en cuanto al rubro de pensiones al compararlo con otros países. Se pretendió indagar los efectos para los trabajadores incorporados al régimen de la Ley del Seguro Social que contiene un sistema de capitalización individual en México.

Finalmente, la investigación tiene una importancia adicional, aportar explicaciones de manera comparativa entre los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia. Y aunado a ello, obtendremos resultados que podrán servir como referencia para conocer el futuro del sistema de pensiones en México.

## **2. Delimitación**

Está centrada en cuatro aspectos:

- Población. Se enfoca en aquellos trabajadores que se están pensionando con la transición al nuevo sistema de capitalización individual en México, Colombia y Finlandia.
- Tiempo. Se refiere a esa transición mencionada en líneas anteriores, además a que estos sistemas de pensiones se iniciarán a poner en práctica en unos años. Por ello se contempla el periodo 2020-2025.
- Espacio. Se refiere a los tres países elegidos para esta investigación: México, Colombia y Finlandia.
- Contenido. Se hará referencia a conceptos relacionados, al sistema de pensiones, su comparativa y resultados; a manera de resumen.

De manera amplia el proyecto incluye a aquellas personas que cuentan con el beneficio de la pensión por cesantía o vejez que pertenezcan a: México, Colombia y Finlandia; estas naciones conforman la delimitación espacial o territorial. En cuanto a México, la selección obedece a que, en la actualidad, el país se encuentra en la posición número 36 en un nivel D en cuanto a su sistema de pensiones para el año 2021 con referencia al ranking “Índice Global de Pensiones 2021”



(Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 5); a pesar de manejar el mismo sistema que los otros dos países a comparar. En cuanto a la contribución respecto del PIB cuenta con tan solo el 1.2% con base en datos del informe del Global Pension Statistics.<sup>2</sup>

El segundo país es Colombia. Fue seleccionado porque pertenece a Latinoamérica, y su sistema de gobierno es muy parecido al de México, debido a que tiene factores como la pobreza, el salario mínimo, la corrupción o inseguridad en índices similares y, lo más importante, comparte el sistema de pensiones que maneja México, el de capitalización individual. Colombia implementó este sistema con reformas aprobadas entre el 2015 y 2018, consistentes en 4 pilares conforme lo establece la revista “Políticas Sociales” (Mesa-Lago, 2022, p. 41-42), muy parecidos a los que se tienen en México con la reforma del 2020, además que las semanas de cotización para pensionarse son 1300, 50 semanas más que México, según datos del “Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe / OCDE, Banco Mundial, BID” (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2015, p. 101).

El tercer país a comparar es Finlandia. La elección depende de la variable de porcentaje de contribución que maneja. En 2020, este porcentaje fue del 1.2% del PIB, al igual que en México. Sin embargo, en 2021, en nuestro país, disminuyó en tan solo un 0.2%, quedando ligeramente por debajo de Finlandia según datos del mismo informe. Según el informe, “Los activos de pensiones de la OCDE ascendieron a cerca de USD 60 billones, o el 105 % del PIB total de la OCDE a fines de 2021”<sup>3</sup>. Cabe destacar que Finlandia se encuentra “en el séptimo lugar con un nivel B en cuanto

---

<sup>2</sup> Este informe pertenece al Global Pension Statistics, los datos recuperados para este trabajo se encuentran en el apartado de Activos de los fondos de pensiones como % del PIB. Dentro de la página se puede recuperar que “Este informe estadístico anual proporciona una visión general de los ahorros para jubilación y describe los últimos desarrollos en el sector de las pensiones en todo el mundo. Incluye una amplia gama de indicadores financieros sobre los planes de pensiones financiados y privados, así como sobre la proporción de la población cubierta por dichos planes, la cantidad de contribuciones de pensiones que pagan los miembros y los beneficios que reciben en el tiempo de la jubilación. El informe también incluye una característica especial que se centra en el impacto potencial de la guerra tras la invasión rusa de Ucrania en las carteras de los proveedores de pensiones.” Como es una página dinámica se comparte que fue recuperado el 23 de marzo del 2023 de: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>

<sup>3</sup> Es el mismo informe del que se habla en la nota al pie número 1. La OCDE es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor. Su objetivo es promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas, información consultable en su página oficial: <https://www.oecd.org/acerca/>

a los mejores sistemas de pensiones en el mundo para el año 2021 con referencia en el ranking titulado “Índice Global de Pensiones 2021” (Mercer & CFA Institute, 2021, p. 5), lo anterior a pesar de la primer variable consistente en el porcentaje de contribución.

Otras variables a tomar en cuenta para el desarrollo de este trabajo de investigación son las que tiene la Organización Internacional del Trabajo en su portal, el cual contiene cifras nacionales de una gran cantidad de países actualizados cada año. Se tomarán del informe los siguientes datos: tasa de participación en la fuerza de trabajo, razón ocupación-población en edad de trabajar, proporción en la industria, promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada y población cubierta por al menos un beneficio de protección social; relativo a México, Colombia y Finlandia.<sup>4</sup>

### **3. Planteamiento del problema y pregunta de investigación**

Con la llegada de la LSS 97 y sus respectivas reformas adicionales existe cierta percepción social en torno a que este sistema no contempla los beneficios que otorga la LSS 73, lo que significa llegar a la vejez sin contar con ingresos y prestaciones médicas. La razón para modificar la LSS 73 es que, desde las apreciaciones de los organismos internacionales y de los gobiernos en turno, se otorgaba beneficios a los trabajadores que “supuestamente” tendrían afectaciones sobre el capital del seguro social y del Estado, lo que en mediano y largo plazo significa carencias para las generaciones futuras. Frente a este aparente problema financiero, se adoptó un sistema implementado por otros países que se encontraban en disyuntivas similares, tales como Colombia y Finlandia. En estos países, la adopción de los nuevos sistemas de seguridad social tuvo ciertos efectos, unos negativos y otros positivos, por lo que el análisis del caso mexicano puede servir para reflexionar a la luz de las experiencias de aquellas naciones.

Por esas razones, la pregunta que guiará la investigación es:

---

<sup>4</sup> La Organización Internacional del Trabajo, anualmente se encarga de recopilar una basta cantidad de cifras nacionales de cada uno de los países que integran el catalogo, toda la información puede ser consultada en: <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>

## **¿Cómo se han regulado los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia a partir de que se transitó del sistema de reparto al sistema de capitalización individual?**

### **4. Hipótesis**

Los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia se han regulado de forma semejante a partir de que se transitó del sistema de reparto al sistema de capitalización individual, pero los efectos que ha traído consigo han sido completamente diferentes en cada país. Existen algunos matices importantes. En el caso de México la regulación de las pensiones está a cargo de la LSS 97, que significó un cambio para la sociedad mexicana porque se perderían los excelentes beneficios económicos del régimen de pensiones por reparto. Comparando con la LSS 73, los beneficios que ésta otorgaba eran excelentes, hasta contenía una modalidad que ayudaba a aumentar la pensión del trabajador, pero era regida por el sistema de pensiones por reparto. Por otro lado, la Ley del Seguro Social de 1997 implica una transición de un sistema de pensiones mejorado y que tiene como objetivo tener un buen nivel de calidad de vida en el país. Al tener un cambio del sistema de reparto a un sistema de capitalización tendríamos una semejanza con países desarrollados y en desarrollo.

En el caso de Colombia si bien es similar al de México, por lo que se considera un caso de control, se pueden advertir algunas similitudes en los resultados al establecer un sistema de pensiones de capitalización individual, los cuales pueden servir de parámetros a la luz del caso de México, probablemente los indicadores de pobreza, inseguridad, corrupción, salario mínimo y cuántos recursos económicos necesita una persona para tener una vida digna tengan influencia en ello. Este país tuvo una transición con las reformas de entre 2015 y 2018, las cuales hicieron ese cambio radical a lo que su población estaba acostumbrada.

Finalmente, en el caso de Finlandia si bien la regulación es, aparentemente, la misma que los casos de México y Colombia, su efectividad parece distar significativamente de ambos países, por lo que es un caso atípico en la indagación. Una posible explicación puede ser los niveles de corrupción, igualdad en condiciones laborales, inversiones, la tasa de participación en la fuerza de trabajo, porcentaje de contribución respecto del PIB, etc. Finlandia se ha posicionado como uno de los

países con una calidad de vida excelente y de los mejores en cuanto al sistema de pensiones. México puede llegar a fracasar o a triunfar con el sistema de capitalización individual. Al finalizar la investigación y después de analizar todos los factores que rodean al país, podremos concluir cuál es el futuro más probable para México y cómo es que la sociedad puede mejorar de forma individual.

## **5. Objetivo General**

Identificar y analizar los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia a partir de que se transitó del sistema de reparto al sistema de capitalización individual.

## **6. Objetivos Específicos**

- 1) Exponer los antecedentes de la seguridad social.
- 2) Analizar y describir la Ley del Seguro Social de 1973 y la de 1997, en relación al apartado de pensiones.
- 3) Describir y analizar los sistemas de pensiones de Colombia y Finlandia.
- 4) Identificar y analizar las semejanzas y diferencias de los sistemas de pensiones de México, Colombia y Finlandia.

## **7. Metodología**

El presente trabajo iniciará con el estudio de los conceptos generales y todos aquellos conceptos relacionados con la temática del trabajo. Los conceptos comienzan con la delimitación de la seguridad social, que comprende la Salud, Vivienda y Retiro que a su vez cada uno de esos rubros se va haciendo más específico. Se explicarán las diversas instituciones que se encargan de impartir estas prestaciones a sus beneficiarios como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), entre otros.

Se procederá a investigar los antecedentes que han existido a nivel mundial y que tienen relación con los derechos sociales; partiendo de ello, se hará el enfoque en los acontecimientos históricos que dieron origen a los derechos de seguridad social en nuestro país.

Se explicará la esfera jurídica de la seguridad social en México, se iniciará con la materia sustantiva enunciado aquellos derechos que se tienen en la materia tanto en el derecho positivo como en el derecho vigente y continuaremos con la materia adjetiva explicando el procedimiento a través del uso práctico de la legislación vigente y el procedimiento con el régimen anterior.

Siguiendo con el análisis de la normatividad aplicable a los sistemas de pensiones a estudiar: reparto y capitalización individual, empezando por la LSS 73 que es la que aplica el sistema de reparto y la LSS 97 que se basa en un sistema de capitalización individual.

Avanzando en el tema, se realiza un estudio de dos países que contengan alguna característica parecida a nuestro país, siendo los elegidos Colombia por la forma de gobierno y el sistema de pensiones que maneja; y Finlandia que contiene un sistema parecido y datos como el porcentaje respecto del PIB, tasa de participación en la fuerza de trabajo, razón ocupación-población en edad de trabajar, entre otros similares a México, siendo estos los indicadores a ocupar, como se muestra en la siguiente tabla:

*Tabla 1 Variables y dimensiones del sistema de pensiones*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Sistema de pensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● México</li> <li>● Colombia</li> <li>● Finlandia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Marco legal</li> <li>● Porcentaje de contribución respecto del PIB</li> <li>● Tasa de participación en la fuerza de trabajo</li> <li>● Razón ocupación-población en edad de trabajar</li> <li>● Proporción en la Industria</li> <li>● Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada</li> <li>● Población cubierta por al menos un beneficio de protección social</li> <li>● Tipos de pensiones</li> <li>● Requisitos</li> </ul>

**Nota:** *Elaboración propia.*

Conforme a ello, se indaga acerca de cómo es su sistema de pensiones, cómo se regula y cómo se calcula una pensión de vejez. Para desarrollar este último apartado se utilizará un estudio comparativo que “en sentido estricto, trata de investigar las relaciones causales e intenta aislar factores que puedan considerarse causa [variables independientes] de un efecto [variables dependientes], en lo que se conoce como causalidad y que constituye para las ciencias sociales el sustituto del experimento” (Nohlen, 2020, p. 44).

El estudio comparativo se ha utilizado en todas las ciencias, aunque por un lado las ciencias exactas normalmente usan variables numéricas; por otro lado “En el caso de las ciencias sociales, la imposibilidad de aceptar los supuestos de las concepciones tradicionales de ciencia, o su rechazo, ha dado lugar a una serie de perspectivas en las que la comparación se emplea con fines más bien ideográficos o interpretativos. El énfasis recae entonces sobre los objetos de comparación en sí, y no tanto sobre las propiedades.” (Piovani et al., 2017, p. 821-840); lo anterior quiere decir que las ciencias sociales tienen una complejidad porque sus variables se basan en cosas cualitativas o subjetivas y no en cantidades ciertas; en este trabajo se utilizara este método, pero se trata de analizar datos que nos generen cantidades ciertas.

Se analizarán aspectos que no pueden ser medidos como a las ciencias exactas, sino que a través de un análisis deductivo que partiría desde lo general a lo particular, se realizará entre México, Colombia y Finlandia como variables independientes. Al ser el sistema de pensiones la variable dependiente con base en indicadores que comparten en el método comparado y a través de un método deductivo entendido como “un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos, los mismos comprenden tres elementos: a) la premisa mayor, b) la premisa menor y c) la conclusión.” (Dávila Newman, 2006, p. 184), esto es, al analizar los resultados que nos arroje el estudio comparativo se va a lograr llegar a cierta conclusión.

Con independencia de los resultados de Colombia y Finlandia. Se escogió Colombia porque se asemeja a México en demografía, tipo de gobierno, aspecto geográfico y social, como corrupción e inseguridad; por otro lado, Finlandia es un país que comparte el porcentaje de contribución

respecto del PIB en números cercanos a México y otros indicadores de la OIT, además de contar con el mismo sistema de pensiones de capitalización individual.

## **8. Marco conceptual**

Para desarrollar esta investigación comenzaremos por definir la seguridad social, “es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (Organización Internacional del Trabajo, s.f., p. 1). La seguridad social es un concepto amplio que abarca la protección y el bienestar de los individuos en una sociedad, es entendida como aquella que garantiza una vida digna de las personas y comprende los ámbitos de salud, vivienda y retiro. Por su parte, Macias et al. (1993, p.1), señalan que:

Un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la redistribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio.

En resumen, la seguridad social busca garantizar una vida digna para las personas a través de la protección en áreas como la salud, la vivienda y el retiro. Se basa en la redistribución de la riqueza nacional y se rige por sistemas de prestaciones de derecho público supervisados por el Estado.

En cuanto a la salud, tenemos que “la definición más importante e influyente en la actualidad con respecto a lo que por salud se entiende, sin lugar a dudas que es la de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), plasmada en el preámbulo de su Constitución y que dice: ‘La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades’ (p.1).” (Alcántara Moreno, 2008, p. 93-107). La salud es entendida como el estado físico y mental de una persona, abarca no solo la ausencia de enfermedades, sino también el bienestar físico, mental y social; pero en esta investigación es una categoría de las diversas prestaciones que ofrece la seguridad social. Entendiéndose a la salud como la encargada de darle a la sociedad atención médica en tres niveles; en el artículo de investigación Niveles de Atención,

de prevención y atención primaria de la salud, Vignolio et al. (2011) nos proporciona la siguiente explicación:

Se define niveles de atención como una forma ordenada y estratificada de organizar los recursos para satisfacer las necesidades de la población. Las necesidades a satisfacer no pueden verse en términos de servicios prestados, sino en el de los problemas de salud que se resuelven.

Clásicamente se distinguen tres niveles de atención.

El primer nivel es el más cercano a la población, o sea, el nivel del primer contacto. Está dado, en consecuencia, como la organización de los recursos que permite resolver las necesidades de atención básicas y más frecuentes, que pueden ser resueltas por actividades de promoción de salud, prevención de la enfermedad y por procedimientos de recuperación y rehabilitación. Es la puerta de entrada al sistema de salud. Se caracteriza por contar con establecimientos de baja complejidad, como consultorios, policlínicas, centros de salud, etc. Se resuelven aproximadamente 85% de los problemas prevalentes. Este nivel permite una adecuada accesibilidad a la población, pudiendo realizar una atención oportuna y eficaz.

En el segundo nivel de atención se ubican los hospitales y establecimientos donde se prestan servicios relacionados a la atención en medicina interna, pediatría, gineco-obstetricia, cirugía general y psiquiatría. Se estima que entre el primer y el segundo nivel se pueden resolver hasta 95% de problemas de salud de la población.

El tercer nivel de atención se reserva para la atención de problemas poco prevalentes, se refiere a la atención de patologías complejas que requieren procedimientos especializados y de alta tecnología. Su ámbito de cobertura debe ser la totalidad de un país, o gran parte de él. En este nivel se resuelven aproximadamente 5% de los problemas de salud que se plantean. Son ejemplos los hospitales Pereira Rossell, Maciel, Centro Nacional de Quemados (CENAQUE), Centros de diálisis, entre otros. (p. 12)

Lo anterior quiere decir que el primer nivel se puede entender como “promoción y prevención”, donde se ofrecen aquellos productos que pueden evitar enfermedades; el segundo nivel engloba la promoción de la salud, al diagnóstico y aquí ya tienes servicios de atención ambulatoria especializado (esto es para pacientes que derivan de primer nivel), servicios de hospitalización de modo espontáneo con urgencias, su función son las mismas actividades del primer nivel, pero tiene mayor énfasis en la recuperación, además se cuenta con especialización (medicina interna, ginecología, cirugía general y pediatría); por último, los de tercer nivel son centros de referencia más complejo a nivel nacional o regional, laboran especialistas que atienden problemas



patológicos graves con equipos e instalaciones especializadas, de manera complementaria hacen énfasis en docencia e investigación.

En el Sistema mexicano de salud existen instituciones encargadas de brindar esta atención y comprende dos sectores, el público y el privado. Gómez Dantés et al. (2011) nos explican que:

Dentro del sector público se encuentran las instituciones de seguridad social [Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Secretaría de la Defensa (SEDENA), Secretaría de Marina (SEMAR) y otros] y las instituciones y programas que atienden a la población sin seguridad social [Secretaría de Salud (SSa), Servicios Estatales de Salud (SESA), Programa IMSS-Oportunidades (IMSS-O), Seguro Popular de Salud (SPS)]. El sector privado comprende a las compañías aseguradoras y los prestadores de servicios que trabajan en consultorios, clínicas y hospitales privados, incluyendo a los prestadores de servicios de medicina alternativa. (p. 224)

En resumen, las instituciones que brindan seguridad social en el país son: IMSS, ISSSTE, PEMEX, SEDENA, SEMAR, SSa, SESA, IMSS-O y SPS; mismas que serán estudiadas en el apartado correspondiente.

La vivienda, otra de las prestaciones que ofrece la seguridad social, es la encargada de darle a una persona la posibilidad de contratar un crédito que le facilite la adquisición de una casa habitacional, la construcción en terreno propio, la ampliación de vivienda, etc. Se puede encontrar el fundamento en el artículo 3 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores:

Artículo 3o.- El Instituto tiene por objeto: I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para: a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores; d).- La adquisición en propiedad de suelo destinado para la construcción de sus habitaciones; Inciso adicionado III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; (LINFONAVIT, 1972, Artículo 3)

Para esta categoría contamos con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) que cuenta con su propia Ley del mismo nombre y su reglamento. En cuanto a los trabajadores del Estado tenemos el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) que se rige por la misma ley que

el INFONAVIT. Para los integrantes de la fuerza armada se maneja de manera distinta, a ellos se le ofrece el adquirir una vivienda dentro de la unidad militar, aunque tiene convenio con INFONAVIT para realizar ciertos planes de crédito. Los bancos y ciertas organizaciones ofrecen créditos que pueden tener el mismo fin, pero no con las mismas oportunidades que las instituciones anteriores,

El retiro es un aspecto fundamental en el ámbito de la seguridad social y constituye el punto central de esta investigación, tiene su propia subcuenta “Se depositan en ella las cuotas y aportaciones de los trabajadores y patrones, así como las del Estado. Al final de la vida laboral, ésta da derecho a una pensión y demás prestaciones de ley ” (Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez, 2018, p. 10), es decir, se establece una subcuenta específica donde se depositan las cuotas y aportaciones de los trabajadores, los patrones y el Estado. Al final de la vida laboral, esta subcuenta proporciona el derecho a recibir una pensión y otras prestaciones legales.

Los mismos autores hacen referencia a que “El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez recibe el mismo nombre en la LSS y la LISSSTE. Dicho seguro integra una de las subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador.”(p. 9). Los retiros se manejan a través de las pensiones, el IMSS es el más común en realizar el procedimiento de retiro, pero así como este instituto, los demás órganos de salud mencionados anteriormente cuentan con requisitos, procedimientos y cuantía propias. El ISSSTE tiene el mismo sistema que el IMSS pero se diferencian en requisitos, cuantía y modo de pago. El ISSFAM se basa por grado al que llegó la persona (soldado, teniente, teniente coronel, coronel, general, etc.) y de sus medallas obtenidas a lo largo de su vida prestada a las fuerzas armadas. Los Sistemas de Ahorro para el Retiro trabajan a través de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), “La Afore es una sociedad mercantil de derecho privado. Tiene como finalidad administrar fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al IMSS” (Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez, 2018, p. 12), es decir, son particulares y se contratan para que el trabajador vaya dando contribuciones periódicas que le otorguen una cuenta individual de ahorro, la AFORE lo que hace es administrar ese recurso de tal forma que supere a la inflación anual y siga teniendo un valor similar; estas AFORES tienen mucha relación con el IMSS debido a que la primera depende de la segunda por la afiliación de la persona

a esta institución, en cambio el ISSSTE opera con PENSIONISSSTE que “es un órgano público desconcentrado del ISSSTE” (Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez, 2018, p. 11). Estas administradoras son reguladas por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su reglamento. Dicha ley conceptualiza a los Sistemas de Ahorro para el Retiro:

Aquéllos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas (LSAR, 1996, Artículo 3, Fracción X)

Estas pensiones se conforman de una contribución tripartita, esto quiere decir que tres aportaciones integran una contribución, quien la entrega es el trabajador, el Estado y el patrón. El trabajador realiza su aporte a través de las cuotas de seguridad social que se descuentan de su salario. Estas cuotas son obligatorias y se destinan a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del trabajador. Estas contribuciones periódicas acumulan recursos a lo largo de la vida laboral del trabajador y se utilizan para calcular la pensión que recibirá al momento del retiro. Por su parte, el Estado también realiza aportaciones a las pensiones como parte de su responsabilidad en el sistema de seguridad social. Estas aportaciones provienen de los recursos públicos y se destinan a garantizar el acceso a una pensión adecuada para los trabajadores. Finalmente, el patrón, es decir, el empleador, también realiza su contribución a las pensiones. Esta contribución se calcula como un porcentaje del salario del trabajador y se destina a la subcuenta de retiro correspondiente. Es responsabilidad del patrón asegurarse de que se realicen las aportaciones correspondientes y de cumplir con las obligaciones establecidas en las leyes laborales y de seguridad social.

La LSS 97 nos explica cómo se reparten los porcentajes:

Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (...)

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:

a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla:

*Tabla 2 Porcentaje de Cuotas Patronales según SBC del Trabajador*

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

**Nota:** Tabla extraída de la LSS 97

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

b) Los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.

IV. El Gobierno Federal, por cada día de salario cotizado, aportará mensualmente una cantidad por concepto de la cuota social, para los trabajadores que ganen hasta cuatro veces la unidad de medida y actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

*Tabla 3 Cuotas Sociales según SBC del Trabajador*

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	\$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$ 7.00

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
3.51 a 4.00 UMA	\$ 6.25

**Nota:** Tabla extraída de la LSS 97

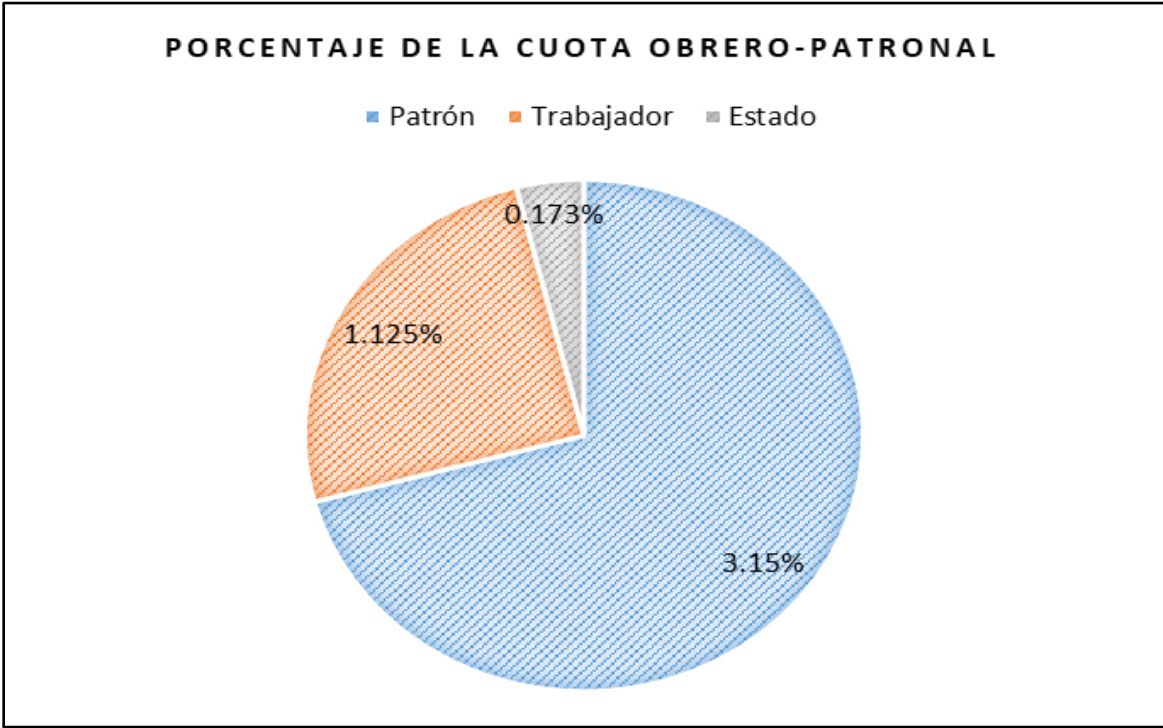
\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. (LSS, 1997, Artículo 168)

Esto quiere decir que el trabajador que cotice un salario mínimo (tomando como salario mínimo el general de \$ 207.44 multiplicado por 30 días, da como resultado \$ 6,223.2), su patrón dará el 3.150% que en pesos es igual a \$ 196.0308, el trabajador dará el 1.125%, igual a \$ 70.011 y el Estado dará \$ 10.75 mensualmente, haciendo la operación correspondiente (si \$ 6,223.2 es igual al 100%; \$ 10.75 es igual a 0.17274071%), el Estado otorga un mínimo de 0.173% de la contribución. Sumando todos los porcentajes da como resultado un 4.448% de contribuciones obrero-patronales, una cantidad exageradamente insignificante. Se puede observar de una forma más clara en la Figura 1.

*Ilustración 1 Porcentaje de la cuota obrero-patronal*



**Nota.** *Elaboración propia con base en datos de la Ley del Seguro Social (1997, artículo 168).*

Existen diferentes tipos de pensiones que son de vejez, invalidez y muerte. La pensión de vejez o cesantía se da cuando la persona llega a una edad avanzada y pretende disfrutar el producto de los años trabajados, se diferencia una de otra por varias razones, la más importante es que la pensión por cesantía es a los 60 años, en cambio la de vejez es a los 65 años en México. la pensión por invalidez se otorga a aquellas personas que sufren una incapacidad permanente o parcial que les impide trabajar. La pensión por invalidez se concede cuando se comprueba que la persona tiene una disminución de su capacidad laboral y cumple con los requisitos establecidos por la legislación correspondiente. La pensión por muerte se otorga a los familiares dependientes de un trabajador fallecido. Generalmente, los cónyuges, hijos menores de edad o incapacitados, y en algunos casos los padres, pueden recibir una pensión por muerte.

Otras prestaciones que se ofertan son las de enfermedad y maternidad, accidentes de trabajo, desempleo y asignaciones familiares. Las prestaciones por enfermedad y maternidad brindan apoyo económico y asistencia médica a los trabajadores que se encuentran en situación de enfermedad o embarazo. Las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

otorgan beneficios económicos y atención médica a los trabajadores que sufren lesiones o enfermedades derivadas de su actividad laboral. Las prestaciones por desempleo brindan apoyo económico a los trabajadores que han perdido su empleo de manera involuntaria, para ayudarles a cubrir sus necesidades básicas mientras buscan una nueva oportunidad laboral. Las asignaciones familiares son beneficios económicos destinados a apoyar a las familias trabajadoras en el cuidado y la crianza de sus hijos.

Ahora bien, ¿Qué es la pensión? La pensión es aquella que se puede cobrar cuando se llega a la jubilación, por ejemplo. La pensión y jubilación son términos que suelen ser utilizados de manera semejante, lo cual es un error ya que Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez (2018) diferencian un término de otro de forma precisa:

La pensión es un término general y la jubilación un término específico. El primero engloba el segundo. El Diccionario de la Real Academia Española (RAE) define y distingue con claridad entre uno y otro. La pensión es “la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudez, orfandad o incapacidad”. Un pensionado es ‘quien tiene o cobra una pensión’. Mientras que la jubilación es “la acción o efecto de jubilar o jubilarse o la pensión que recibe quien se ha jubilado’. Un jubilado es la ‘persona que, cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión” (p. 1).

La pensión es aquella prestación económica que se percibe por algún beneficio obtenido derivado de la LSS, en cambio, la jubilación es la etapa de una persona donde ha finalizado su vida laboral y es susceptible de cobrar una pensión.

Otros conceptos de igual importancia que los precedentes son el Salario Mínimo (SM) y la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Ambos son una cantidad cierta que se va actualizando de forma periódica. La Ley Federal del Trabajo conceptualiza al salario mínimo:

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores (LFT, 1970, Artículo 90).

El SM tiene dos valores diarios, uno para la Zona Libre de la Frontera Norte con valor de \$ 312.41 pesos diarios y para el resto del país es de \$ 207.44 pesos según datos de la Resolución que fija los salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2023. (DOF, 2022)<sup>5</sup>

Por otro lado, “La UMA es la unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores” (INEGI, 2020). La UMA tiene un valor diario de \$ 103.74 pesos mexicanos, el mensual es de \$3,153.70 pesos mexicanos y el valor anual \$37,844.40 pesos mexicanos según datos de la publicación del Diario Oficial de la Federación del 10 de enero del 2023 (DOF, 2023)<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Recuperado de: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5673550&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673550&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0)

<sup>6</sup> Recuperado de: [https://www.diariooficial.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5676670&fecha=10/01/2023#gsc.tab=0](https://www.diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676670&fecha=10/01/2023#gsc.tab=0)



## **CAPÍTULO I: APUNTES CONCEPTUALES**

### **1.1 Introducción**

En este capítulo, se abordará la comprensión integral de la Seguridad Social, explorando su concepto y alcance en materia internacional, las prestaciones que abarca desde la protección contra los riesgos de trabajo, hasta la cobertura de enfermedades y maternidad. Además, se examinarán las instituciones a nivel nacional que desempeñan un papel fundamental en la provisión de los servicios necesarios para cubrir con las prestaciones de los trabajadores como es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Dentro del capítulo se estudia a la Seguridad Social como elemento esencial del Derecho Social. Se erige como el pilar protector de los derechos en el ámbito laboral y está destinada a resguardar a los trabajadores por probables contingencias que amenacen su estabilidad económica, laboral, de salud, familiar y otros aspectos de la esfera de un empleado. Para lograrlo, a nivel internacional existen tratados clave como el Convenio sobre la Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que prevé principios y normas mínimas, reiterando el reconocimiento como derecho humano a la Seguridad Social. El propósito de los convenios internacionales es establecer los estándares mínimos para garantizar la protección social, acceso a la asistencia médica e ingresos en situaciones de riesgo.

### **1. 2 Seguridad Social**

La Seguridad Social es una subrama del Derecho Social derivada del Derecho Laboral, ya que protege a un grupo vulnerable de la población como lo son los trabajadores. El Derecho, en general, se divide en 3 grandes ramas: Público, Privado y Social; a su vez, el Derecho Social engloba materias que protegen sectores de la población que requieren una mayor atención. En esta rama encontramos al Derecho Laboral, el cual tiene como objetivo la protección de los derechos del trabajador y dentro de estos derechos encontramos los de Seguridad Social.

Se puede definir a la Seguridad Social de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) como “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso” (pág. 1). De forma más específica cuando hacen mención a la seguridad del ingreso se refiere a los casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o muerte del titular de los derechos y prestaciones.

La Seguridad Social se refiere a un conjunto de medidas y programas diseñados para proteger a los ciudadanos y sus familias de riesgos económicos y sociales (Pérez y Soto Domínguez & Calderón Ossa, 2012, pág. 83). Su objetivo es proporcionar un sistema de protección que garantice un nivel mínimo de bienestar y una calidad de vida adecuada. Estos programas suelen ser administrados por el gobierno o entidades gubernamentales y se financian mediante contribuciones de empleados, empleadores y el Estado.

En resumen, la Seguridad Social se refiere a las medidas y programas implementados por el Estado para proteger a los individuos y hogares en situaciones de riesgo social y económico, como la vejez, el desempleo, la enfermedad, la invalidez, los accidentes del trabajo, la maternidad o el fallecimiento. Su objetivo es garantizar el acceso a la asistencia médica y proporcionar seguridad en términos de ingresos para mantener un nivel mínimo de bienestar y calidad de vida.

Los tratados internacionales proporcionan definiciones y marcos legales para la Seguridad Social. Uno de los tratados más relevantes en este ámbito es el Convenio sobre la Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1952 y revisado en 1981. El Convenio de la OIT define la Seguridad Social como "la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos" (Artículo 2, Convenio N° 102 de la OIT).

Este convenio establece principios y normas mínimas para la Seguridad Social, incluyendo la cobertura de contingencias mencionadas, la igualdad de trato y la no discriminación en la aplicación de los beneficios, la suficiencia de las prestaciones y su financiamiento adecuado.

Además del Convenio de la OIT, otros tratados internacionales también abordan la Seguridad Social. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas reconoce el derecho humano a la Seguridad Social como parte de los derechos económicos, sociales y culturales. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad también aborda la Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad.

Es importante tener en cuenta que los tratados internacionales pueden variar en sus definiciones y enfoques específicos sobre la Seguridad Social, dependiendo del contexto y las necesidades de cada país o región. Sin embargo, en general, estos tratados buscan establecer principios y estándares mínimos para garantizar la protección social y el acceso a la asistencia médica y los ingresos para los individuos y hogares en situaciones de riesgo.

## 1.2 Prestaciones

La Seguridad Social contempla derechos y prestaciones destinados a tres conceptos que se le descuentan al trabajador de su salario. Uno de ellos se destina a la salud, el trabajador cuenta con el beneficio de la asistencia médica en caso de enfermedad y en caso de que exista un riesgo de trabajo. El segundo concepto es de vivienda, los trabajadores tienen derecho a adquirir una vivienda con préstamos que hacen instituciones como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) o el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE); se va realizando el descuento correspondiente y en cuanto se tengan los puntos necesarios para la adjudicación de una vivienda, se hacen los trámites y operaciones conducentes para que posterior a ello el descuento sea proporcional al préstamo que hizo la diversa institución. El último concepto es el ahorro para el retiro, dentro de este concepto encontramos a la jubilación que es pagada a través de una pensión, la cual varía de acuerdo al beneficio que el trabajador quiera o logre conseguir.

Es común encontrarse con que los términos jubilación y pensión se utilizan para referirse al hecho de que una persona ha concluido sus años laborales y va a tener una remuneración por todos esos años, empero no se deben de confundir ya que de acuerdo con Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez (2018) “La pensión es un término general y la jubilación un término específico. El primero engloba al segundo” (pág. 1), es decir, que la pensión es el género y la jubilación es la especie en una analogía simple.

El mismo autor asegura que “la pensión se entiende de manera genérica como una cantidad periódica, temporal o de por vida que se otorga a ciertos derechohabientes que cumplen una serie de requisitos” (pág. 1); los derechohabientes son aquellas personas que son beneficiados por las prestaciones que se tienen gracias al trabajador titular de las mismas, la pensión puede ser obtenida por otras prestaciones como lo es cuando el trabajador queda invalidado para trabajar o muere, o bien la pensión se otorga en otro contexto por autoridad judicial de lo familiar en favor de un menor.

Siguiendo al mismo autor enuncia que “la jubilación es un término específico que se refiere sólo a la pensión que recibe una persona por su edad o por los años trabajados” (pág. 1), se entiende que la pensión es el medio por el que se hace el pago por concepto de jubilación, comprendido este último como la separación de la vida laboral por edad o años de servicio.

Por otro lado, Macías Santos et al. (1993) conceptualiza a la pensión de la siguiente forma: “prestación económica que forma parte de los beneficios a los que tiene derecho un empleado cuando deja de trabajar y obtiene su jubilación, cuando se cumplen los requisitos y las condiciones marcadas por la Ley del Seguro Social” (pág. 29). Como se puede observar, este autor define a la pensión como la prestación que consigue una persona al jubilarse, de la misma manera en cómo se ha estudiado. De forma independiente a ambos autores, se puede afirmar que la pensión es una prestación económica y periódica que se entrega por diversos contextos como lo es la jubilación.

La pensión que se otorga cuando una persona se jubila es la pensión de vejez, pero existe la posibilidad que derivado de un riesgo de trabajo, por ejemplo, el titular de las prestaciones ya no pueda trabajar y se le otorgue la pensión por invalidez, ya sea parcial o total. La pensión por

invalidez parcial es la consecuencia de que autoridad judicial en materia laboral manifieste una Incapacidad Parcial Permanente que deviene de la pérdida de alguna parte del cuerpo. En cambio, la pensión por invalidez total es cuando es declarada una incapacidad total permanente (ITP); en ambos casos, se paga una pensión, pero el monto varía dependiendo el individuo y el porcentaje de invalidez que tenga. También existe la pensión por muerte, es aquella que es otorgada a los familiares del titular en caso de que este fallezca y cuente con los requisitos necesarios para que al familiar se le sea otorgada.

Nos dice Macías Santos et al. (1993) que “derivado del esfuerzo físico que realiza el ser humano al desempeñar (...) el trabajo, aunado al transcurso del tiempo, el organismo sufre deterioro paulatino” (pág. 30-31). El autor hace énfasis en que en materia laboral se compensa esa situación mediante prestaciones que prevén una vida decorosa. Los trabajadores adquieren a través de alguna AFORE, un seguro consistente en el ahorro periódico para poder tener un fondo que será el recurso con el que se compensan los años laborados. Macías Santos et al. (1993) afirma que “mediante este seguro el trabajador cotizante ahorra para su etapa adulta a fin de cubrir los casos de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o muerte del asegurado (pág. 31). Cuando se llegue el momento de dejar de laborar, el trabajador tendrá acceso a las mismas prestaciones que cuando estaba en servicio, es decir: asistencia médica, a las asignaciones familiares y ayuda asistencial, además de recibir el monto de la pensión.

Sánchez-Castañeda & Morales Ramírez (2018) enuncia dos formas de pensionarse, una de ellas es pensionarse por cesantía en edad avanzada, que define como “pensión a que tendrá derecho el asegurado al estar privado de empleo remunerado a partir de los 60 años de edad y haber cotizado 1,250 semanas en el IMSS, o bien, 25 años en el ISSSTE, es decir, 1,300 semanas” (pág. 13). La cesantía quiere decir que se ha terminado alguna situación, en este caso en concreto, ha culminado una relación laboral, pero para poder acceder a este tipo de pensión, es requisito indispensable contar con las semanas de cotización que establece la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La segunda forma de pensionarse es a través de la pensión por vejez, entendida como “la pensión que el asegurado podrá disfrutar al contar con 65 años de edad y haber cotizado 1,250 semanas en

el IMSS, o 25 años, es decir, 1,300 semanas, en el ISSSTE” (pág. 29). La vejez comprende a la etapa de la vida del ser humano donde la capacidad motriz se ha disminuido y es complicado seguir en un ambiente laboral, esta pensión es la que se analizará en el capítulo tercero de esta investigación como la prestación a comparar entre los países elegidos.

La pensión, un beneficio derivado de los diversos ramos contenidos en el artículo 11 de la LSS, representa una de las prestaciones fundamentales de la seguridad social. Este artículo abarca una variedad de situaciones, detallando aspectos como los riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, además de contemplar aspectos como guarderías y otras prestaciones sociales.

Los riesgos de trabajo se definen como accidentes y enfermedades a los que los trabajadores están expuestos durante el ejercicio de sus funciones (Art. 41, LSS). Un accidente de trabajo abarca lesiones, perturbaciones funcionales o incluso la muerte, ocurridos repentinamente en el contexto laboral (Art. 42, LSS). Además, se considera accidente de trabajo el que sucede durante el traslado directo entre el domicilio y el lugar de trabajo. Para respaldar a los trabajadores afectados, se establecen prestaciones que incluyen el reembolso de gastos médicos, subsidios por incapacidad temporal o permanente, rehabilitación vocacional y asistencia en caso de fallecimiento como resultado de un accidente laboral. Estas disposiciones buscan asegurar el bienestar y la seguridad de los trabajadores en el ámbito laboral, proporcionando un marco legal sólido para la compensación y el apoyo necesario.

Por otro lado, las enfermedades de trabajo comprenden estados patológicos originados por causas continuas relacionadas con el trabajo o el entorno laboral (Art. 43, LSS), y están detalladas en la Ley Federal del Trabajo. Las prestaciones de enfermedad cubren los casos en los que un trabajador se encuentra enfermo o necesita ausentarse del trabajo debido a un problema de salud. Pueden incluir el pago de un subsidio diario por enfermedad, que reemplaza parte del salario durante el período de incapacidad temporal. En el caso de la maternidad, las prestaciones pueden brindar apoyo económico durante el embarazo y después del parto, como licencia por maternidad remunerada. (Capítulo IV, LSS)

La invalidez y la vida proporcionan protección a los trabajadores en caso de que experimenten una invalidez que les impida realizar su trabajo o si fallecen mientras están empleados. En caso de invalidez, el trabajador puede recibir una pensión o beneficios económicos que le ayuden a cubrir sus necesidades básicas y gastos médicos. Si ocurre el fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios, como cónyuge e hijos, pueden recibir una pensión o una suma de dinero para apoyarlos financieramente. (Capítulo V, LSS)

La prestación de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez brinda seguridad financiera a los trabajadores cuando alcanzan la edad de retiro o llegan a una edad avanzada. Dependiendo del sistema de Seguridad Social del país o de la empresa, los trabajadores pueden recibir una pensión o jubilación que les permita mantener su calidad de vida durante su jubilación. La cesantía en edad avanzada se refiere al caso en que un trabajador es despedido de su empleo por razones no imputables a su conducta, y por lo tanto, también puede recibir beneficios adicionales. (Capítulo VI, LSS)

En cuanto a las guarderías, esta prestación se enfoca en el cuidado y la atención de los hijos de los trabajadores mientras estos están en su horario laboral. Las guarderías proporcionan un ambiente seguro y adecuado para los niños, permitiendo que los padres trabajen sin preocuparse por el bienestar de sus hijos pequeños. En cambio, las prestaciones sociales comprenden una variedad de beneficios que los trabajadores pueden recibir además de su salario. Estos beneficios pueden incluir ayudas económicas para alimentación, transporte, bonos, vales de despensa, seguro de gastos médicos, entre otros. Las prestaciones sociales varían según la empresa y el país, y pueden ser parte de un contrato colectivo o una política de recursos humanos para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados. (Capítulo VII, LSS)

Las prestaciones por desempleo están diseñadas para ayudar a los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente. Pueden incluir el pago de un subsidio de desempleo durante un período determinado, con el objetivo de proporcionar un apoyo económico mientras la persona busca activamente un nuevo empleo. Por lo general, se requiere haber estado empleado y cumplir con ciertos requisitos para acceder a estas prestaciones. (Art. 191, LSS)

Finalmente, las asignaciones familiares según el artículo 138 de la LSS “consisten en una ayuda por concepto de carga familiar”, es decir, están destinadas a apoyar a las familias con hijos. Pueden incluir pagos mensuales o periódicos, subsidios por nacimiento o adopción, y prestaciones adicionales por hijos con discapacidad u otras necesidades especiales. Las asignaciones familiares buscan brindar apoyo económico para cubrir los gastos relacionados con la crianza y el cuidado de los hijos. (Capítulo V, Sección Cuarta, LSS)

Es importante destacar que las prestaciones específicas y su alcance pueden variar según el país y el sistema de Seguridad Social correspondiente. Los programas y políticas de Seguridad Social se establecen y regulan en cada país de acuerdo con su legislación y sus prioridades sociales. En esta investigación se analiza solamente la prestación de la pensión.

Los sistemas de seguridad social tradicionalmente se han basado en lo que se conoce como el *pay as you go* o ‘financiamiento sobre la marcha’. Este sistema consiste en que las contribuciones recogidas en un año se utilizan para cubrir el monto de las pensiones que hay que pagar durante ese mismo año. No existen entonces verdaderos fondos que capitalicen los aportes de los trabajadores sino un gran sistema de transferencias cruzadas, que hace pasar por manos de la burocracia estatal una inmensa cantidad de dinero (Trejo García, 2007).

En contraste, Trejo García (2007) asegura que los sistemas privados “cuentan con fondos de pensiones a los cuales los trabajadores van aportando regularmente a cuentas individuales” (pág. 7). Estas cuentas les permiten ganar mayores rendimientos a través de intereses y, además de obtener una pensión vitalicia al jubilarse, los trabajadores pueden retirar una parte significativa de su ahorro en caso de contingencias como enfermedad o periodos de desempleo. En estos sistemas, el Estado cumple principalmente la función de control y regulación de los fondos existentes, aunque en algunos casos puede contribuir también con aportes para emergencias determinadas.

En el mismo sentido, el autor menciona que existen sistemas mixtos de pensiones que combinan elementos de los sistemas descritos anteriormente. Estos sistemas buscan aprovechar las virtudes de la solidaridad intergeneracional y las ventajas del ahorro individual obligatorio. En países como



Suecia, se establecen cuentas individuales de ahorro, pero también existe una parte de financiamiento colectivo a través de contribuciones adicionales o subsidios del gobierno.

Atendiendo a los procesos de reforma que han sufrido diversos sistemas de pensiones en el mundo, se pueden clasificar en tres tipos: sustitutivo, mixto y paralelo. En el modelo sustitutivo, las reformas cierran el antiguo sistema público y lo reemplazan con un sistema de capitalización plena e individual, administración privada y obligatorio. Ejemplos de países que han adoptado este enfoque son México, Chile, Bolivia, El Salvador y Nicaragua. En el modelo mixto, las reformas dan paso a un sistema de capitalización individual complementario que coexiste con el sistema antiguo. Argentina, Uruguay y Costa Rica son ejemplos de países con sistemas mixtos. Por último, en el modelo paralelo, la reforma modifica parcial o totalmente el antiguo sistema y crea un nuevo sistema de capitalización individual que compite con el sistema público. Colombia y Perú son ejemplos de países con sistemas paralelos (Trejo García, 2007).

Es importante tener en cuenta que las características específicas de los sistemas de pensiones pueden variar ampliamente entre los países y están sujetas a cambios y reformas en función de las circunstancias demográficas, económicas y sociales de cada nación. También es importante destacar que existen otras dimensiones y elementos que pueden influir en los sistemas de pensiones, como la edad de jubilación, los requisitos de elegibilidad y los mecanismos de ajuste de beneficios.

### **1.3 Instituciones que brindan la Seguridad Social en México**

Las instituciones que brindan Seguridad Social en México son aquellas encargadas de administrar los recursos obtenidos a través de los descuentos por la cuota obrero-patronal y destinados a los conceptos de salud, vivienda y retiro; además de ser las encargadas de ofrecer los servicios de atención médica y entrega de recursos económicos en diversos contextos. Macías Santos et al. (1993) hace mención que en México existen principalmente tres instituciones públicas que proveen Seguridad Social:

1) el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), creado en 1943, que protege a los trabajadores del sector privado; 2) el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), fundado en 1959, enfocado a los trabajadores del sector público; y 3) el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) establecido en 1976, el cual atiende al sector militar. (pág. 19)

Estas instituciones ofrecen una variedad de servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales a sus afiliados, y son financiadas con aportaciones tanto de los trabajadores como del gobierno. Además, existen otros programas de Seguridad Social en México, como el Programa de Pensión para Adultos Mayores y el Seguro Popular, que buscan cubrir las necesidades de poblaciones específicas que no estén cubiertas por las instituciones principales. En conjunto, estas iniciativas de Seguridad Social buscan mejorar la calidad de vida y bienestar de los ciudadanos mexicanos.

Cabe mencionar que otras instituciones que brindan Seguridad Social a sus agremiados son Petróleos Mexicanos (PEMEX), Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), Secretaría de Marina (SEMAR), Secretaría de Salud (SSA), Servicios Estatales de Salud (SESA), IMSS-Oportunidades (IMSS-O) y Seguro Popular de Salud (SPS), además de aquellas que incluye el sector privado.

En otras palabras, tenemos el IMSS que se encarga de la salud de todas aquellas personas incorporadas al instituto y a sus familiares, es una institución encargada de brindar servicios de Seguridad Social a los trabajadores asalariados y sus familias. Proporciona atención médica, prestaciones económicas, como el seguro de enfermedades y maternidad, así como servicios de pensiones y jubilaciones.

El ISSSTE, que como su nombre lo dice, se enfoca en la burocracia. Es una institución que atiende a los trabajadores del Estado y sus familias. Ofrece servicios médicos, prestaciones económicas, como pensiones y seguros, así como servicios sociales y culturales.

PEMEX, es una empresa estatal dedicada a la exploración, producción y distribución de petróleo y gas. También brinda servicios de Seguridad Social a sus empleados, incluyendo atención médica y programas de bienestar.

También tenemos el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) que se dedica a aquellos integrantes y beneficiarios del conjunto militarizado del país; no menos importantes los Hospitales Privados, especializados en atender a particulares que tengan la posibilidad de pagar las atenciones.

Además de estas instituciones de Seguridad Social, en el sector público también se encuentran entidades y programas dirigidos a la población sin Seguridad Social. Algunos ejemplos son: Secretaría de Salud (SSA): es la dependencia del gobierno encargada de promover y proteger la salud de la población en general, ofrece servicios médicos a través de centros de salud y hospitales públicos; Servicios Estatales de Salud (SESA), son organismos estatales que se encargan de la prestación de servicios de salud en cada entidad federativa de México; Programa IMSS-Oportunidades (IMSS-O), es un programa del IMSS que brinda servicios de salud a la población en situación de pobreza y sin Seguridad Social; Seguro Popular de Salud (SPS), es un programa que fue implementado para ampliar la cobertura de servicios de salud a la población que no cuenta con Seguridad Social. En el sector privado de la salud se encuentran las compañías aseguradoras y los prestadores de servicios médicos que operan en consultorios, clínicas y hospitales privados. Estas instituciones ofrecen servicios médicos a través de seguros de salud privados y atienden a pacientes que pueden pagar por servicios médicos y tratamientos.

Estas instituciones ofrecen diferentes servicios a sus afiliados. El IMSS posee un sistema obligatorio que protege a la mayoría de sus miembros, así como un sistema voluntario (Art. 6, LSS). El sistema obligatorio comprende cinco ramas básicas de Seguridad Social: seguro de enfermedad y maternidad, seguro de riesgos laborales, seguro de invalidez y vida, seguro de retiro y vejez, prestaciones sociales y seguro de guardería y otros. (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, 2014, pág. 2) El seguro de enfermedad y maternidad garantiza atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria desde el nivel uno hasta el nivel tres, asistencia para la lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

Las personas no empleadas pueden establecer un acuerdo voluntario con el IMSS para obtener parte de los beneficios médicos del seguro de enfermedad y maternidad. Los afiliados al ISSSTE, que incluyen empleados gubernamentales y sus familias, así como pensionados y jubilados, cuentan con un conjunto similar de beneficios al ofrecido por el IMSS. Su seguro de salud garantiza acceso a servicios de medicina preventiva, maternidad, atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación física y mental. Los asegurados de PEMEX, SEDENA y SEMAR también tienen beneficios similares a los del IMSS e ISSSTE, incluyendo atención médica, quirúrgica y hospitalaria de primer, segundo y tercer nivel, cobertura farmacéutica y de rehabilitación, seguro por riesgos laborales, jubilación e invalidez.

El SPS garantiza el acceso a un conjunto de alrededor de 260 intervenciones de salud, junto con los medicamentos correspondientes, que los afiliados reciben en las unidades de los SESA. También ofrece un paquete de 18 intervenciones de alto costo, que incluye tratamientos para cáncer infantil, cáncer cervicouterino, cáncer de mama, VIH/SIDA y cataratas. La población no asegurada recibe beneficios muy diversos en las unidades de los SESA, desde servicios ambulatorios básicos en centros de salud rurales hasta un conjunto más amplio de intervenciones en las áreas urbanas. Por último, el IMSS-O brinda servicios principalmente en zonas rurales a través de clínicas de primer nivel y hospitales rurales de segundo nivel, centrandose la atención en servicios de medicina general ambulatoria y servicios hospitalarios materno-infantiles (Gómez Dantés et al., 2011).

## **CAPÍTULO II: ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **2.1 Introducción**

Los antecedentes de la Seguridad Social se remontan a diferentes momentos y contextos históricos. A lo largo del tiempo, han surgido diversas iniciativas y medidas destinadas a abordar las necesidades de protección social de los individuos y las comunidades. Los eventos históricos y contemporáneos han generado cambios en los sistemas de pensiones de Seguridad Social en América Latina y han enfatizado la necesidad de abordar los desafíos actuales y futuros para garantizar la protección social y el bienestar de los individuos en la región. La evolución de la Seguridad Social refleja los cambios demográficos, económicos y sociales de cada época, y su importancia como un componente esencial de los derechos humanos.

La Seguridad Social en México ha experimentado cambios significativos a lo largo de su historia. Los hitos más importantes son la promulgación de la Constitución Política de la República Mexicana de 1857, la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943 y las diversas reformas en la Ley del Seguro Social.

En este estudio se analizará la esfera jurídica de la Seguridad Social en México, centrándose en la transición de la Junta de Conciliación y Arbitraje al Tribunal Laboral. Se examinarán la Ley del Seguro Social de 1973, la Ley del Seguro Social de 1997 y las reformas del 2021, ya que el proceso de pensionamiento de las personas se encuentra en diferentes regímenes, incluyendo el de reparto y el de capitalización individual.

En cuanto a la materia sustantiva, se examinarán los artículos relevantes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) que se refieren a la Seguridad Social, como el artículo 1 que reconoce los derechos laborales y de Seguridad Social como derechos humanos. El artículo 4 establece el derecho a la salud, el acceso a servicios de salud y el derecho a una vivienda digna y decorosa. El artículo 5 introduce el derecho a la pensión universal para los adultos mayores.

Además, se exploraron las leyes fundamentales que rigen la Seguridad Social en México, como la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. La LFT aborda los derechos laborales y establece la obligación de las empresas de

inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para garantizar la cobertura de Seguridad Social, incluyendo el seguro de invalidez, atención médica y el régimen de pensiones.

La LSS establece los requisitos y beneficios de las pensiones, como la pensión por invalidez, la pensión por cesantía en edad avanzada, la pensión por vejez y la pensión por viudez. También se hace referencia a las reformas que introdujeron la pensión universal para los adultos mayores.

En cuanto a la materia adjetiva, se describirán los procedimientos en materia laboral en la Junta de Conciliación y Arbitraje, que implican una etapa escrita y una etapa oral con audiencias preliminares y de juicio. Se contrastará este proceso con el procedimiento en el Tribunal Laboral, que se lleva a cabo de manera más ágil y rápido.

El estudio también aborda la composición y funciones del Tribunal Laboral, que se divide en asuntos individuales y asuntos colectivos. Los asuntos individuales se refieren a disputas entre trabajadores y patrones, mientras que los asuntos colectivos involucran a los sindicatos y los trabajadores. Finalmente, se describirá el proceso de los juicios ordinarios y especiales en la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como en el Tribunal Laboral, destacando las etapas y audiencias relevantes.

En resumen, este estudio proporciona una visión general de la esfera jurídica de la Seguridad Social en México, abordando los cambios en la estructura institucional y los procedimientos asociados a través de la transición de la Junta de Conciliación y Arbitraje al Tribunal Laboral.

## **2.2 Antecedentes a nivel mundial de la Seguridad Social**

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública hace mención en su trabajo "Contexto internacional", en Seguridad Social que esta, tiene sus raíces en una serie de hitos históricos que surgieron para abordar los desafíos socioeconómicos enfrentados por los trabajadores y sus familias. Durante el siglo XIX, la Revolución Industrial trajo consigo condiciones laborales difíciles, dando lugar a movimientos gremiales y mutualidades entre trabajadores. Estos grupos proporcionaban ayuda mutua en casos de enfermedad, accidentes o fallecimiento, marcando los primeros indicios de solidaridad social.

También da a conocer que un hito significativo se produjo en 1883 con Otto von Bismarck, canciller de Alemania, quien implementó el primer sistema de seguridad social obligatorio. Este modelo alemán sentó las bases para sistemas similares en otros países y estableció pilares como el seguro de enfermedad, accidentes y vejez. A principios del siglo XX, el Reino Unido adoptó la Ley de Seguro Nacional en 1911, un sistema que se basaba en contribuciones de empleadores, empleados y el gobierno, proporcionando beneficios para la salud y el desempleo.

Dentro del texto citado se puede entender que la Declaración de Filadelfia en 1944, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció principios fundamentales para la seguridad social, abogando por el acceso a la asistencia médica y la protección contra la pobreza a nivel global. En este contexto, la OIT promulgó el Convenio 102 en 1952, estableciendo normas mínimas para la seguridad social a nivel internacional.

Después de la Segunda Guerra Mundial, muchos países adoptaron sistemas integrales de seguridad social, expandiendo las coberturas para incluir pensiones, prestaciones familiares y otros beneficios. Los países nórdicos y europeos se destacaron al desarrollar sistemas de bienestar social integrales con amplias coberturas y beneficios (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2006).

De igual manera, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública describe que, a lo largo del siglo XX, América Latina también experimentó reformas significativas en sus sistemas de seguridad social. Sin embargo, en el siglo XXI, los sistemas se enfrentan a nuevos desafíos, como el envejecimiento de la población, la sostenibilidad financiera y la adaptación a cambios en el mercado laboral.

En resumen, la evolución de la seguridad social refleja un tránsito desde los esfuerzos comunitarios y mutualistas hasta la formulación de sistemas nacionales e internacionales más estructurados. Estos sistemas buscan abordar las necesidades de los trabajadores y sus familias, estableciendo un marco de solidaridad y protección social.

La Seguridad Social ha sido reconocida como un derecho humano básico en varias declaraciones y tratados internacionales a lo largo del siglo XX. La Organización Internacional del Trabajo (s.f.) menciona que:

La Seguridad Social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. (pág. 2).<sup>7</sup>

Estos instrumentos internacionales respaldan y consagran el derecho a la Seguridad Social como un componente esencial de los derechos humanos, reconociendo la importancia de garantizar la protección social y el acceso a la asistencia médica y los ingresos para todos los individuos y hogares.

En las últimas cuatro décadas se han producido eventos significativos que han tenido un impacto en los sistemas de pensiones de Seguridad Social en América Latina. Mesa-Lago (2022) menciona tres eventos:

---

<sup>7</sup> La Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1944 estableció que "todos los seres humanos, sea cual fuere su raza, credo o sexo, tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (Fracción II, pág. 1). En dicha declaración, se reconoce la importancia de la Seguridad Social como parte esencial de los derechos humanos.

La Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, adoptada por la OIT en 1944 (Núm. 67), también subraya la importancia de la Seguridad Social como medio para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y las familias.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptada en 1948, reconoce en su artículo 22 el derecho a la Seguridad Social, estableciendo que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adoptado en 1966, establece en su artículo 9 que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la Seguridad Social, incluso al seguro social".



i) las reformas estructurales en numerosos países que transformaron dichos sistemas de beneficio definido (BD), riesgo asumido de forma colectiva y administración por el seguro social, en sistemas de contribución definida (CD), capitalización plena con cuentas individuales y gestionados por corporaciones privadas con ánimo de lucro; ii) la epidemia mundial de COVID-19; y iii) el proceso de envejecimiento demográfico. (pág. 11).

Los tres eventos cruciales mencionados se interpretan de la siguiente manera:

*I. Reformas estructurales:* A lo largo de las últimas décadas, muchos países de América Latina llevaron a cabo reformas en sus sistemas de Seguridad Social, especialmente en relación con las pensiones. Estas reformas implicaron la transición de sistemas de beneficio definido (BD), en los que el riesgo es asumido de forma colectiva y la administración recae en el seguro social, hacia sistemas de contribución definida (CD). En los sistemas de contribución definida, se establecen cuentas individuales de ahorro para cada trabajador, que se gestionan a través de entidades privadas con ánimo de lucro. Estas reformas buscaron garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y dar mayor autonomía a los individuos en la gestión de sus fondos de jubilación.<sup>8</sup>

*II. Epidemia mundial de COVID-19:* La pandemia de COVID-19, que comenzó a principios de 2020, ha tenido un impacto significativo en los sistemas de Seguridad Social en América Latina y en todo el mundo. La crisis sanitaria y económica resultante ha llevado a un aumento del desempleo, la disminución de los ingresos y una mayor presión sobre los sistemas de salud. Esto ha puesto en evidencia la importancia de contar con sistemas de Seguridad Social sólidos que puedan proporcionar protección a los individuos y las comunidades en momentos de crisis.

---

<sup>8</sup> Mesa-Lago (2022) menciona que “Entre 1981 y 2008, once países latinoamericanos implementaron reformas estructurales de pensiones, cambiando total o parcialmente de prestación definida, reparto (o capitalización parcial colectiva) y administración pública (que llamaremos para simplificar “sistema público”) a contribución definida, capitalización individual y administración privada (que identificaremos como “sistema privado”). Las reformas estructurales adoptaron tres modelos en los años de implementación que siguen: i) substitutivo, que cerró el sistema público y lo reemplazó por completo por el privado (Chile, 1981; Estado Plurinacional de Bolivia, 1997; México, 1997; El Salvador, 1998 y República Dominicana, 2003); ii) mixto, que mantuvo el sistema público como un pilar y agregó un segundo pilar privado (Argentina, 1994; Uruguay, 1996; Costa Rica, 2001 y Panamá, 2008); y iii) paralelo, que mantuvo el sistema público y agregó el sistema privado, los dos compitiendo entre sí (Perú, 1993 y Colombia, 1994). “ (pág. 17).

*III. Proceso de envejecimiento demográfico:* América Latina está experimentando un proceso de envejecimiento demográfico, con un aumento en la proporción de personas mayores en la población. Este cambio demográfico plantea desafíos en términos de sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, ya que un mayor número de personas en edad de jubilación requiere de recursos para garantizar su bienestar económico. Los países de la región se enfrentan al desafío de adaptar sus sistemas de pensiones para hacer frente a esta realidad demográfica y asegurar la protección de las personas mayores.

Dichos eventos han generado cambios significativos en los sistemas de pensiones de Seguridad Social en América Latina y han resaltado la necesidad de abordar los desafíos actuales y futuros para garantizar la protección social y el bienestar de los individuos en la región. Estos son solo algunos de los antecedentes relevantes en la evolución de la Seguridad Social. A medida que las sociedades han avanzado, los sistemas de Seguridad Social se han expandido y adaptado para abordar nuevas necesidades y desafíos, reflejando los cambios demográficos, económicos y sociales de cada época.

### **2.3 Antecedentes de la Seguridad Social en México**

Los primeros antecedentes que se tienen en la sociedad mexicana recaen en la Constitución Política de la República Mexicana de 1857, aseguran Macías Santos et al. (1993) que “se vislumbraron los primeros pasos para otorgar derechos a la clase trabajadora, los cuales se consagraron en el artículo 5 de dicho documento” (pág. 14); a pesar de ello solo era una mención que hacía referencia a la justa retribución y pleno consentimiento a la hora de prestar servicios.

Durante el porfiriato, periodo que abarcó de 1876 a 1911, el país se encontraba en una situación complicada, Cotonieto-Martinez (2020) afirma que “las condiciones laborales de la clase trabajadora eran precarias, lo que se sumó al conglomerado de descontento social generalizado y que culminaron en movimientos sociales (...) integrados por campesinos, obreros y otras representaciones sociales que exigían mejores condiciones económicas, políticas, sociales y laborales” (pág. 742-745). Tuvo como consecuencia la Ley de Accidentes de Trabajo en 1904, la

huelga de Cananea en 1906, el Manifiesto Político del Partido Democrático con su apartado de derechos sociales en 1910 y trajo consigo el inicio de la Revolución Mexicana de 1910-1920.

Posteriormente Francisco I. Madero formula las bases de la Legislación Obrera Nacional en 1910 y se fundó la Casa del Obrero Mundial en 1912; el evento más importante en este periodo fue la proclamación de la CPEUM en 1917. Dentro de su redacción, existieron 4 artículos que hacían referencia la Seguridad Social: artículo 2, acceso a servicio de salud y derechos laborales; artículo 4, derecho a la salud y vivienda digna; artículo 5, derechos del ejercicio de un trabajo; y el artículo 123 delimita los principios básicos de la normativa laboral excluyendo a los trabajadores del Estado.

Otro evento importante fue la revolución pasiva en el periodo de 1920 a 1940, en relación con el resurgimiento de un Estado moderno o la “reconstrucción nacional”. Cotonieto-Martínez (2020, pág. 744) comenta que “Ambos hacen referencia al establecimiento de un nuevo orden político y social, desde el gobierno y erigido sobre las ruinas consecuentes de una revolución armada; capaz de atender las necesidades que dieron origen a esta última”. En este periodo se expide la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro en 1925 que para 1946-1947 se abroga y se crea la Ley General de Pensiones Civiles y la Ley de Pensiones Civiles, se reforma el artículo 123 de la CPEUM en 1929 donde se establece la necesidad de una Ley del Seguro Social, se crea la Ley Federal del Trabajo en 1931 y se aprueba el proyecto de Ignacio García Téllez en 1935 que propone la aportación del Estado al Instituto de Seguros Sociales.

Siguiendo una línea del tiempo, sigue el periodo del proteccionismo y desarrollo estabilizador entre 1940 y 1970, para Cotonieto-Martínez (2020, pág. 746) “El proteccionismo fue la estrategia político-económica que el gobierno de México implementó para fortalecer el desarrollo de la industria mexicana, mediante la optimización de bienes y servicios, el debilitamiento de la compra/venta de productos de origen extranjero y promoviendo el consumo interno nacional”, trajo consigo la aprobación de la Ley del Seguro Social y creación del IMSS en 1943, se crea el ISSSTE en 1959, se reforma el artículo 123 en 1960 y 1962, entra en vigor la Ley Federal del Trabajo en 1970.

Las reformas implementadas en el sistema mexicano de Seguridad Social desde 1995 han tenido un impacto significativo en el modelo de pensiones que el país adoptó originalmente en 1943 con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Estas reformas se han extendido a diferentes instituciones y sectores, como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), los estados, las universidades públicas, la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Petróleos Mexicanos (PEMEX). Así lo afirma Ángel & Sánchez (2018) en el siguiente párrafo:

Desde 1995, el sistema mexicano de Seguridad Social es objeto de reformas que han modificado profundamente el modelo de pensiones que el país adoptó desde la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (imss), en 1943. Hasta el momento, se han reformado los esquemas de pensiones del imss en 1995, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (issste) en 2003, de la mayoría de los estados entre 2000 y 2009, de varias universidades públicas a partir de 2013, y de la Comisión Federal de Electricidad (cfe) y Petróleos Mexicanos (pemex) en 2015. Con estas reformas, la federación se propuso romper con el régimen de solidaridad intergeneracional (también llamado de reparto o de bolsa común), mediante el cual la población activa pagaba las pensiones de los retirados, quienes usualmente recibían un ingreso equiparable a su último salario (beneficio definido). (pág. 124)

El objetivo principal de estas reformas ha sido romper con el régimen de solidaridad intergeneracional, también conocido como régimen de reparto o de bolsa común. Bajo este sistema, la población activa financiaba las pensiones de los jubilados, quienes solían recibir un ingreso equivalente a su último salario, conocido como beneficio definido.

Las reformas implementadas han buscado introducir cambios hacia un modelo de pensiones basado en cuentas individuales, en el que los trabajadores acumulan ahorros durante su vida laboral para financiar su propia pensión. Estas cuentas individuales están vinculadas a fondos de pensiones administrados por entidades financieras, y los trabajadores tienen la posibilidad de elegir entre diferentes opciones de inversión para sus ahorros.

Además de introducir el modelo de cuentas individuales, las reformas también han buscado aumentar la edad de jubilación, ajustar las fórmulas de cálculo de las pensiones y establecer límites a los beneficios que se pueden recibir. Estas medidas se han implementado en parte debido a los

desafíos demográficos que enfrenta México, como el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, que generan presiones financieras en el sistema de pensiones.

Durante el periodo del Neoliberalismo, comprendido desde 1970 a 2018, se reformó la CPEUM en 1983 donde infiere la obligación del Estado en la materia, se promulga la Ley General de Salud en 1984 y se llevan a cabo reformas al contrato colectivo de trabajo del IMSS. Se crea la nueva Ley del Seguro Social en 1995, se firma el Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud en 1996, se lleva a cabo el Plan Nacional de Salud (2001-2006) “La democratización de la salud en México”, entra en vigor la Ley del ISSSTE en la que se creó el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE).

Actualmente, en el periodo del lopezobradorismo, que comenzó en el 2018, se anunció la presentación del Plan Nacional de Salud, la creación del Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) y las reformas a la Ley General de Salud y la Ley de los Institutos Nacionales de Salud en 2019. Dentro de las reformas que hubo, las más relevantes para esta investigación son las realizadas en la Ley del Seguro Social y en la Ley de los sistemas de Ahorro para el retiro.

Para el año 2020, se reforma al artículo 4 de la CPEUM donde se añade lo siguiente:

Las personas mayores de sesenta y ocho años tienen derecho a recibir por parte del Estado una pensión no contributiva en los términos que fije la Ley. En el caso de las y los indígenas y las y los afromexicanos esta prestación se otorgará a partir de los sesenta y cinco años de edad.

Esta reforma se logró por medio de una historia que se remonta cuando Andrés Manuel López Obrador fue jefe de Gobierno en el entonces Distrito Federal, posteriormente en el año 2007 en el sexenio de Felipe Calderón se estableció la pensión para adultos mayores a nivel nacional y durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador se ha ido aumentando el monto de manera gradual.

En el Diario Oficial de la Federación del día 16 de diciembre del 2020 se anunció que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos de esas leyes, en esa reforma en el rubro de pensiones es donde se implementó la reducción de semanas cotizadas para los próximos años y que la forma de alcanzar una pensión es una manera más asequible para los afiliados al Seguro Social. En la nota comparten las reformas que se realizaron de forma general:

Se reforman los artículos 139, párrafo segundo; 141, párrafos segundo y tercero; 154, párrafo segundo; 157, párrafos primero, segundo y tercero; 158; 159, fracciones I, párrafo primero, IV y V; 162, párrafo primero; 164, párrafos primero, segundo y tercero; 165, párrafo primero; 168, fracciones II y IV, párrafo primero; 170; 172, párrafos tercero y cuarto; 172 A, fracción II; 190; 192, párrafo tercero; 193; 194, párrafo primero; 218, inciso a); 302, y el párrafo segundo del artículo Vigésimo Noveno Transitorio; se adiciona un párrafo tercero al artículo 159, y un párrafo quinto al artículo 172, y se deroga la fracción III del artículo 168, de la Ley del Seguro Social (Diario Oficial de la Federación, 2020).

En el año del 2021, se hicieron cambios a la Ley del Seguro Social, la reforma a dicha ley trajo consigo que las semanas cotizadas disminuya a 750 y se irán incrementando hasta llegar a 1000 en 2031, además de tendrá la opción de elegir entre la renta vitalicia, retiro programado o la combinación de estos criterios; y finalmente se eliminará la aportación del Estado el 1ro de diciembre del 2023.<sup>9</sup>

Mesa-Lago (2022) comparte que, según las predicciones del Banco de México sobre la reforma de 2021, se espera que el aumento de la contribución en 8,5 puntos conduzca a un incremento significativo del capital en el fondo, elevándolo del 35% al 56%. Esta medida tiene el potencial de fortalecer el fondo y mejorar su capacidad para cumplir con sus compromisos.

El mismo autor menciona que la eliminación de la contribución del Estado Federal del 0,225% se proyecta como una compensación adecuada para el aumento de la cuota social. Además, se anticipa que generará un superávit fiscal sustancial equivalente al 5,2% del PIB en el periodo comprendido

---

<sup>9</sup> El Banco de México, (2021) comparte con exactitud las reformas de las que se hablan:

“El 9 de diciembre de 2020 se aprobó la reforma al sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social de México, la cual entró en vigor el 1 de enero de 2021. Los principales elementos de esta reforma al sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social de México, la cual entró en vigor el 1 de enero de 2021.<sup>a</sup> Los principales elementos de esta reforma son: i) un incremento en el porcentaje de las aportaciones, en particular las realizadas por los patrones, a las cuentas para el retiro de los trabajadores de 6.5% a 15% del Salario Base de Cotización (SBC), mismo que se realizará de forma gradual a partir de 2023 y concluyendo en 2030; ii) un esquema flexible para la obtención de la pensión mínima garantizada (PMG), la cual ahora varía en función de la edad, el salario promedio del trabajador y las semanas de cotización y que, en general, es mayor a la anterior PMG fija; iii) la reducción en el número de semanas que un trabajador debe haber cotizado al IMSS durante su vida laboral para tener derecho a una pensión; y, iv) el establecimiento de un límite máximo a las comisiones que cobran las administradoras de fondos para el retiro. Esta reforma tiene implicaciones en distintas dimensiones, en particular, en el número de trabajadores que podrán alcanzar una pensión, en el monto de las mismas, en los activos bajo administración de las Sociedades de Inversión de los Fondos para el Retiro (SIEFORES) y en las finanzas públicas.” (pág. 1)

entre 2023 y 2030. Esta medida fiscal busca equilibrar las finanzas y fortalecer la sostenibilidad a largo plazo.

También informa que el incremento en la pensión mínima garantizada se traducirá en un gasto fiscal considerable del 9,1% del PIB en 2021. Sin embargo, se destaca que este costo será más moderado, representando solo el 1,3% hasta el año 2045. Esta proyección temporal refleja la carga fiscal a lo largo del tiempo asociada con esta reforma específica.

En cuanto a la elección entre el beneficio definido del sistema cerrado (IMSS) y las cuentas individuales, el autor prevé que los asegurados optarán por el primero. No obstante, el gobierno tiene la intención de confiscar los fondos acumulados en las cuentas individuales, generando beneficios para el Estado. Aunque la magnitud de estos beneficios aún no se ha cuantificado, esta medida podría tener implicaciones significativas en términos de la gestión de los recursos del sistema de seguridad social.

En términos generales, el autor interpreta que el impacto total de la reforma se proyecta con un costo fiscal del 0,3% del PIB de 2020 durante el periodo 2021-2100. A pesar de este costo inicial, se anticipa un superávit del 4,6% del PIB entre 2023 y 2045, seguido de un costo fiscal del 5% del PIB entre 2046 y 2100. Este análisis temporal ofrece una perspectiva más detallada sobre la evolución de los impactos financieros a lo largo del tiempo, permitiendo una comprensión más completa de las proyecciones económicas asociadas con la reforma.

## **2.4 Esfera Jurídica de la Seguridad Social en México**

Este análisis se sumerge en la legislación mexicana sobre seguridad social, iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y desglosando hacia la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), con énfasis en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La CPEUM establece los fundamentos de los derechos humanos y sociales, incluyendo los laborales y de seguridad social. Se analizan artículos clave como el 1 y el 123. La LFT, aplicable en todo el país, regula los derechos laborales y sirve como base para legislaciones más específicas sobre seguridad social.

La LSS aborda los beneficios para los trabajadores afiliados al IMSS, estableciendo requisitos y tipos de pensiones. La LSAR rige los sistemas de pensiones y fondos de retiro, incluyendo la posibilidad de aportaciones voluntarias. Se compara los requisitos de pensiones en diferentes leyes, destacando las diferencias entre la LSS 73, la Ley 97 y las reformas de 2021. Se aborda tanto el régimen de reparto como el de capitalización individual.

En la segunda parte, se explora la materia adjetiva, detallando los procesos legales relacionados con las pensiones ante el Tribunal Laboral y la Junta de Conciliación y Arbitraje. Se destaca la evolución del sistema judicial laboral y se presenta una visión prospectiva hacia la posible desaparición de la Junta de Conciliación y Arbitraje, consolidando al Tribunal Laboral como la entidad central para resolver asuntos laborales.

Hasta cierto punto, el sistema de resolución de conflictos laborales en México estaba bajo la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Estatales. Estas Juntas eran las encargadas de atender y resolver disputas laborales, incluidos temas relacionados con la Seguridad Social.

Sin embargo, con las últimas reformas en materia laboral, se creó el Tribunal Laboral. El Tribunal Laboral es un órgano especializado y autónomo que se encarga de llevar los asuntos relacionados con el ámbito laboral, incluidos aquellos que se refieren a la Seguridad Social.

Con esta nueva figura, el Tribunal Laboral asumió la responsabilidad de resolver los nuevos casos que surjan en materia laboral y de Seguridad Social, mientras que los casos que estaban en proceso en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Estatales antes de la creación del Tribunal Laboral siguen siendo atendidos en dichas juntas hasta su conclusión.

#### **2.4.1 Materia Sustantiva**

Este apartado se va a trabajar de lo general a lo particular, comenzando con la CPEUM, siguiendo con la LFT, la LSS y concluyendo con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. La CPEUM cuenta con varios artículos que tienen un pronunciamiento en razón de la Seguridad Social, a continuación, se hace una interpretación de cada artículo relacionado.



El artículo primero es consecuencia de los hitos a nivel internacional que han desembocado en diversas generaciones de derechos humanos, en la segunda generación es donde se incluyen los derechos sociales. Al día de hoy, este artículo engloba todos aquellos derechos humanos reconocidos en la misma constitución incluyendo los derechos laborales y de Seguridad Social.

Por lo que ve al artículo cuarto, este enuncia entre sus líneas el derecho a la salud y el acceso a servicios de salud, así como el derecho a una vivienda digna y decorosa.

El quinto, entre otros aspectos, puntualiza la libertad de profesión y derivado de las últimas reformas a la carta magna, se insertó el derecho a la pensión universal para beneficio de los adultos mayores.

El fundamento constitucional del todo el derecho del trabajo se encuentra en el artículo 123; mismo que cuenta con dos apartados. El primero referido a los trabajadores asalariados y el segundo a la burocracia. De este artículo nacen las demás leyes que protegen y guían los derechos laborales y de Seguridad Social.

La LFT es aplicable para todo el país, dentro de la misma se rigen todos los derechos laborales y de ella emanan otras legislaciones que abordan a fondo las prestaciones de Seguridad Social. La LSS incluye todos los servicios a los que tienen beneficio los trabajadores incorporados al Seguro Social y es aplicable para el IMSS, institución objeto de estudio de esta investigación.

Se contempla el fundamento de las pensiones universales que fue gracias a la iniciativa de reforma del actual presidente de la república mexicana, Andrés Manuel López Obrador en el artículo 5 de la CPEUM. En la misma línea, en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXIX, se puede interpretar el fundamento de las pensiones en general donde se contemplan los seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria de trabajo, enfermedades y accidentes de trabajo; al mismo tiempo es la base de la LSS. En el apartado B, fracción XI, está el fundamento de la LISSSTE y en el apartado B, fracción XIII, la LISSFAM.

La LFT no regula a las pensiones, sin embargo, aborda algunos aspectos relacionados con las prestaciones laborales. En su artículo 89 establece que los trabajadores tienen derecho a recibir prestaciones laborales, en el artículo 102 enuncia que las empresas deberán inscribir a sus

trabajadores en el IMSS para garantizar la cobertura de Seguridad Social, que incluye la atención médica, el seguro de invalidez y vida, así como el régimen de pensiones.

La LSS establece los sujetos que tienen derecho a la pensión, que son todos aquellos asegurados que cumplan con ciertos requisitos. Contempla diferentes tipos de pensiones, entre los cuales se encuentran la pensión por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez y viudez. La ley no omite mencionar los requisitos que deben de cumplir los asegurados para acceder a cada una de ellas, además establece la fórmula para calcular el monto, considerando factores como el salario promedio o el tiempo de cotización.

La pensión por riesgo de trabajo se da cuando hay un accidente o enfermedad relacionada con su empleo. La *pensión por invalidez* se otorga a los asegurados que han perdido total o parcialmente su capacidad de trabajar debido a una enfermedad o accidente, el monto de la pensión puede variar según el grado de invalidez. La *pensión por cesantía* en edad avanzada se concede a los asegurados que alcanzan la edad de 60 años o más y que han cotizado un número mínimo de semanas al Seguro Social. La *pensión por vejez* se otorga a los asegurados que cumplen con la edad mínima de 65 años y que han cotizado un número mínimo de semanas al Seguro Social. La *pensión por viudez* se concede al cónyuge supérstite de los asegurados fallecidos. La *pensión por orfandad* se otorga a los hijos huérfanos de los asegurados fallecidos. En la siguiente tabla se comparan los requisitos de cada pensión en la LSS 73, Ley 97 y en las reformas del 2021.

Tabla 4 Comparación de Beneficios del Seguro Social: Ley 73, Ley 97, Reforma 2021

Seguro	Ley 73	Ley 97	Reforma 2021
Riesgo de trabajo	<p><b>-Accidente de trabajo</b> Salario a la fecha del accidente</p> <p><b>-Enfermedad Profesional (del Trabajo)</b> Salario promedio 52 semanas</p>	<p><b>-Accidente de trabajo</b> Salario a la fecha del accidente</p> <p><b>-Enfermedad Profesional (del Trabajo)</b> Salario promedio 52 semanas</p>	No hubo modificación

Seguro	Ley 73	Ley 97	Reforma 2021
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 150 semanas cotizadas</li> <li>● Salario últimas 250 semanas</li> <li>● Conservación Derechos</li> <li>● Padecimientos generales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 150 semanas cotizadas + 75%</li> <li>● Salario últimas 250 semanas +50%</li> <li>● Salario 35% de promedio de las 500 semanas</li> <li>● Conservación Derechos</li> <li>● Padecimientos generales</li> </ul>	No hubo modificación
Cesantía	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 500 semanas cotizadas</li> <li>● 60 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Salario promedio de las últimas 250 semanas</li> <li>● Conservación Derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1250 semanas cotizadas</li> <li>● 60 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Pago saldo cuenta individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 750 semanas cotizadas en 2021 y se incrementa en 25 semanas cada año para acumular las 1,000 semanas en 2031</li> <li>● 60 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Pago saldo cuenta individual</li> </ul>
Vejez	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 500 semanas cotizadas</li> <li>● 65 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Salario promedio de las últimas 250 semanas</li> <li>● Conservación Derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1250 semanas cotizadas</li> <li>● 65 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Pago saldo cuenta individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 750 semanas cotizadas en 2021 y se incrementa en 25 semanas cada año para acumular las 1,000 semanas en 2031</li> <li>● 65 años</li> <li>● Privado trabajo remunerado</li> <li>● Pago saldo cuenta</li> </ul>

Seguro	Ley 73	Ley 97	Reforma 2021
			individual
Viudez	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% IPT</li> <li>• Esposa o Concubina</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> <li>• Esposa o Concubina</li> <li>• NO (-6 meses matrimonio o 55 años - 1 año matrimonio)</li> </ul>	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% IPT</li> <li>• Esposa o Concubina</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> <li>• Esposa o Concubina</li> <li>• NO (-6 meses matrimonio o 55 años - 1 año matrimonio)</li> </ul>	No hubo modificación
Orfandad	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% IPT</li> <li>• Hijo hasta 16 años 25 años (estudiando) o incapacitado</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> <li>• Hijo hasta 16 años 25 años (estudiando) o incapacitado</li> </ul>	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% IPT</li> <li>• Hijo hasta 16 años 25 años (estudiando) o incapacitado</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> <li>• Hijo hasta 16 años 25 años (estudiando) o incapacitado</li> </ul>	No hubo modificación
Ascendencia	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% IPT</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> </ul>	<p>Riesgo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% IPT</li> </ul> <p>Muerte padecimiento general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% invalidez</li> <li>• Conservación Derechos</li> </ul>	No hubo modificación

**Nota:** *Elaboración propia con base en la LSS 73, LSS 97 y sus reformas.*

En este estudio se analizaron la ley del seguro social de 1973, la de 1997 y las reformas del 2021. Esto se hizo con el propósito de comprender la situación actual de las personas que están solicitando su pensión, ya que muchas de ellas siguen bajo el régimen de reparto establecido en las leyes anteriores. Al mismo tiempo, se observa que otros individuos están comenzando a pensionarse bajo el régimen de capitalización individual, el cual se introdujo en las reformas más recientes.

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) constituye la normativa que rige los sistemas de pensiones estudiados y los fondos de retiro. Esta legislación establece las condiciones para acceder al fondo de retiro, los mecanismos de pago de la pensión y otros beneficios asociados con la jubilación, específicamente en el ámbito de cesantía y vejez.

En su Artículo 74, la LSAR establece la creación de una subcuenta específica para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en las cuentas de los trabajadores afiliados. Estas subcuentas tienen como propósito financiar la pensión y otros beneficios vinculados con la jubilación. Además, este mismo artículo aborda la existencia de una subcuenta particular para las aportaciones complementarias de retiro y la posibilidad de trasladar las cuentas entre administradoras.

En el Artículo 79 de la misma ley, se promueve la realización de aportaciones voluntarias por parte de trabajadores y empleadores con el fin de aumentar el monto de la pensión. Estos artículos contemplan diversos aspectos del sistema de ahorro para el retiro en México, entre ellos la estructura de las cuentas individuales, las aportaciones complementarias, los traspasos entre administradoras, y otros elementos que inciden en la acumulación de fondos para la jubilación y, por ende, en la pensión posterior de los trabajadores.

En síntesis, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) proporciona el marco jurídico que supervisa el proceso de ahorro destinado a la jubilación, garantizando que los trabajadores acumulen los fondos esenciales para respaldar sus pensiones, ya sea en situaciones de cesantía en edad avanzada o durante la etapa de vejez. Esta legislación establece las bases para asegurar la

solidez financiera de los sistemas de pensiones, asegurando así que los trabajadores dispongan de los recursos adecuados para sostener su bienestar económico en el momento de su retiro.

#### **2.4.2 Materia Adjetiva**

En muchas ocasiones, las personas expresan desacuerdo con el monto de su pensión determinado por la resolución administrativa del IMSS. En estos casos, el siguiente paso consiste en presentar un recurso de inconformidad ante el mismo organismo. Si aún no se está satisfecho con la resolución final, es posible iniciar un juicio para que un juez realice el cálculo adecuado, en lugar de que sea el IMSS o la Afore quienes lo hagan. Actualmente, el procedimiento para iniciar dicho juicio es ante el Tribunal Laboral, debido a las reformas realizadas a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2017. Previamente, se llevaba a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

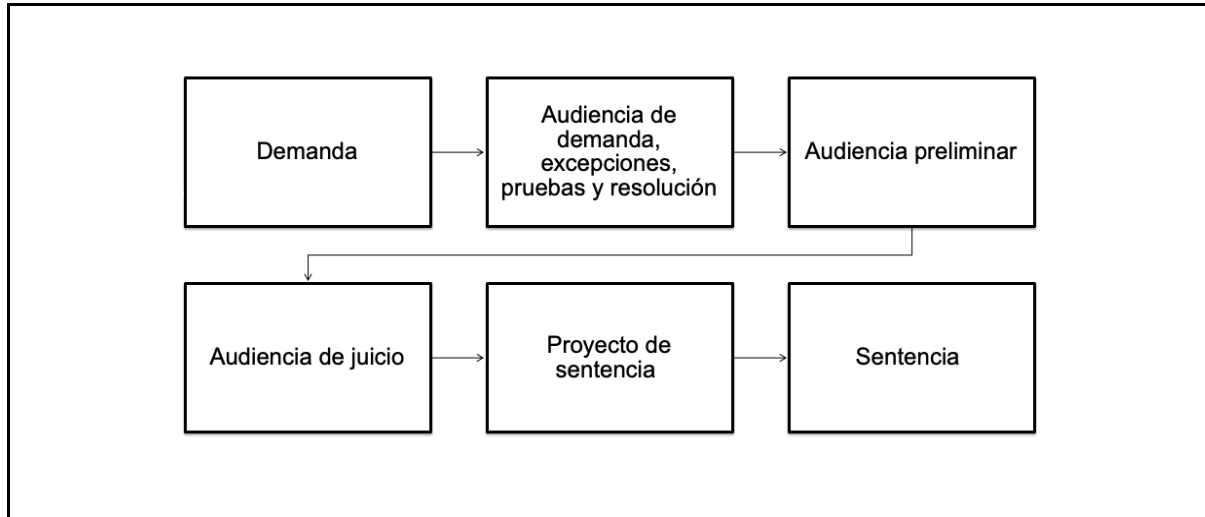
En cuanto a los procedimientos en el Tribunal Laboral, encontramos dos etapas, la escrita y la oral. La primera inicia con la presentación de la demanda, la notificación y emplazamiento a parte contraria, que a su vez realizará la contestación, siguiendo la réplica y contrarréplica. En la segunda etapa hay dos audiencias, la preliminar y la de juicio; la audiencia preliminar inicia con la depuración del procedimiento y resolución de excepciones dilatorias, se establecen los hechos no controvertidos; seguimos con la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes, se resuelve el recurso de reconsideración contra actos u omisiones del secretario instructor y se finaliza con la audiencia de juicio. En esta última se desahogan todas las pruebas que fueron admitidas por las partes, se formulan alegatos y se emite sentencia.

Se conocen de procedimientos ordinarios, especiales, de huelga, ejecución, paraprocesales o voluntarios y conflictos colectivos de naturaleza económica. El Tribunal Laboral se divide en el tribunal de asuntos individuales y de asuntos colectivos. Los asuntos individuales son los que tienen que ver entre el trabajador y el patrón, en cambio los asuntos colectivos tienen que ver con el sindicato y el trabajador.

En materia de pensiones, se puede llevar en ambas vías, depende el caso en concreto, el procedimiento ordinario o especial se resume de la siguiente manera:

1. Ingreso de la Demanda: Inicia con la presentación de la demanda.
2. Audiencia de Demanda, Excepciones, Pruebas y Resolución: Durante esta audiencia, se responde a la demanda y se concede un plazo de 10 días para la contestación de la misma.
3. Audiencia Preliminar: En esta fase, se lleva a cabo la presentación, admisión o desecho de pruebas, y se establece la fecha para el desahogo de periciales y testimoniales.
4. Audiencia de Juicio: Aquí se desahogan las pruebas, se certifica que no hay pruebas pendientes y se procede a la presentación de alegatos.
5. Turno a Proyecto de Resolución o Sentencia: Posteriormente, el caso se turna a un proyecto de resolución o sentencia.
6. Dictado de Sentencia: Finalmente, se emite la sentencia que pone fin al proceso judicial.

*Ilustración 2 Diagrama del procedimiento ordinario o especial ante el Tribunal Laboral*



**Nota:** *Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo.*

El procedimiento anterior se lleva a cabo en los juicios del Tribunal Laboral que es la figura más reciente. Anteriormente, los juicios se llevaban a cabo en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Entre la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Laboral la diferencia radica en los plazos debido a que en el Tribunal es más ágil y rápido para la finalización de un procedimiento.

En la Junta de Conciliación existen dos tipos de juicios: ordinarios y especiales. Los juicios ordinarios son aquellos que se llevan con normalidad; en cambio los especiales son más rápidos en cuanto a temporalidad.

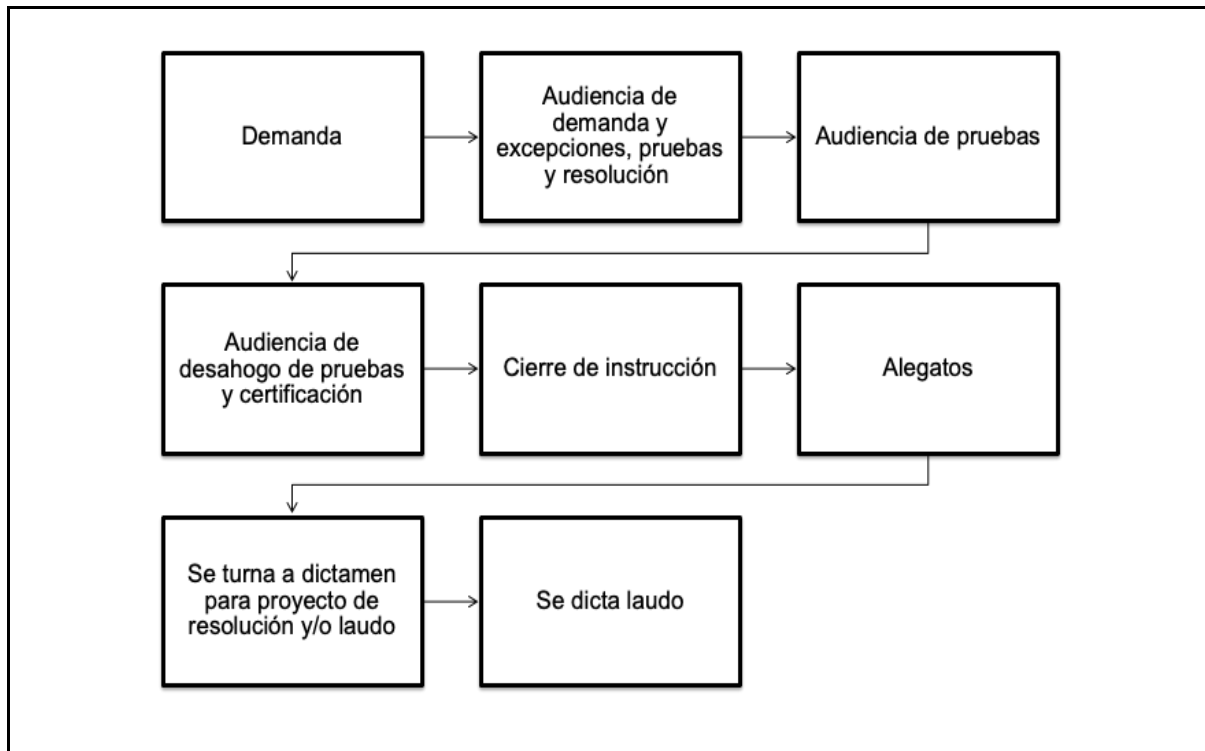
Un juicio ordinario se desarrolla de la siguiente manera:

1. Presentación de la Demanda con Pruebas: Se inicia con la presentación de la demanda, la cual incluye las pruebas correspondientes.
2. Audiencia de Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución: En esta audiencia, se responde a la demanda, presentando excepciones. Si el actor no comparece, tiene una segunda audiencia para ofrecer pruebas.
3. Audiencia de Pruebas: Durante esta fase, se ofrecen las pruebas, las cuales pueden ser admitidas, desechadas o programadas para su desahogo en una fecha posterior.
4. Audiencia de desahogo de Pruebas y Certificación: Se lleva a cabo el desahogo de las pruebas admitidas y se certifica que no existen más pruebas por desahogar, ordenando el cierre de la instrucción.
5. Audiencias Adicionales: Pueden programarse varias audiencias dependiendo del tipo de pruebas, como periciales, confesionales, testimoniales, inspecciones, cotejo o compulsas de documentos, y ratificación de firmas y contenido.
6. Presentación de Alegatos: Las partes presentan sus alegatos por escrito.
7. Certificaciones: Se realizan certificaciones para confirmar que no hay más manifestaciones que hacer por cada una de las partes.
8. Turno a Dictamen para Proyecto de Resolución y/o Laudo: El caso se turna para la elaboración de un proyecto de resolución y/o laudo.
9. Dictado del Laudo: Finalmente, se dicta el laudo que pone fin al juicio ordinario.

Lo anterior, se resume en la siguiente imagen:



Ilustración 3 Diagrama del Juicio Ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje



**Nota:** Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo.

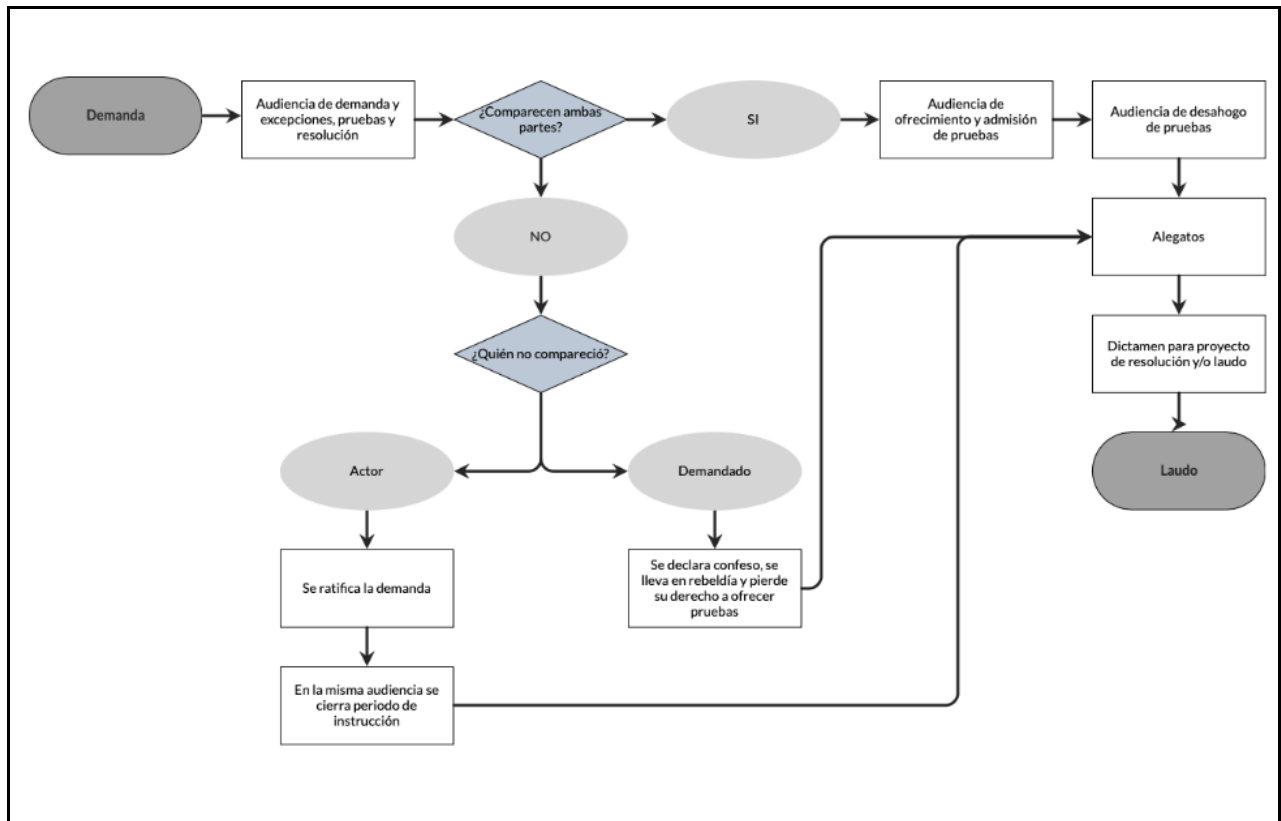
El desarrollo de un juicio especial se detalla de la siguiente manera:

1. Presentación de la Demanda: Se presenta la demanda.
2. Audiencia de Demanda, Excepciones, Pruebas y Resolución:
  - a. No Comparece el Actor (sin justificación y está bien emplazado):
    - i. Se le tiene por ratificada la demanda.
    - ii. Cierre del período de instrucción en la misma audiencia.
    - iii. Presentación de alegatos por escrito.
    - iv. Certificaciones para confirmar la conclusión de manifestaciones de ambas partes.

- v. Turno a dictamen para proyecto de resolución y/o laudo.
  - vi. Dictado del laudo.
- b. No Comparece el Demandado:
- i. Se declara confeso al demandado.
  - ii. El juicio se lleva a cabo en rebeldía, perdiendo el derecho para ofrecer pruebas.
  - iii. Presentación de alegatos por escrito.
  - iv. Certificaciones para confirmar la conclusión de manifestaciones de ambas partes.
  - v. Turno a dictamen para proyecto de resolución y/o laudo.
  - vi. Dictado del laudo.
- c. Comparecencia de Ambas Partes:
- i. En la misma audiencia, se ofrecen, admiten o desechan pruebas y se programa la fecha para su desahogo, siendo diferente para cada prueba.
  - ii. Presentación de alegatos por escrito.
  - iii. Certificaciones para confirmar la conclusión de manifestaciones de ambas partes.
  - iv. Turno a dictamen para proyecto de resolución y/o laudo.
  - v. Dictado del laudo.

De una forma más visual, se comparte el siguiente diagrama de flujo para que sirva como base de entendimiento del procedimiento en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

*Ilustración 4 Diagrama del Juicio Especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje*



**Nota:** Elaboración propia a través de <https://dashboard.visme.co/v2/projects/own> con base en la Ley Federal del Trabajo.

Un proceso laboral se encuentra intrínsecamente vinculado al expediente físico bajo custodia del Tribunal o Junta respectiva, y su estructura esencial se compone de la siguiente manera<sup>10</sup>:

- 1) Demanda: De conformidad con el Artículo 878, fracción IV y 899-C de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se establecen los requisitos tanto para la presentación de la demanda como para su contestación.
- 2) Acuerdo de radicación o admisión: Procede la emisión de un acuerdo que ratifica la radicación o admisión del caso.
- 3) Contestación: En contraste con la práctica civil, las pruebas deben ser incorporadas en el escrito de demanda y, de manera análoga, en la contestación.

<sup>10</sup> En conversación con el servidor público P. Segura, empleado del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada Delegación Hidalgo del Instituto Mexicano del Seguro Social, desempeñándose en el área de Coordinación Laboral de la Dirección Jurídica.

- 4) Auto o acuerdo de la celebración de audiencia de conciliación, demanda, excepciones y pruebas: Se emite un auto o acuerdo que establece la celebración de la audiencia, abordando los aspectos relacionados con la conciliación, la demanda, excepciones y pruebas.
- 5) Acuerdo de admisión de pruebas: Se formaliza un acuerdo que avala la admisión de pruebas pertinentes al caso.
- 6) Anexión de constancias de pruebas, incluyendo periciales: Se anexan las constancias de las pruebas, destacando aquellas de naturaleza pericial.
- 7) Ratificación del dictamen en caso de periciales: En el caso de peritajes, se lleva a cabo un acuerdo para la ratificación del dictamen mediante un interrogatorio.
- 8) Escrito de cierre del periodo probatorio y apertura del plazo para presentar alegatos, con su correspondiente acuerdo: Se formaliza un escrito que cierra el periodo probatorio y establece el plazo para la presentación de alegatos, acompañado por el acuerdo correspondiente.
- 9) Escrito de alegatos y solicitud de turnar a laudo: Se presenta un escrito de alegatos acompañado de la solicitud de que el caso sea turnado a laudo.
- 10) Dictamen (proyecto de resolución) y Laudo: Se elabora un dictamen, que constituye un proyecto de resolución, y finalmente se emite el laudo que resuelve la controversia.
- 11) Escrito de Amparo directo: En caso de desacuerdo con la resolución, se presenta un escrito de amparo directo.
- 12) Resolución del tribunal colegiado que confirma o modifica el acto reclamado: Un tribunal colegiado emite una resolución que confirma o modifica el acto reclamado en el amparo directo.
- 13) Auto de ejecución de laudo conforme a las prestaciones del amparo directo: Se emite un auto de ejecución del laudo, ajustándose a las prestaciones estipuladas en el amparo directo.

En el presente estudio se examinaron tanto el régimen actual como el régimen anterior, debido a que actualmente la Junta de Conciliación y Arbitraje sigue activa para resolver los procedimientos laborales pendientes. Además, se implementó el Tribunal Laboral, lo que implica que ambos tribunales están en funcionamiento en la actualidad. No obstante, se prevé que a largo plazo la Junta de Conciliación y Arbitraje desaparezca, dejando al Tribunal Laboral como la única entidad encargada de atender los asuntos laborales.

## **CAPÍTULO III. ANALIZANDO LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO, COLOMBIA Y FINLANDIA**

### **3.1 Introducción**

En este apartado se va a estudiar los casos de Colombia y Finlandia, con el objetivo de comparar con la experiencia de México. Colombia fue seleccionado debido a su forma de gobierno y al sistema de pensiones que opera en el país; Finlandia por su sistema similar y datos relacionados, así como por el porcentaje en relación al Producto Interno Bruto (PIB), la tasa de participación en la fuerza laboral y la proporción de ocupación en la población en edad de trabajar, entre otros indicadores similares a los de México.

Se trata de un estudio con un enfoque comparativo, que busca examinar las relaciones causales y aislar los factores que pueden considerarse como causa (variables independientes) de un efecto (variables dependientes). Esta metodología busca establecer la causalidad y es considerada un sustituto del experimento en las ciencias sociales, según lo descrito por Nohlen (2020) en su trabajo. El enfoque comparativo permitirá analizar las similitudes y diferencias entre los países seleccionados, Colombia y Finlandia, en relación con el sistema de gobierno y las características del sistema de pensiones, proporcionando un marco sólido para el estudio.

Para obtener los resultados del estudio, se emplea un razonamiento deductivo. Según lo descrito por Dávila Newman (2006), este enfoque se basa en organizar los hechos conocidos y extraer conclusiones a partir de una serie de enunciados llamados silogismos, que constan de tres elementos: la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. Un ejemplo ilustrativo sería el siguiente: todos los hombres son mortales (premisa mayor), Sócrates es hombre (premisa menor); por lo tanto, Sócrates es mortal (conclusión). Utilizando este método, se analizarán las características del sistema de gobierno y de pensiones en Colombia y Finlandia, y se derivarán conclusiones pertinentes para comprender mejor la situación en México.

El mismo autor, hace mención de los diversos problemas en el hecho investigativo en ciencias sociales, destaca los problemas inherentes a la investigación en estas ciencias, que se derivan de la naturaleza compleja y dinámica de los fenómenos propios de esta área, así como de las

limitaciones y desafíos epistemológicos y metodológicos que enfrentan los investigadores en este campo:

1) la falta de integración teoría-praxis, 2) dificultad de generalización y del poder de predicción, 3) la carencia de leyes universales, 4) la relación entre la observación y teoría, 5) la complejidad de los factores en estudio, 6) la dificultad de comprender lo cotidiano cuando la reflexividad de los actores sobre su acción será siempre incompleta, 7) la relación entre la evaluación epistemológica y la transformación de los discursos teóricos, 8) la relación entre el conocimiento y el poder y 9) la dificultad para reconstruir la realidad desde el punto de vista del actor. (pág. 195)

Lo anterior se traduce en que existe un desafío en lograr una integración efectiva entre la teoría y la práctica en el campo de la investigación social. En las ciencias sociales, a menudo es difícil generalizar los hallazgos de una investigación y predecir resultados con precisión debido a la complejidad y variabilidad de los fenómenos sociales. A diferencia de las ciencias naturales, las ciencias sociales carecen de leyes universales que expliquen y predigan los comportamientos humanos de manera determinista. Existe un desafío en establecer una relación adecuada entre la observación de los fenómenos sociales y la teoría que los fundamenta. Los fenómenos sociales suelen ser complejos y están influenciados por múltiples factores interrelacionados, lo que dificulta su comprensión y análisis. La reflexividad de los actores sociales sobre su propia acción puede ser limitada, lo que dificulta la comprensión profunda de los aspectos cotidianos de la vida y su influencia en los fenómenos sociales. Existe una relación compleja entre la evaluación epistemológica (evaluación de la naturaleza y los fundamentos del conocimiento) y la transformación de los discursos teóricos en el campo de las ciencias sociales. La relación entre el conocimiento generado a través de la investigación social y el poder puede ser compleja, ya que el conocimiento puede influir en la toma de decisiones y en las relaciones de poder en la sociedad. La reconstrucción de la realidad social desde la perspectiva de los actores involucrados puede ser un desafío, ya que cada individuo tiene su propia interpretación y experiencia de la realidad.

En cuanto al tema central de esta investigación, los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia han experimentado una regulación similar al cambiar del sistema de reparto al sistema de capitalización individual. Sin embargo, los efectos de esta transición han sido distintos en cada país. En México, la regulación de las pensiones se encuentra bajo la responsabilidad de la LSS 97,

lo que significó un cambio para la sociedad mexicana al perder los beneficios económicos del régimen de pensiones por reparto establecido en la LSS 73. Aunque la LSS 73 otorgaba beneficios excelentes, incluyendo una modalidad para aumentar las pensiones, estaba basada en el sistema de reparto. La Ley del Seguro Social de 1997 encaminó a México hacia una transición de un sistema de pensiones mejorado con el objetivo de alcanzar un buen nivel de calidad de vida en el país. Al realizar este cambio del sistema de reparto al sistema de capitalización, México busca similitudes con países desarrollados y en desarrollo.

En el caso de Colombia, a pesar de las similitudes con México, se considera un caso de control para observar los resultados de establecer un sistema de pensiones de capitalización individual. Los indicadores de pobreza, inseguridad, corrupción, salario mínimo y la cantidad de recursos económicos necesarios para una vida digna pueden influir en los resultados. Colombia experimentó una transición significativa con las reformas implementadas entre 2015 y 2018, las cuales cambiaron radicalmente lo que la población estaba acostumbrada.

Por último, Finlandia, aunque aparentemente tiene una regulación similar a México y Colombia, presenta resultados significativamente diferentes, lo que la convierte en un caso atípico en esta investigación. Factores como los niveles de corrupción, la igualdad en las condiciones laborales, las inversiones, la tasa de participación en la fuerza laboral y el porcentaje de contribución respecto al PIB pueden explicar estas diferencias. Finlandia se destaca como uno de los países con una excelente calidad de vida y un sistema de pensiones sobresaliente.

Para las reflexiones y comparaciones se utilizaron las estadísticas del Índice Global de Pensiones (2021) de Mercer CFA Institute de 2021 del “Pension reform in challenging times”. El índice de pensiones global de Mercer CFA Institute<sup>11</sup> de 2021 compara 43 sistemas de ingresos de jubilación

---

<sup>11</sup> El CFA Institute es el patrocinador principal del Índice Global de Pensiones, su misión es liderar la profesión de inversión a nivel mundial mediante la promoción de los más altos estándares de ética, educación y excelencia profesional para el beneficio final de la sociedad. Lo que antecede se menciona en la Reforma de Pensiones (2021) en la página 4. Consultado el 30 de julio del 2023, recuperado de : [https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gj-2021-global-pension-index-mercer.pdf?mkt\\_tok=NTIxLURFVi01MTMAAAGDeLaxETDvyb9PwmS6JsWYgWOBXinHhDnd8u0BvveBIWJI-V-HDZdQ5BjSNIFwCAwEyaE9QT0G3jAiGs\\_e-GxMGDP2Ai6xS87k0IQCRSmMt5J3tHf3\\_cA](https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gj-2021-global-pension-index-mercer.pdf?mkt_tok=NTIxLURFVi01MTMAAAGDeLaxETDvyb9PwmS6JsWYgWOBXinHhDnd8u0BvveBIWJI-V-HDZdQ5BjSNIFwCAwEyaE9QT0G3jAiGs_e-GxMGDP2Ai6xS87k0IQCRSmMt5J3tHf3_cA)

de todo el mundo y compara cada sistema con respecto a la adecuación, la sostenibilidad y la integridad.

Estos componentes proporcionan una visión holística de la calidad y efectividad de un sistema de ingresos de jubilación. Diversas organizaciones y consultoras, como Mercer y el CFA Institute, realizan estudios y clasificaciones para evaluar y comparar los sistemas de pensiones a nivel global.

En el resumen de los resultados del estudio, se asignan calificaciones que se fundamentan en diferentes aspectos. Las calificaciones del Índice Global de Pensiones (2021) son:

- A: Un sistema de ingresos de jubilación robusto y de primera clase que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad
- B+ y B: Un sistema que tiene una estructura sólida, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencian de un sistema de grado A
- C: Un sistema que tiene algunas buenas características, pero que también tiene importantes riesgos y/o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo.
- D: Un sistema que tiene algunas características deseables, pero que también tiene importantes debilidades y/u omisiones que deben abordarse. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en deuda.
- E: Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existir.

Se han obtenido otros datos de las **Estadísticas Globales de Pensiones de la OCDE**, en estas estadísticas, se comparan tres países distintos, ya que esta base de datos fue creada para satisfacer la creciente necesidad de contar con indicadores confiables sobre pensiones a nivel internacional. El Proyecto Global de Estadísticas de Pensiones (GPS), lanzado en 2002 por el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Pensiones Privadas y su Grupo de Trabajo sobre Estadísticas de Pensiones, ofrece estadísticas comparables entre países sobre diversos tipos de pensiones.

El GPS se ha convertido en una herramienta valiosa para medir y monitorear la industria de las pensiones. Permite comparar estadísticas e indicadores actuales sobre aspectos clave de los sistemas de jubilación tanto en países miembros de la OCDE como en países no pertenecientes a ella. Los datos se recopilan de manera continua para identificar y analizar fácilmente las tendencias. Estas estadísticas abarcan una amplia gama de indicadores y se refieren a una extensa



definición de planes de pensiones financiados y privados, que a su vez se dividen en categorías detalladas utilizando conceptos, definiciones y metodologías estadísticas coherentes.

En el sitio web del GPS, encontramos un apartado que muestra los Aportes como % del PIB en forma de tabla didáctica, de la cual hemos recuperado los datos específicos y relevantes para nuestra investigación.

Además, se analizarán los datos proporcionados por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que genera estadísticas laborales fundamentales en los esfuerzos que los Estados miembros llevan a cabo para alcanzar sus objetivos de trabajo digno para todos, y en el apoyo que la OIT brinda a estas iniciativas. Estas estadísticas son indispensables para la formulación y evaluación de políticas dirigidas a lograr este objetivo, así como para monitorear el avance hacia el trabajo decente. También representan una herramienta importante para obtener información y análisis, ya que contribuyen a comprender los desafíos comunes, explicar acciones y fomentar el interés en la materia.

Finalmente se analizarán las leyes de cada país en materia de pensiones.

### **3.2 Estudio del Sistema de Pensiones en México**

En el pasado, los sistemas de pensiones del IMSS y del ISSSTE operaban bajo el modelo conocido como "de reparto". Esto implicaba que tanto los patrones como los trabajadores realizaban contribuciones para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, destinadas a proporcionar pensiones vitalicias a los trabajadores afiliados y sus familiares. Estas contribuciones eran entregadas a los institutos para su gestión e inversión, y las pensiones correspondientes se pagaban con los recursos acumulados en las reservas. En resumen, el sistema de reparto funcionaba como un sistema solidario en el que las contribuciones de los trabajadores activos financiaban las pensiones de los jubilados (Macías Santos et al., 1993, pág. 32-33).

El sistema de reparto funcionaba como un mecanismo de solidaridad intergeneracional, donde las contribuciones de los trabajadores activos financiaban las pensiones de los jubilados. Posteriormente a ello, se realizó un cambio hacia un sistema de capitalización individual.

Desde 1995, el sistema de Seguridad Social en México ha experimentado una serie de reformas que han generado cambios significativos en el modelo de pensiones que se había establecido desde la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943. A lo largo del tiempo, se han llevado a cabo reformas en los esquemas de pensiones del IMSS en 1995, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2003, en la mayoría de los estados entre 2000 y 2009, en varias universidades públicas a partir de 2013, y en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Petróleos Mexicanos (PEMEX) en 2015.

Mediante estas reformas, el gobierno tenía como objetivo abandonar el sistema de solidaridad intergeneracional (también conocido como sistema de reparto o de fondo común). En este sistema, la población en edad laboral financiaba las pensiones de los jubilados, quienes solían recibir un ingreso equivalente a su último salario (beneficio definido). La postura oficial argumentaba que estas reformas eran esenciales y urgentes debido a la falta de reservas financieras y la desconexión entre las contribuciones y los beneficios. Esto había generado serios desequilibrios y volvió inviable la mayoría de los planes de pensiones, como señaló la Auditoría Superior de la Federación en 2014. (Ordoñez Barba & Ramírez Sanchez, 2018)

Posteriormente en el año 2020, se iniciaron nuevas reformas que tienen que ver con la pensión a nivel de la CPEUM. La primera reforma se promulgó el 8 de mayo de 2020, estableció el derecho a una pensión universal para personas mayores de 68 años, y a los 65 años para quienes pertenecen a pueblos indígenas o son afromexicanos, lo anterior alcanzó un rango constitucional. Esta pensión se expandió para abarcar a más personas debido a que un alto porcentaje de la población económicamente activa no estaba cubierta por pensiones contributivas. La segunda reforma se publicó el 30 de diciembre de 2021, y en ella se amplió la cobertura de la pensión para abarcar a todas las personas de 65 años o más.

### **3.2.1 Aspectos contextuales**

En 1943 se estableció el seguro social en México mediante la Ley del Seguro Social. Esta ley sentó las bases del sistema de Seguridad Social en el país y contempló diversos beneficios, incluyendo las pensiones por vejez, invalidez y muerte. A lo largo de los años, se realizaron diferentes

modificaciones y reformas a la Ley del Seguro Social para actualizar y mejorar el sistema de pensiones y otros aspectos de la Seguridad Social. Estas leyes anteriores establecieron reglas específicas sobre las pensiones y los requisitos para acceder a ellas. La tabla muestra la evolución de las leyes en materia de pensiones en México.

*Tabla 5 Evolución de las Pensiones de Vejez en México*

<b>Pensiones de vejez</b>	
Primeras leyes	1943 seguro social*
Leyes anteriores	1973,1991,1992,1995**
Leyes vigentes	1997 (reformada en 2021)

**Nota:** Elaboración propia con datos de (González Roaro, 2003, \*pág. 21 y \*\*pág. 25)

La Ley del Seguro Social de 1997 es la versión vigente del sistema de Seguridad Social en México. Esta ley establece el esquema obligatorio y capitalizado para las pensiones, en el que los trabajadores y los empleadores deben contribuir a un fondo de retiro individual. Como se mencionó anteriormente, esta ley fue objeto de una reforma en el año 2021 con el objetivo de aumentar los beneficios de jubilación elegibles para los trabajadores y aumentar los montos totales de contribución del 6,5% al 15%. (Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 39).

Según las Estadísticas globales de pensiones de la OCDE (2023), los indicadores de pensiones capitalizadas incluyen los aportes como porcentaje del Producto Interno Bruto. En México, en el año 2020, este porcentaje fue de 1.2%, mientras que en el año 2021 disminuyó a 1.0%. Este indicador refleja el porcentaje de los aportes realizados a los planes de pensiones en relación con el tamaño de la economía, representado por el Producto Interno Bruto (PIB). Es una medida que resalta la relevancia de los fondos de pensiones en la economía mexicana.

Tabla 6 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en México: Aportes como % del PIB (2020-2021)

<b>Indicadores de Pensiones Capitalizadas: Aportes como % del PIB</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de Plan de Pensiones — Total, por tipo de plan de pensiones</li> <li>- Tipo de definición — Total, por tipo de definición</li> <li>- Tipo de contrato — Fondos de pensiones (autónomos)</li> <li>- Indicador — Contribuciones como porcentaje del PIB</li> <li>- Variable — CONTRIBUCIONES</li> <li>- Unidad — Porcentaje</li> </ul>		
<b>País/Año</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
México	1.2	1.0

**Nota:** Elaboración propia con datos del OCDE: (Índice Global De Pensiones 2021) consultable en: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>

La Organización Internacional del Trabajo (2021) comparte datos relacionados con la Tasa de participación en la fuerza de trabajo; Razón ocupación - población en edad de trabajar; Proporción en la industria; Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada y la Población cubierta por al menos un beneficio de protección social.

La *Tasa de participación en la fuerza de trabajo* indica el porcentaje de la población en edad de trabajar que está activamente participando en la fuerza laboral, ya sea empleada o buscando empleo. La *Razón ocupación - población en edad de trabajar* muestra el porcentaje de la población en edad de trabajar que está ocupada, es decir, que tiene un empleo. La *Proporción en la industria* representa el porcentaje de personas ocupadas que trabajan en la industria en comparación con el total de personas ocupadas en otros sectores económicos. El *Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada* muestra la cantidad promedio de horas que trabaja una persona ocupada en una semana específica. Es una medida del tiempo dedicado al trabajo remunerado. Por último, la *Población cubierta por al menos un beneficio de protección social*

refleja el porcentaje de la población que está amparada por al menos un beneficio de protección social, como seguro de salud, pensión, seguro de desempleo, entre otros.

Sobre dichos indicadores, la OIT, arroja los siguientes datos para México:

*Tabla 7 Indicadores Laborales y de Protección Social en México (2021)*

<b>México</b>	<b>Año 2021</b>
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)	58.8
Razón ocupación - población en edad de trabajar (%)	56.4
Proporción en la industria (%)	25.4
Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada	42
Población cubierta por al menos un beneficio de protección social (%)	65.7

**Nota:** *Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo (2021) localizables en: <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>*

La posición de México en el Índice Global de Pensiones del 2021, ubicándose en el número 37 de 43 sistemas estudiados, junto con países como Japón y Corea del Sur, indica que el sistema de pensiones del país enfrenta desafíos significativos y se encuentra en una posición relativamente baja en comparación con otros países evaluados.

La calificación D obtenida sugiere que el sistema de pensiones tiene importantes debilidades y carencias que deben ser atendidas para mejorar su funcionamiento y asegurar su sostenibilidad a largo plazo. A pesar de que pueda contar con algunas ventajas o cualidades positivas, aún existen áreas críticas que necesitan ser corregidas y fortalecidas.

Es esencial que se realicen las mejoras necesarias para garantizar que el sistema de pensiones en México pueda cumplir de manera efectiva con sus objetivos, proporcionando una adecuada

protección y seguridad financiera a los trabajadores jubilados y a sus familias. Estas mejoras pueden incluir medidas para aumentar la cobertura de protección social, incrementar los montos de las pensiones, asegurar la sostenibilidad financiera del sistema y abordar cualquier inequidad o desigualdad existente.

Con un enfoque en la corrección de las debilidades y la implementación de reformas adecuadas, el sistema de pensiones de México podría mejorar su posición en el Índice Global de Pensiones y ofrecer un mejor futuro para los ciudadanos en su etapa de jubilación.

*Tabla 8 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en México*

Calificación	Valor de índice	Sistemas	Descripción
D	35-50	Japón México Corea del Sur India Filipinas Argentina Tailandia	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero que también tiene importantes debilidades y/u omisiones que deben abordarse. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en deuda.

**Nota:** *Tabla extraída del Índice Global de Pensiones 2021. (Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 5)*

El sistema de pensiones por capitalización individual opera mediante las cuotas obrero-patronales, las cuales se componen de un porcentaje establecido entre el trabajador, el empleador y el Estado<sup>12</sup>. Esta información fue explicada en la introducción del presente trabajo, sin embargo, es de importancia aclarar que las cuotas obrero-patronales reciben esta denominación porque el

<sup>12</sup> Para conocer el monto destinado a la cuota obrero-patronal se utiliza el salario base de cotización, Macías Santos et al. (1993) explica que “El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley del IMSS.” (pág. 25)

empleador está obligado a retener tanto la cuota correspondiente al trabajador como la que le corresponde al propio patrón. Esta nomenclatura general surge debido a esta doble responsabilidad. Dichas cuotas constituyen únicamente la contribución de dos de los tres sectores obligados a pagar la prima; el tercero es el Gobierno Federal, el cual realiza sus aportaciones de manera independiente al patrón, pero siempre como parte del monto total destinado al IMSS para el cumplimiento del servicio público que tiene a su cargo. (Macías Santos et al., 1993, pág. 24)

En este tipo de sistema, cada trabajador tiene una cuenta de ahorro individual, y las cuotas que se deducen de su salario se destinan a financiar su futura pensión. El empleador también contribuye con una parte del salario del trabajador a esta cuenta de ahorro. Además, en algunos casos, el Estado puede otorgar subsidios o realizar aportes adicionales para mejorar la cobertura de pensiones y la protección social. A diferencia del sistema de reparto, donde las contribuciones de los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados actuales, en el sistema de capitalización individual, cada trabajador acumula ahorros en su cuenta individual, que se convertirán en su pensión futura al momento de jubilarse.

En las Estadísticas Globales de Pensiones (2023) se asegura que:

“El monto de las contribuciones pagadas por miembro teniendo en cuenta todas las fuentes, voluntarias u obligatorias, varió mucho entre jurisdicciones en 2021. (...) Por ejemplo, las contribuciones en México son obligatorias para los empleados formales, pero voluntarias para los trabajadores desempleados, independientes e informales. Es posible que los empleados no estén contribuyendo a su cuenta de pensión todo el tiempo mientras pasan del sector formal al informal” (pág. 23).

Lo anterior quiere decir que las contribuciones a los planes de pensiones son obligatorias para los empleados formales, es decir, aquellos que tienen un trabajo registrado y regularizado. Sin embargo, estas contribuciones son voluntarias para los trabajadores desempleados, independientes e informales, quienes no cuentan con un empleo formal y estable.

### **3.2.2 Marco jurídico**

Para llevar a cabo este análisis comparativo, se utilizará el marco legal proporcionado por la LSS 97. Esta elección se basa en la conclusión previamente establecida en los capítulos anteriores,

donde se ha determinado que la LSS 97 es la legislación que abarca el sistema de pensiones mediante la capitalización individual.

A pesar de que la Ley del Seguro Social de 1973 (LSS 73) sigue siendo válida en la actualidad, se estima que el último empleado que podría optar por pensionarse bajo esta ley lo hará en el año 2045, según las proyecciones emitidas por el Banco de México (2021):

Al cierre de 2018, el IMSS reportó que alrededor de 6.3 millones de asegurados pueden elegir pensionarse por la LSS 73; si bien la edad promedio de este grupo es de 56 años, los miembros más jóvenes estarían por cumplir los 40 años, por lo que se estima que el último trabajador que podría pensionarse por LSS 73 lo haría a más tardar en 2045. (pág. 9)

Los sistemas de pensiones se clasifican en dos categorías principales: el sistema de seguro social y el sistema de seguro privado. Dentro del sistema de seguro social, encontramos una subdivisión entre un sistema antiguo (vigente) y un sistema nuevo (seguro privado). El sistema de seguro social brinda cobertura a asalariados, miembros de cooperativas de producción, agrícolas y de crédito. Además, se establece la obligatoriedad del SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro) para todos los trabajadores activos bajo el paraguas del Seguro Social. Por otro lado, el sistema de seguro privado se aplica a trabajadores que se incorporaron al mercado laboral después del 1 de julio de 1997. Es importante señalar que existen regímenes especiales para grupos específicos como las Fuerzas Armadas, empleados federales y trabajadores petroleros. La administración de estos sistemas recae en diferentes entidades, tales como el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro), en función del régimen correspondiente. González Roaro (2003) ofrece un análisis detallado de esta información en la siguiente tabla:

*Tabla 9 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en México*

Características	Pensión: Vejez
1. Legislación	1973, 1991, 1992 (régimen obligatorio suplem. Del seg. Priv) 1995



Características	Pensión: Vejez	
vigente	(régimen obligatorio seg. Priv. En vigor en 1997)	
2. Régimen	Seguro social y seguro privado.	
	a) Antiguo sistema	Seguro social (vigente)
	b) Nuevo sistema	Seguro privado.
3. Cobertura	<p>Seg. soc.: asalariados, miembros de cooperativas de producción, agrícolas y de crédito.</p> <p>SAR: obligatorio todos los trabajadores activos en Seg. soc.</p> <p>Seg. privado trabajadores que ingresan al mercado laboral desp. de 01/07/97.</p>	
	Grupos excluidos	Regímenes especiales para Fuerzas Armadas, empleados federales y trabajadores petroleros.
4. Cotizaciones	a) Trabajador	<p>Seg. soc.: 2.075% prom. de ingr.</p> <p>SAR: voluntario.</p> <p>Privado: 1.125% (vejez); 0.625% (invalidez y muerte).</p>

Características	Pensión: Vejez	
	b) Empleador	Seg. soc.: 5.180% de la nom. SAR: 2% de nom. + 5% p/vivienda. Priv.: 2% a 3.15% de la nom. (vejez) + 1.75% (invalidez y muerte) + 5% p/vivienda.
	c) Estado	Seg. soc.: 0.415% de la nómina. SAR: ninguna. Privado: 10.14% de las cotizaciones del empleador. Garantiza pensión mínima del 5.5% del salario mínimo.
5. Beneficios	a) Pensión mínima	100% del salario mínimo en la región.
	b) Pensión de vejez	
	- Edad	Seg. soc.: 65 años. SAR: 65 años. Privado: 65 años.
	- Años de trabajo	Seg. soc.: 500 semanas de cotización. SAR: elegible para pensión de vejez.

Características	Pensión: Vejez	
		Privado: 1.250 semanas de cotizaciones
	- Porcentaje del salario	<p>Seg. soc.: 35% del prom. de los ingr. durante las últimas 250 semanas de cotiz. + 1.25% de los ingresos por año de cotización que sobrepasen 500 semanas.</p> <p>SAR: cotización cuenta esp. asegurado.</p> <p>Privado: cotiz. del asegurado + intereses acumulados.</p>
6. Administración	<p>Seg. soc.: IMSS (admon. del régimen) SAR: IMSS-CONSAR (admon. del régimen) Priv.: IMSS (admon. del programa) CONSAR (superv. de AFORES).</p>	
NOTAS:	<p>AFORES: Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro</p> <p>IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>SAR: Sistema de Ahorro para el Retiro.</p> <p>CONSAR: Comisión Nacional del Sist. de Ahorro para el Retiro.</p>	

**Nota:** Tabla extraída de (González Roaro, 2003, pág. 161-245)

La Ley del Seguro Social de 1997 determina los criterios que deben cumplirse para poder acceder a la pensión de vejez y cesantía en México, a través del sistema de Seguro Social. En el contexto de esta investigación, nos enfocaremos en analizar los requisitos específicos relacionados con la pensión de vejez.

De acuerdo a la sección tercera del *Título Segundo. Del Régimen Obligatorio De La LSS 97* en el *Capítulo VI. Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez* en la *Sección Tercera. Del Ramo de Vejez* en su artículo 162 establece la edad de 65 años y 1250 semanas cotizadas. No obstante, debido a la modificación llevada a cabo en el año 2021, esta cifra cambió a 750 semanas de cotización en 2021 y aumentará en 25 semanas anuales hasta llegar a un total de 1,000 semanas en el año 2031.

Para los propósitos de esta investigación, se calculará el monto de la pensión siguiendo las condiciones previas a esta reforma, es decir, considerando 1250 semanas de cotización, de igual forma se utilizará el ejemplo de un trabajador promedio y la calculadora del IMSS.<sup>13</sup>

**Supuesto.** *Trabajador afiliado al IMSS desde enero de 1999 cotizando el salario mensual de \$6,306 pesos mexicanos, hombre nacido el 1ro de enero de 1967, con 56 años de edad, 1174 semanas de cotización:*

*Tabla 10 Datos y Cálculos para Pensión en AFORE*

Categoría	Indicador
AFORE	Profuturo, cobra una comisión de 0.57% <sup>14</sup>

<sup>13</sup> Puede acceder a la calculadora para trabajadores que cotizan al IMSS a través del siguiente enlace: <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/Calculado1raIMSS.aspx>. Esta herramienta de cálculo de retiro le brinda la capacidad de estimar, basándose en ciertos supuestos, la pensión que una persona podría recibir al finalizar su carrera laboral. También presenta diferentes opciones de ahorro voluntario, ofreciendo una visión completa de las posibilidades disponibles.

<sup>14</sup> La comisión se refiere al cargo que la AFORE realiza por administrar los fondos en la cuenta individual del trabajador. Cuanto menor sea la comisión, más fondos podrán ser invertidos y crecer a lo largo del tiempo, lo que potencialmente resultará en un monto de pensión mayor al momento de jubilación. Por lo tanto, una comisión más baja puede ser beneficiosa para el trabajador, ya que le permite acumular un mayor fondo de retiro con el paso del tiempo.

Categoría	Indicador
Salario Base de Cotización Mensual	\$6,306.18 pesos mexicanos con un salario diario de \$210.2, un poco más alto que el salario mínimo <sup>15</sup> , lo anterior derivado a que en la calculadora es el monto mínimo que acepta.
Saldo de la cuenta AFORE	El 6.5% son \$410.00 más la cuota social de \$10.75, multiplicado por 6 bimestres del año son \$2,524.5, multiplicado por 24 años de servicio suponiendo que hubo un rendimiento del 8% anual son \$30,831 <sup>16</sup>
Género	Masculino
Fecha de Nacimiento	01 enero 1967
Edad	56 años
Año de afiliación	1999
Semanas Cotizadas	1174

<sup>15</sup> Con datos del Diario Oficial de la Federación (07/12/2022): “TERCERO.- Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1º de enero de 2023 se incrementarán en 20% en las dos zonas descritas en el primer resolutivo, por tanto, serán de 312.41 pesos diarios por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, cuyo incremento se compone de 23.67 pesos de MIR más un aumento por fijación del 10%, y para el Resto del país el salario mínimo general será de 207.44 pesos diarios, por jornada diaria de trabajo, cuyo incremento se compone de 15.72 pesos de MIR más 10% de aumento por fijación. Estos montos serán los que figuren en la Resolución de este Consejo, mismos que serán publicados en el Diario Oficial de la Federación como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo las y los trabajadores.”

Como complemento de la información se hace referencia el DOF (10/01/2023): “el Instituto Nacional de Estadística y Geografía da a conocer que el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de \$103.74 pesos mexicanos, el mensual es de \$3,153.70 pesos mexicanos y el valor anual \$37,844.40 pesos mexicanos, los cuales estarán vigentes a partir del 1º de febrero de 2023.”

<sup>16</sup> Según la CONDUSEF “Conforme a la Ley, se aporta bimestralmente en tu cuenta AFORE \$XX (el 6.5% de tu salario base mensual, compuesto por aportaciones tuyas, de tu Patron y del Gobierno Federal más Cuota social).” consultable en: [https://www.condusef.gob.mx/documentos/95688\\_DINEROYEVENTOS-RETIRO-TENDRASSUFICIENTE.pdf](https://www.condusef.gob.mx/documentos/95688_DINEROYEVENTOS-RETIRO-TENDRASSUFICIENTE.pdf)

<b>Categoría</b>	<b>Indicador</b>
Rendimiento real de tu AFORE antes de comisiones	4%, dato preestablecido por la calculadora
Edad a la que deseas retirarte	65 años
<b>Monto de la pensión</b>	<b>\$4,472.79</b>
Monto de pensión constitucional	\$2,400.00
<b>Total</b>	<b>\$6,872.79</b>

### 3.3 Estudio Comparado del Sistema de Pensiones

#### 3.3.1 Colombia

Azuero Zúñiga, F. (2020) destaca que en el periodo comprendido entre 2015 y 2018, se presentaron cuatro propuestas de re-reforma al sistema de pensiones en Colombia. Durante la elección presidencial de 2018, tres de estas propuestas fueron elaboradas por diversas entidades y expertos, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fedesarrollo, Asofondos-AFP, así como los expertos Eduardo Lora y Luis Mejía.

Dos de las propuestas respaldaban un modelo de sistema mixto con cuatro pilares, mientras que las otras dos abogaban por la eliminación del sistema público de pensiones, aunque con enfoques distintos. Una proponía hacer del pilar de capitalización el núcleo del sistema (Asofondos), mientras que la otra buscaba suprimir las contribuciones obligatorias a las AFP.

Un denominador común entre todas las propuestas era la extensión de la pensión básica de protección a la pobreza, financiada por el gobierno. Además, una de ellas abogaba por incrementar los subsidios estatales para fomentar el ahorro en el sector informal. Algunas sugerían reforzar la supervisión del sistema a través de la superintendencia o la creación de una nueva entidad pública especializada. Todas, excepto la propuesta de Asofondos, señalaban deficiencias en el sistema privado y proponían diversas medidas de mejora.

En particular, la propuesta de Fedesarrollo, reconocida entidad de investigación económica en Colombia, proponía cuatro pilares integrados con innovaciones clave:

- **Pilar cero:** Extensión de la pensión no contributiva (Colombia Mayor) a todos los mayores de 65 años en situación de pobreza extrema, con un aumento del 50% en su financiamiento, administrado por Colombia Mayor y respaldado por el gobierno.
- **Pilar 1:** Sistema de reparto para trabajadores formales que ganan al menos un salario mínimo, con cotizaciones a Colpensiones. Ofrece una pensión con un tope de un salario mínimo, con sugerencias de reformas paramétricas.
- **Pilar 2:** Sistema de capitalización individual actual, para quienes ganan más de un salario mínimo, administrado por las AFP, con propuestas de cambios para mejorar su eficiencia.
- **Pilar 3:** Programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) para trabajadores informales, un régimen semi-contributivo de ahorro voluntario con subsidio estatal, sugiriendo aumentar el subsidio y establecer límites para la conversión en una renta vitalicia al momento del retiro.

En 2021, se presentó un artículo en el Presupuesto General de la Nación que permitiría a ciertos asegurados cambiar del sistema privado al público bajo ciertas condiciones. Aunque el artículo fue anulado, algunos asegurados están llevando el caso a los tribunales para solicitar el traslado (Mesa-Lago, 2022).

Azuero Zúñiga (2020) señala que como antecedente, en 1945 se creó la "Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros Nacionales", marcando el inicio del sistema de pensiones en Colombia. Con el tiempo, surgieron otras cajas de previsión y empresas privadas implementaron planes de pensiones voluntarios. En 1967, el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), luego llamado Instituto de Seguros Sociales (ISS), asumió la gestión de beneficios por invalidez, vejez y muerte, y estableció el sistema de cotizaciones.

La Ley 100 de 1993 transformó radicalmente la Seguridad Social en Colombia, abarcando pensiones, salud y riesgos laborales, aplicándose a todos excepto a grupos como fuerzas militares y policía. A lo largo del tiempo, surgieron dos sistemas de pensiones: el Sistema General

establecido por la Ley 100, y Sistemas Exceptuados. Además, se introdujeron medidas como "Colombia Mayor" para personas no afiliadas, y el programa semi-contributivo "BEPS".

El Sistema General de Pensiones en Colombia abarca dos regímenes principales: el de Prima Media con Prestación Definida (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Los afiliados pueden elegir su régimen, pero solo pueden cambiar cada cinco años. La afiliación es obligatoria y se basa en el Ingreso Base de Cotización (IBC), que es el salario para trabajadores dependientes o el 40% de los ingresos mensuales para independientes, ambos con límites. La tasa de cotización es del 16% del IBC, con un aumento para ingresos altos.

El RPM ofrece una pensión basada en aportes conjuntos de empleadores y empleados, garantizada por el Estado, con requisitos de edad mínima y semanas cotizadas. La pensión se calcula entre el 55% y 65% del Ingreso Base de Liquidación (IBL), aumentando con más semanas cotizadas.

El RAIS permite a los afiliados elegir la edad de pensión y se basa en el capital acumulado en una cuenta individual, ofreciendo opciones como renta vitalicia y retiro programado, con riesgos asumidos por el pensionado. También garantiza una pensión mínima si se cumplen ciertos requisitos.

Los regímenes especiales, como asignaciones de retiro para la Fuerza Pública, maestros y otros grupos, están siendo reemplazados gradualmente por el régimen general. Los sistemas no contributivos son Colombia Mayor y Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que proporcionan subsidios a adultos mayores y personas con bajos ingresos. En resumen, el sistema de pensiones colombiano incluye un régimen general con dos opciones (RPM y RAIS) y regímenes especiales para grupos específicos, así como programas no contributivos para brindar apoyo a personas de bajos ingresos y adultos mayores.

### ***3.3.1.1 Aspectos contextuales***

En el análisis presentado, basado en el trabajo de Azuero Zúñiga, F. (2020), se resaltan diversos desafíos y aspectos contextuales del sistema de pensiones en Colombia. La baja cobertura, tanto en términos de afiliación activa como de beneficiarios pasivos, se identifica como una problemática persistente, estrechamente ligada a la elevada tasa de informalidad laboral en el país.



A pesar de los esfuerzos realizados desde la reforma de 1993, la densidad de cotización continúa siendo un desafío, especialmente entre los trabajadores con ingresos más bajos.

La inequidad en la distribución de beneficios es otro tema relevante, evidenciándose que el sistema actual otorga subsidios a los afiliados de mayores ingresos, generando una disparidad en los beneficios pensionales. Este problema se refleja en cifras que indican que el 86% de los subsidios pensionales se destinan al 20% más acaudalado de la población. Además, los cambios demográficos, como el aumento en la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, plantean desafíos adicionales para la sostenibilidad financiera del sistema.

El análisis también destaca deficiencias institucionales que impactan en la eficiencia del sistema de pensiones. La falta de una entidad centralizada de regulación y supervisión, junto con la dispersión de información entre diferentes administradoras, dificulta una gestión efectiva. Frente a estas problemáticas, se propone la creación de un órgano centralizado que consolide y supervise la información del sistema.

En relación con las propuestas de reforma, se aboga por cambios en el sistema de pensiones que aborden los problemas identificados. La necesidad de reformas laborales que reconozcan la alta informalidad y mejoren la cobertura contributiva es resaltada. Asimismo, se sugiere la implementación de un sistema de pilares que combine características del régimen de prima media y de capitalización individual, buscando mejorar la equidad y la sostenibilidad financiera.

La concentración en el mercado de administradoras de pensiones también es subrayada como un punto crítico. La presencia de un número reducido de entidades que controlan una parte significativa de los afiliados plantea preocupaciones sobre la competencia en el sector. En este sentido, se destaca la necesidad de fortalecer la competencia y evitar fusiones que aumenten la concentración en el mercado.

El trabajo de Azuero Zúñiga, F. (2020) pone de manifiesto la complejidad de la situación del sistema de pensiones en Colombia, evidenciando la necesidad de abordar estos desafíos de manera integral para lograr un sistema más equitativo, sostenible y eficiente.

Para lograr los cambios en el sistema de pensiones, Colombia realiza una reforma en febrero de 2015, que establece la salud como un derecho fundamental que debe ser proporcionado y protegido por el Estado.

La reforma a la salud en Colombia, como se analiza en el trabajo de Bernal (2015), presenta desafíos significativos en su implementación. La consideración de la salud como un derecho fundamental, ahora respaldado y protegido por el Estado, marca un avance social importante. No obstante, al evaluar las metodologías propuestas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, se revelan deficiencias en el sistema de salud colombiano.

Entre las problemáticas identificadas se encuentran la fragmentación y especialización de los servicios, barreras de acceso, incentivos no alineados con la calidad, débil gobernanza, falta de coordinación entre múltiples actores y un sistema de información que no mide adecuadamente los resultados. El artículo sugiere que se requiere un acuerdo social para equilibrar la tensión entre el beneficio particular y el beneficio colectivo.

La ley estatutaria de 2015 redefine la salud como un derecho fundamental, estableciendo la obligación del Estado colombiano de proveer y proteger este derecho. Sin embargo, las tensiones en el sistema persisten, como la elección entre la administración estatal o delegada a operadores, y el papel de intermediación financiera en manos del Estado o de compradores inteligentes.

La cobertura universal, uno de los principios del sistema de salud colombiano, se ve desafiada por la sostenibilidad financiera. Aunque la afiliación al sistema de salud ha aumentado, la distribución desigual de recursos y los problemas financieros en diversas entidades plantean interrogantes sobre la eficacia del modelo.

La gobernanza, entendida como la participación de los actores relevantes en la definición e implementación de políticas de salud, se identifica como un área de mejora. La falta de liderazgo y coordinación en el sector de la salud ha llevado a la necesidad de cambios profundos, con el Estado asumiendo un papel más central en la nueva reforma.

En términos de prestación de servicios, la atención primaria en salud y un enfoque en la prevención se postulan como aspectos clave para mejorar el acceso real a la salud. Se destaca la importancia

de evaluar la calidad y la percepción de la población en lugar de depender únicamente de indicadores tradicionales de mortalidad y morbilidad.

La reforma a la salud en Colombia plantea retos importantes que van más allá de la simple declaración de la salud como un derecho fundamental. La búsqueda de un equilibrio entre los principios fundamentales y la realidad práctica del sistema de salud sigue siendo un desafío central. Además de los desafíos presentes en la reforma del sistema de salud en Colombia, es crucial considerar la evolución de las leyes en materia de pensiones en el país.

La tabla proporcionada detalla la cronología de las regulaciones en torno a las pensiones de vejez, invalidez y muerte. Desde las primeras leyes en 1946 hasta la promulgación de la Ley 1751 de 2015, se evidencia una trayectoria legislativa que ha ido moldeando el panorama de las pensiones en Colombia.

*Tabla 11 Datos y Cálculos para Pensión en AFORE*

<b>Pensiones de vejez</b>	
Primeras leyes	1946*
Leyes anteriores	Ley 100 de 1993**
Leyes vigentes	Reformas a la Ley 100 de 1993

**Nota:** *Elaboración propia con datos de (González Roaro, 2003, pág. 20\* y pág. 25)*

Es esencial reconocer la interconexión entre las políticas de salud y pensiones, ya que ambos sistemas están intrínsecamente vinculados en el bienestar de la población. La búsqueda de una seguridad social integral y equitativa debe abordar simultáneamente los retos presentes en ambos ámbitos, reconociendo la importancia de garantizar no solo la atención médica adecuada, sino también la protección financiera durante la vejez, la invalidez o en casos de fallecimiento.

La información proporcionada por González Roaro (2003) en la tabla destaca hitos legislativos clave que han influido en la configuración del sistema de pensiones en Colombia. Este contexto histórico, sumado a los desafíos actuales en el sector de la salud, subraya la complejidad de lograr una cobertura social completa y sostenible en el país. La convergencia de estas dos dimensiones, salud y pensiones, demanda una reflexión integral para abordar los desafíos presentes y futuros en el bienestar de la sociedad colombiana.

Continuando con el análisis de la situación de las pensiones en Colombia, es fundamental tener en cuenta las características específicas del sistema de ingresos de jubilación en el país. Según Mercer & CFA Institute (2021), Colombia opera con un sistema que “comprende una pensión con verificación de recursos pagada a los necesitados (BEPS y Colombia Mayor); y dos sistemas de pensiones paralelos y mutuamente excluyentes” (pág. 32); un plan de beneficios definidos de reparto y un sistema de cuentas individuales capitalizadas ofrecido a través de instituciones financieras calificadas. Este último permite contribuciones voluntarias adicionales para aumentar los beneficios de jubilación y/o reducir los impuestos. Los empleados tienen la flexibilidad de elegir unirse a uno de estos sistemas, con la posibilidad de cambiar más adelante, dentro de ciertas restricciones, y las tasas de cotización del empleador y del trabajador son las mismas para ambos sistemas.

Al comparar a Colombia con otros países en términos de pensiones capitalizadas, se observa una cercanía en los indicadores de aportes como porcentaje del PIB. Según el Índice Global de Pensiones 2021, Colombia presenta un valor del 2.1% en 2020 y 2021 en este indicador, como se muestra en la siguiente tabla. Esto resalta la importancia de entender el contexto internacional para evaluar la efectividad y sostenibilidad del sistema colombiano en comparación con otras naciones.

*Tabla 12 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en Colombia: Aportes como % del PIB (2020-2021)*

**Indicadores de Pensiones Capitalizadas: Aportes como % del PIB**

- Tipo de Plan de Pensiones — Total, por tipo de plan de pensiones
- Tipo de definición — Total, por tipo de definición
- Tipo de contrato — Fondos de pensiones (autónomos)

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador — Contribuciones como porcentaje del PIB</li> <li>- Variable — CONTRIBUCIONES</li> <li>- Unidad — Porcentaje</li> </ul>		
País/Año	2020	2021
Colombia	2.1	2.1

**Nota:** *Elaboración propia con datos del OCDE: (Índice Global De Pensiones 2021) consultable en: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>*

Al examinar los datos de participación en planes de pensiones capitalizados o privados en el Global Pension Statistics (2023), se destaca que en Colombia, al igual que en Chile y México, la inscripción en un fondo de pensiones privado es una elección personal de los empleados, y no una obligación impuesta por los empleadores.

La participación en un plan de pensiones capitalizado o privado puede ser obligatoria, voluntaria o incentivada mediante la inscripción automática. (...) Algunos países latinoamericanos y europeos no exigen que los empleadores establezcan un plan para sus empleados, pero exigen que los empleados se inscriban en un fondo de pensiones privado de su elección (p. ej., Chile, Colombia y México) o en un plan de pensiones financiado por el estado (p. ej., Dinamarca). (pág. 14)

El estudio muestra que la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un plan de pensiones capitalizado en Colombia se sitúa en el 54.5%, lo que muestra una participación considerable pero no universal. De igual forma, se puede destacar del estudio que las estructuras y regulaciones en Colombia también influyen en las inversiones de los activos de pensiones, siendo que la inversión directa en bienes inmuebles no está permitida, siguiendo una práctica compartida con otros países de la OCDE.

Finalmente, se aborda el tema de las tarifas cobradas por los proveedores de pensiones en Colombia. Estas tarifas, que pueden aplicarse sobre las contribuciones o los salarios, afectan los pagos de beneficios de jubilación y pueden implicar contribuciones adicionales de los empleadores o sanciones para aquellos que no realicen estas contribuciones de reparación del déficit. En conjunto, estos elementos ofrecen una visión integral de la situación de las pensiones en Colombia,

destacando tanto los aspectos positivos como las áreas que podrían requerir atención y mejora para garantizar un sistema sostenible y eficaz a largo plazo.

En cambio, la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (2021) revela diversos aspectos de la situación laboral y de protección social en Colombia durante el año 2021. La tasa de participación en la fuerza de trabajo, la razón de ocupación en la población en edad de trabajar, la proporción en la industria, el promedio de horas trabajadas por semana y la población cubierta por al menos un beneficio de protección social son elementos clave para comprender el panorama laboral y de seguridad social en el país. Tal como se indica en la tabla a continuación.

*Tabla 13 Indicadores Laborales y de Protección Social en Colombia (2021)*

<b>Colombia</b>	<b>Año 2021</b>
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)	64.3
Razón ocupación - población en edad de trabajar (%)	55.4
Proporción en la industria (%)	20.1
Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada	41.7
Población cubierta por al menos un beneficio de protección social (%)	49.7

**Nota:** *Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo (2021) localizables en: <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>*

En cuanto a la calificación en el Índice Global de Pensiones 2021, Colombia se encuentra en la categoría C (50-60), lo que indica un sistema que posee algunas buenas características, pero también importantes riesgos y deficiencias que deben abordarse para garantizar su eficacia y sostenibilidad a largo plazo (Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 5). Según se observa en la tabla que sigue.

*Tabla 14 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en Colombia*

Calificación	Valor de índice	Sistemas	Descripción
C	50-60	Emiratos Árabes Unidos Malasia España Colombia Arabia Saudita Polonia China Perú Brasil Sudáfrica Italia Austria Taiwán Indonesia	Un sistema que tiene algunas buenas características, pero que también tiene importantes riesgos y/o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo.

**Nota:** Tabla extraída del Índice Global de Pensiones 2021. (Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 5)

### **3.3.1.2 Marco jurídico**

La estructura del Sistema General de Pensiones en Colombia se fundamenta en dos regímenes primordiales: el Régimen de Prima Media (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). En virtud del Artículo 36 de la Ley 100 de 1993, se delimitan las particularidades de cada uno.

En el Régimen de Prima Media (RPM), el cálculo de la pensión se realiza considerando un porcentaje del salario promedio del afiliado durante los últimos 10 años de cotización y el tiempo de servicio. Este régimen, regido por el Instituto de Seguros Sociales (ISS) según la misma ley, asume los riesgos asociados con la longevidad y las inversiones. Cabe destacar que, mediante la

reforma de 1993, se permitió la inclusión de otras entidades públicas y privadas en la administración del RPM.

Por otro lado, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), también definido en el Artículo 36, opera mediante cuentas individuales. En este caso, la pensión se determina según el saldo acumulado en la cuenta individual al momento de la jubilación. Los riesgos vinculados a las inversiones y la longevidad son responsabilidad directa del afiliado. En el RAIS, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son las entidades designadas para gestionar las cuentas individuales y realizar inversiones.

Aunque ambos regímenes persiguen el objetivo común de proporcionar beneficios de pensiones a los afiliados, divergen en la metodología de cálculo y administración de dichos beneficios. La elección entre RPM y RAIS, generalmente determinada por la fecha de afiliación al sistema, la edad y las preferencias individuales, requiere que los afiliados comprendan minuciosamente las características inherentes a cada régimen. En este sentido, es imperativo que los afiliados tomen decisiones informadas sobre su afiliación y contribuciones, aspecto crucial para el éxito del sistema pensional en Colombia.

Luego de haber estudiado los regímenes que abarca la Ley 100 de 1993, se analiza la Pensión de Vejez, regida por el Artículo 36 de la misma ley, constituye un componente esencial del Sistema General de Pensiones en Colombia. Este tipo de pensión está dirigido a individuos que han alcanzado la edad requerida y han satisfecho el número mínimo de semanas cotizadas al sistema.

Para acceder a la Pensión de Vejez, establecida en el mismo artículo, se deben cumplir los siguientes requisitos específicos, los cuales son aplicables a ambos regímenes: el Régimen de Prima Media y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad:

1. **Edad Específica:** Los aspirantes deben cumplir con una edad determinada, que generalmente es de 57 años para mujeres y 62 años para hombres, según lo dispuesto en el Artículo 36.



2. **Semanas Cotizadas:** Además de la edad, se requiere un número mínimo de semanas cotizadas al sistema. El requisito varía según el régimen al que esté afiliado el trabajador y puede rondar alrededor de las 1300 semanas, según lo establecido en el mismo artículo.

Estos criterios, consagrados en la ley, son fundamentales para la obtención de la Pensión de Vejez en el contexto del Sistema General de Pensiones en Colombia. Su implementación contribuye a garantizar la sostenibilidad y equidad en el acceso a las pensiones, al tiempo que se ajusta a las necesidades y características específicas de los afiliados.

La ley también abarca la solidaridad, incorporación de servidores públicos, temas relativos a las organizaciones sindicales y figura en ella el instituto de seguros sociales, el ámbito de aplicación, sus excepciones, entre otros puntos que a continuación se interpretan de conformidad con la ley.

La incorporación de Servidores Públicos, según lo estipulado en el Artículo 273 de la Ley 100 de 1993, confiere al Gobierno Nacional la autoridad para incluir a los servidores públicos, incluyendo congresistas, en el Sistema General de Pensiones y en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Es importante destacar que este proceso debe respetar los derechos adquiridos por los servidores públicos.

En cuanto a la Asesoría y Elección a través de Organizaciones Sindicales, regulada por el Artículo 274 de la misma ley, se reconoce a las organizaciones sindicales como entidades facultadas para brindar asesoramiento a los trabajadores en decisiones relacionadas con la afiliación y la selección de organismos e instituciones pertenecientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

El Artículo 275 de la Ley 100 de 1993 aborda la naturaleza y funcionamiento del Instituto de Seguros Sociales (ISS). Este instituto, siendo una entidad del Estado vinculada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, goza de autonomía administrativa y patrimonio independiente. El artículo establece disposiciones específicas sobre el nombramiento del Presidente, la posibilidad de remoción, y directrices generales para la elección del personal directivo, entre otros aspectos relevantes.

Estas disposiciones legales buscan garantizar la inclusión adecuada de los servidores públicos en los sistemas de pensiones y seguridad social, así como proporcionar asesoramiento a través de

organizaciones sindicales y establecer parámetros para la gestión y dirección del Instituto de Seguros Sociales en el contexto del Sistema de Seguridad Social Integral.

En el marco del artículo 278 de la Ley 100 de 1993, que aborda la Solidaridad y Pensiones, se destaca que los subsidios y fondos de solidaridad no serán considerados como donación o auxilio. Esta disposición busca establecer claramente la naturaleza y propósito de los subsidios y fondos de solidaridad en el contexto del Sistema General de Pensiones.

En relación con el *Ámbito de Aplicación*, regulado por el artículo 279 de la ley, se establece que el Sistema General de Pensiones es de aplicación para los servidores públicos, congresistas y otros trabajadores en Colombia. Este artículo define el alcance y extensión del sistema, abarcando diferentes categorías de trabajadores en el país.

Asimismo, el mismo artículo 279 introduce Excepciones al ámbito de aplicación, señalando que existen situaciones particulares que se apartan de la regla general. Se mencionan excepciones para ciertos grupos como miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, personal regido por el Decreto-Ley 1214 de 1990, miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas, entre otros. Estas excepciones buscan adecuar el sistema a las particularidades de ciertos grupos de trabajadores.

En el contexto del artículo 285 de la Ley 100 de 1993, se establece la regulación de las Actividades Económicas para el Sector Salud. Este artículo busca controlar la explotación monopólica de modalidades de juegos de suerte y azar en beneficio del sector salud, con especial atención a las disposiciones específicas sobre rifas. La intención es dirigir los recursos generados por estas actividades hacia el fortalecimiento del sector salud.

En lo referente a la Disposición de Activos de Entidades Públicas, según el artículo 286, se definen condiciones preferenciales para la enajenación de bienes y la entrega de establecimientos de salud o seguridad social. Se establece que estas acciones deben beneficiar a entidades conformadas por exfuncionarios, buscando un manejo adecuado de los recursos y la continuidad de los servicios en el ámbito de la salud y seguridad social.

El artículo 287, que trata sobre Intermediarios en Entidades de Seguridad Social, otorga a las entidades de seguridad social la capacidad de realizar actividades a través de intermediarios, siempre sujeto a regulaciones gubernamentales. Este artículo busca establecer controles y parámetros para la participación de intermediarios en la prestación de servicios de seguridad social.

En cuanto a la Vigencia y Derogatorias según el artículo 289, se establece que la ley rige a partir de la fecha de su publicación, protegiendo los derechos adquiridos. Además, deroga disposiciones anteriores que sean contrarias a esta ley, asegurando la coherencia y aplicabilidad de las normativas relacionadas con el Sistema General de Pensiones.

Finalmente, en el artículo 288, Cotizaciones en el Sector Privado y Público, se hace referencia a trabajadores privados, oficiales, funcionarios públicos, empleados públicos y servidores públicos. La ley se aplica a todos estos grupos, reconociendo el derecho a la aplicación de la ley que sea más favorable para los trabajadores en materia de cotizaciones y seguridad social.

En este contexto normativo, es fundamental destacar que, según lo establecido en el artículo 288, la legislación del sistema de pensiones en Colombia abarca a una amplia gama de trabajadores. Ahora, al profundizar en el análisis del sistema vigente en 1994, la tabla siguiente proporciona una visión detallada de los regímenes paralelos y las inclusiones y exclusiones específicas que caracterizan este sistema diverso y complejo.

*Tabla 15 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en Colombia*

<b>Características</b>	<b>Pensión: Vejez</b>
1. Legislación vigente	1993 (en vigor en 1994)
2. Régimen	Paralelos: de seguro social y seguro privado.

Características	Pensión: Vejez	
	a) Antiguo sistema	1946.
	b) Nuevo sistema	Seguro social y seguro privado
3. Cobertura	Todos los trabajadores dependientes, excepto trabajadores agrícolas en ciertas regiones. Afiliación voluntaria para trabajadores independientes.	
	Grupos excluidos	Fuerzas armadas, miembros del Congreso, profesores públicos y trabajadores petroleros.
4. Cotizaciones	a) Trabajador	3.375% de los ingresos. Aporte adicional de 1% sobre los ingresos para los que ganan 4 o más salarios mínimos.
	b) Empleador	10.125% de la nómina.
	c) Estado	Subvención parcial al Fondo de Solidaridad
5. Beneficios	a) Pensión mínima	Salario mínimo mensual
	b) Pensión de vejez	

Características	Pensión: Vejez	
	- Edad	<p>Público: 60 años (hombres), 55 (mujeres).</p> <p>Privado: acumulación de la cuenta individual en una SAFP(Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones), suficiente para una renta vitalicia</p>
	- Años de trabajo	<p>Público: 1000 semanas de cotización.</p> <p>Privado: no precisa</p>
	- Porcentaje del salario	<p>Público: 65% del ingreso básico de liquidez promedio de los salarios sobre los que se ha cotizado durante 10 años antes al reconocimiento de la pensión +2% de ingresos por cada 50 semanas de cotización entre 1200 y 1400 semanas.</p> <p>Privado: las cotizaciones del asegurado + interés acumulado en cuenta individual.</p>
6. Administración	<p>Sistema privado: AFP (administradora las cuentas de ahorro)</p> <p>Sistema público. ISS (administradora del programa)</p>	

**Nota:** Tabla extraída de (González Roaro, 2003, pág. 187-188)

La tabla proporciona una visión detallada del sistema de pensiones vigente en un determinado contexto, basado en la legislación establecida en 1993 y en efecto en 1994. Este sistema presenta

dos regímenes paralelos: uno antiguo, implementado en 1946, y otro nuevo que abarca tanto el seguro social como el seguro privado. La cobertura del sistema incluye a todos los trabajadores dependientes, con la posibilidad de afiliación voluntaria para trabajadores independientes, aunque existen exclusiones como trabajadores agrícolas en ciertas regiones, fuerzas armadas, miembros del Congreso, profesores públicos y trabajadores petroleros.

En cuanto a las contribuciones, los trabajadores aportan el 3.375% de sus ingresos, con un 1% adicional para aquellos que ganan 4 o más salarios mínimos. Los empleadores contribuyen con el 10.125% de la nómina, y el Estado proporciona una subvención parcial al Fondo de Solidaridad.

En términos de beneficios, el sistema establece una pensión mínima equivalente al salario mínimo mensual. La pensión de vejez se determina por factores como la edad y los años de trabajo. Por ejemplo, en el sistema público, la edad requerida es de 60 años para hombres y 55 años para mujeres, con un mínimo de 1000 semanas de cotización. En el sistema privado, la acumulación de la cuenta individual en una Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones (SAFP) es crucial para asegurar una renta vitalicia.

La administración del sistema se divide entre el sector privado y público. En el sistema privado, las AFP son las encargadas de administrar las cuentas de ahorro individuales, mientras que en el sistema público, el ISS asume el rol de administrador del programa. Esta estructura dual refleja la diversidad de enfoques adoptados para garantizar la seguridad financiera de los trabajadores en el ámbito de las pensiones.

### **3.3.2 Finlandia**

El Mercer & CFA Institute menciona (2021) que “el sistema de ingresos de jubilación de Finlandia consiste en una pensión estatal básica, que se evalúa según los ingresos de la pensión, y una variedad de planes legales relacionados con los ingresos” (pág. 33). Esta estructura demuestra una combinación de elementos destinados a proporcionar seguridad financiera a los jubilados, abordando tanto la dimensión básica como aspectos más específicos relacionados con los ingresos. La pensión estatal básica constituye un componente fundamental del sistema, actuando como un pilar de apoyo para los ciudadanos jubilados. La evaluación basada en los ingresos de la pensión

implica una consideración de los recursos financieros disponibles para cada individuo, lo que puede permitir una asignación más equitativa de los beneficios según las necesidades y circunstancias específicas de cada jubilado.

El sistema de pensiones en Finlandia refleja una estructura diversa en términos de la participación en planes capitalizados o privados. Según la Global Pension Statistics (2023) “La participación en un plan de pensiones capitalizado o privado puede ser obligatoria, voluntaria o incentivada mediante la inscripción automática. Los empleadores pueden estar obligados por ley a establecer un plan de pensiones para sus empleados, quienes luego deben unirse al plan [por ejemplo, Finlandia, Noruega, Suiza]”(pág. 14).

En Finlandia, la participación en un plan de pensiones capitalizado o privado puede estar sujeta a diferentes modalidades. En algunos casos, la obligatoriedad es un elemento clave, donde los empleadores pueden estar legalmente obligados a establecer un plan de pensiones para sus empleados. Este enfoque se asemeja a prácticas similares en otros países del norte de Europa, como Noruega y Suiza, donde se establece por ley la creación de planes de pensiones para los empleados.

La inscripción automática emerge como una herramienta adicional para fomentar la participación en estos planes. En Finlandia, la participación puede ser incentivada a través de este mecanismo, permitiendo una adhesión más fácil y una mayor cobertura entre la fuerza laboral.

Un dato relevante es que, el Global Pension Statistics (2023) dice que “en varios países del norte de Europa [a saber, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Letonia y Suecia], casi toda la población en edad de trabajar participa en un plan de pensiones capitalizado obligatorio” (pág. 14). Este hecho indica una adopción generalizada de estas estructuras en la región, destacando la importancia atribuida a la construcción de una base sólida para la seguridad financiera durante la jubilación.

Por su parte, la exploración de Nicholas Barr sobre "El sistema de pensiones en Finlandia: Adecuación, sostenibilidad y diseño del sistema" (2013), el marco de pensiones finlandés emerge como un modelo de gobernanza colaborativa que involucra a diversas partes interesadas. Este enfoque inclusivo abarca entidades gubernamentales, organismos parlamentarios, organizaciones laborales y empresariales, y fondos de pensiones. Esta gobernanza cooperativa se extiende a una

estructura nacional unificada para pensiones relacionadas con los ingresos en el sector privado y competitivo, fomentando una cobertura extensa en diversos sectores.

Las fortalezas del sistema radican en su toma de decisiones consensual, promoviendo un amplio reparto de riesgos y sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, Barr (2013) destaca una posible vulnerabilidad derivada de la consideración segmentada de la adecuación y la sostenibilidad. La presencia de un aumento sustancial en las jubilaciones a los 63 años plantea preocupaciones sobre la adaptabilidad del sistema. Las recomendaciones enfatizan la preservación de un enfoque consensual para la reforma, favoreciendo el consenso general sobre cambios prematuros y potencialmente desestabilizadores.

Barr subraya la necesidad de un discurso público sobre los objetivos del sistema y los pesos relativos asignados a cada objetivo. El texto respalda un enfoque de elección limitada dentro del sistema obligatorio, contrarrestando argumentos a favor de una mayor elección con la intención de mantener la simplicidad. Las políticas de jubilación abogan por el retiro demorado junto con una mayor flexibilidad, incluidas opciones de aplazamiento parcial y una reevaluación de las leyes laborales para minimizar los costos de transacción.

Las propuestas de ajustes consideran el aumento gradual en la edad de elegibilidad más temprana para alinearse con los cambios en la esperanza de vida. Se recomiendan aumentos actuariales generales para la pensión nacional en casos de inicio demorado. Las políticas de permiso de maternidad provocan discusiones sobre el equilibrio entre los costos de un permiso prolongado y los posibles beneficios para la crianza. El autor aborda desafíos como la escasez de empleos adecuados para las personas especialmente capacitadas y recomienda una revisión de las pensiones por discapacidad para evitar incentivos no deseados para contratar a trabajadores mayores.

Las pensiones voluntarias y la estructura del mercado son componentes críticos del análisis de Barr. El monitoreo continuo y la revisión de las pensiones voluntarias se centran en la garantía de calidad y la necesidad de mantener bajos los costos administrativos, con una advertencia contra ventajas fiscales excesivas.



En conclusión, el análisis detallado de Nicholas Barr sobre el sistema de pensiones en Finlandia revela un modelo robusto fundamentado en la colaboración entre diversas partes interesadas. La fortaleza del sistema reside en su capacidad para compartir riesgos ampliamente y su gobernanza consensuada, donde la participación activa de entidades gubernamentales, parlamentarias, laborales y empresariales ha llevado a un marco integral.

### ***3.3.2.1 Aspectos contextuales***

La evolución histórica del sistema de pensiones en Finlandia refleja una serie de etapas y transformaciones significativas a lo largo del tiempo. Las primeras leyes establecidas en 1937 y 1939 marcaron el inicio de un marco normativo para abordar las pensiones de vejez en el país. Estas disposiciones iniciales sentaron las bases para el desarrollo posterior de políticas y regulaciones en este ámbito.

A lo largo de las décadas siguientes, Finlandia experimentó diversas modificaciones en su legislación de pensiones. Las leyes anteriores, datadas en 1956, 1961, 1962, 1969, 1986, 1996, 1998, 2005 y 2017, abordaron aspectos clave como la universalidad, la relación con ingresos, la supervisión, las enmiendas para incluir a viudos, así como cambios parciales y anticipados. Cada una de estas leyes representó un paso en la evolución del sistema, reflejando la adaptabilidad del marco legal a las cambiantes necesidades y circunstancias socioeconómicas. De acuerdo con la información presentada en la tabla siguiente:

*Tabla 16 Evolución de las Pensiones de Vejez en Finlandia*

<b>Pensiones de vejez</b>	
Primeras leyes	1937* y 1939**

<b>Pensiones de vejez</b>	
Leyes anteriores	1956 (univ.)***, 1961 (rel. c/ingr.)***, 1962****, 1969 (superv. Enmiendas 1990 p/incl. viudos)***, 1986 (parcial y antic.)***, 1996 y 98 enm.***, 2005****, 2017****.
Leyes vigentes	Ley 395 de 2006***  Reformas del 2023****
Dato importante: En Finlandia ya se están trabajando los preparativos de la reforma de las pensiones 2023-2025. <sup>17</sup>	

**Nota:** *Elaboración propia con datos de (González Roaro, 2003, pág. 59)\*; (Nordic Social-Statistical Committee Copenhagen, 2008, pág. 18)\*\*; (González Roaro, 2003, pág. 62) \*\*\* y de (Finnish Centre for Pensions, 2023)\*\*\*\**

La Ley 395 de 2006 emerge como el punto focal en la cronología legislativa, representando la normativa vigente en el momento de la recopilación de datos. Esta ley, probablemente resultado de años de refinamiento y ajustes, constituye la piedra angular del sistema de pensiones finlandés en el período analizado.

La introducción de reformas en el año 2023 indica una respuesta continua del gobierno finlandés a las dinámicas cambiantes y desafíos emergentes en el ámbito de las pensiones. Estas reformas,

---

<sup>17</sup> El Gobierno de Finlandia, en colaboración con los interlocutores sociales, está evaluando acciones para modificar el sistema de pensiones finlandés vinculado a los ingresos. La reforma y las medidas propuestas están siendo desarrolladas en dos grupos de trabajo que incluyen representantes de los interlocutores sociales, el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, así como el Ministerio de Hacienda. Deben elaborar y presentar una propuesta de reforma de pensiones al Gobierno finlandés antes del 31 de enero de 2025. Posteriormente, la propuesta se consolidará en un proyecto de ley gubernamental. Para consultar mayor información, ingresar al siguiente link, mismo que el DNS pertenece a Finlandia: <https://www.etk.fi/en/finnish-pension-system/pension-reforms/pension-reform-preparations-2023-2025/>

aunque no detalladas en el presente texto, sugieren una revisión y ajuste de las disposiciones existentes para abordar eficazmente las demandas actuales y futuras del sistema de pensiones.

Adicionalmente, la mención de los preparativos para la reforma de las pensiones 2023-2025 revela un enfoque proactivo por parte de las autoridades finlandesas para anticipar y gestionar los cambios necesarios en el panorama de las pensiones. Este énfasis en la planificación y adaptación constante subraya la importancia que el gobierno otorga a garantizar la sostenibilidad y eficacia a largo plazo del sistema de pensiones en el país.

El análisis de las leyes de pensiones en Finlandia a lo largo de las décadas revela una trayectoria de desarrollo y ajuste continuo, marcada por la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la sociedad y la planificación proactiva para asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones.

Sin embargo, la exploración de datos concernientes a Finlandia en el indicador de Pensiones Capitalizadas, específicamente en relación con los aportes como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB), brinda perspectivas valiosas sobre la contribución del sistema de pensiones al contexto económico del país. La información se basa en el Índice Global de Pensiones 2021 proporcionado por la OCDE y se refleja en el cuadro adjunto:

*Tabla 17 Indicadores de Pensiones Capitalizadas en Finlandia: Aportes como % del PIB (2020-2021)*

<b>Indicadores de Pensiones Capitalizadas: Aportes como % del PIB</b>		
- Tipo de Plan de Pensiones — Total, por tipo de plan de pensiones		
- Tipo de definición — Total, por tipo de definición		
- Tipo de contrato — Fondos de pensiones (autónomos)		
- Indicador — Contribuciones como porcentaje del PIB		
- Variable — CONTRIBUCIONES		
- Unidad — Porcentaje		
País/Año	2020	2021

Finlandia	1.2	1.2
-----------	-----	-----

**Nota:** *Elaboración propia con datos del OCDE: (Índice Global De Pensiones 2021) consultable en: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>*

El análisis se centra en varios parámetros clave, como el tipo de plan de pensiones, la definición y el contrato asociado a los fondos de pensiones autónomos. Estos elementos permiten una desagregación detallada para comprender cómo se distribuyen las contribuciones en diferentes categorías dentro del sistema de pensiones finlandés.

En el año 2020 y 2021, los datos revelan que las contribuciones a los planes de pensiones capitalizadas en Finlandia representaron el 1.2% del PIB en ambos períodos. Esta cifra, aunque aparentemente constante durante estos años, proporciona un indicador crucial sobre la participación relativa de las pensiones capitalizadas en la economía finlandesa. La estabilidad en este porcentaje sugiere cierta consistencia en los niveles de aportes en relación con el rendimiento económico general del país en esos años particulares.

Es fundamental destacar que estos datos ofrecen una instantánea específica en el tiempo y pueden no capturar todas las complejidades del sistema de pensiones finlandés. La elaboración propia de estos datos a partir de fuentes confiables, como el Índice Global de Pensiones de la OCDE, subraya la importancia de la transparencia y la rigurosidad en la recopilación de información para informar de manera precisa sobre la salud y el funcionamiento de los sistemas de pensiones.

Por su parte, en la siguiente tabla se pueden observar datos relacionados con la participación en la fuerza laboral y aspectos ocupacionales en Finlandia, durante el año 2021, mismos que proporcionan una visión detallada de la dinámica laboral y la cobertura de protección social en el país escandinavo.

*Tabla 18 Indicadores Laborales y de Protección Social en Finlandia (2021)*

<b>Finlandia</b>	<b>Año 2021</b>
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)	60.4
Razón ocupación - población en edad de trabajar (%)	55.8
Proporción en la industria (%)	21.2
Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada	34.9
Población cubierta por al menos un beneficio de protección social (%)	100

**Nota:** *Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo (2021) localizables en: <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>*

La tasa de participación en la fuerza laboral, situada en el 60.4%, indica el porcentaje de la población activa en el mercado laboral. Este indicador es crucial para comprender la proporción de la población que está económicamente activa y contribuye al desarrollo económico del país.

La razón ocupación-población en edad de trabajar, con un valor del 55.8%, destaca la proporción de la población en edad de trabajar que efectivamente se encuentra empleada. Esta métrica ofrece información valiosa sobre la eficiencia del mercado laboral finlandés en términos de empleo.

La proporción en la industria, representando el 21.2%, refleja la participación relativa de la población en el sector industrial. Esta cifra proporciona una indicación importante sobre la diversificación económica y la estructura ocupacional del país.

El promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada, establecido en 34.9 horas, ofrece *insights* sobre la carga laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida en Finlandia. Este dato es relevante para comprender la cultura laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Un aspecto notable es que el 100% de la población está cubierta por al menos un beneficio de protección social, señalando un sistema de seguridad social integral en Finlandia. Este alto nivel de cobertura destaca el compromiso del país en garantizar la protección y el bienestar social de su población.

La fuente confiable de estos datos, proveniente de la Organización Internacional del Trabajo, respalda la credibilidad y la precisión de la información presentada. En conjunto, estos indicadores proporcionan una comprensión completa de la dinámica laboral y la protección social en Finlandia en el año 2021, lo que resulta fundamental para evaluar el estado y la eficacia de las políticas laborales en el país.

A su vez, la evaluación del sistema de pensiones de Finlandia, según el Índice Global de Pensiones (2021) proporciona una comprensión detallada de la solidez y las áreas de mejora de dicho sistema. Los datos extraídos de la siguiente tabla revelan que Finlandia se encuentra en la categoría B, con una calificación en el rango de 65-75. Comparte este rango con otros países como Suecia, Reino Unido, Singapur, Suiza, Canadá, Irlanda, Alemania, Nueva Zelanda y Chile.

*Tabla 19 Calificación de Sistemas de Pensiones: Índice y Descripción en Finlandia*

Calificación	Valor de índice	Sistemas	Descripción
B	65-75	Finlandia Suecia Reino Unido Singapur Suiza Canadá Irlanda Alemania Nueva Zelanda Chile	Un sistema que tiene una estructura sólida, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencian de un sistema de grado A

**Nota:** Tabla extraída de del *Índice Global de Pensiones 2021*. (Mercer & CFA Institute, 2021, pág. 5)

Esta calificación implica que el sistema de pensiones finlandés exhibe una estructura robusta, con numerosas características positivas. Sin embargo, la calificación B sugiere que existen algunas áreas de mejora identificadas en el índice, lo que distingue a Finlandia de ser clasificado como un sistema de grado A.

La descripción proporcionada para los sistemas de grado B sugiere que, a pesar de sus muchas cualidades positivas, hay áreas específicas que podrían beneficiarse de mejoras. Este enfoque detallado en las áreas de mejora destaca la naturaleza crítica y constructiva de la evaluación, brindando una guía valiosa para futuras reformas o ajustes en el sistema de pensiones finlandés.

La fuente del Índice Global de Pensiones (2021), elaborada por Mercer & CFA Institute, confiere credibilidad a la evaluación y subraya la importancia de esta información en la evaluación comparativa de los sistemas de pensiones a nivel internacional. En consecuencia, se puede concluir que, aunque Finlandia cuenta con un sistema de pensiones bien establecido y estructurado, la identificación de áreas para mejorar subraya el compromiso continuo del país en perfeccionar y fortalecer su sistema de pensiones para garantizar su eficacia a largo plazo.

Frente a estos datos, se puede observar que Finlandia ha tenido estrategias excelentes para abordar su sistema de pensiones, un ejemplo de ello fue cuando Finlandia implementó medidas que proporcionaban cierta flexibilidad y opciones de postergación con un enfoque de interés sobre contribuciones atrasadas mientras que Colombia inicialmente optó por una reducción temporal de las contribuciones que posteriormente fue declarada inconstitucional, llevando a la emisión de un decreto para gestionar los pagos faltantes en un plazo extendido, lo anterior lo menciona la *Global Pension Statistics* (2023):

Algunos países, como Finlandia y Colombia, brindaron flexibilidad con respecto a las contribuciones obligatorias durante el COVID-19, permitiendo sus reducciones, postergaciones o suspensiones temporales (OECD, 2020). En Finlandia, las contribuciones de los empleadores se redujeron en 2,6 puntos porcentuales desde el 1 de mayo de 2020 y hasta finales de 2020. Los empleadores y los trabajadores por cuenta propia también podrían acordar con su proveedor de pensiones posponer el pago de las contribuciones de pensiones a los planes de pensiones relacionados con los ingresos en tres meses y pagar un

2% de interés sobre estas contribuciones atrasadas (pero sin penalización por contribuciones atrasadas). En Colombia, las contribuciones obligatorias al sistema de pensiones personales se redujeron del 16% al 3% para abril y mayo de 2020. Sin embargo, la Corte Constitucional de Colombia declaró inconstitucional esta política. El Ministerio de Trabajo emitió un decreto en abril de 2021 que requiere que las contribuciones faltantes para abril y mayo de 2020 se paguen dentro de los 36 meses a partir del 1 de junio de 2021. (pág. 21).

Estas divergencias resaltan las estrategias únicas adoptadas por cada país y subrayan el éxito de Finlandia en proporcionar flexibilidad sin incurrir en problemas legales significativos. La experiencia de Colombia, marcada por la declaración de inconstitucionalidad y la necesidad de gestionar pagos faltantes en un plazo más extenso, sugiere la importancia de la planificación cuidadosa y la adaptabilidad en la implementación de medidas económicas en contextos de crisis.

### ***3.3.2.2 Marco jurídico***

La ley que rige el sistema de pensiones y la que se estudia en este apartado es la Ley 395 de 2006 de Finlandia. La Ley 395 de 2006 de Finlandia, la Ley de Pensiones de los Empleados, establece un sólido marco jurídico con puntos clave que rigen su implementación. Dichos puntos abordan diversos aspectos, destacando la disposición sobre la entrada en vigor. Este punto es crucial, ya que se detallan múltiples fechas de aplicación para diferentes secciones de la ley. Asimismo, se subraya la aplicabilidad retroactiva de ciertos artículos, especialmente dirigidos a empleados nacidos en fechas específicas, lo que evidencia la consideración de contextos temporales específicos.

Otro aspecto relevante se centra en los cambios que la ley introduce en los beneficios y derechos de los empleados. Se delinean modificaciones que impactan los derechos asociados a pensiones de jubilación anticipada, prestaciones de desempleo y otros beneficios laborales. Es esencial destacar que se establece un enfoque retroactivo en la aplicación de algunas disposiciones, enfocándose en la protección y consideración de los derechos de empleados nacidos en momentos particulares.

El marco normativo también contempla ajustes en tasas y contribuciones, específicamente relacionados con el seguro de pensiones y el seguro de desempleo. La variabilidad de porcentajes



de contribución a lo largo de los años, detallada para periodos específicos, refleja una adaptabilidad a las condiciones económicas cambiantes y establece parámetros claros para las obligaciones financieras.

El legislador ha considerado situaciones específicas al incorporar disposiciones detalladas para accidentes laborales, enfermedades profesionales y seguros especializados. Este enfoque específico aborda temas cruciales, como accidentes agrarios, accidentes de tráfico y beneficios de rehabilitación, evidenciando una preocupación por la diversidad de contextos laborales y sus implicaciones legales.

La temporalidad de ciertas disposiciones es un aspecto destacado, ya que algunas secciones de la ley tienen una vigencia definida hasta fechas concretas. Además, se menciona la aplicación temporal de disposiciones para cálculos y determinaciones financieras, brindando claridad en cuanto a su alcance y duración.

En el ámbito de pensiones de invalidez, la ley establece disposiciones específicas que incluyen aspectos como la acumulación de pensiones y la verificación de montos. Estas medidas buscan garantizar un tratamiento justo y equitativo para aquellos que requieren beneficios por invalidez, con pautas claras para la determinación de montos y condiciones de acumulación.

La legislación también aborda cambios posteriores a la versión original, incorporando enmiendas y ajustes legislativos con fechas de entrada en vigor específicas. Esto refleja la adaptabilidad del marco jurídico a medida que evolucionan las necesidades y circunstancias sociales y económicas.

La aplicación de la ley a beneficiarios nacidos después de ciertas fechas es meticulosamente especificada, con condiciones detalladas para la pensión de supervivencia. Este enfoque demuestra una atención precisa a la elegibilidad de los beneficiarios, asegurando la equidad en la distribución de beneficios a lo largo del tiempo.

Por último, el marco jurídico incorpora disposiciones sobre la entrada en vigor de enmiendas recientes, proporcionando transparencia sobre cambios legislativos más actuales y sus fechas de aplicación. Este enfoque contribuye a mantener actualizado el marco normativo y garantiza su coherencia con las necesidades cambiantes de la sociedad.

En cuanto a lo relativo del sistema de pensiones, la misma ley, la Ley 395 de 2006 de Finlandia, nos arroja diversos datos que ayudan a comprender su funcionamiento. La Ley 395 de 2006 de Finlandia presenta diversos puntos destacados en relación con las pensiones y disposiciones legales. En primer lugar, se establece una entrada en vigor diferida para ciertas disposiciones, donde algunos artículos específicos relacionados con pensiones se implementan en fechas posteriores a la promulgación de la ley, permitiendo una transición gradual.

Además, se otorgan derechos especiales a los empleados nacidos antes de ciertas fechas en relación con la pensión de jubilación anticipada, detallando condiciones específicas sobre la fecha de aplicación de estas disposiciones (Artículo 15). La ley también aborda los derechos particulares de empleados nacidos en años específicos en relación con pensiones y prestaciones específicas

En el contexto de pensiones de invalidez, se describen disposiciones sobre la acumulación de pensiones y la verificación de montos, con condiciones específicas basadas en el año del evento de la pensión (Artículo 19), proporcionando claridad en estos procesos.

Asimismo, se contemplan cambios en tasas y contribuciones, específicamente relacionados con el seguro de pensiones (Artículo 141), lo que puede influir en los beneficios y las responsabilidades financieras de los empleados. La ley también aborda solicitudes de pensión de invalidez pendientes al momento de la entrada en vigor, aplicando retroactivamente ciertos artículos para asegurar una transición coherente (Artículo 101).

En cuanto a la acumulación de pensiones por periodos específicos, se establece un factor específico (1.5) para ciertos eventos de pensiones ocurridos en o después de 2006 (Artículo 65), definiendo claramente las reglas para calcular beneficios. La institución de pensiones verifica montos de pensiones de invalidez y realiza ajustes según sea necesario a partir de ciertas fechas (Sección 98), garantizando integridad y precisión en la asignación de montos.

La ley reconoce la temporalidad de ciertas disposiciones, estableciendo fechas de vigencia específicas, y anticipa cambios en eventos de pensiones de invalidez posteriores a 2006, describiendo condiciones relacionadas con la acumulación y el cálculo de las pensiones. Estos

puntos destacados reflejan un marco legal integral que busca adaptarse a diversas circunstancias y garantizar equidad en el sistema de pensiones de Finlandia.

Los tipos de pensiones que establece esta ley para un empleado que trabaja en el sector privado son: pensión de vejez, pensión de vejez anticipada parcial, pensión de rehabilitación, pensión de invalidez y pensión de carrera, así como el derecho del beneficiario de un empleado a una pensión de supervivencia. (Artículo 1). Estos conceptos forman parte de un marco legal integral que busca garantizar la seguridad financiera y el bienestar de los empleados en diversas etapas de su vida laboral y después de su retiro.

La *pensión de vejez*, regida por la Sección 11, se concede a los empleados al alcanzar la edad mínima de jubilación, proporcionando beneficios económicos durante su retiro. Por otro lado, la *pensión de vejez anticipada parcial*, según el Artículo 18, permite la jubilación antes de la edad completa, calculándose en función de diversas partes de la pensión y la pensión devengada en el año del inicio de la jubilación parcial.

En cuanto a la *pensión de rehabilitación* (Secciones 25-31), se otorga a empleados que, aunque no han alcanzado la edad mínima de jubilación, enfrentan amenazas para su capacidad laboral debido a enfermedades o lesiones. Incluye el derecho a la rehabilitación vocacional y subsidios durante períodos específicos relacionados con la rehabilitación.

La *pensión de invalidez* (Artículo 35) se concede cuando existe amenaza de invalidez total o parcial, incluso considerando tratamientos y rehabilitación médica. Detalles específicos sobre acumulación de pensiones y verificación de montos se especifican en el mismo artículo.

El Artículo 53a establece *el derecho a una pensión de carrera* para empleados que cumplen 63 años y han trabajado al menos 38 años en empleos considerados causantes de tensión y desgaste. Además, deben experimentar una limitación en la capacidad laboral por enfermedad o invalidez, lo suficiente como para afectar permanentemente sus posibilidades de trabajo. Se consideran períodos válidos de trabajo aquellos relacionados con embarazo, subsidio parental y ciertas ausencias laborales. Este derecho también se aplica a empleo asegurable en otros países bajo acuerdos de seguridad social con Finlandia.

En cuanto al *derecho del beneficiario a una pensión de supervivencia*, se establecen disposiciones específicas para cónyuges o dependientes del empleado fallecido, asegurando ingresos económicos continuos y considerando condiciones como fechas de nacimiento.

En este estudio se analizó concretamente la pensión de vejez, se puede rescatar de acuerdo a la Ley 395 de 2006, la Ley de Pensiones de los Empleados, que en diferentes secciones se habla de ella. La Sección 11 (29.1.2016/69) establece el derecho a una pensión de vejez para los empleados que alcanzan la edad mínima de jubilación. La edad mínima varía según el año de nacimiento. Requiere que el empleado no esté en una relación laboral activa al jubilarse.

La Sección 12 (19.12.2018/1269) detalla el importe de la pensión de vejez, considerando los ingresos previos al inicio de la pensión. Si la pensión comienza después de la edad mínima, se aplica un aumento diferido. El inicio de la pensión es retroactivo hasta tres meses antes de la solicitud, y si el empleado trabaja después de la edad límite, la pensión comienza desde la solicitud.

La Sección 13 (19.12.2018/1269) indica el inicio de la pensión de jubilación, que empieza al cumplir la edad de jubilación y cesar en el trabajo. Puede ser retroactiva hasta tres meses antes de la solicitud. Si el trabajo continúa después de la edad límite, la pensión comienza desde la solicitud.

El Artículo 14 (29.1.2016/69) permite la abolición de la pensión de vejez si se concede un subsidio de rehabilitación debido a una incapacidad temporal para trabajar que se espera que persista después de la edad de jubilación. La solicitud debe hacerse dentro del mes siguiente al final de la incapacidad y la pensión finaliza al final de esta.

En la Sección 11 se enlistan las generalidades y los requisitos para ser beneficiado con este tipo de pensión:

1. Edad Mínima de Jubilación: El empleado debe haber alcanzado la edad mínima de jubilación determinada por su año de nacimiento.
2. Cese en la Relación Laboral: Es condición esencial que el empleado ya no esté en una relación laboral activa al momento de solicitar la pensión.
3. Solicitud Oportuna: La solicitud de la pensión de vejez debe realizarse dentro de un plazo especificado.

4. Consideración de Ingresos Anteriores: El cálculo del monto de la pensión tiene en cuenta los ingresos previos al inicio de la pensión, incluyendo aquellos pagados durante el primer mes de la pensión.
5. Aumento Diferido: Si la pensión comienza después de la edad mínima de jubilación, se aplica un aumento diferido. Este aumento es del 0.4% por cada mes que se pospone el inicio de la pensión después del mes calendario siguiente al cumplimiento de la edad mínima de jubilación.
6. Trabajo Después de la Edad Límite: Si el empleado continúa trabajando después de la edad límite, la pensión de vejez se concede a partir del mes civil siguiente a la solicitud de la pensión, y puede ser retroactiva hasta tres meses antes de la solicitud, siempre que haya cumplido el límite de edad superior para la obligación de seguro.
7. Terminación de la Pensión en Caso de Subsidio de Rehabilitación: Si el empleado recibe un subsidio de rehabilitación debido a una incapacidad temporal que se espera que persista después de la edad de jubilación, puede solicitar la terminación de su pensión de vejez. La solicitud debe hacerse dentro del mes siguiente al final de la incapacidad, y la pensión finaliza hasta el final de la incapacidad laboral estimada.

En la siguiente tabla, se observan diversos criterios sobre esta pensión. El sistema de pensiones en Finlandia se rige por una legislación que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Inicialmente establecida en 1956 con la introducción de la pensión universal, se han realizado enmiendas significativas en 1961, 1969, 1986, 1996 y 1998 para adaptarse a las necesidades cambiantes.

*Tabla 20 Características del Sistema de Pensiones de Vejez en Finlandia*

<b>Características</b>	<b>Pensión: Vejez</b>
1. Legislación vigente	1956 (pens. univ.), 1961 (pens. rel. c/ingresos), 1969 (pens.a supervivientes enmendada en 1990 para incluir a viudos), 1986 (pens. parciales y anticipadas), 1996 y 1998 enmiendas

Características	Pensión: Vejez	
2. Régimen	Pensión universal.  Planes de Pensiones Estatutarias relacionadas con el ingreso.	
3. Cobertura	Pensión universal: todos los ciudadanos finlandeses (3 años de residencia en el país) y extranjeros (5 años de residencia inmediatamente anteriores a la pensión).  Pensión relacionada con el ingreso: todos los empleados regulares de 14 años en adelante.	
	a) Grupos excluidos	Trabajadores de temporada, de medio tiempo, marinos, empleados públicos, agricultores y autoempleados.
4. Cotizaciones	a) Trabajador	Universal: ninguna  Relación con ingresos 4.7% de los ingresos.  Autoempleados: 21% (si menores de 43 años, 10.5% los primeros 3 años de autoempleo) Existe cantidad fija anual para ingresos máximos.
	b) Empleador	Universal: 2.4% a 4.9% de la nómina (empleadores privados dependiendo del

Características	Pensión: Vejez	
		<p>capital del empleador) o 3.95% de la nómina (empleadores públicos)</p> <p>Relación con ingresos: 17.4% con menos de 50 empleados; con más de 50 empleados: 10.34% 24.35%, según edad y género del empleado.</p>
	c) Estado	<p>Universal: alrededor de 36% de las pensiones universales (¾ de esta cantidad la absorben los gobiernos locales); todas las pensiones universales de supervivientes.</p> <p>Relación con ingresos: paga el costo de los autoempleados y agricultores no cubiertos por sus propias cotizaciones</p>
5. Beneficios	a) Pensión mínima	No se especifica
	b) Pensión de vejez	
	- Edad	Universal y pensión relación con los ingresos: 65 años

Características	Pensión: Vejez	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Años de trabajo</li> </ul>	<p>Univ.: mediante verificación de reconocimiento</p> <p>Pensión rel. c/ing : 40 años de cotización para pensión completa</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje del salario</li> </ul>	<p>Universal: cuantía fija mensual según la municipalidad o estado civil y otros ingresos.</p> <p>Pensión relacionada con ingresos: 1.5% de los ingresos promedio pensionables por cada año de empleo entre 23 y 59 años de edad y 2.5% entre 60 y 65 años.</p>
6. Administración	<p>Min. de Asun. Soc. Y Salud (supervisión general de los sistemas de pensión estatal de sector privado)</p> <p>Instituto de seguro social (administradora de pensión universal y por discapacidad)</p> <p>Instituto de pensiones gubernamentales locales, bajo supervisión general del Min. Int. (Maneja programas de pensión del sector público)</p>	

**Nota:** Tabla extraída de (González Roaro, 2003, pág. 285-297)

Este sistema se clasifica como universal, con la inclusión de Planes de Pensiones Estatutarias relacionados con los ingresos. La cobertura abarca a todos los ciudadanos finlandeses que hayan



residido en el país durante al menos 3 años, así como a los extranjeros que cuenten con 5 años de residencia inmediatamente anteriores a la pensión. Además, se establece una pensión relacionada con el ingreso para empleados regulares a partir de los 14 años.

Las contribuciones al sistema provienen de los trabajadores, empleadores y el Estado. En términos de beneficios, el sistema ofrece una pensión mínima y una pensión de vejez, esta última posiblemente vinculada a factores como la edad, años de trabajo y un porcentaje del salario.

La administración de este complejo sistema está distribuida entre varias entidades. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud supervisa los sistemas de pensión estatal del sector privado. El Instituto de Seguro Social es responsable de la administración de las pensiones universales y por discapacidad. Por último, el Instituto de Pensiones Gubernamentales Locales, bajo la supervisión general del Ministerio del Interior, gestiona los programas de pensiones del sector público. Este enfoque descentralizado busca garantizar una supervisión efectiva y una administración eficiente de los diversos aspectos del sistema de pensiones en Finlandia.

### 3.4 Resultados del estudio y análisis

En el ámbito de los sistemas de pensiones, México, Colombia y Finlandia presentan diversos matices que reflejan tanto sus contextos legales como las particularidades de sus economías y enfoques sociales. En la siguiente tabla se muestran los resultados más significativos de este estudio.

*Tabla 21 Comparación de Indicadores de Sistemas de Pensiones: México, Colombia y Finlandia*

<b>Indicador</b>	<b>México</b>	<b>Colombia</b>	<b>Finlandia</b>
<b>Ley Vigente</b>	1997 (reformada en 2021)	Reformas a la Ley 100 de 1993	Ley 395 de 2006 Reformas del 2023
<b>Aportes como % del PIB</b>	2020: 1.2 2021: 1.0	2020: 2.1 2021: 2.1	2020: 1.2 2021: 1.2

<b>Indicador</b>	<b>México</b>	<b>Colombia</b>	<b>Finlandia</b>
<b>Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)</b>	58.8	64.3	60.4
<b>Razón ocupación - población en edad de trabajar (%)</b>	56.4	55.4	55.8
<b>Proporción en la industria (%)</b>	25.4	20.1	21.2
<b>Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada</b>	42	41.7	34.9
<b>Población cubierta por al menos un beneficio de protección social (%)</b>	65.7	49.7	100
<b>Calificación</b>	D	C	B
<b>Régimen</b>	Seguro privado	Seguro social y seguro privado	Planes de Pensiones Estatutarias relacionadas con el ingreso.

<b>Indicador</b>	<b>México</b>	<b>Colombia</b>	<b>Finlandia</b>
<b>Cotizaciones</b>	<p>a) Trabajador Privado: 1.125% (vejez); 0.625% (invalidez y muerte).</p> <p>b) Empleador Priv.: 2% a 3.15% de la nom. (vejez) + 1.75% (invalidez y muerte) + 5% p/vivienda.</p> <p>c) Estado Privado: 10.14% de las cotizaciones del empleador. Garantiza pensión mínima del 5.5% del salario mínimo.</p>	<p>a) Trabajador 3.375% de los ingresos. Aporte adicional de 1% sobre los ingresos para los que ganan 4 o más salarios mínimos.</p> <p>b) Empleador 10.125% de la nómina.</p> <p>c) Estado Subvención parcial al Fondo de Solidaridad</p>	<p>a) Trabajador Relación con ingresos 4.7% de los ingresos.</p> <p>b) Empleador Relación con ingresos: 17.4% con menos de 50 empleados; con más de 50 empleados: 10.34% 24.35%, según edad y género del empleado.</p> <p>c) Estado Relación con ingresos: paga el costo de los autoempleados y agricultores no cubiertos por sus propias cotizaciones</p>
<b>Requisitos</b>	<p>- Edad: 65 años</p> <p>- Años de trabajo: 1250 semanas cotizadas</p> <p>- % del salario: cotiz.</p>	<p>- Edad: acumulación de la cuenta individual en una SAFP(Sociedad Administradora de</p>	<p>- Edad: 65 años</p> <p>- Años de trabajo: 40 años de cotización para pensión completa</p>

<b>Indicador</b>	<b>México</b>	<b>Colombia</b>	<b>Finlandia</b>
	del asegurado + intereses acumulados.	Fondos de Pensiones), suficiente para una renta vitalicia - Años de trabajo: no precisa - % del salario: las cotizaciones del asegurado + interés acumulado en cuenta individual.	- % del salario: 1.5% de los ingresos promedio pensionables por cada año de empleo entre 23 y 59 años de edad y 2.5% entre 60 y 65 años.
<b>Administración</b>	IMSS (admon. del programa) CONSAR (superv. de AFORES).	ISS (administradora del programa)	Min. de Asun. Soc. Y Salud (supervisión general de los sistemas de pensión estatal de sector privado)

**Nota:** *Elaboración propia con datos de (González Roaro, 2003), (Índice Global De Pensiones 2021), (Organización Internacional del Trabajo, 2021) y (Mercer & CFA Institute, 2021).*

En términos legales, México exhibe una ley reformada en 2021, mientras que Colombia ha experimentado reformas a la Ley 100 de 1993 y Finlandia se rige por la Ley 395 de 2006 con reformas en 2023. Esto sugiere una dinámica legal activa en México y Colombia, en contraste con la estabilidad legal de Finlandia.

En cuanto a los aportes como porcentaje del PIB, México y Finlandia mantienen niveles cercanos al 1.2%, mientras que Colombia se destaca con tasas más altas, alcanzando el 2.1%. Esta diferencia

revela divergencias en las prioridades de asignación de recursos para los sistemas de pensiones entre estos países.

En la participación laboral y ocupación, Colombia lidera con una alta tasa de participación en la fuerza laboral (64.3%), mientras que México presenta una proporción más elevada de ocupación en la población en edad de trabajar (56.4%). Finlandia se posiciona en un término medio, indicando variaciones en la estructura y distribución del empleo.

La proporción en la industria revela que México lidera con un 25.4%, seguido por Finlandia (21.2%) y Colombia (20.1%). Estas cifras reflejan las diferentes especializaciones económicas y estructuras laborales en cada país.

En el ámbito de las horas trabajadas por semana, México presenta el promedio más alto con 42 horas, seguido por Colombia (41.7) y Finlandia (34.9). Este indicador puede influir en la salud laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

La cobertura de beneficios de protección social destaca a Finlandia, con una cobertura del 100%, mientras que México y Colombia presentan tasas más bajas (65.7% y 49.7%, respectivamente). Esto refleja las diferencias en la extensión de la seguridad social y la protección ofrecida a la población.

La calificación otorgada a cada país sitúa a Finlandia en la posición más destacada con una calificación "B", seguida por Colombia con una calificación "C" y México con una calificación "D". Esto indica que Finlandia cuenta con un sistema de pensiones más sólido y eficiente en comparación con sus contrapartes.

Los regímenes y las cotizaciones varían, destacando el enfoque de México en seguros privados, la combinación de seguros sociales y privados en Colombia, y los planes estatutarios relacionados con el ingreso en Finlandia.

Los requisitos para la pensión también difieren, con México y Colombia especificando edad y años de trabajo, mientras que Finlandia se basa en la acumulación de la cuenta individual.

Finalmente, en términos de administración, cada país confía en una entidad diferente para supervisar y gestionar sus sistemas de pensiones, revelando enfoques únicos en la gestión y supervisión de estos programas.

En conjunto, estas comparaciones ofrecen una visión panorámica de las distintas facetas de los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia, subrayando las complejidades y variaciones en sus enfoques y resultados.

## CONCLUSIONES

En el transcurso de la evolución de los sistemas de pensiones en México, Colombia y Finlandia, se ha evidenciado un cambio sustancial desde el modelo tradicional de reparto hacia la adopción de sistemas basados en la capitalización individual.

En el caso de México, esta transformación se materializó en 1997 con la introducción del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), marcando el tránsito hacia un sistema de capitalización individual. La creación de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) permitió a los trabajadores contar con cuentas personales, contribuyendo a un fondo individual que las AFORE gestionan, invirtiendo estratégicamente para generar rendimientos destinados al retiro de los afiliados.

Colombia, por su parte, experimentó un cambio similar con la implementación de la Ley 100 de 1993. La creación del Sistema General de Seguridad Social Integral incluyó reformas al sistema de pensiones, estableciendo las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP). Bajo este nuevo enfoque, los trabajadores colombianos contribuyen a cuentas individuales administradas por las AFP, quienes se encargan de invertir esos fondos con el objetivo de asegurar un sustento adecuado durante la jubilación.

En contraste, Finlandia ha mantenido un sistema de reparto, pero ha introducido elementos de capitalización individual en ciertos aspectos a lo largo del tiempo. Mediante reformas y enmiendas, se han ajustado las condiciones para la pensión de vejez, incluyendo la acumulación de la cuenta individual en circunstancias específicas. No obstante, el sistema finlandés aún se fundamenta en la solidaridad intergeneracional, priorizando proporcionar pensiones adecuadas para todos los ciudadanos.

Estas transiciones subrayan los esfuerzos de cada país por adaptarse a desafíos económicos y demográficos, buscando un equilibrio entre la sostenibilidad del sistema de pensiones y la garantía de seguridad financiera para aquellos que se retiran. Cada nación ha abordado estos cambios con enfoques particulares, reflejando la diversidad de estrategias en la búsqueda de sistemas de pensiones más robustos y eficientes.

En el análisis comparativo de los sistemas de pensiones de México, Colombia y Finlandia, emergen patrones distintivos que reflejan las complejidades y variaciones en enfoques y resultados. Finlandia se destaca con una cobertura total del 100%, una calificación "B" y un sistema de pensiones robusto y eficiente. Por otro lado, México y Colombia enfrentan desafíos específicos, cada uno con sus propias fortalezas y áreas de mejora.

Finlandia, al ofrecer una cobertura universal y una calificación destacada, demuestra un compromiso sólido con la seguridad social. Su sistema, basado en planes estatutarios relacionados con el ingreso, refleja una estructura bien definida y una administración descentralizada. Además, la adaptabilidad de su marco jurídico, evidenciada por las reformas de 2023, sugiere una capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes de la sociedad.

En contraste, México y Colombia presentan tasas de cobertura más bajas, con México obteniendo una calificación "D" y Colombia una calificación "C". México, con su enfoque en seguros privados, enfrenta desafíos en términos de extensión y equidad. Colombia, a pesar de una combinación de seguros sociales y privados, también muestra áreas para mejorar, destacando la importancia de abordar las disparidades en la participación laboral y la ocupación.

El análisis revela que, si bien México ha avanzado en ciertos aspectos de su sistema de pensiones, aún hay brechas notables en comparación con Finlandia. El país podría beneficiarse de estrategias que mejoren la cobertura y aborden las desigualdades en la participación laboral. La consideración de modelos exitosos, como el finlandés, podría inspirar reformas para fortalecer y optimizar el sistema mexicano.

Finalmente, este estudio destaca la importancia de comprender las particularidades de cada sistema de pensiones, reconociendo que no existe un enfoque único aplicable a todas las naciones. Mientras Finlandia lidera en términos de cobertura y eficiencia, México tiene oportunidades para acercarse a este modelo, aprovechando las lecciones aprendidas y adaptándolas a su contexto específico.



## BIBLIOGRAFÍA

### a) Bibliográficas

Alcántara Moreno, G. (2008). Redalyc. La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. Retrieved March 18, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>

Ángel, M., & Sánchez, R. (2018). La seguridad social en México a dos décadas de las reformas privatizadoras. Balance y perspectivas. SciELO México. Retrieved Marzo 24, 2023, from [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-05652018000300121](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652018000300121)

Azuero Zúñiga, F. (2020). El sistema de pensiones en Colombia: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 206 (LC/TS.2020/63), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. Retrieved Agosto 27, 2023, from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45780/1/S2000379\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45780/1/S2000379_es.pdf)

Banco de México. (2021, Marzo 3). La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y I. Banco de México. Retrieved Marzo 24, 2023, from <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>

Barr, N. (2013). The pension system in Finland: Adequacy, sustainability and system design. Julkari. Retrieved January 30, 2024, from <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129172/ThepensionsysteminFinlandAdequacysustainabilityandsystemdesign.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, O. (2015, julio 22). La nueva reforma a la salud en Colombia: el derecho, el aseguramiento y el sistema de salud. SciELO México. Retrieved January 21, 2024, from [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342015000500015](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000500015)

Calculadora IMSS. (n.d.). Consar. Retrieved August 20, 2023, from <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (2006, 05 17). "Contexto internacional", en Seguridad Social. Seguridad Social. Retrieved Enero 5, 2024, from [https://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Comisiones/9\\_ssocial.htm](https://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/9_ssocial.htm)

Condusef. (2015). ¿Tendrás suficiente para el retiro que deseas? Condusef. Retrieved agosto 27, 2023, from [https://www.condusef.gob.mx/documentos/95688\\_DINEROYEVENTOS-RETIRO-TENDRASSUFICIENTE.pdf](https://www.condusef.gob.mx/documentos/95688_DINEROYEVENTOS-RETIRO-TENDRASSUFICIENTE.pdf)

Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social. (2014, Junio). INFORME AL EJECUTIVO FEDERAL Y AL CONGRESO DE LA UNIÓN SOBRE LA SITUACIÓN FINANCIERA Y LOS RIESGOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL 2013-2014. IMSS. Retrieved Enero 5, 2024, from [http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/21\\_InformeCompleto.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/21_InformeCompleto.pdf)

Cotonieto-Martinez, E. (2020, Julio). Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020). Dialnet. Retrieved March 18, 2023, from <https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v5n7/2529-850X-jonnpr-5-07-740.pdf>

Dávila Newman, G. (2006). Redalyc.El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. Redalyc. Retrieved Marzo 24, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

Diario Oficial de la Federación. (2022, Diciembre 7). RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2023. DOF - Diario Oficial de la Federación. Retrieved Marzo 18, 2023, from [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5673550&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673550&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación. (2023, Enero 10). UNIDAD de medida y actualización. Diario Oficial de la Federación. Retrieved Marzo 18, 2023, from

[https://www.diariooficial.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5676670&fecha=10/01/2023#gsc.tab=0](https://www.diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676670&fecha=10/01/2023#gsc.tab=0)

DOF - Diario Oficial de la Federación. (2020, Diciembre 16). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. DOF. Retrieved Marzo 24, 2023, from [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0)

Finnish Centre for Pensions. (2023). Year-by-Year Changes - Finnish Centre for Pensions. Eläketurvakeskus. Retrieved January 29, 2024, from <https://www.etk.fi/en/finnish-pension-system/pension-reforms/previous-pension-reforms/year-by-year-changes/>

Gómez Dantés, O., Sesma, S., Becerril, V. M., Knaul, F. M., Arreola, H., & Frenk, J. (2011, enero). Sistema de salud de México. SciELO México. Retrieved Marzo 18, 2023, from [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342011000800017](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342011000800017)

González Roaro, B. (2003). La seguridad social en el mundo. Siglo XXI Editores.

INEGI. (2020, Enero 9). UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ENERO de 2020. Inegi. Retrieved Marzo 18, 2023, from [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/UMA2020\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/UMA2020_01.pdf) (SOLO LO OCUPASTE PARA SABER QUE ES LA UMA EN LA INTRODUCCIÓN)

Macías Santos, E., Moreno Padilla, J., Milanés García, S., Martínez Velasco, A., & Hazas Sanchez, A. (1993). El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional. La seguridad social en México. Retrieved Marzo 18, 2023, from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2493/4.pdf>

Mercer & CFA Institute. (2021). 2021 Pension reform in challenging times. Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021, 251910-20211019, 97. [www.mercer.com/globalpensionindex](http://www.mercer.com/globalpensionindex)

Mesa-Lago, C. (2022). Pensiones de capitalización individual en América Latina: efectos, reformas, impacto del COVID-19 y propuestas de política. Repositorio CEPAL. Retrieved

February 12, 2023, from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48004/1/S2200359\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48004/1/S2200359_es.pdf)

Nohlen, D. (2020). EL MÉTODO COMPARATIVO\* Dieter NOHLEN El método comparativo es el procedimiento de comparación sistemática de objetos de estu. UNAM. Retrieved Marzo 18, 2023, from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>

Nordic Social-Statistical Committee Copenhagen. (2008). Old-age Pension Systems in the Nordic Countries. norden.org. Retrieved January 29, 2024, from <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:968720/FULLTEXT01.pdf>

OCDE. (2023, Junio 26). Estadísticas globales de pensiones. Finanzas del hogar de la OCDE Pensiones financiadas y privadas. Retrieved Julio 30, 2023, from <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>

Ordoñez Barba, G., & Ramirez Sanchez, M. A. (2018). La seguridad social en México a dos décadas de las reformas privatizadoras. Balance y perspectivas Social security in Mexico a. SciELO México. Retrieved July 30, 2023, from <https://www.scielo.org.mx/pdf/espinal/v25n73/1665-0565-espinal-25-73-121.pdf>

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. (2015). Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe. 978-1-59782-214-5, from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264233195-es.pdf?expires=1675903929&id=id&accname=guest&checksum=B166AA494C036790C8FB331711176E28>

Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). HECHOS CONCRETOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL. ILO. Retrieved Marzo 18, 2023, from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Perfiles de países. ILOSTAT. Retrieved Marzo 18, 2023, from <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>

Pérez y Soto Domínguez, A., & Calderón Ossa, Y. A. (2012, 12). EL CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN A SUS ALCANCES Y LÍMITES. *IUSTITIA*, (10), 75-99. 10.15332/iust

Piovani, J. I., Krawczyk, N., & Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Faculdade de Educação. (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. *Educação & Realidade*, 42(3), 821-840. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3172/317253008002/html/index.html> SOLO LO OCUPASTE PARA EL CONCEPTO DE METODO COMPARATIVO

Sánchez-Castañeda, A., & Morales Ramírez, M. A. (2018). Derechos de las personas pensionadas y jubiladas. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5486-derechos-de-las-personas-pensionados-y-jubiladas-coleccion-nuestros-derechos-unam-inehm>

Secretaria de Hacienda y Crédito Público & CONSAR. (2021, Enero 1). Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR. Reforma. Retrieved Marzo 24, 2023, from [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota\\_Reforma\\_de\\_Pensiones\\_VFF.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota_Reforma_de_Pensiones_VFF.pdf)

Trejo García, E. d. C. (2007). Estudio Jurídico Internacional y de Derecho Comparado sobre las Pensiones. Cámara de Diputados. Retrieved Enero 21, 2024, from <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-06-07.pdf>

Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., & Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Biblat*. Retrieved Marzo 18, 2023, from <https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosdemedicinainterna/2011/vol33/no1/3.pdf>

## **b) Jurídicas**

- Ley del Seguro Social de 1973
- Ley del Seguro Social de 1997
- Ley del Seguro Social de 1997 Última reforma publicada DOF 20-01-2023
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- Ley Federal del Trabajo
- Convenio N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo
- Ley 100 de 1993 de Colombia
- Ley 395 de 2006, Ley de Pensiones de los Empleados de Finlandia