



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

“SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

ACTUARIO

P R E S E N T A :

IVAN CABELLO SAN MIGUEL

TUTORA

ACT. MARIA AURORA VALDÉS MICHELL

2007





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Hoja de Datos del Jurado

1. Datos del alumno Cabello San Miguel Iván 58 47 02 38 Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Ciencias Actuaría 095226756
2. Datos del tutor Act María Aurora Valdés Michell
3. Datos del sinodal 1 Act Marina Castillo Garduño
4. Datos del sinodal 2 Act Benigna Cuevas Pinzón
5. Datos del sinodal 3 Act Fernando Alonso Pérez-Tejada López
6. Datos del sinodal 4 Act Felipe Zamora Ramos
7. Datos del trabajo escrito Sistema de Pensiones en México 76 p 2007

A mi hija

Ximena

A mi madre

Margarita

INDICE	Página
Introducción	I
I. ANTECEDENTES	
1.1 Históricos.....	1
1.2 Clasificación de los regímenes de pensiones.....	2
1.2.1 Por financiamiento.....	2
1.2.2 Por el carácter de los participantes.....	3
1.2.3 Por el sujeto administrador.....	3
1.2.4 Por la Coexistencia.....	4
1.3 Demográficos.....	4
1.3.1 Esperanza de vida.....	5
1.3.2 Tasa Global de Fecundidad (TGF).....	5
1.3.3 Tasa de Dependencia Senil.....	6
1.3.4 Migración.....	6
1.4 Económicos.....	7
1.5 Sociales.....	8
1.6 Principales ventajas y desventajas de Reparto y de Capitalización.....	8
1.6.1 De reparto (Plan de Beneficios Definidos).....	8
1.6.2 Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas (CD).....	9
II. LATINOAMERICA	
2.1 Antecedentes.....	13
2.2 Alternativas.....	14
2.3 Reformas.....	16
2.4 Tabla de Reformas a los Sistemas de Pensiones.....	18
2.5 Características.....	19
2.5.1 Cobertura del Sistema de Pensiones.....	19
2.5.2 Fondos Administrados.....	20
2.5.3 Condiciones Económicas.....	21
III. MÉXICO	
3.1 Antecedentes históricos.....	23
3.2 Por qué cambiar del Sistema de Reparto a un Sistema de Capitalización Individual.....	25
3.2.1 Problemas de Diseño.....	25
3.2.2 Aspectos laborales.....	26
3.2.3 Aspectos económicos.....	26
3.2.4 Política.....	29
3.2.5 Aspectos demográficos.....	30
3.3 Sistema de Pensiones.....	33
3.4 Principales características del Sistema de Capitalización Individual adoptado.....	35
3.5 Cuenta Individual.....	36

3.6 Pensión.....	37
3.7 Retiro.....	37
3.8 Cotizaciones.....	38
3.9 Organismo recaudador.....	39
3.10 Organismo de control.....	41
3.11 Beneficios obtenidos al optar por un Sistema de Capitalización Individual en reemplazó de un Sistema de Reparto.....	42
3.12 Tabla Conceptual.....	43

IV. AFORES y SIEFORES

4.1 AFORES.....	46
4.1.1 Definición.....	46
4.1.2 Actividades de las AFORES.....	46
4.1.3 Número de trabajadores cotizantes y afiliados a las afores.....	47
4.1.4 Distribución de los trabajadores en las Afores.....	48
4.1.5 Fondos administrados por las Afores.....	49
4.1.6 Número de Administradoras.....	51
4.1.7 Comisiones.....	53
4.1.8 Esquema de comisiones.....	54
4.2 SIEFORE.....	56
4.2.1 Definición.....	56
4.2.2 Actividades de las SIEFORES.....	56
4.2.3 Funcionamiento.....	57
4.2.4 Elección de la SIEFORES.....	58
4.2.5 Condiciones actuales.....	58
4.2.6 Saldo de la cuenta individual.....	59

V. SALARIO BASE DE CALCULO

5.1 Definición.....	61
5.2 Análisis.....	61
5.2.1 Cualitativo.....	61
5.2.2 Cuantitativo.....	62
5.3 Como se determina el Salario Base de Calculo.....	62
5.3.1 Ejemplos.....	62

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo analizar el actual Sistema de Pensiones en México, su evolución, entorno, características, necesidades y retos a futuro.

En principio la previsión social se define como la gama de medidas públicas que apoya a los miembros más pobres y vulnerables de una sociedad, y que ayuda a individuos, familias y comunidades a manejar mejor los factores de riesgo.

La evolución de la previsión social como política pública siguió el curso trazado por la consolidación de los estados nacionales. En un primer momento y aún hoy en muchas regiones del mundo la subsistencia de los ancianos dependía de su capacidad para generar ingresos (previsión individual) o de la capacidad de su grupo familiar (previsión familiar); eran y son los hijos los que cuidaban y cuidan de sus padres en el seno de familias numerosas.

El origen de la seguridad social formal se remonta a la década de 1880 en Alemania con la iniciativa del canciller Otto Von Bismarck para crear instituciones que ordenasen el tratamiento de las contingencias de vejez, invalidez y muerte (previsión social).

El mecanismo utilizado fue la contribución obligatoria sobre el salario real o una porción importante del mismo para los empleados del sector privado. El seguro social o modelo bismarckiano se extendió en el siglo siguiente en una parte importante del mundo.

En la actualidad, los adultos mayores son cubiertos a través de múltiples estrategias, pudiéndose sintetizar en: regímenes de previsión social formales, asistencia social formal y sostenimiento desde el propio grupo familiar, ya comentado.

A más de un siglo de la creación de los primeros institutos de previsión social, hay una coincidencia respecto a que el objetivo de los sistemas públicos de seguridad social es lograr que las personas reciban durante la vida pasiva una remuneración, de modo que puedan alcanzar una determinada estabilidad en los niveles de gastos y, por ende, del nivel de calidad de vida, antes y después de retirarse del mercado laboral.

Además, los regímenes provisionales buscan cubrir a los individuos que por diversas razones no pueden lograr un sustento para su vejez, de forma de reducir las asimetrías derivadas del funcionamiento de los mercados laborales.

En el presente trabajo en primer término se analiza los antecedentes históricos de los Sistemas de Seguridad Social, su clasificación más común y como el financiamiento del seguro social depende directamente, del crecimiento de la población, de la variación de la mortalidad, de la supervivencia, y de la natalidad, etc. Así como también de los niveles que alcancen los salarios, y de los niveles de vida que en lo futuro vaya alcanzado la población.

En un segundo capítulo realizamos un comparativo entre México y algunos de los países latinoamericanos dentro del proceso de transición de sus Sistemas de Pensiones.

En el tercero abordaremos la trayectoria del Seguro Social en México desde su nacimiento hasta las características actuales y su entorno.

En el cuarto mostraremos la consolidación del nuevo sistema de pensiones en México la cual depende en gran medida del desempeño financiero y operativo de las AFORES, así como de la rentabilidad que obtengan los recursos de los trabajadores mediante su inversión en las carteras de las SIEFORES.

Finalmente en el quinto y último capítulo mostraremos un ejemplo para calcular el Salario Base de Cálculo utilizado para cobrar las comisiones de las AFORES.

En este último caso, podemos decir que la calidad del servicio está definida por la capacidad del administrador para manejar el ahorro del trabajador con seguridad, otorgándole un nivel competitivo de rentabilidad.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Históricos

En la primera mitad del siglo XX, lo que se sabía sobre la relación entre demografía y economía no permitía prever las fuertes disminuciones en la tasa de natalidad que se produjeron posteriormente, en especial en varios países en desarrollo a partir de la década de los setenta. La tradicional teoría malthusiana del crecimiento poblacional sugería que el progreso económico acarrearía familias más numerosas, es decir, una más elevada tasa de natalidad.

La población mundial tuvo su mayor tasa de crecimiento en las décadas de los 50's y 60's, derivada de altas tasas de fecundidad y menor mortalidad en décadas previas.

Por otra parte en la década actual la disminución de la fertilidad, es resultado de fenómenos relativamente recientes en la historia mundial:

Los fuertes aumentos de los niveles de escolaridad de las personas y la creciente participación laboral de las mujeres, así como la creciente competitividad y exigencia laboral.

Este nuevo elemento en el desarrollo del mundo hizo que cambiara la relación que se había observado hasta comienzos del siglo XX, en la cual el progreso económico se traducía en el crecimiento de la población, por la que se percibe en la actualidad, en la cual el desarrollo acarrea tasas de natalidad más bajas.

La viabilidad a largo plazo del esquema de financiamiento de la seguridad social en un país determinado depende no solo de las características de su transición demográfica y epidemiológica sino también, de la estructura de su sistema fiscal, las características de su mercado laboral, las expectativas sobre el comportamiento de las variables económicas y, por supuesto, la estructura misma del sistema de seguridad social, entre otras.

En el presente capítulo se muestran las clasificaciones más comunes de los sistemas de pensiones, posteriormente las características demográficas de algunos países y su influencia sobre estos, y finalmente las ventajas y/o desventajas de los dos sistemas más importantes.

1.2 Clasificación de los regímenes de pensiones.

Mostraremos a continuación las clasificaciones más importantes aplicadas a los regímenes de pensiones

1.2.1 Por financiamiento.

El financiamiento de los esquemas de seguridad social oscila entre dos enfoques extremos sobre como hacer frente al pago de prestaciones:

RÉGIMEN	
De Reparto	<p>Contribuciones indefinidas y beneficios definidos</p> <p>El esquema de reparto es un sistema de beneficios definidos, es decir, donde se establece de antemano cuanto recibirá de pensión al retirarse un trabajador, y se financia principalmente mediante las aportaciones de los trabajadores activos en el mercado laboral y de los empleadores, con las que se pagan las pensiones de los jubilados.</p> <p>El objetivo de este sistema es lograr un equilibrio financiero (ingresos y egresos) en el mismo periodo de su aplicación.</p>
De Capitalización	<p>Aportaciones definidas y beneficios indefinidos</p> <p>Los regímenes de capitalización individual o cuentas individuales, el trabajador es obligado por ley a hacer contribuciones a su fondo el cual es invertido: al llegar la edad de retiro, el capital y los intereses acumulados financian su pensión. En este caso las que están definidas son las contribuciones. Es decir, cada quien paga su jubilación, de acuerdo con lo que haya ahorrado.</p> <p>Tiene como objetivo lograr el equilibrio financiero en el largo plazo de tal forma que nivele el valor esperado de todos los egresos futuros con los ingresos previstos.</p>
Mixto	<p>La distinción entre “reparto” y “capitalización” no llega a convertirse en una verdadera polarización, los sistemas “mixtos” que es una combinación entre ambos sistemas consiste en revisiones recurrentes de la tasa de contribución, con objeto de lograr el equilibrio financiero de forma periódica, así como la constitución de una reserva (generalmente menor a la del sistema de capitalización), que permita garantizar las inversiones en el largo plazo.</p> <p>Toda vez que los sistemas de reparto pueden funcionar con reservas (esto es capitalización colectiva) para hacer frente a los cambios demográficos y, por otro lado, en los regímenes de capitalización también puede financiarse una parte de las pensiones con recursos fiscales que exceden la capitalización individual.</p>
*Capitalización colectiva	<p>Administrados por la empresa a la que pertenecen los trabajadores o por intermediarios financieros específicos.</p>

1.2.2 Por el carácter de los participantes

PARICIPANTES¹
OBLIGATORIO
VOLUNTARIO

1.2.3 Por el sujeto administrador

Contemporáneamente, la forma de organizar la previsión social como política pública encuentra variadas alternativas en el ámbito internacional, la forma de clasificarlos también es amplia y se pueden ensayar, al menos, tres categorías:

SUJETO ADMINISTRADOR (LOS REGÍMENES PUEDEN SER ADMINISTRADOS POR UN SUJETO PUBLICO O PRIVADO)
ESTADO
ADMINISTRADORES PROFESIONALES AUTORIZADOS
LA EMPRES A LA QUE PERTENECEN

¹ Se puede decir que en la mayoría de los casos existe una combinación entre un régimen provisional obligatorio con regímenes voluntarios para los ciudadanos

1.2.4 Por la Coexistencia

Mencionaremos un punto importante referente a la coexistencia de un nuevo sistema con el anterior, se observan tres alternativas:

Coexistencia permanente	Los dos sistemas funcionan en paralelo y todos los trabajadores pueden optar libremente por cualquiera de ellos (Colombia y Perú)
Coexistencia temporaria o residual	En este caso, los trabajadores que se encontraban en el sistema anterior (y que cumplan ciertos requisitos) pueden optar por permanecer en él o incorporarse al nuevo; en cambio, los trabajadores que se incorporen al mercado de trabajo luego de la reforma deben ingresar al nuevo sistema (Chile, Ecuador, El Salvador etc.)
No coexistencia	El nuevo sistema reemplaza al anterior y todos los trabajadores de nuevo ingreso deben incorporarse al mismo (Argentina, Bolivia y México)

1.3 Demográficos

Si bien las dificultades del financiamiento de la seguridad social adquieren matices particulares en cada país, un componente generalizado en la problemática de la mayor parte del mundo es el cambio en la tendencia de la evolución demográfica.

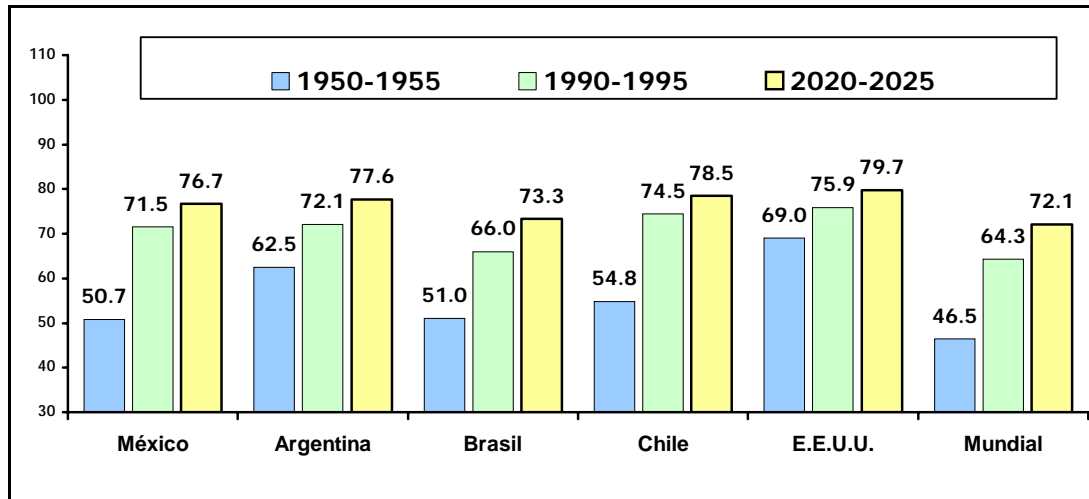
El cambio de la tendencia poblacional se caracteriza por la transición desde una etapa con altas tasas de fecundidad y mortalidad hacia otra de bajas tasas en ambos casos, con un incremento sustancial en la esperanza de vida. Lo cual detona un proceso de envejecimiento de la estructura poblacional.

Lo que traducido a los sistemas de pensiones significa que cada vez hay más pensionados por trabajador activo, y los jubilados viven más tiempo, lo que presiona financieramente a los sistemas de pensiones de Beneficios Definidos (Reparto).

Es por ello que en algunos países se ha aumentado la edad de retiro para fortalecer las finanzas del plan de reparto.

1.3.1 Esperanza de vida

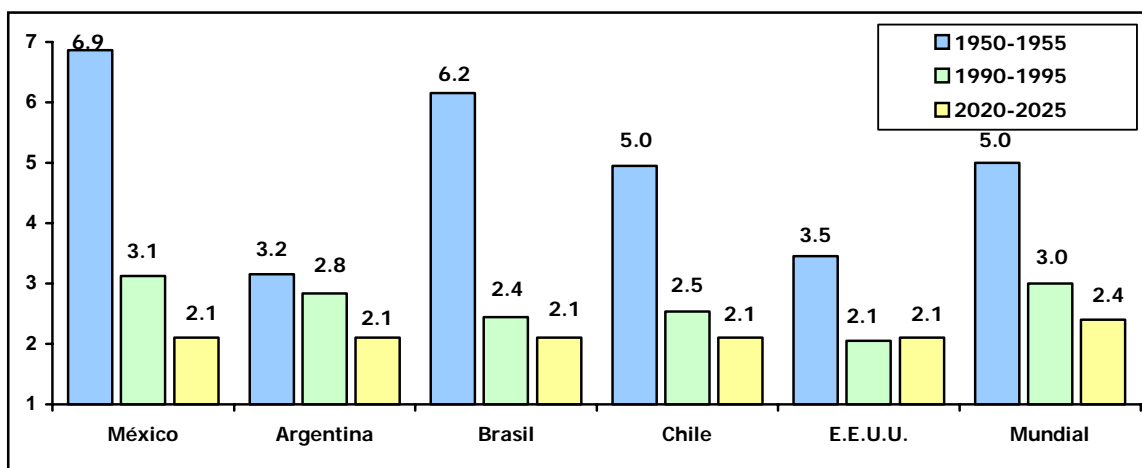
Es el promedio de años que espera vivir una persona al momento de su nacimiento sobre las bases de las tasas de mortalidad por edad observadas en un año determinado. Años de expectativa de vida por regiones de mundo. Por periodos:



Fuente. División de Población, Naciones Unidas

1.3.2 Tasa Global de Fecundidad (TGF)

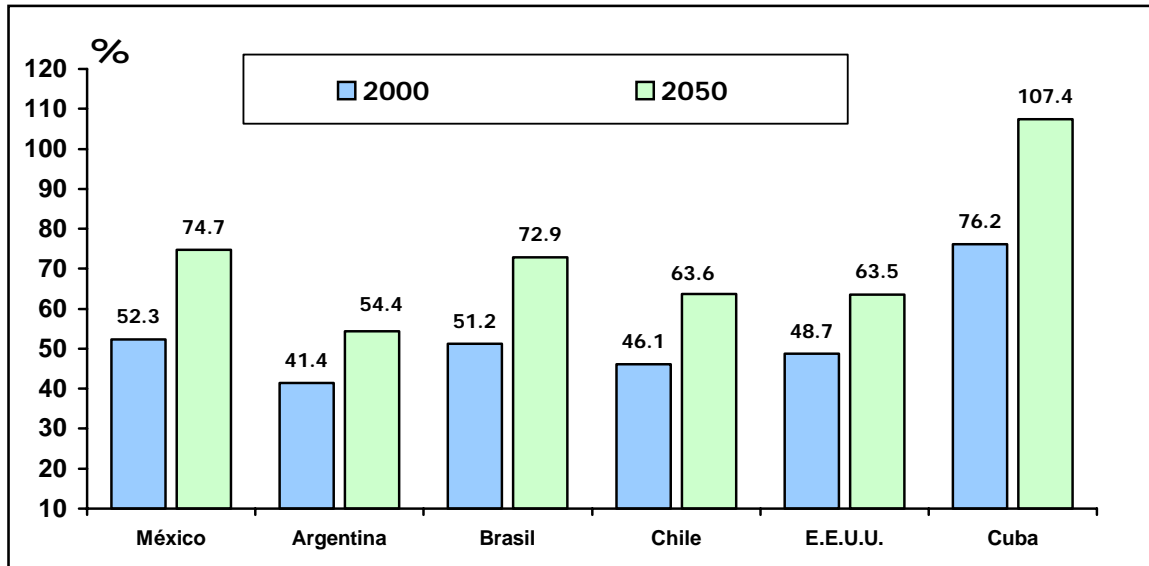
Otro factor demográfico es la Tasa Global de Fecundidad que se interpreta como el número de hijos nacidos vivos que, en promedio, tendría una mujer de una cohorte hipotética de mujeres no expuestas a la mortalidad, durante el período fértil, y que están expuestas al patrón de fecundidad de la población de interés en el momento específico de su cálculo.



Fuente. División de Población, Naciones Unidas

1.3.3 Tasa de Dependencia Senil

Tasa de dependencia senil: Población de 65y más años / (Población de 15 a 64 años)*100



Fuente. Elaborado con base en datos de CEPAL (2002) y U.S. Census Bureau (2000)

1.3.4 Migración

La migración es un factor decisivo para prever en el futuro cercano, los trabajadores en edad productiva salen de su país de origen en busca de mejores remuneraciones por su trabajo, pero en el caso de América Latina, Asia y África la mayoría no cuentan con una residencia autorizada, lo que implica que no se les contemple dentro del sistema de seguridad del país en que laboran. No cuentan con prestaciones sociales, seguros o apoyos para la vejez definitivos. En resumen no aportan a un fondo para el retiro. En este caso se tiene que prever el impacto de dar asistencia social a todos los trabajadores que no cuentan con un permiso de residencia, que terminen su edad productiva en países extranjeros y tengan que regresar al país de origen.

1.4 Económicos

Las condiciones adversas al sistema de Retiro, se enuncian enseguida:

- (i) Decisiones políticas en las cuales se altera arbitrariamente la estructura de contribuciones y prestaciones
- (ii) Lento crecimiento de la productividad, el cual se refleja en una poco satisfactoria evolución de los salarios y en general del producto por habitante,
- (iii) El surgimiento de los desequilibrios fiscales, por otras causas exógenos a la seguridad social, pero que limitan la capacidad económica y política del gobierno para asumir deuda adicional.
- (iv) Malas decisiones en el manejo de las reservas del sistema en sus etapas iniciales o “jóvenes” invirtiendo en activos de muy bajo rendimiento.
- (v) Por otra parte los procesos de apertura comercial han originado la necesidad de implementar políticas económicas de atracción de capitales foráneos y de aumento de la competitividad de los países, en el caso de México en el cual mantener bajos salarios es una estrategia en la competencia mundial por recursos, así como para reducir las altas tasas de inflación que se tenían anteriormente; si bien la inflación ha bajado, los salarios no han alcanzado los niveles que tenían anteriormente esto es una desventaja para los sistemas de seguridad social que ven reducida la base de sus cotizaciones.
- (vi) La informalidad del mercado laboral (el conjunto de trabajos sin protección social) se relaciona entre otras cosas, con una baja credibilidad en las instituciones de seguridad social. En algunos países de América Latina y el Caribe, por ejemplo, esto puede ser el resultado de que los beneficios de las pensiones han sido decrecientes como consecuencia de la inestabilidad macroeconómica, un evento que fue muy común en los años setenta y ochenta y que aun esta presente en años más recientes.
- (vii) El mercado laboral, en especial en América Latina, ha experimentado en los últimos años una tendencia hacia el estancamiento en materia de salarios y de creación de oportunidades de empleo. La década de los ochenta significo un periodo de crisis en el cual el empleo informal creció como una respuesta a la falta de oportunidades en el mercado formal.

1.5 Sociales

- (i) Educación, el bajo promedio de años escolares cursados, con que cuenta la mayoría de la Población económicamente activa, es un factor negativo en el acceso a mejores empleos y en consecuencia a sueldos mayores.
- (ii) El Avance Tecnológico se encuentra ligado al punto anterior, dado que las industrias reemplazan empleados que cuentan con una calificación baja, por sistemas y/o maquinaria, lo cual les resulta mas rentable a largo plazo y tiene como consecuencia despidos, lo anterior influye en el aumento del comercio informal, al no encontrar oportunidades de preparación (técnica o profesional) que los reintegre al mercado laboral.
- (iii) El mercado laboral ha crecido en los últimos años, lo cual favorece el financiamiento de los esquemas de seguridad social, siendo este fenómeno atribuible al incremento de las mujeres que ingresan a trabajar.
- (iv) Las mujeres también cuentan con la mayor proporción de trabajos parciales, las condiciones económicas han llevado a que un mayor número de trabajadores acepte un trabajo de tiempo parcial, ocasional o de corta duración, que deriva en menos remuneraciones y prestaciones por seguridad social

Las condiciones anteriores colocan al sistema de Pensiones en especial al de Reparto en una situación desfavorable.

1.6 Principales ventajas y desventajas de Reparto y de Capitalización.

1.6.1 De Reparto (Plan de Beneficios Definidos)

Por el diseño el sistema de reparto tiene un problema fundamental: el monto de las contribuciones al sistema de las primeras generaciones de trabajadores que se pensionaron fue menor a las prestaciones o beneficios que recibieron.

Este hecho crea una deuda implícita al sistema de seguridad social pues al comienzo no hay cotizantes y si se tiene que comenzar a pagar pensiones. Por lo cual todos los esquemas del mundo nacieron con esta deuda implícita, contingente en la evolución posterior de ciertas variables clave del sistema de seguridad social.

En particular, mientras la razón de pensionados a trabajadores es pequeña, el sistema es sostenible financieramente, ya que los ingresos por impuestos a la nómina para pagar las pensiones son mayores al total de prestaciones a pagar.

Sin embargo, precisamente por esta razón, una crisis de financiamiento de la seguridad social en el largo plazo es inevitable cuando se reduce la tasa de crecimiento de la población y, por tanto, esta comienza a envejecer, pues hay proporcionalmente cada vez menos niños y más adultos mayores.

Esto quiere decir que una menor tasa de natalidad implica que un esquema de reparto debe incrementar la tasa de contribuciones para poder mantener su sustentabilidad financiera de largo plazo.

a) Desequilibrio entre aportaciones y beneficios.

Es común observar que los sistemas de Beneficios Definidos ofrecen como pensión más de lo que el trabajador aporta durante la vida activa.

Cuando el plan es joven y hay muchos trabajadores activos y pocos pensionados, las aportaciones son suficientes para pagar las pensiones de los jubilados. Pero cuando el plan madura y hay cada vez más pensionados, con menor número de trabajadores activos, las aportaciones pueden terminar por ser insuficientes y se requiere de una fuente externa de recursos (generalmente un subsidio) que permita pagar las pensiones.

En muchos de estos planes se observa que el desequilibrio entre aportaciones y beneficios crece en forma sostenida en el tiempo, hasta volverlos financieramente inviables.

b) Trabajadores que no alcanzan los años de cotización exigidos

Otra desventaja de los esquemas de Beneficios Definidos es que muchos de los trabajadores que aportan al plan no reciben ningún beneficio, ya sea porque no alcanzan los años de cotización exigidos o porque dejan de cotizar antes de llegar a la edad de retiro –prescribiendo, con ello, sus beneficios adquiridos-, al tiempo que sus contribuciones servirán para pagar las pensiones de los que sí cumplen los requisitos (algo que resulta profundamente in equitativo).

1.6.2 Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas (CD).-

En los esquemas de CD, el monto de la pensión está en función de las aportaciones realizadas a lo largo de la vida laboral, los rendimientos obtenidos y las comisiones cobradas. Típicamente, dichos sistemas tienen cuentas de capitalización a nombre de cada trabajador y sólo en caso de que el plan otorgue algún tipo de garantía, se exige un tiempo mínimo de cotización.

Por definición, los sistemas de cuentas individuales están fondeados, ya que establecen una relación directa entre lo que se aporta y lo que se recibe como beneficio. Aún los trabajadores que cotizan durante poco tiempo al sistema reciben el saldo acumulado de su cuenta individual, lo que favorece sobre todo a las mujeres y trabajadores de alta movilidad laboral e intermitencia de cotización.

En los sistemas de cuentas individuales el requisito de edad mínima de jubilación no es un factor importante para la viabilidad financiera del sistema de pensiones, ya que, como la pensión depende del saldo de la cuenta individual, los trabajadores se mantienen activos durante más tiempo porque acumulan más recursos para su pensión.

El proceso demográfico de envejecimiento, sobre los sistemas de capitalización es más sutil pero igualmente ineludible. Cuando una generación muy numerosa de trabajadores se jubila, liquida sus activos financieros para pagar sus jubilaciones.

Si estos activos consisten en participaciones de capital, el volumen de activos vendidos por esa generación supera el volumen de activos comprados por las generaciones más jóvenes con la consiguiente disminución de los precios de las participaciones de capital y, por lo tanto, de las jubilaciones.

Si, por otra parte, esos activos consisten en depósitos bancarios, el hecho de que la numerosa generación de jubilados incurra en gastos elevados suscita presiones inflacionarias y, también en este caso, jubilaciones más bajas.

Una desventaja en los sistemas de capitalización, es que el ahorro sólo aumenta en el período de acumulación; una vez que estos regímenes han llegado a la madurez, el ahorro de los trabajadores tiene como contrapartida los pagos a los jubilados.

Una de las ventajas mencionadas por los promotores de este sistema es el ahorro que genera, lo que no necesariamente ocurre en los sistemas de capitalización debido a que el ahorro sólo aumenta en el período de acumulación; una vez que estos regímenes han llegado a la madurez, el ahorro de los trabajadores tiene como contrapartida los pagos a los jubilados.

Por otro lado el ahorro no conduce necesariamente a nuevas inversiones. Así como la inversión no conduce automáticamente al crecimiento económico

a) Política

Se sabe que los sistemas públicos son vulnerables con respecto a las deficiencias de la administración pública, pero lo mismo sucede con los sistemas privados.

La imprudencia fiscal puede provocar inflación, deteriorando la estabilidad de los fondos privados. Si la regulación estatal es ineficaz, los mercados financieros no canalizarán ahorro hacia inversiones eficientes y productivas, y se derrocharán los beneficios que se procuraba obtener mediante un sistema de Capitalización. Un gobierno eficaz es un requisito esencial en todo tipo de sistema de Pensiones.

A veces se sostiene que los sistemas de capitalización gozan de mayor protección que los sistemas de reparto frente a la acción gubernamental. Esto no siempre es cierto.

De hecho, el gobierno puede repudiar sus compromisos frente al sistema de reparto, pero también puede reducir la rentabilidad real de los fondos, por ejemplo exigiendo a los administradores de fondos que adquieran y mantengan en su poder activos financieros públicos con una rentabilidad menor que la que podría obtenerse en el mercado de valores o reduciendo los privilegios tributarios del fondo.

b) Competencia

En un sistema de contribuciones definidas, donde participan varias administradoras que buscan ganar la preferencia del mayor número de trabajadores, generar los incentivos adecuados para estimular una sana competencia que redunde en mejores resultados para los trabajadores (a través de menores comisiones, mayores rendimientos y mejores servicios), es una tarea que requiere de la participación del gobierno, de las empresas y por supuesto, de los trabajadores.

El trabajador requiere estar informado de las diferencias que existen entre las diferentes Administradoras de Fondos para el Retiro. Su decisión respecto a qué Administradora elegir, jugará un rol fundamental en la posibilidad de obtener una mayor (o menor) pensión. Los trabajadores serán copartícipes de su futura pensión, motivo por el cual, dichos sistemas exigen mayor involucramiento por parte de los trabajadores y mejor información por parte de la autoridad.

c) Costo

Al mismo tiempo, sin embargo, las consideraciones económicas también proporcionan argumentos para cuando menos ser cuidadosos al cambiar de un esquema de reparto a otro fondeado. Ya que la perspectiva de los costos de transición, que son potencialmente elevados al cambiar de sistema, puede afectar el grado de privatización.

Al privatizar un sistema de pensiones, el gobierno tiene que asumir la deuda implícita con los trabajadores que cotizaron al sistema antiguo, pero que ya no recibirán una pensión financiada por los jóvenes. El pago de esto es lo que se conoce como el problema a financiar la transición entre sistemas.

Los recursos necesarios para financiar el sistema de pensiones pueden provenir de impuestos corrientes o de impuestos futuros (deuda) Los impuestos pueden ser cobrados solamente a los participantes a través de contribuciones sobre los salarios, o pueden ser cobrados a la población total (participante y no participante) a través de impuestos generales.

En la medida en que se financie con impuestos corrientes el impacto del cambio de sistemas en el ahorro nacional tenderá a ser positivo.

En algunos casos, esta deuda puede ser demasiado elevada y generar oposición a la reforma entre los grupos que tendrían que pagarla, dependiendo de la forma en que el gobierno elija financiar esta obligación.

d) Rentabilidad.

Dado que la pensión de los trabajadores estará en función de las aportaciones y los rendimientos netos de las inversiones, mantener elevados niveles de rentabilidad será un reto constante en los sistemas de contribución definida. Para que ello ocurra se requerirá de regímenes de inversión lo suficientemente flexibles que permitan una sana y adecuada diversificación, que, a su vez, se traduzca en mayores posibilidades de alcanzar rendimientos atractivos para los trabajadores, sin dejar de lado la importancia de la seguridad y regulación a estos fondos.

Tanto los sistemas de Reparto como los de Capitalización son vulnerables ante perturbaciones macroeconómicas, los sistemas de Capitalización están expuestos a riesgos adicionales.

La administración del fondo puede ser fraudulenta, u honesta pero incompetente. Esto hace necesaria una firme regulación para proteger a los consumidores. Aunque un fondo sea administrado en forma competente, se corre el riesgo de que los resultados de sus inversiones no estén a la altura de las expectativas, o que las fluctuaciones del mercado hagan variar ampliamente las prestaciones.

Dos personas con idénticos perfiles de aportaciones durante toda la vida pueden terminar recibiendo jubilaciones muy diferentes. Finalmente, el argumento de la diversificación de los riesgos no es menos válido para los sistemas de Reparto que para los de Capitalización.

CAPITULO II

LATINOAMERICA

2.1 Antecedentes

La crisis en los sistemas provisionales en la década de los ochenta estuvo alimentada por factores de naturaleza económica, político-institucional y demográfica como vimos en el primer capítulo.

A fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, los ingresos de los sistemas de reparto no aumentaban, y se reducían las proporciones de contribuyentes a beneficiarios. Y aun cuando un sistema pudiera generar un superávit, no era frecuente que la inversión de los fondos resultara en rendimientos positivos. Como una presión adicional, la evasión de los impuestos sobre la nomina erosionó aún más la estructura financiera de los sistemas de reparto.

En 1981, Chile privatizó sus sistemas de pensiones, iniciando una tendencia entre distintos países que se enfrentaban a retos de una naturaleza similar, estimulando a otros países a considerar la reforma como una estrategia posible.

Por otro lado un motivo no menos importante para dirigirse hacia un sistema privado es la esperanza de estimular las tasas de ahorro ya que en el caso de la cultura latinoamericana no se cuenta con este hábito.

Los resultados positivos que comenzó a mostrar este sistema desde sus inicios, así como la importancia de la participación del sector privado en la administración de los fondos de pensiones, impulsó a otros países latinoamericanos y europeos a reformar sus sistemas.

Estas reformas se basan en el modelo chileno, pero con diferencias de acuerdo a las características específicas de cada país.

2.2 Alternativas

Las consecuencias de no realizar los cambios adecuados en el Sistema de Reparto han tenido efectos negativos en su funcionamiento como son:

(a) Algunos sistemas de reparto están al borde de la insolvencia (Europa Oriental)

(b) El Estado distrae recursos de otras áreas como lo son educación, vivienda, salud, etc. Para ser solvente al sistema de reparto;

Aunque los países disponen de una amplia gama de alternativas no pueden elegir sin tener en cuenta sus circunstancias particulares.

Los países con sistemas de reparto amplio e insostenible tienen pocas opciones: deben reducir los beneficios, incrementar las contribuciones, o ambas cosas.

Los países con escasa capacidad institucional también tienen pocas opciones: en los países más pobres, con mayores insuficiencias administrativas, se trata de hallar la manera de organizar el alivio de la pobreza; a medida que vaya aumentando su capacidad de incrementar los impuestos podrán ir pasando a un sistema de retiro financiado mediante ingresos tributarios (probablemente de tasa fija); a medida que se incrementa la capacidad administrativa del sector público pueden adoptar un sistema de contribuciones, y a medida que aumentan el ingreso y la capacidad administrativa del sector privado, los sistemas de retiro privados pasan a ser una alternativa viable.

Las políticas que se han propuesto para enfrentar los problemas mencionados, se pueden agrupar en seis grandes grupos:

(a) Incrementos en la aportaciones al sistema a través de nomina

- i. aumentando la tasa de cotización o aportación
- ii. expandiendo la base gravable, fiscalizando mejor para evitar la evasión de impuestos al sistema por parte de trabajadores y empresas.

(b) Limitaciones de los beneficios o prestaciones

- i. incrementando la edad mínima de retiro para tener derecho a una pensión.
- ii. Estableciendo cobros extras, co-seguros, o deducibles por algunos servicios, como las prestaciones médicas, lo que inhibiría la demanda de estas prestaciones por parte de los asegurados, tal como ocurre en planes privados.

(c) Políticas que incrementen la valoración de los beneficios por parte de los afiliados.

- (d) Aumento de los recursos públicos para la seguridad social, provenientes de otras fuentes generales.
- (e) Migración. Una de las cuestiones de política que surge en torno al tema migratorio es si la afluencia de trabajadores jóvenes puede ayudar a los países con poblaciones de mayor edad a resolver los problemas financieros de los sistemas de seguridad social.

De acuerdo con algunas estimaciones, el crecimiento migratorio hace muy poco para mitigar los problemas fiscales que enfrentan estos países, ya que en general, los inmigrantes obtienen los salarios más bajos (los menos capacitados) y reciben mas beneficios (pensiones y gasto en cuidados de salud) que por lo que pagan por impuestos en relación con los trabajadores locales, por lo que determinan que la única política que podría ayudar a estos países a enfrentar su dilema demográfico es un incremento masivo de la inmigración altamente capacitada.

- (f) Reformar el sistema de reparto, o privatización del mismo

2.3 Reformas

En realidad, la diversidad de modelos derivados de las múltiples combinaciones abiertas refleja las formas que encuentran las distintas sociedades para organizar la previsión social para sus ciudadanos, de acuerdo a factores políticos, culturales, sociales y económicos.

REFORMAS		
Radicales	<p>Basadas en el reemplazo del sistema público de reparto por un sistema de Planes de Pensiones individuales (Sistema de Ahorro y Capitalización Individual) privado y obligatorio.</p> <p>Sistema Único: La afiliación al sistema es de carácter obligatorio para los trabajadores dependientes. Los fondos son administrados por entidades privadas fiscalizadas por una entidad pública. Este sistema reemplaza completamente al sistema de reparto existente. México se diferencia porque su administración es múltiple (privada, pública, cooperativas, etc.) y, durante el período de transición, el beneficio puede ser no definido o definido, ya que los trabajadores que al momento de la reforma estaban afiliados al sistema de reparto pueden escoger, al momento del retiro, entre la suma acumulada en su cuenta individual o la pensión calculada de acuerdo con las normas del sistema público anterior.</p> <p>En estos países, los afiliados al antiguo sistema han tenido varias opciones: en Chile gozaron de un plazo para decidir entre quedarse o cambiarse; en El Salvador sólo un grupo intermedio tiene la misma opción (los viejos deben quedarse mientras que los jóvenes deben cambiarse); y en Bolivia y México todos los afiliados de ingreso posterior a la reforma deben, obligatoriamente, pasarse al nuevo.</p>	Bolivia, Chile, El Salvador, Kazajstán, México

Intermedias	<p>En la cual se ha desarrollado el sistema de ahorro y capitalización individual, obligatorio, pero en forma mixta, complementaria o coexistiendo con el sistema público de reparto.</p> <p>(2) Sistema Mixto Integrado: Coexiste el régimen de capitalización individual y el de reparto. La cotización como porcentaje de la remuneración del trabajador se distribuye entre ambos regímenes. La afiliación a uno de los dos regímenes es obligatoria de acuerdo al nivel de ingresos (Uruguay), por edad (Bulgaria y Polonia) y por tipo de trabajo (Bulgaria). En el caso de Argentina, el sistema posee un componente mixto integrado (el trabajador cotiza en forma obligatoria un porcentaje de su ingreso, aportado por el empleador, al régimen de reparto) y un componente mixto en competencia (el trabajador elige uno de los regímenes y se afilia a él, aportando un porcentaje adicional de su ingreso).</p>	Argentina, Colombia, Hungría, Perú, Polonia, Uruguay.
Otras	<p>Países que sin reformas radicales han fortalecido los fondos de pensiones ocupacionales y el ahorro voluntario para aliviar la presión sobre los sistemas públicos de reparto.</p> <p>(3) Mixto en Competencia: El régimen de capitalización individual y el de reparto compiten. Los trabajadores (tanto los que estaban afiliados al momento de la reforma como los nuevos entrantes al mercado laboral) están obligados a elegir uno de estos regímenes. La cotización del trabajador es destinada íntegramente al régimen elegido.</p>	Austria, Brasil, Costa Rica, EEUU, España, Federación Rusa, Reino Unido, Suiza, etc.

2.4 Tabla de Reformas a los Sistemas de Pensiones

PAIS	AÑO	TIPO SISTEMA		
	(*)	Único (1)	Mixto (2) Complementario	Mixto en (3) Competencia
AMERICA LATINA				
Argentina	1994		X	X
Bolivia	1997	X		
Colombia	1994			X
Costa Rica	2000		X	
Chile	1981	X		
Ecuador	1995- 2001(**)		X	
El Salvador	1998	X		
México	1997	X		
Nicaragua	(**)	X		
Panamá (***)	1997			
Perú	1993			X
República Dominicana	2003	X		
Uruguay	1995		X	
EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE				
Bulgaria	2002		X	
Croacia	2002		X	
Eslovaquia	(**)		X	
Estonia	2002		X	
Federación Rusa	2004		X	
Hungría	1998		X	
Letonia	2001		X	
Lituania	(**)		X	
Macedonia	2003		X	
Polonia	1999		X	
ASIA				
India (****)	2003			
Kazajstán	1998	X		

(*) Año correspondiente al inicio de operaciones del sistema de pensiones obligatorio

(**) En proceso de implementación

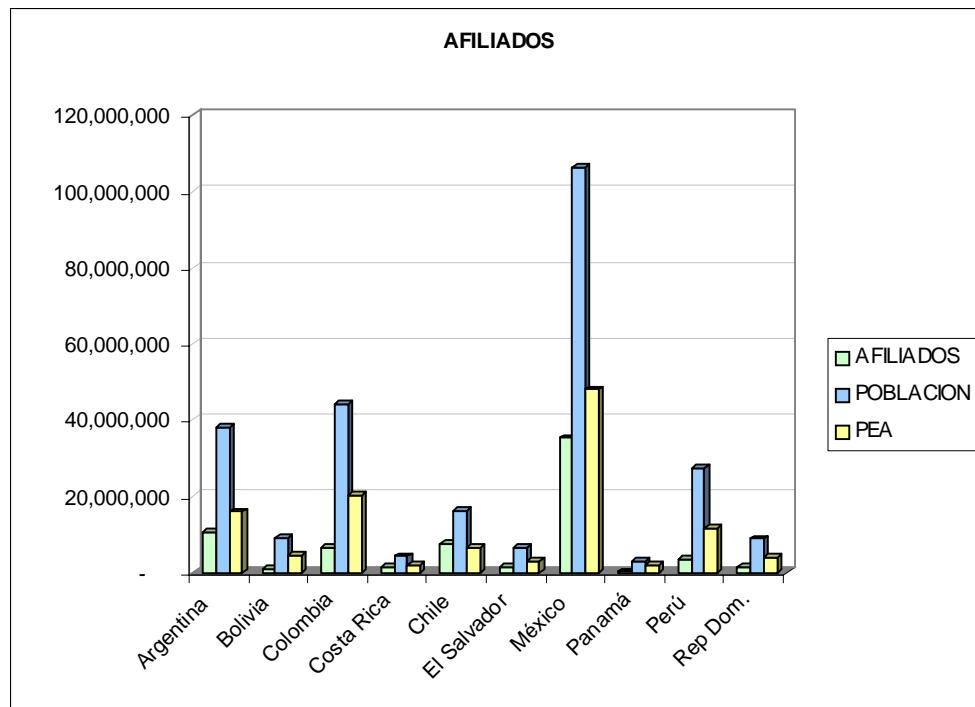
(***) Panamá: la participación en el sistema es obligatoria sólo para los trabajadores del sector público

(****) India: la participación en el sistema es obligatoria sólo para los nuevos empleados del sector público (excluyendo las fuerzas armadas) y voluntaria para el resto de los trabajadores.

2.5 Características

2.5.1 Cobertura del Sistema de Pensiones

Una de las características de los países latinoamericanos es su baja cobertura en relación con su población económicamente activa.

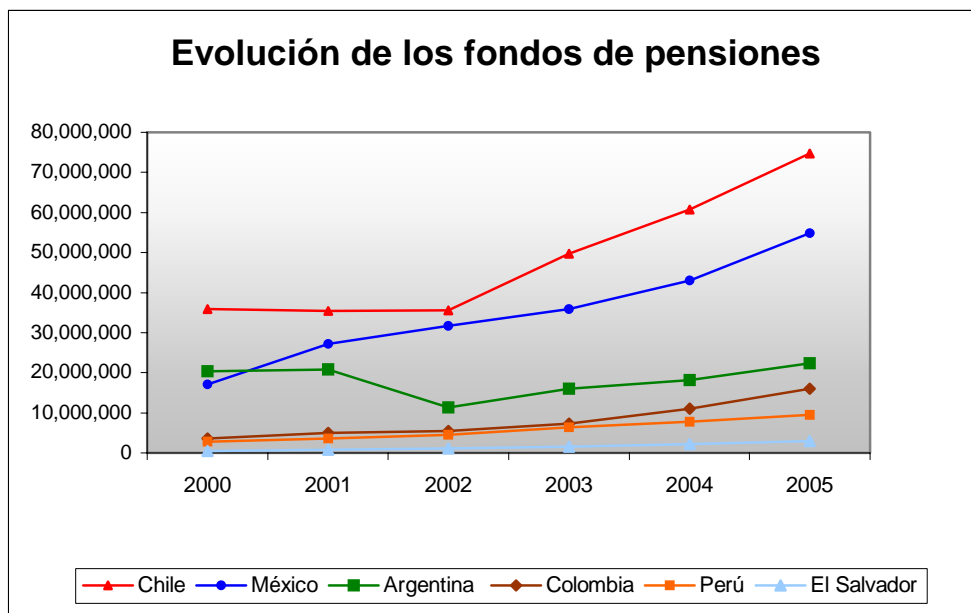


Fuente. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones
PEA: Población Económicamente Activa

2.5.2 Fondos Administrados

Los fondos de pensiones han crecido sostenida y rápidamente en el tiempo. En varios países los fondos acumulados ya representan un factor importante en la economía. Este crecimiento de los fondos se explica pues los sistemas aún son jóvenes (lo que significa que se pagan pocas pensiones)

En el caso de los fondos de pensiones en América Latina, la estructura de su portafolio depende tanto de las decisiones de los administradores, como de la regulación. En particular, la regulación establece en que se puede invertir y en que no, y fija límites máximos de inversión en los distintos instrumentos y emisores autorizados.



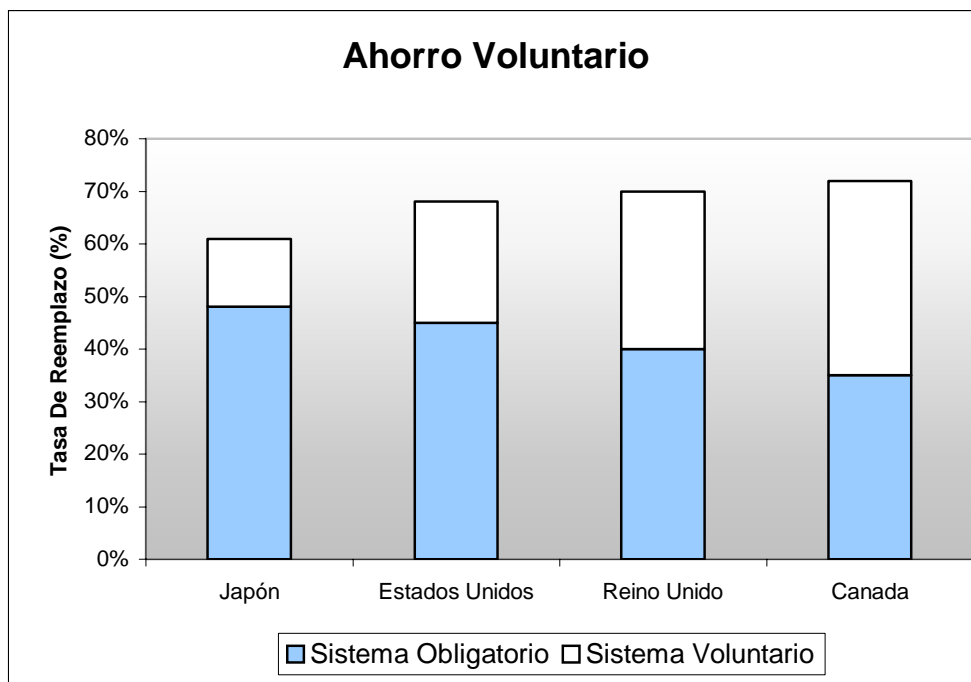
Fuente. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

2.5.3 Condiciones Económicas

La desaceleración económica mundial ha tenido efectos negativos sobre la rentabilidad de los fondos y sobre la recaudación de ahorro previsional:

- 1) Caída de la rentabilidad
- 2) Caída en el valor de los activos
- 3) Devaluación de la moneda
- 4) Menor crecimiento de la recaudación y afiliación
- 5) Menor crecimiento de los salarios
- 6) Mayor desempleo

Por estas razones es importante poner atención en otros países para mejorar las pensiones. En especial en el Ahorro Voluntario



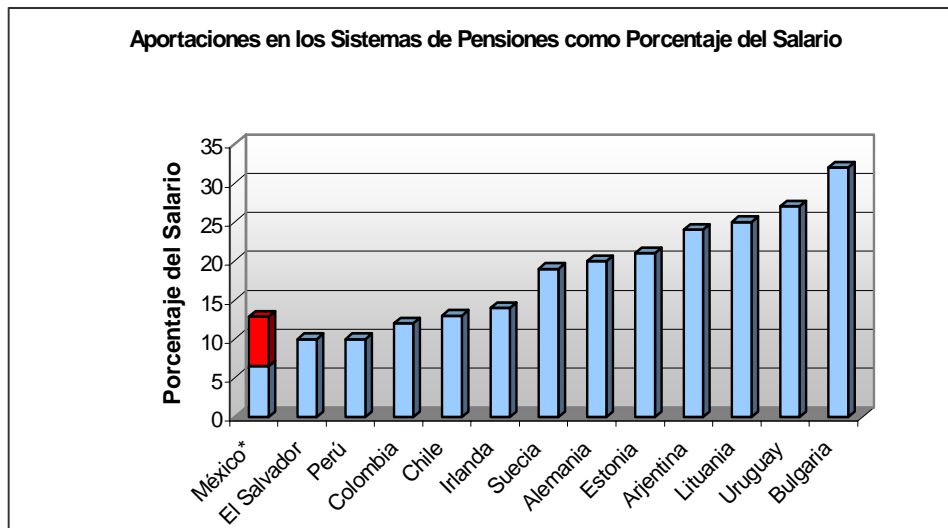
Fuente. "Macroeconomics of Aeging, Pensions and Savings: A Survey". OCDE 1998.

De lo anterior es importante mostrar que el salario mensual promedio de México es bajo



Fuente. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

Por consiguiente las aportaciones para el retiro en México como porcentaje del salario son bajas, en comparación con otros países.



Fuente. CONSAR

* Incluye Vivienda 5% +RCV 6.5% + Cuota social para el trabajador promedio del Sistema 1.375%

¹ Los Salarios de Pensiones incluyen reparto y Capitalización

CAPITULO III

MÉXICO.

3.1 Antecedentes Históricos

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906.

En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

Por encargo del mismo Presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, licenciado Ignacio García Téllez,

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que "cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria.

Así la Seguridad Social nace en México en 1943 con la promulgación de la Ley del Seguro Social, en la que se determina que la finalidad de aquélla es 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.

Justificando así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. El de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales".

Para hacer efectivos tales derechos, se crea un Organismo público, descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social

Al año siguiente este Instituto implementó el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), esquema (de reparto) que estaba diseñado para operar como un sistema de pensiones de beneficios definidos, invirtiéndose de acuerdo a la Ley las reservas que se generaban año con año, para que llegado el retiro de los trabajadores, se pudiera cumplir con el pago de sus pensiones.

El excedente de los recursos se utilizó para beneficiar a la población asegurada; así como para subsidiar otros seguros, como el de enfermedades y maternidad, que presentaban un déficit en su operación.

El siguiente gran avance se dio en el año de 1992, cuando se puso en práctica el Sistema de Ahorro para el Retiro, como seguro complementario al de IVCM.

Conforme avanzaba el antiguo sistema, varios problemas se hicieron evidentes, reflejándose claramente en un desequilibrio financiero para el Instituto, y en la inviabilidad de mantener este esquema en el mediano y largo plazo.

Asimismo, era claro que el Instituto tenía mermada su capacidad de inversión para seguir ampliando su infraestructura, cobertura y servicios, así como dificultades cada vez mayores para operar eficazmente algunos de sus ramos de seguro.

Es por ello, que se decidió emprender un proceso de análisis y posterior modernización del IMSS. La nueva Ley del Seguro Social, fue publicada el 21 de diciembre de 1995 y el sistema comenzó a operar el 1 de julio de 1997 bajo un esquema de capitalización de cuentas individuales con contribuciones definidas y la garantía de una pensión mínima otorgada por el Estado, es una de las reformas más trascendentales en la seguridad social mexicana. Se reemplazó así al anterior Sistema Estatal de reparto (administrado por el IMSS)

Para regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, el 23 de mayo de 1996 se promulgó la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR). Posteriormente, el 10 de diciembre de 2002, se publicaron las reformas a la LSAR, lográndose un gran avance en la modernización del sistema de pensiones.

El nuevo esquema de 1997 aprovechó el antecedente del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR 92) que se había establecido en 1992 para los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE.

3.2 Por qué cambiar del Sistema de Reparto a un Sistema de Capitalización Individual.

Las razones para su reforma responden tanto a motivos de diseño y operación del sistema, como a motivos demográficos y económicos. Asimismo, los beneficios, tanto en magnitud, como en cobertura, fueron en aumento sin un correspondiente aumento de las contribuciones.

3.2.1 Problemas de Diseño

El sistema de pensiones IVCM era un esquema en el cual las contribuciones de los trabajadores en activo servían para el financiamiento de las pensiones en curso y de los futuros pensionados. De 1944 a 1990 la contribución se mantuvo constante en 4% del SBC (Salario Base de Calculo), a partir de 1990 se incrementó gradualmente hasta 8.5%.

Un trabajador necesitaba cotizar un periodo menor a 10 años para así obtener una pensión para él y sus dependientes, si el trabajador se pensionaba a los 60 años, esto implicaba que a pesar de haber cotizado únicamente 10 años podría recibir una pensión, él o su cónyuge, durante 25 años. Esto, aunado a la baja tasa de contribución existente (4% del SBC de 1944 a 1990, a partir de esta fecha se incrementó a 8.5%), implicaba un desequilibrio actuarial entre los beneficios del sistema y las contribuciones.

La incongruencia financiera de este sistema de pensiones no se hizo tangible dado el bono demográfico que existió durante la segunda mitad del Siglo XX. Sin embargo, conforme la relación activos/pensionados se deterioró, la mala situación financiera del sistema de pensiones se transparentó.

Por otro lado, los beneficios del sistema fueron aumentando tanto en magnitud como en cobertura de los beneficiarios. La pensión mínima, por ejemplo, pasó de 40% de un SMG a 100% entre 1944 y 1995.

3.2.2 Aspectos laborales

a) Inequidad laboral

El Sistema de Reparto era un sistema regresivo porque beneficiaba más a los trabajadores de mayor ingreso.

Trabajador de Ingreso Alto	Trabajador de Ingreso Bajo
Mayor permanencia	Alta movilidad
Mayor densidad de cotización	Baja densidad de cotización
Mayor número de años usufructuando la pensión	No cumplía con los requisitos para pensionarse
Se pensionaba por un periodo amplio	Perdía todas sus aportaciones

b) Inequidad de genero

Los sistemas de reparto presentaban problemas de inequidad de género, las reglas para tener derecho a los beneficios provocan que las mujeres reciban menos que los hombres debido a:

- Las mujeres dejan de cotizar con mayor frecuencia
- No llegan a la edad de retiro como trabajadoras activas

Hombres	Mujeres
Mayor permanencia	Menor permanencia
Mayor densidad de cotización	Menor densidad de cotización
Llega a la edad de retiro trabajando	No llega trabajando a la edad de retiro
Si se pensionaba	Perdía todas sus aportaciones

3.2.3 Aspectos económicos

Otro de los factores que se encuentran en relación directa con el Sistema de Pensiones son los económicos:

a) Empleo informal

La informalidad del mercado laboral (el conjunto de trabajos sin protección social) se relaciona, entre otras cosas, con una baja credibilidad en las instituciones de seguridad social. Esto puede ser resultado de que los beneficios de las pensiones han sido decrecientes como consecuencia de la inestabilidad macroeconómica, un evento que fue muy común en los años setenta y ochenta y que aún esta presente en años más recientes.

El principal obstáculo para aumentar la cobertura se encuentra en la economía “informal” (auto empleados y pequeñas empresas con cinco trabajadores o menos que difícilmente pueden ser vigilados por la autoridades regulatorias y fiscales y que esta relacionado a altos niveles de pobreza).

La explicación parece recaer en una combinación de:

1. el costo de las contribuciones (estos trabajadores prefieren atender las necesidades más inmediatas como comida, vestido y vivienda en vez de las necesidades más remotas e inciertas) y la existencia de opciones alternativas para recibir protección (incluyendo programas asistenciales competitivos de salud y de ingreso complementario)
2. un diseño de los programas de seguridad social que favorece la extensión de la cobertura a todos los miembros de la familia, sin importar su condición laboral, o que favorecen el derecho a gozar de beneficios económicos aún con una carrera laboral intermitente, o que permiten contribuciones menores debidas a los objetivos de redistribución;
3. modelos administrativos para la recolección de impuestos y provisión de servicios que favorecen el trato de grandes empleadores y de empleados permanentes, que enfrentan altos costos y que no resultan efectivos al administrar los casos de pequeños empleadores, auto-empleados, alta rotación de empleos y migrantes.

Actualmente alrededor del 60% de la Población Económica Activa (más de 24 millones de personas), no cuentan con un sistema formal de retiro que les permita ahorrar para afrontar su vejez.

b) Costo Social

Por otro lado, los costos sociales se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. la falta de protección social frecuentemente determina la necesidad de programas sociales suplementarios (ejemplo seguro popular).
2. La falta de obediencia al marco regulatorio en general induce a riesgos ecológicos, ambientes deficientes para la salud y la seguridad, bajos ingresos tributarios, y un ambiente competitivo injusto, entre otros
3. Tanto los auto empleados como los empleadores de microempresas se encuentran en mayor riesgo de caer en la pobreza dado que trabajan bajo ambientes deficiente y están desconectados del seguro social

4. Las empresas informales no pueden crecer para alcanzar los niveles óptimos de producción distribución.

La reforma aprobada abre la posibilidad para que cualquier persona que así lo desee y sin importar su nivel de ingreso, tenga una cuenta en alguna AFORE y destine recursos para financiarse una pensión.

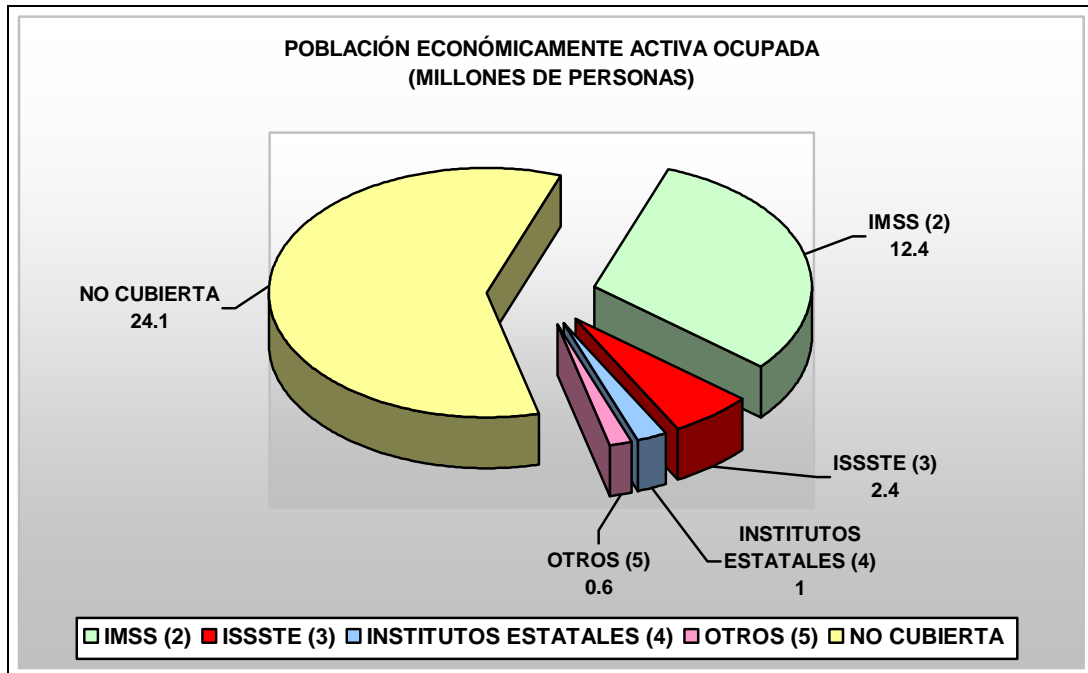
c) Perfil salarial

Un elemento crucial para determinar la pensión de un trabajador, tanto en un esquema de beneficio definido como en un esquema de contribución definida, es el perfil y carrera salarial de los trabajadores. Si bien el sistema no tiene el tiempo suficiente para poder construir una carrera salarial consistente, sí se pueden analizar los perfiles salariales de los trabajadores.

Si observamos la distribución de los trabajadores según su salario, se observa un importante sesgo hacia los niveles salariales de menos de 3 salarios mínimos.

Distribución de los Trabajadores según nivel salarial	
Salario SM	Proporción del total de trabajadores
<3	76.2%
3-5	12.4%
5-7	4.6%
7-10	3.0%
>10	3.8%
Total	100%

Al igual que en el caso de la densidad de cotización, es importante distinguir a los trabajadores según su estatus de afiliación. Así, se observa que mientras el 92% de los trabajadores que no eligieron AFORE y fueron asignados ganan menos de 3 salarios mínimos. Para el caso de los trabajadores que han elegido su propia AFORE y están afiliados, dicho porcentaje se reduce a 69%.



(2) IMSS, Datos a Mayo 2002

(3) ISSSTE, Datos a Mayo de 2002

(4) Ham Chande, Roberto; "El futuro de las Pensiones". UNAM

(5) Incluye: ISSFAM, PEMEX, CFE, LFC, Universidades.

Fuente. INEGI, Censo de Población y Vivienda 2000. Institutos de Seguridad Social y Primer Informa de Gobierno.

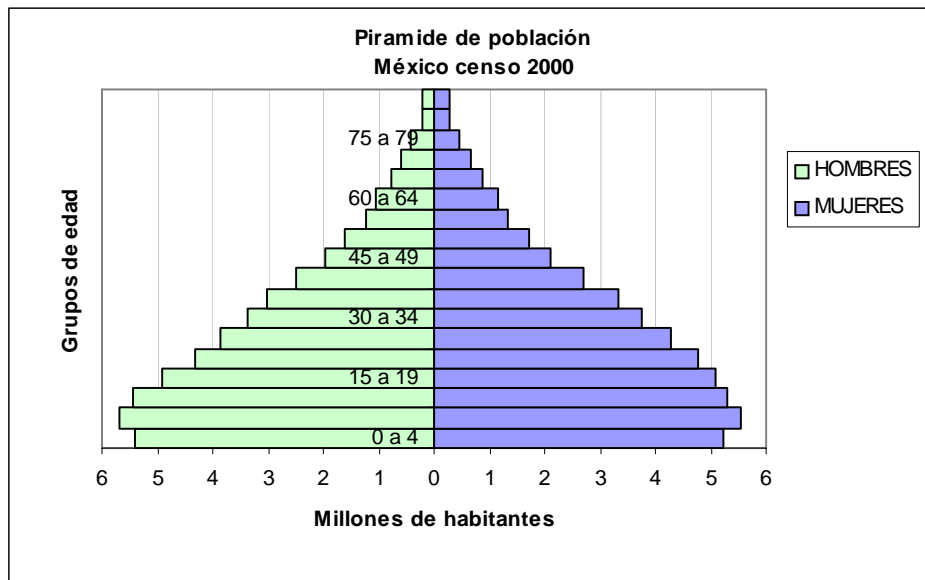
3.2.4 Política

1. Desviación de Recursos

Evitar el uso de reservas en los periodos de acumulación para propósitos distintos a la pensión.

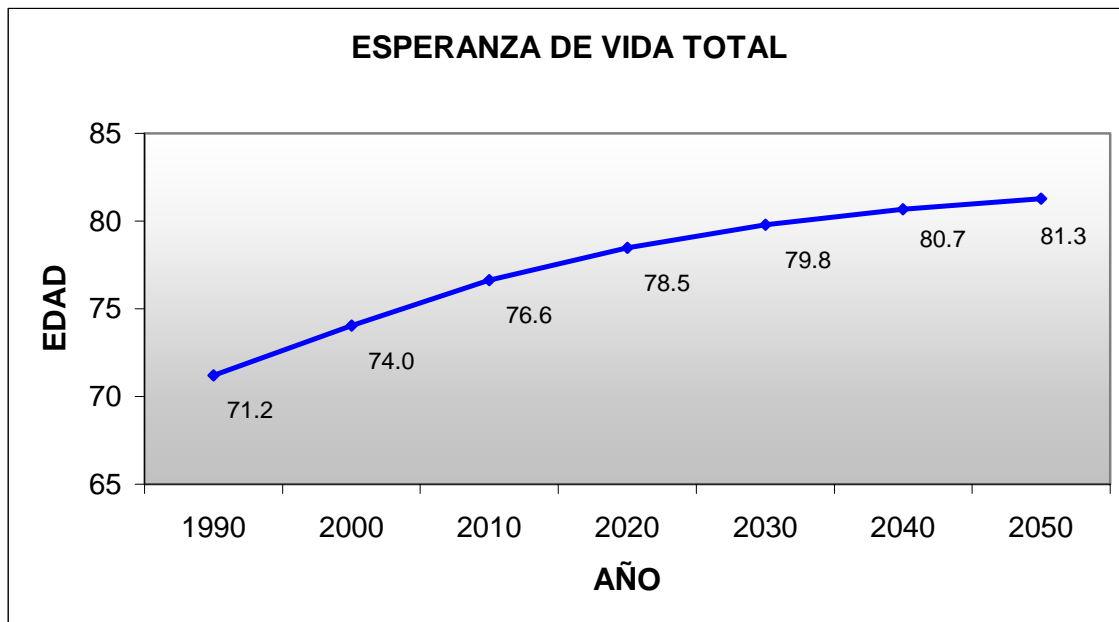
3.2.5 Aspectos demográficos.

1. México es un país joven pero comienza a envejecer rápidamente, esto implica retos muy importantes en materia pensionaria en el futuro cercano.



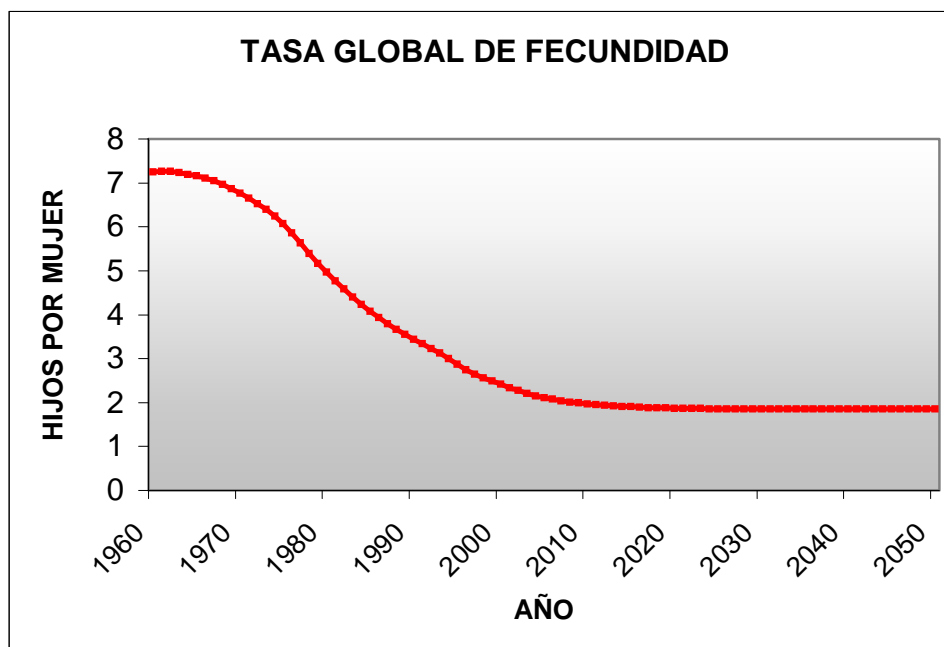
Fuente. INEGI Censo 2000

2. La esperanza de vida en México va en aumento



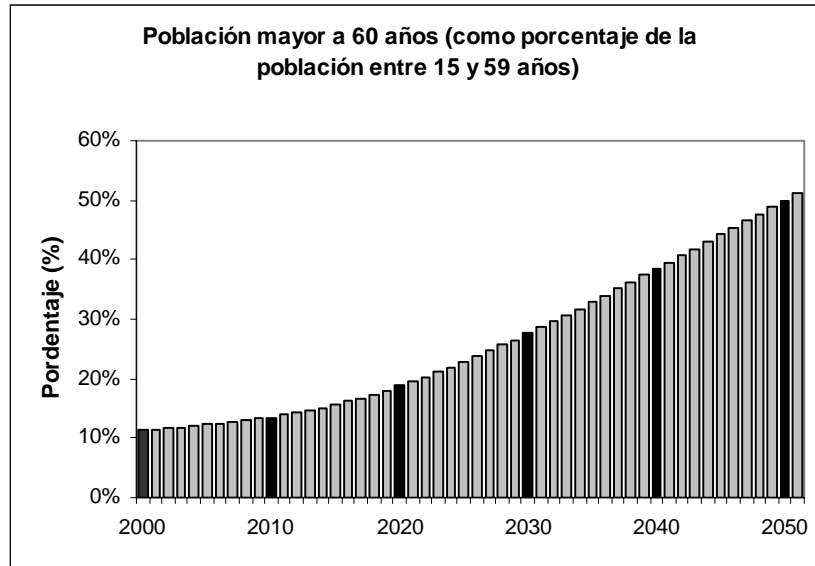
Fuente. CONAPO

3. El número de hijos en promedio por mujer decrece rápidamente



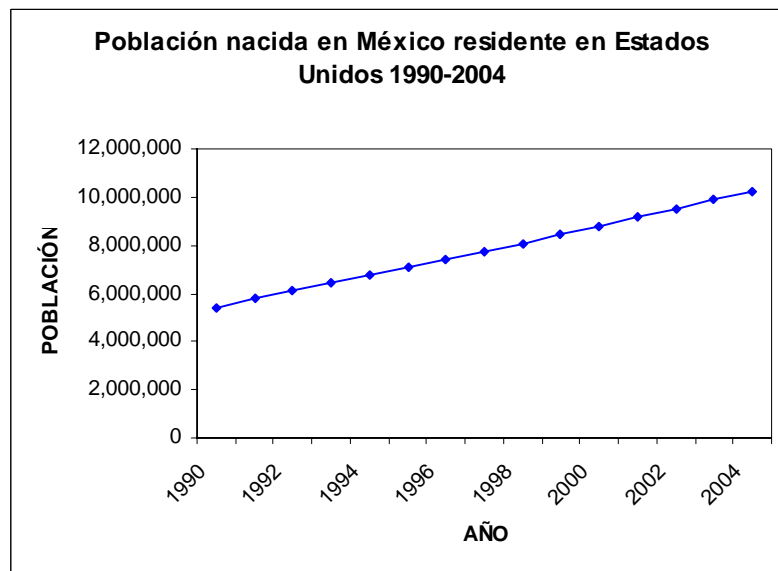
Fuente. CONAPO

4. En menos de 50 años habrá una persona mayor a 60 años por cada dos personas entre 15 y 59 años



Fuente. CONAPO

5. Migración, la mayor parte de la población radicada en Estados Unidos representa una fuerza laboral informal que lleva consigo la incertidumbre de las prestaciones sociales ofrecidas en empleos formales.



Fuente. CONAPO

Los anteriores puntos en conjunto exponen al Sistema de Reparto a una fuerte presión de solvencia financiera. Por un lado la transición demográfica y por el otro lado la necesidad de ofrecer certeza a los trabajadores respecto a su fondo para el retiro dadas las condiciones actuales del mercado laboral (movilidad laboral, genero etc.) así como dejar abierta la posibilidad de que los empleados informales se adhieran al Sistema de Pensiones, determino reemplazar el actual Sistema de Pensiones por un Sistema de Capitalización Individual.

3.3 Sistema de Pensiones

En México coexisten, paralelamente, dos esquemas pensionarios diferentes, cada uno con características particulares. Estos dos sistemas son:

1. El esquema de cuentas individuales, o de contribuciones definidas, el cual opera en México desde julio de 1997 y cubre a los trabajadores que laboran en el sector privado y cotizan al IMSS (mejor conocido como el de las AFORES).

A diferencia de otras reformas llevadas a cabo en Latinoamérica, el Sistema de Pensiones Mexicano no contempló bonos de reconocimiento para los trabajadores que cotizaron al IMSS antes de julio de 1997, pero preservó los derechos adquiridos al amparo de la ley anterior.

Al momento de pensionarse, los trabajadores que ya habían cotizado antes de 1997 eligen la pensión que más les convenga, entre la que alcancen con el saldo de su cuenta individual y la que les correspondería de acuerdo con el beneficio definido del sistema anterior.

En caso de que el trabajador elija esto último, el gobierno paga este beneficio al trabajador por medio del IMSS y el saldo en su cuenta individual se transfiere al gobierno.

En el caso de los trabajadores que ya gozaban de una pensión al momento de la reforma, sus derechos no fueron afectados y las pensiones se cubren con cargo directo al Estado.

Para los trabajadores que en el futuro ingresen al Sistema de Pensiones y, que no hayan hecho al menos una cotización al sistema anterior, se acogerán a la nueva Ley.

Un punto importante es la ampliación de los beneficios que se dio en la Ley del Seguro Social de 1973, llamadas “mejoras”.

Si bien a la generación de transición se le iban a respetar los derechos adquiridos según la Ley anterior, durante 2000-2003 se dio un deterioro paramétrico de dicha Ley que además de incrementar significativamente el costo fiscal de la reforma pensionaria incrementó también las diferencias entre los trabajadores que cotizaron antes de 1997 y los que no. Con esto, se incorporaron más beneficios a la Ley anterior a 1997, haciendo que los trabajadores al momento de retirarse comparen una Ley del Seguro Social de 1973 (LSS73) “mejorada” y la Ley del Seguro Social de 1997 (LSS97).

Los principales cambios son:

- Recursos por concepto de retiro. Los trabajadores que opten pensionarse de acuerdo a la LSS73 recibirán la pensión indicada más la totalidad de los recursos acumulados por concepto del 2% del seguro de retiro (desde 1992 o la fecha en que empezó a cotizar hasta la fecha de su retiro). Dicho monto podrá retirarse en una sola exhibición.
- Incremento de 11% en el monto de las pensiones. Para los pensionados de 60 años o más y los que se pensionen conforme la LSS73 a partir del 31 de diciembre de 2003, el monto de la pensión se multiplicará por el factor de 1.11
- Ampliación del tope máximo de una pensión a 25 Salarios Mínimos. Bajo la LSS73 el salario máximo sobre el cual aplicaba la contribución del trabajador era de 10 veces el Salario Mínimo. De esta manera, dicho monto era también el tope implícito de las pensiones, ya que el salario pensionable estaba en función del salario de cotización. Con la nueva Ley se abrió gradualmente el tope máximo de contribución a 25 Salarios Mínimos, aumentando a su vez el tope de las pensiones bajo la LSS73 (para los trabajadores en transición) a 25 Salarios Mínimos.

Lo anterior implica que los trabajadores que cotizaron antes de 1997 y estaban topados en 10 Salarios Mínimos, pueden lograr pensiones al amparo de la Ley anterior de hasta 25 Salarios Mínimos, aun cuando la mayor parte de sus cotizaciones fueron topadas en 10 Salarios Mínimos.

- Indexación de las pensiones obtenidas bajo LSS73 al INPC. Como se mencionó antes de 1997 las pensiones otorgadas por la LSS73 no estaban indexadas a la inflación, dejando al pensionado expuesto a cambios abruptos en la inflación. En 2001 se indexaron las pensiones otorgadas bajo la LSS73 a la inflación, con lo cual las pensiones otorgadas dejaron de verse adversamente afectadas por la inflación que se observaba en el periodo (de 250 semanas) durante el cual se calculaba el salario pensionable para el trabajador.

2. Los esquemas tradicionales, de beneficios definidos, el cual considera a los empleados de la administración pública, federal, estatal, municipal y de las fuerzas armadas, entre otros, a los que les son aplicables otras leyes de seguridad social, por lo que continúan cotizando en distintos sistemas de pensiones, muchas veces se da como consecuencia la falta de portabilidad de derecho entre diferentes programas y las familias pueden perder beneficios si cambian de trabajo.

En México, dentro de este tipo de esquemas están: el sistema de los trabajadores que cotizan al ISSSTE, los planes de las universidades públicas y de algunos estados, los regímenes de empleados de empresas paraestatales (CFE, PEMEX) y trabajadores de organismos descentralizados (IMSS), entre otros.

3.4 Principales características del sistema de capitalización individual adoptado:

El objetivo del sistema de cuentas individuales es generar las mejores pensiones posibles para el mayor número de trabajadores.

- Los aportes son depositados en cuentas individuales propiedad del trabajador.
- El fondo es administrado por sociedades especializadas, permitiendo la competencia y eficiencia. Existe separación entre el patrimonio del fondo de pensiones y el de la sociedad administradora. Esto garantiza la seguridad de los recursos para dar una adecuada protección al trabajador y su grupo familiar. El trabajador tiene libertad para elegir y traspasarse de Administradora, y para decidir cuándo y cómo pensionarse
- Dividir al ramo de IVCN en:

Sistema Anterior	Sistema Actual	Administrador
Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM)	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)	AFORES
	Invalidez y Vida (IV)	IMSS
	Riesgos de Trabajo (RT)	IMSS

Además de ampliar la prestación emanada del ramo de Guarderías e incorporarle a éste, Prestaciones Sociales.

3.5 Cuenta Individual

La cuenta individual, es aquella que el asegurado abre en la AFORE de su elección, para que se depositen en ella sus cuotas y aportaciones, así como las que sus patrones y el gobierno están obligados a aportar para su ahorro para el retiro. En esta cuenta se depositan también los rendimientos que gane ese dinero y que se sumarán al ahorro.

La cuenta individual, además de recibir las aportaciones del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), tiene dos subcuentas más: la de Vivienda y la de Aportaciones Voluntarias.

Cuenta Individual		
Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Es en la que se depositan y acumulan los recursos para el retiro de los trabajadores por las siguientes cuotas y aportaciones:	<ul style="list-style-type: none"> -Retiro. Aportan los patrones -Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Aportan el trabajador, los patrones y el gobierno. -Cuota Social. Aporta el gobierno.
Subcuenta de Vivienda	Las aportaciones realizadas por los patrones a nombre de los trabajadores al INFONAVIT, son registradas en esta subcuenta, aún cuando los recursos los administra directamente dicho Instituto.	
Subcuenta de Aportaciones Voluntarias	En ella se depositan los recursos que el patrón y/o trabajador ahorran voluntariamente, para aumentar los ahorros de este último.	

Los recursos correspondientes a las subcuentas de RCV y Aportaciones Voluntarias son invertidos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORESS) que administran las AFORES, las que buscan obtener, bajo las más estrictas condiciones de seguridad, los mejores rendimientos para este importante ahorro

La segunda, registra las aportaciones que realiza el patrón, equivalente al 5% del Salario Base de Cotización y son administradas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), por lo que las AFORES solo toman nota e informan a sus afiliados de los movimientos de dicha subcuenta y de los intereses que el Instituto determine.

3.6 Pensión

El Saldo de la cuenta individual, es decir, la pensión que puede alcanzar el trabajador depende de tres variables:

- Comisiones cobradas por las administradoras
- Monto de las aportaciones tripartitas
- Rendimiento de los recursos, los cuales dependen fundamentalmente de las opciones de valores que permita a las administradoras adquirir.

3.7 Retiro

Los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador se utilizan para financiar distintos beneficios, que son:

3.7.1 Pensión por vejez. Pago de una pensión por vejez al llegar a los 65 años de edad, o bien, si logra acumular los recursos suficientes para financiar 1.3 veces la PMG puede retirar los recursos de su cuenta individual antes de los 65 años.

Los recursos del SAR 92 (aportados entre 1992 y 1997) se le entregan al trabajador en una sola exhibición. La pensión del trabajador puede darse en forma de una renta vitalicia vía una aseguradora o retiros programados a través de su AFORE. En el primer caso la aseguradora absorbe el riesgo de permanencia del trabajador (si vive más de lo esperado), en el segundo caso el riesgo lo absorbe el trabajador.

3.7.2 Pensión por invalidez. En el caso de invalidez, la pensión se paga a través de una aseguradora de pensiones, con la cual se contrata una renta vitalicia y un seguro de sobre vivencia a favor de los beneficiarios que recibirán la pensión a la muerte del titular.

El saldo de su cuenta individual, con excepción de los recursos del SAR 92, que se le entregan al trabajador en un solo pago, se destina a complementar el monto constitutivo para pagar la renta vitalicia y el seguro.

3.7.3 Pensión por muerte. En caso de muerte prematura, los beneficiarios reciben la pensión a través de una aseguradora. Los recursos de la cuenta se utilizan para contratar la pensión vitalicia.

3.7.4 Retiro parcial por desempleo. Si el trabajador no ha efectuado retiros durante los últimos 5 años inmediatos anteriores a la fecha en que quede desempleado, puede retirar la cantidad que resulte menor entre 75 días de su salario base de las últimas 250 semanas de cotización o el 10% del saldo de la subcuenta de RCV.

3.7.5 Retiro parcial por matrimonio. Si el trabajador tiene un mínimo de 150 semanas de cotización, puede retirar el equivalente a 30 días del salario mínimo del D. F.

3.7.6 Pensión mínima garantizada. Los trabajadores que coticen en el sistema 1,250 semanas, y cuyos recursos sean insuficientes para contratar una renta vitalicia superior a un salario mínimo de julio de 1997, actualizado conforme a la inflación, cuentan con la garantía de una pensión mínima equivalente a dicho monto, la cual es financiada con el saldo de su cuenta y complementada por el Gobierno

3.8 Cotizaciones

Los aportes se calculan como porcentaje del Salario Base de Cotización (SBC)¹ y son realizados por los empleadores, trabajadores y por el Estado de acuerdo con la siguiente estructura:

Aportaciones del sistema de pensiones de los afiliados al IMSS (Porcentaje del salario base de cotización ¹)				
Seguro	Patrón	Trabajador	Gobierno	Total
RCV				
Retiro	2.000			2.000
Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150	1.125	0.225	4.500
Cuota Social ²	-	-	\$2.82	\$2.82
Invalidez y vida	1.750	0.625	0.125	2.500
Riesgos de Trabajo ³	min. 0.25% Máx. 15%	-		Min. 0.25% Máx. 15%

¹ El salario Base de Cotización es el salario del trabajador más prestaciones como bonos y aguinaldo

² Esta cantidad se aporta por cada día de salario cotizado y se actualiza trimestralmente conforme a la inflación.

3.9 Organismo recaudador

El sistema de pensiones se caracteriza por tener un modelo de recaudación de cuotas y aportaciones, de carácter centralizado, el cual representa ventajas en la seguridad, así como en los costos de la operación y ha sido referencia para otros países.

En México, el proceso es administrado por la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional SAR (PROCESAR), cuyos socios son las AFORES y los bancos que, por cuenta del IMSS, sirven de ventanilla para recibir las aportaciones a la seguridad social.

La base de datos del SAR es de propiedad exclusiva del Gobierno Federal y la concesión es por cinco años, renovable

Los participantes en el proceso de recaudación son los siguientes:

- AFORES, destinatarias de las aportaciones de RCV y voluntarias
- Entidades receptoras, bancos autorizados por el IMSS para recibir el pago de las cuotas y aportaciones a la seguridad social
- IMSS
- INFONAVIT, destinatario de las aportaciones de vivienda
- PROCESAR
- Banco de México
- CONSAR (organismo regulador del sistema de pensiones)
- Banco liquidador (banco comercial que es utilizado para la transferencia de recursos entre el Banco de México y las AFORES)

FASES

1. Los empleadores depositan los aportes de los trabajadores en las entidades receptoras. La información y los recursos son recibidos por los bancos autorizados para fungir como entidades receptoras.
2. En este proceso de recaudación se producen dos flujos desde la entidad receptora: el primero, de información, hacia PROCESAR y, el segundo, de transferencia de recursos, a las cuentas que para tal efecto tiene habilitadas el Banco de México.
3. La entidad receptora, una vez que recibe los recursos de los patrones, los deposita en tres distintas cuentas:

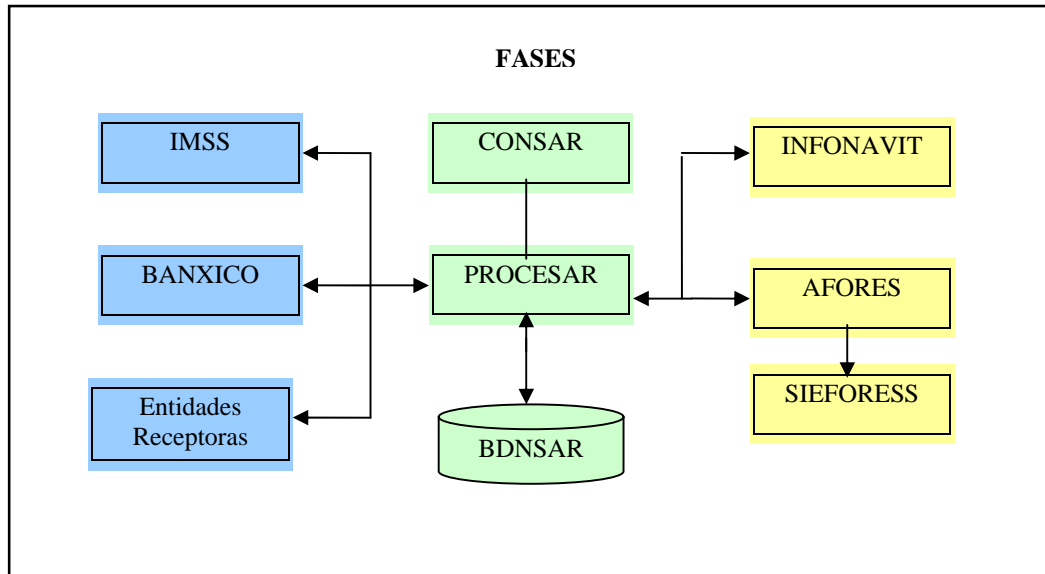
³ Las aportaciones se determinan de acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 72 de la Ley del Seguro Social.

- a) en la cuenta del IMSS, los relacionados con los seguros médicos, de riesgos de trabajo, de invalidez y vida, y de guarderías y prestaciones sociales;
 - b) en la cuenta del INFONAVIT los del fondo de la vivienda; y
 - c) en una cuenta específica los recursos destinados a las pensiones.
4. PROCESAR verifica que la información recibida de los bancos corresponda con los depósitos realizados en el banco central. Actualmente estas conciliaciones involucran al 99.9% de las operaciones.
 5. Para realizar la individualización de las aportaciones, a fin de transferirlas a las AFORES, PROCESAR recibe la información detallada de los trabajadores desde los bancos y produce los archivos con el detalle de las cuotas y aportaciones a distribuir a cada administradora.
 6. Por último, la AFORE concilia la información contra los recursos depositados, determina las aportaciones de cada cuenta individual, y las comisiones sobre flujo y canaliza los recursos a la sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro (SIEFORES) de acuerdo con los porcentajes seleccionados por el trabajador para su inversión en el mercado financiero.
 7. Finalmente, PROCESAR debe reportar el resultado a la CONSAR. El proceso desde que el empleador paga en el banco, hasta la inversión de los recursos en las SIEFORES, dura ocho días hábiles.

Es importante destacar que los recursos depositados en el Banco de México generan intereses en una tasa real del 2% anual desde el día del depósito. Esos intereses son posteriormente individualizados y transferidos a las AFORES para su acreditación en cuentas individuales.

En cuanto a la subcuenta de vivienda, el registro contable es realizado por la AFORE en la cuenta individual del trabajador, pero los recursos son canalizados para promover la construcción de vivienda y otorgar créditos hipotecarios a los trabajadores a través del INFONAVIT

El INFONAVIT paga rendimientos que no pueden ser menores que el incremento en el salario mínimo. Los registros del saldo acumulado y los rendimientos son realizados por la administradora y aparecen en el estado de cuenta de cada trabajador.



Fuente. CON SAR

3.10 Organismo de control

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con autonomía técnica y facultades ejecutivas; tiene a su cargo la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro.

Las principales funciones de este órgano son:

1. regular las operaciones de los sistemas de ahorro para retiro; regular la constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los sistemas de ahorro para el retiro;
2. emitir y revocar licencias para operar como administradoras de fondos para el retiro,
3. aprobar el régimen de inversión de los fondos de pensiones,
4. autorizar el cambio de comisiones de las AFORES y emitir criterios o recomendaciones sobre el nivel y estructura de las comisiones.
5. conocer los asuntos relativos a la adopción de criterios y políticas de aplicación general en materia de los sistemas de ahorro para el retiro,

6. aprobar el nombramiento de los contralores normativos de las AFORES y opinar sobre el régimen de inversión de las SIEFORES y las comisiones de las administradoras.
7. imponer multas y sanciones; recibir y tramitar las denuncias que realicen los trabajadores y empleadores; rendir un informe semestral al Congreso de la Unión sobre la situación del sistema; informar a la opinión pública sobre los diversos aspectos del funcionamiento del sistema.

3.11 Beneficios obtenidos al optar por un Sistema de Capitalización Individual en reemplazo de un Sistema de Reparto

Al optar por un sistema de cuentas individuales México obtiene las siguientes ventajas:

- No hay desvío de recursos a otros fines porque desde el inicio los recursos son propiedad del trabajador a través de la cuenta individual
- Se aumentan los incentivos al cotizar, al dar al trabajador la propiedad de los recursos, su portabilidad y heredabilidad
- Se elimina la inequidad de género al vincular la cotización a la pensión
- Se establece una Pensión Mínima Garantizada (PMG) financiada con impuestos generales que paga toda la sociedad y no con las aportaciones de otros trabajadores que pierden sus derechos
- Se establece una nueva aportación a cargo del Gobierno Federal denominada Cuota Social, que hoy equivale a \$957 por año para cada trabajador
- Las AFORES han ido participando en forma creciente en el financiamiento al sector privado

3.12 Tabla conceptual

Tabla conceptual del Sistema de Pensiones México	
Fecha de surgimiento	1997
Régimen: Capitalización Individual Reparto Mixto	√ Capitalización Individual
Coexistencia Sist. Anterior Sist. Nuevo Transitoria Permanente No coexistencia (sustitución)	√ No coexistencia ⁴
Supervisor	CONSAR
Sistema de recaudación Centralizado Descentralizado	√ Centralizado ⁵
Financiamiento	Trabajadores, empleadores y estado ⁶
Sujeto Administrador Privado Publico Mixto	√ Privado ⁷
Giro del administrador Giro único (pensiones) Giro múltiple	√ Giro único
Traspaso al S. Nuevo para afiliados antiguos Voluntario Obligatorio	√ Obligatorio
Posibilidad de cambio entre administradoras Restricciones operativas o legales	Una vez al año

⁴ Las ramas de de invalidez y muerte están administradas por el Estado, beneficio definido fondado, a través del IMSS; además subsisten regímenes sectoriales entre los que destaca el provisional del ISSSTE.

⁵ En este caso, una empresa privada (PROCESAR) es responsable de controlar la recaudación, la distribución de los recursos y la información respectiva.

⁶ México a diferencia de la mayoría de países latinoamericanos tiene aportaciones por parte del Estado.

⁷ El sujeto administrador es privado en el caso de invalidez y muerte.

Requisito para la pensión por vejez	1250 semanas cotizadas y 65 años o 60 si fuesen cesanteados ⁸⁹
Comisiones Porcentual sobre el ingreso Porcentual sobre el saldo Porcentual sobre rentabilidad Fija descontada del ingreso Fija descontada del saldo	√ Porcentual sobre el ingreso √ Porcentual sobre el saldo √ Porcentual sobre rentabilidad
Prestaciones Provisionales Retiro programado Retiro fraccionario Renta vitalicia Retiro programado con renta diferida Excedente de libre disponibilidad Mensualidad Vitalicia Variable	√ Retiro programado √ Renta vitalicia √ Excedente de libre disponibilidad
Beneficios	Vejez, cesantía en edad avanzada, sobre vivencia, invalidez, vejez anticipada, ayuda por desempleo y por matrimonio
Modalidades de pensión/ entidad pagadora	Retiro programado/ AFORE Renta vitalicia/ Aseguradora
Aportación voluntaria	Si
Existencia de pensión mínima	Si ¹⁰
Posibilidad de administrar mas de un fondo Solo un fondo Más de un fondo	√ Más de un fondo.

⁸ En algunos países encontramos diferencias en la edad de jubilación entre hombres y mujeres

⁹ Para los trabajadores de la transición, el requerimiento es de 500 semanas.

¹⁰ El Estado garantiza una pensión mínima la cual equivale a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Inversión de los fondos en el extranjero Permitida No permitida	√ Permitida
Garantía de Rentabilidad Existe requisito No existe requisito	√ No existe requisito ¹¹ (No hay garantía) ¹²

¹¹ En el caso de México no está prevista la garantía de un nivel de rentabilidad mínimo a cargo de las AFORES o del Estado.

¹² cabe mencionar que el artículo 18 de la Ley del SAR, señala que las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren

CAPITULO IV

AFORES Y SIEFORES

4.1 AFORES

4.1.1 Definición

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS, así como, a operar las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), invirtiendo el dinero de las cuentas individuales de los trabajadores en forma segura, de acuerdo a lo establecido en la normatividad de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

4.1.2 Actividades de las AFORES

- i. Apertura las cuentas individuales a petición de los trabajadores.
- ii. Reciben las cuotas y aportaciones que los trabajadores, los patrones y el gobierno les entregan y, las depositan, en las cuentas individuales.
- iii. Reciben y registran las aportaciones voluntarias de los trabajadores y en su caso, de los patrones.
- iv. Administran e invierten el ahorro para el retiro en la(s) SIEFORE(s) que elija el trabajador, para obtener rendimientos
- v. Registran en la cuenta individual, los rendimientos que vaya generando el ahorro para el retiro del trabajador.
- vi. También registran en la cuenta individual las aportaciones para vivienda, que hace el patrón al INFONAVIT, que el propio Instituto administra, así como los rendimientos que generen.
- vii. Envían un estado de cuenta cuando menos una vez al año al domicilio que el trabajador indique, para que conozca los movimientos habidos en su cuenta y lleve el control de la misma.
- viii. Entregan a los trabajadores los recursos por las prestaciones a que tienen derecho durante su vida laboral, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y desempleo temporal, descontándose estos recursos de su cuenta individual.
- ix. atención de consultas y reclamaciones.
- x. Cobran una comisión por administrar la cuenta individual, con cargo a dicha cuenta
- xi. Traspasan la cuenta individual del trabajador que así lo desee, a la AFORE que este le indique. (Se requiere una permanencia mínima de 12 meses, o bien que exista un aumento en la estructura de comisiones o un cambio al régimen de inversión de su AFORE, para que proceda la instrucción de traspaso)

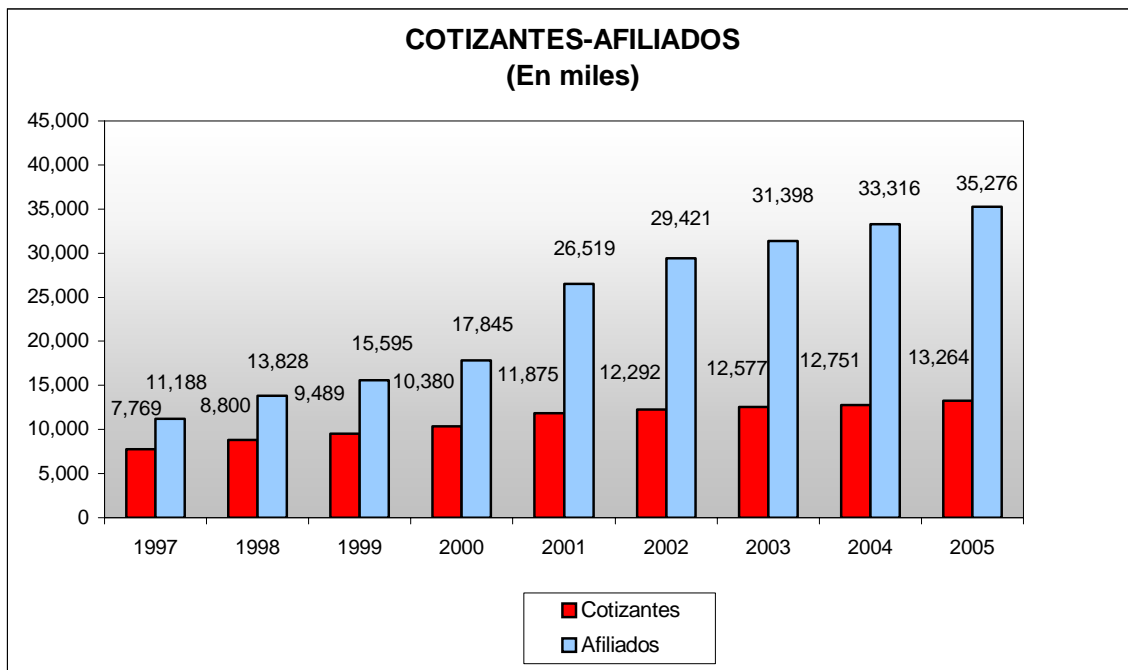
xii. Proceden, al momento del retiro del trabajador, de acuerdo a las instrucciones que él mismo le indique, para que éste pueda:

- a) Recibir su pensión en la modalidad de Retiros Programados.
- b) Acogerse a los beneficios de la Ley del Seguro Social anterior (en el caso de aquellos trabajadores que venían cotizando en dicho régimen).

O bien,

- c) Entregan el saldo de su cuenta individual a la compañía de seguros que elija, para que sea ella la que le pague su pensión, de acuerdo con el contrato de Renta Vitalicia o de seguro de sobre vivencia que celebre el trabajador con la institución de seguros.

4.1.3 Número de trabajadores cotizantes y afiliados en las AFORES



Fuente. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

4.1.4 Distribución de los trabajadores en las AFORES

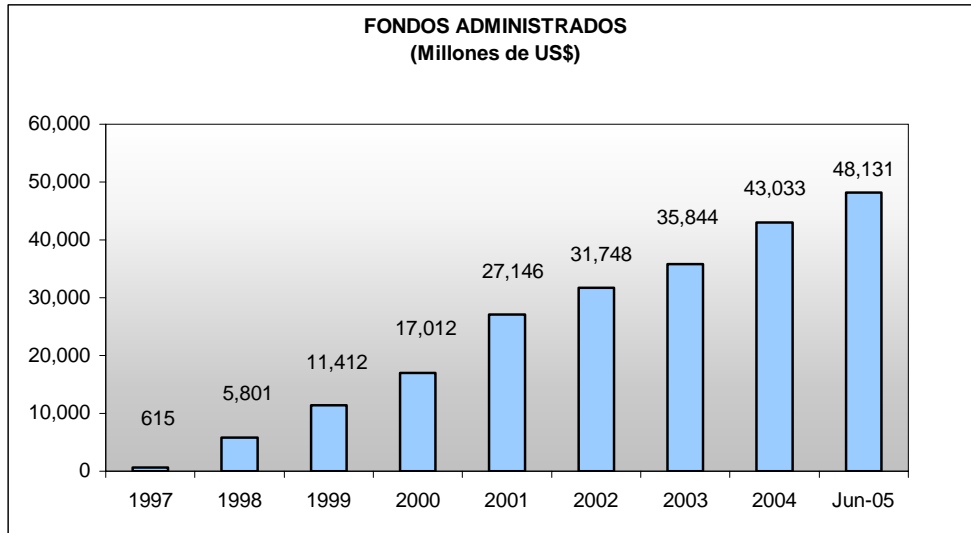
Las 5 AFORES más grandes del sistema tienen una participación conjunta de mercado de más del 50 por ciento del total de la cartera en el sistema. En contraparte la 10 AFORES más pequeñas tienen en conjunto apenas el 8.5 por ciento.



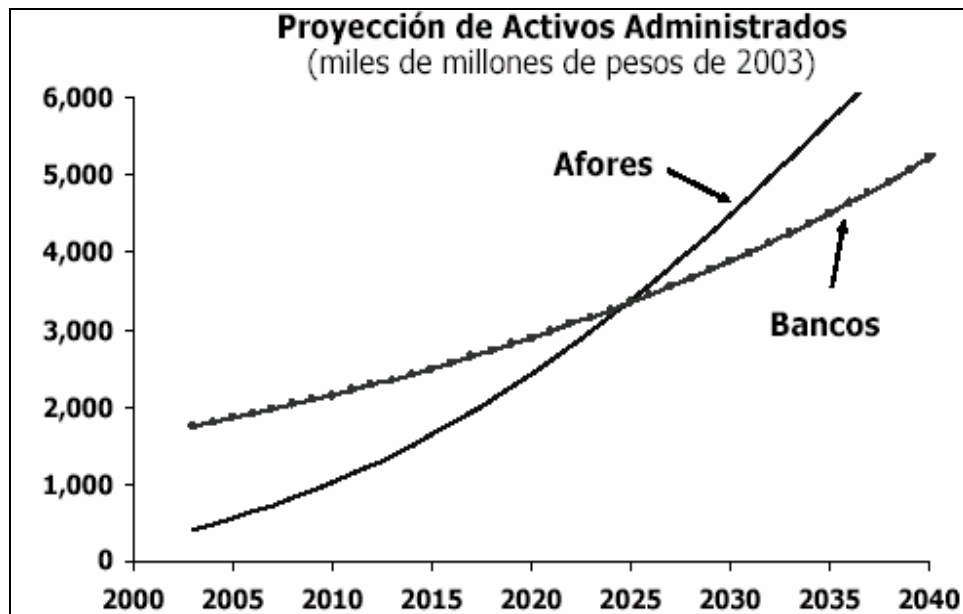
Fuente. CONSAR

4.1.5 Fondos administrados por las AFORES

Dada la velocidad a la que crecen los recursos administrados por las AFORES, es previsible que en 20 años éstos sean superiores a los activos administrados por los bancos



Fuente. AIOS



Fuente. CONAPO

Supuestos

CONAPO hasta 2035.

Aportaciones de trabajadores activos del 6.5% del sueldo anual, con cuota social.

Salario promedio de 3.5 SMGDF (Salario Mínimo General en el Distrito Federal), crecimiento del salario: 1%.

Los afiliados se jubilan a los 65 años.

Tasa de interés anual 5% real.

Supuestos de Crecimientos de los Activos Bancarios: 3%

En la gráfica siguiente se muestra la distribución por concepto de aportación la cual muestra la escasa aportación voluntaria (ahorro)

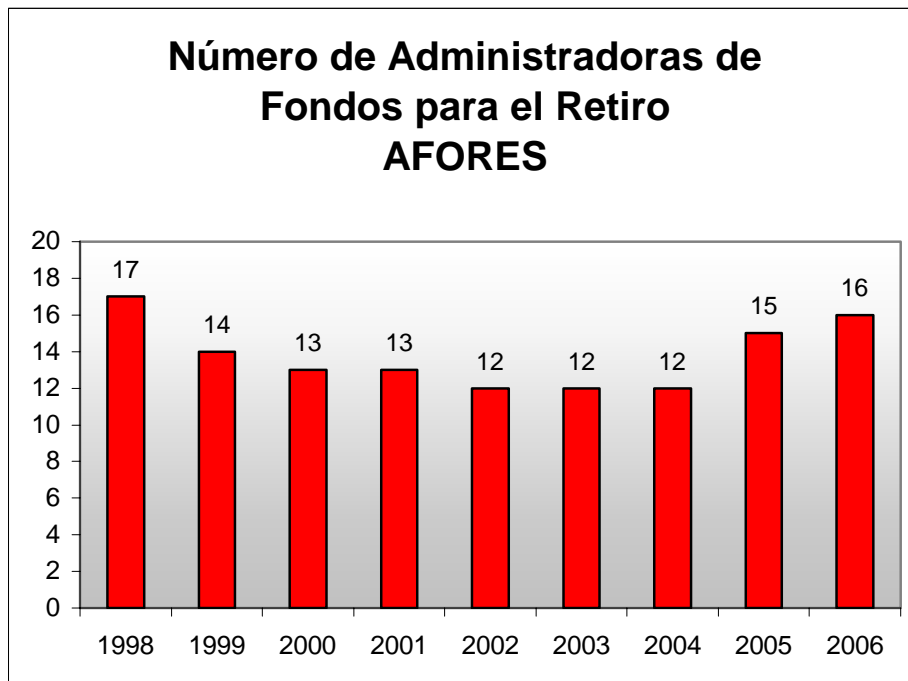


Fuente. CONSAR

4.1.6 Número de Administradoras

El número de Administradoras se ha mantenido en más de 12 administradoras en lo que lleva el Sistema, lo que nos muestra que la competencia ha encontrado reglas adecuadas que permiten esta característica.

Los cambios instrumentados CONSAR para impulsar la competencia se han traducido en entrada de nuevas Afores, mayor número de traspasos y cambios en las participaciones de mercado a favor de las Afores más baratas.



Fuente. CONSAR

La desregulación en el proceso de traspasos ha permitido que cada vez más trabajadores cambien de Afore. Ello ha fortalecido uno de los principales elementos de competencia entre jugadores existentes, y ha elevado el atractivo del mercado para nuevos entrantes. La dinámica de los traspasos se muestra en el cuadro siguiente:

Trasposos en el SAR		
AÑO	Cuentas Traspasas (miles)	Montos traspasados (Millones de pesos)
2001	106	2,592
2002	129	5,316
2003	421	18,102
2004	1,199	48,460
2005	2,429	96,864

El incremento en el número de trasposos y las asignaciones bimestrales de las cuentas que no eligen administradora han provocado un cambio en la estructura de mercado a favor de las Afores más baratas. Inbursa, que existe desde que nació el sistema, han aumentado su participación de mercado en 63.1% al comparar el período 2001–2006.

En contraparte, las administradoras caras han visto reducida su participación de mercado, como es el caso de Banamex, Bancomer, ING y Santander, por mencionar las principales. A ello se debe agregar que en agosto de 2006 la Afores de reciente ingreso al sistema representaban ya el 6.3% del mercado (Azteca, Actinver, IXE, Metlife, Invercap, Afirme Bajío, Coppel y Ahorra Ahora)

Cartera Administrada por AFORES							
AFORE	Participación de mercado (%)						Variación 2001-2006
	2001	2002	2003	2004	2005	2006¹	%
Inbursa	7.4	7.3	7.4	8.1	10.6	12.04	63.1
HSBC	3.6	3.4	3.0	3.6	4.3	4.25	18.2
Banorte	5.7	5.9	6.2	6.5	6.6	6.62	16.6
Profuturo	9.5	9.7	10.2	10.3	9.8	10.32	8.3
Principal	4.5	4.4	4.3	4.4	4.6	4.49	-0.8
XXI	6.2	6.6	6.6	6.1	6.0	6.00	-3.8
ING	8.6	8.7	9.2	9.5	8.2	7.44	-13.8
Banamex	23.6	23.4	23.1	21.8	19.9	18.79	-20.4
Bancomer	21.7	21.6	21.2	20.4	19.1	17.02	-21.6
Santander Mexicano	9.1	8.9	8.6	8.4	7.3	6.79	-25.4
Actinver			0.1	0.4	0.8	1.12	N.A
Afirme Bajío					0.0	0.14	N.A
Ahorra Ahora						0.01	N.A
Azteca			0.2	0.6	1.5	2.29	N.A
Coppel						0.02	N.A
Invercap					0.3	0.88	N.A
IXE				0.1	0.2	0.34	N.A

Fuente. CONSAR

1 Cifras a Agosto de 2006

4.1.7 Comisiones

Al elegir una AFORE, los trabajadores contratan los servicios de administración de su cuenta individual.

Al mismo tiempo, el trabajador contrata el servicio de administración financiera de sus recursos. En este segundo caso, la calidad del servicio está definida por la capacidad del administrador para manejar el ahorro del trabajador con seguridad, otorgándole un nivel competitivo de rentabilidad. A cambio de esos servicios, los trabajadores pagan comisiones.¹

Las comisiones son la única forma de ingreso de las AFORES con cargo a los trabajadores afiliados. Por ello, deben ser suficientes para cubrir los servicios de administración de las cuentas, así como la inversión de los recursos en instrumentos financieros rentables.

Las comisiones que cobran las AFORES a los trabajadores sólo pueden ser con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias. A continuación se detallan los objetos de cobro:

- i. Administración de la cuenta individual del trabajador.
- ii. Expedición de estados de cuenta y consultas adicionales a las de ley.
- iii. Reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores.
- iv. Pago de retiros programados.
- v. Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados.

Sólo se podrá cobrar comisión por cuota fija respecto de los conceptos a que se hace mención en los numerales ii, iii, iv y v anteriores. En el caso de comisiones por la administración de la cuenta individual del trabajador, las comisiones sólo podrán cobrarse de las siguientes formas:

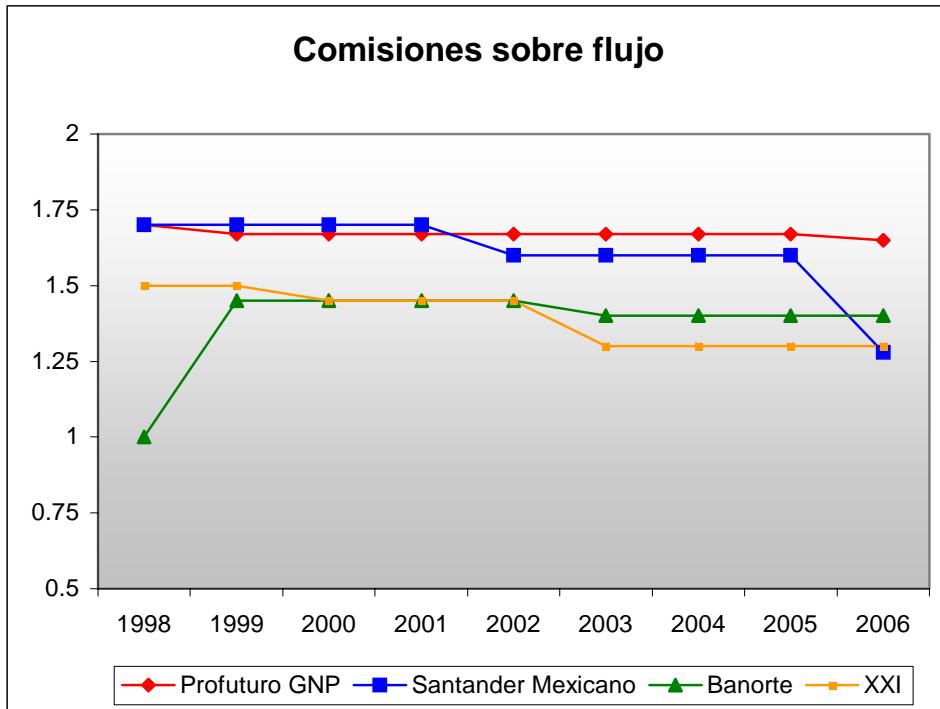
¹ En particular, la información debe incluir: la advertencia a los afiliados de los riesgos que puedan derivarse de las políticas de inversiones; el sistema de valuación de sus acciones de conformidad con los criterios emitidos por el Comité de Valuación; la mención específica que los afiliados tendrán el derecho a que la propia sociedad, a través de la administradora, les recompre a precio de valuación hasta el 100% de su tenencia accionaría, cuando tenga derecho a gozar de alguna pensión, o cuando el afiliado decida traspasarse de administradora; señalar en forma detallada la comisión que se le cobrará al afiliado y explicar la forma de cálculo.

COMISIÓN	
SOBRE FLUJO	Las comisiones sobre flujo se cobran únicamente sobre las aportaciones al seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), y se expresan como porcentajes del salario base de cálculo (SBC). Estas comisiones no se aplican a las aportaciones voluntarias, a las aportaciones del Gobierno Federal por cuota social ni a los recursos del SAR 92 transferidas a las AFORES.
SOBRE SALDO	<p>Por su parte las comisiones sobre saldo se aplican al total de los recursos administrados por las SIEFORES básicas y se pueden expresar como un porcentaje fijo anual, o bien, como un porcentaje del rendimiento real otorgado por la SIEFORE.</p> <p>La AFORE cobra un porcentaje sobre el saldo de los recursos invertidos en la SIEFORE. No se cobra comisión sobre el saldo de la subcuenta de vivienda.</p>
SOBRE FLUJO Y SOBRE SALDO.	Algunas AFORES cobran un cierto porcentaje sobre flujo y un determinado porcentaje sobre el saldo.

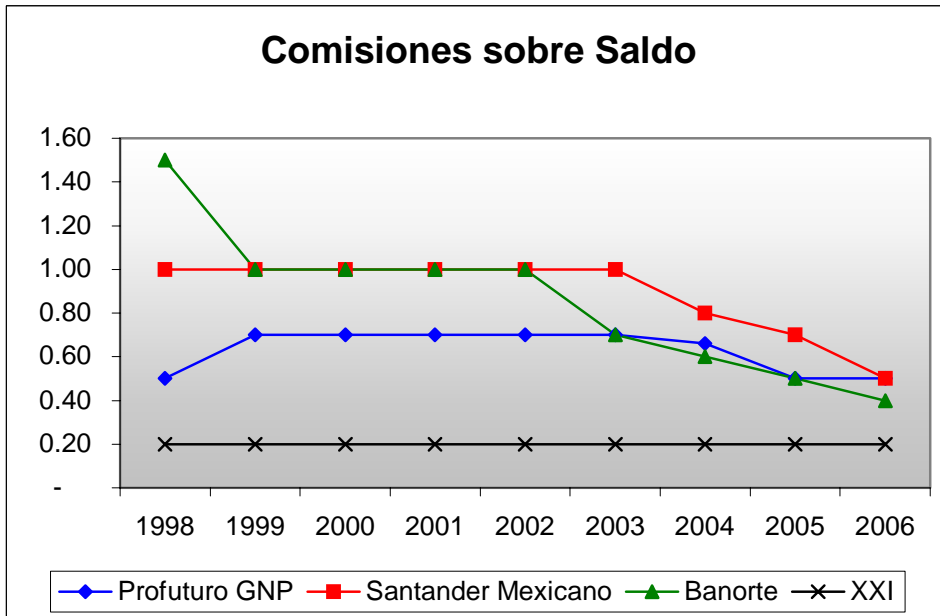
4.1.8 Esquema de Comisiones

En el caso de los cobros de las AFORES, se observa que el sistema de seguridad social que arranco en 1997 inicio operando con costos más bajos por el manejo de los fondos de los trabajadores que lo que le costaba al IMSS administrar los seguros de pensiones antes de la reforma.

Sin embargo, a partir del segundo trimestre de 2000, el esquema de las AFORES comenzaron a reducirse desde agosto de 2001, todavía se mantienen por encima de lo que hubiera costado al IMSS administrar los seguros de pensiones.



Fuente. CONSAR



Fuente. CONSAR

4.2.-SIEFORE

4.2.1 Definición

La SIEFORE, es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Las SIEFORES administradas y operadas por las AFORES tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las subcuentas de retiro cesantía en edad avanzada y vejez y de aportaciones voluntarias y el excedente respecto a activos fijos del capital mínimo pagado y de la reserva de capital que por ley deben tener en todo momento las AFORES.

4.2.2 Actividades de las SIEFORES

Con los recursos del ahorro para el retiro de los trabajadores, la AFORE compra acciones de la(s) SIEFORE(s) que opera y que elige el propio trabajador, convirtiéndose así en accionista de esta(s) sociedad(es), recursos que invertirá(n) en una cartera de valores, para obtener rendimientos.

La SIEFORE se encarga de sumar el ahorro para el retiro de los trabajadores con el de otros, para así poder obtener los mejores rendimientos.

La cartera de valores de una SIEFORE es el conjunto de instrumentos financieros en los que se invierte el dinero de los accionistas.

Todos los días se realiza la valuación de la cartera de valores de una SIEFORE. Esta valuación se hace de acuerdo con las normas y criterios que establece el Comité de Valuación, que está integrado por las principales autoridades financieras de México.

El principal objetivo de dicho Comité es lograr que la valuación de la cartera de valores de las SIEFORES, corresponda al valor real de los instrumentos financieros que la integran y, por lo tanto, que a su inversión se le reconozca su justo valor en cada momento.

A partir de los valores que integran la cartera de una SIEFORE, se determina diariamente el precio de cada una de sus acciones, el cual refleja las ganancias o pérdidas registradas en ese día.

4.2.3 Funcionamiento

El afiliado puede elegir la sociedad de inversión para invertir sus recursos. Las diversas sociedades de inversión que opere una administradora se diferencian por los distintos grados de riesgo que componen su cartera.

Bajo el **nuevo régimen de inversión**, los trabajadores tienen la posibilidad de invertir en dos tipos de SIEFORES, que ofrecen alternativas de inversión diferenciadas de acuerdo a sus preferencias o su edad:

La SIEFORE **Básica 1** que invertirá exclusivamente en instrumentos de renta fija, en la cual podrán invertir sus ahorros los trabajadores mayores de 55 años de edad, los trabajadores cuya cuenta sea asignada por CONSAR por no haber elegido AFORE, y los menores a 55 años que así lo decidan.

La SIEFORE **Básica 2** que invertirá en notas de deuda con capital protegido al vencimiento, a la cual tendrán acceso todos los trabajadores menores de 55 años de edad.

De manera complementaria, para procurar una mayor diversificación y, por tanto, menor riesgo, a partir de la emisión de la referida circular, las SIEFORES podrán invertir en valores internacionales. La inversión en este tipo de instrumentos estará limitada a valores emitidos por gobiernos, bancos centrales y organismos multilaterales, cuya calidad crediticia esté por arriba del grado de inversión

No obstante, la administradora debe operar una sociedad de inversión que invierta los recursos en activos que preserven el valor real de los ahorros de los trabajadores (de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor).

Cada AFORE debe tener una unidad especializada responsable de la administración de los riesgos en que se incurran en cada una de sus SIEFORES.

Los fondos acumulados en las cuentas individuales se expresan en acciones de las SIEFORES (cuotas). Diariamente se lleva a cabo el proceso de valuación de los activos de las SIEFORES, del cual resulta un precio para las acciones representativas del capital de la sociedad de inversión.

El número de acciones que posee cada trabajador en función de las aportaciones que haya realizado multiplicadas por el precio de la SIEFORE es el saldo acumulado en la cuenta del trabajador.

4.2.4 Elección de SIEFORES

Aspectos a considerar en la elección de las SIEFORES:

Cuando una AFORE administre más de una SIEFORE², el trabajador podrá elegir, entre las que opere su AFORE, aquella(s) en que podrá invertir sus ahorros, debiendo considerar los siguientes elementos:

- La rentabilidad o ganancias esperadas en cada SIEFORE, analizando los rendimientos que han obtenido en el pasado.
- Los instrumentos financieros que forman las carteras de valores, ya que éstos tienen diversas expectativas de obtener ganancias y diferentes niveles de riesgo.
- Las políticas de diversificación de cada SIEFORE, es decir, la variedad de instrumentos financieros en que se invierte

Las AFORES pueden cobrar sus comisiones bajo el esquema que más les convenga; Algunas AFORES presentan además esquemas de comisiones decrecientes por antigüedad. El esquema de comisiones de la AFORE puede cambiar en el momento que su administración lo decida.

4.2.5 Condiciones actuales

Las SIEFORES invirtieron en 9 emisiones de diversas empresas de sectores como el de la industria manufacturera, las telecomunicaciones y el desarrollo de infraestructura. Es importante destacar que las emisiones adquiridas por las SIEFORES, además de contar con los más altos niveles de calificación crediticia, corresponden a títulos colocados a plazos de tres años o más, lo que favorece el desarrollo de proyectos de larga maduración.

La participación de los valores no gubernamentales dentro de las carteras de las SIEFORES ha venido adquiriendo cada vez mayor importancia conforme la oferta de valores en el mercado ha tendido a incrementarse.

Dado que a su vez en los últimos años las SIEFORES han generado buenas tasas debido a los altos intereses que pagaban los títulos de deuda, sin embargo, los títulos de deuda tienden a un menor rendimiento, reflejándose en los saldos de cuentas individuales. El hecho de que las SIEFORES se encuentren reguladas para invertir la mayor parte en títulos de deuda contribuye a la baja en tasas.

² La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro permite a cada AFORE administrar simultáneamente más de un fondo de pensiones.

4.2.6 Saldo de la cuenta individual

De las variables que determinan el saldo de la cuenta individual, y por lo tanto la pensión, la que tiene un impacto más significativo es el rendimiento de las inversiones.

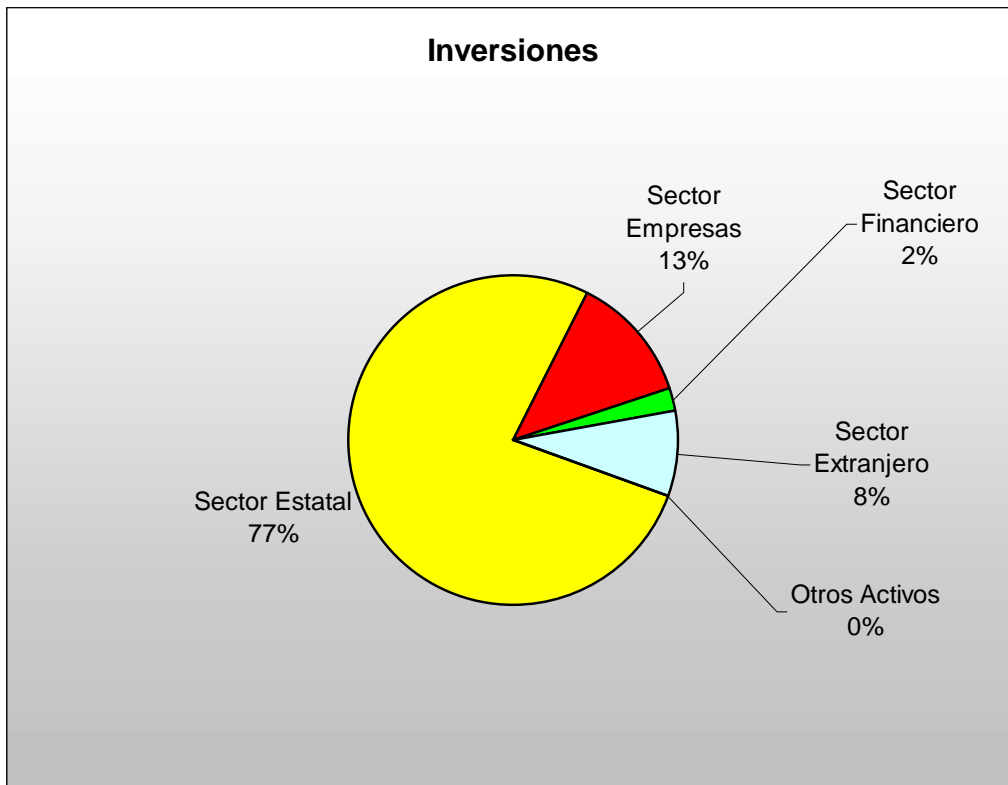
VARIABLES
Comisión
Aportación
Rendimiento

Por eso es necesario difundir la información de las AFORES, para realizar comparaciones correctas entre estas con respecto de las comisiones.

Por otro lado es importante dar a conocer los beneficios del ahorro en los trabajadores. Si bien la diversificación (ampliar opciones de inversión) ayuda a incrementar el rendimiento y disminuir el riesgo, ciertos instrumentos contribuyen mas a un fin que a otro.

NUEVOS TIPOS DE INSTRUMENTOS	MEJORAR EL RENDIMIENTO
Nuevos mercados	Disminuyen el riesgo país

Por lo anterior es necesario contar con más opciones de inversión ya que al forzar a las SIEFORES a invertir únicamente en el mercado nacional y solo en deuda, se puede reducir la calidad de las inversiones y el nivel de los rendimientos lo que disminuiría las pensiones.



Fuente. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones

CAPITULO V

SALARIO BASE DE CÁLCULO

5.1 Definición

El Salario Base de Cálculo, es e monto que se obtiene de dividir la aportación obrero-patronal y estatal de RCV excluyendo la cuota Social entre 6.5%

5.2 Análisis

5.2.1 Cualitativo

La información que proporcionan los análisis cuantitativos (rendimientos, comisiones, etc.) debe ser complementada con información cualitativa acerca de la habilidad, experiencia y capacidad de los administradores que están a cargo de la sociedad de inversión.

Los factores más importantes para que una empresa administradora de inversiones tenga éxito en el futuro están implícitos en la gente que forma la organización, su filosofía y proceso de inversión y los recursos con que cuenta.

Esto hace necesario tratar de medir o evaluar los aspectos subjetivos de la habilidad de un administrador de inversiones para manejar el dinero de manera exitosa.

Es importante analizar diversos aspectos subjetivos del administrador de un fondo de inversión, entre ellos el hacer un examen de la organización desde el punto de vista de escolaridad del personal, su visión hacia el futuro y experiencia.

Se debe revisar que la política de inversión sea clara, concisa y que corresponda con el estilo de la administración. Igualmente se deben evaluar la amplitud de la organización, su capacidad de investigación, la administración de la información, la capacidad de “trading”, la eficiencia y la tecnología disponible en la organización.

Hay que considerar también dentro del análisis cualitativo del fondo la consistencia que presenta respecto a los demás fondos y a su promedio en la historia. El desempeño histórico debe ser consistente con relación al mercado y contra un benchmark (medida) relevante.

Una manera de obtener información para hacer este tipo de análisis es a través de un cuestionario que se aplica a las personas involucradas en la administración de la sociedad de inversión.

5.2.2 Cuantitativo

La medida a través de los precios de sus acciones, es inadecuada para medir la eficiencia de una Afore, es necesario realizar una comparación, por lo que se requiere un indicador específico para ello.

En este capítulo se presenta la metodología de cálculo de las comisiones equivalentes utilizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

5.3 Como se determina el Salario Base de Cálculo

El Salario Base de Cálculo (SBC) se determina de la siguiente manera:

$$SBC = \frac{Aportaciones\ Retiro + Aportaciones\ CV - Cuota\ Social}{0.065}$$

La comisión se calcula aplicando al SBC el porcentaje autorizado a cada una de las administradoras.

$$Comision = SBC \times \% \text{ comision sobre SBC}$$

Para obtener el porcentaje de comisión sobre la aportación, se utiliza la siguiente expresión:

$$\% \text{ Comision sobre aportacion} = \frac{Comision}{Aportaciones\ Retiro + Aportaciones\ CV}$$

5.3.1 Ejemplos

1. La comisión sobre flujo de aportaciones que cobrará una AFORE que tenga autorizado el 1.65% el más alto en 2006 sobre el *SBC*, a un trabajador que perciba un salario base de cotización mensual de \$3,967.50, equivalente a 5 salarios mínimos, que corresponde a una aportación bimestral de RCV (sin cuota social) de \$515.78, se calculará de la siguiente forma:

$$SBC_{bimestral} = \frac{(3,967.50 \times 2 \times 0.02) + (3,967.50 \times 2 \times 0.045)}{0.065} = \frac{515.78}{0.065} = 7,935.00$$

$$Comision = 0.0165 * 7,935.00 = 130.93$$

En este caso el salario base de cotización bimestral, equivalente a \$7,935.00, coincide con el *SBC*, debido a que no excede de 15 salarios mínimos y la comisión expresada en porcentaje de la aportación es:

$$\% \text{ Comision sobre aportacion} = \frac{130.93}{515.78} = 25.38\%$$

Ahora el ejemplo anterior pero con la comisión sobre flujo de aportaciones que cobrará una AFORE que tenga autorizado el 1.28% el más bajo en 2006 sobre el *SBC*, a un trabajador que perciba el mismo salario base de cotización mensual de \$3,967.50, equivalente a 5 salarios mínimos, que corresponde a una aportación bimestral de RCV (sin cuota social) de \$515.78, se calculará de la siguiente forma:

$$SBC_{bimestral} = \frac{(3,967.50 \times 2 \times 0.02) + (3,967.50 \times 2 \times 0.045)}{0.065} = \frac{515.78}{0.065} = 7,935.00$$

$$Comision = 0.0128 * 7,935.00 = 101.57$$

En este caso el salario base de cotización bimestral, equivalente a \$7,935.00, coincide con el *SBC*, debido a que no excede de 15 salarios mínimos y la comisión expresada en porcentaje de la aportación es:

$$\% \text{ Comision sobre aportacion} = \frac{101.57}{515.78} = 19.69\%$$

La diferencia porcentual 5.7 puntos porcentuales entre la AFORE con la comisión más alta y la AFORE con la comisión más baja.

2. La comisión sobre flujo de aportaciones que cobrará una AFORE sin cuota social, que tenga autorizado el 1.65% sobre el *SBC*, a un trabajador que perciba un salario base de cotización mensual de \$15,870.00, equivalente a 20 salarios mínimos, que corresponde a una aportación bimestral de RCV (sin cuota social) de \$1,706.03, se calculará de la siguiente forma:

$$SBC_{bimestral} = \frac{(15,870.00 \times 2 \times 0.02) + (11,902.50 \times 2 \times 0.045)}{0.065} = \frac{1,706.03}{0.065} = 26,246.54$$

$$Comision = 0.0165 * 26,246.54 = 433.07$$

En este caso el salario base de cotización bimestral, equivalente a \$31,740.00, no coincide con el *SBC*, debido a que excede de 15 salarios mínimos. La comisión expresada en porcentaje de la aportación es:

$$\% Comision\ sobre\ aportacion = \frac{433.07}{1,706.03} = 25.38\%$$

Ahora el ejemplo anterior pero con la comisión sobre flujo de aportaciones que cobrará una AFORE sin cuota social, que tenga autorizado el 1.28% sobre el *SBC*, a un trabajador que perciba un salario base igual al anterior,

$$SBC_{bimestral} = \frac{(15,870.00 \times 2 \times 0.02) + (11,902.50 \times 2 \times 0.045)}{0.065} = \frac{1,706.03}{0.065} = 26,246.54$$

$$Comision = 0.0128 * 26,246.54 = 335.96$$

En este caso el salario base de cotización bimestral, equivalente a \$31,740.00, no coincide con el *SBC*, debido a que excede de 15 salarios mínimos. La comisión expresada en porcentaje de la aportación es:

$$\% Comision\ sobre\ aportacion = \frac{335.96}{1,706.03} = 19.69\%$$

La diferencia en pesos es de 97.11 entre las dos AFORES.

CONCLUSIONES

Los primeros dos capítulos nos muestran que las tendencias demográficas, caracterizadas por aumentos en la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad, han dado como resultado el envejecimiento poblacional.

Así, la población mayor de 65 años de edad representa una proporción creciente respecto de la población total en casi todos los países y, se espera que dicho fenómeno se acentúe en las próximas décadas.

Posteriormente se menciona las características más importantes del Sistema de Pensiones en México, su transición a un Sistema de Capitalización Individual debido a: la transición demográfica sufrida en las décadas de los sesentas y setentas, a los niveles de escolaridad, a la inequidad en género y la inflexibilidad del Sistema anterior de Reparto, así como los pasivos contraídos, sin dejar de mencionar las decisiones políticas de gobierno en detrimento del Sistema de Reparto.

México inició una profunda reforma de su sistema de seguridad social que significó la transformación estructural del antiguo sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desde 1943.

A partir del 1 de julio de 1997 se estableció un Nuevo Sistema de Pensiones basado en cuentas individuales administradas por las Afore.

Se ha mostrado que estas reformas han reducido la inequidad, tanto por niveles de ingreso, como de género, al mismo tiempo que acotaban el crecimiento de los pasivos contingentes para el sector público. Asimismo, los sistemas de capitalización han tenido un efecto positivo en el desarrollo de los mercados de capitales y en la profundización financiera de los países que los han adoptado.

El sistema de ahorro para el retiro permite que todos los trabajadores obtengan recursos para su retiro, a diferencia del esquema anterior en donde sólo los trabajadores con derechos podían acceder a una pensión.

Los trabajadores que se vieron beneficiados en mayor medida fueron los trabajadores denominados “generación de transición”. Lo anterior debido a que, como ya se mencionó, estos trabajadores tienen la opción de optar por la Ley del Seguro Social de 1973 reformada o la Ley del Seguro Social de 1997.

Otro grupo de trabajadores ampliamente beneficiado son aquellos que bajo el esquema anterior no hubieran logrado pensión alguna, esto es 13.2 millones de trabajadores. Ahora, bajo el SAR este segmento de trabajadores sí logrará llevarse recursos para su retiro.

El único segmento que pudiera resultar desfavorecido son aquéllos trabajadores de la nueva generación que sí hubieran logrado derechos para obtener una pensión bajo la Ley del Seguro Social de 1973. De éstos, entre 3.2 y 3.8 millones se verán desfavorecidos, dependiendo de la tasa de rendimiento.

En cuanto a la cobertura, se realizaron los ajustes necesarios a la regulación para permitir que cualquier trabajador, incluyendo los independientes, que en México no están obligados a cotizar a la seguridad social, puedan abrir una cuenta en una AFORE a fin de ahorrar para su retiro. De esta forma, a lo largo de su vida laboral un trabajador puede laborar en el sector formal o en otro sector y continuar acumulando recursos para una pensión en su vejez.

De las Administradoras de Fondos para el Retiro podemos concluir que la regulación llevada a cabo por el regulador, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro ha permitido una competencia creciente, como se encuentra en proceso de informar a todos los trabajadores de cual es la mejor opción dentro del mercado de AFORES.

Las reducciones en las comisiones que cobran las AFORES, combinadas con el mayor número de traspasos hacia administradoras más baratas han resultado en un menor cobro de comisiones para más de 30 millones de trabajadores desde 2003. Ello ha tenido un efecto positivo en los saldos esperados de las cuentas de ahorro para el retiro al final de la vida laboral de los trabajadores y, por lo tanto, en el bienestar social.

El órgano regulador ha venido impulsando una serie de medidas orientadas a incrementar las tasas de reemplazo con base de dos líneas de acción:

- a) Ajustar el régimen de inversión de las SIEFORES, con el objetivo de ampliar la diversificación de las carteras y aumentar los rendimientos.
- b) Ampliar la cobertura del Sistema a todos los trabajadores mexicanos, sin importar el sector o región donde laboren.

Por otro lado es importante mencionar que la pensión que obtenga un trabajador depende básicamente de tres conceptos:

- 1.- Las aportaciones. Empleado, Gobierno y Patrón tienen el reto de mejorar los ingresos de los trabajadores para poder acceder a una pensión suficiente.

2.- Las comisiones. Como vimos en el capítulo cuatro las comisiones han descendido por exigencia de la competencia, pero aún no se encuentran en los niveles óptimos. Este punto es responsabilidad de las AFORES, el de disminuir sus gastos así como realizar una eficiente administración de los fondos que beneficiaría a las pensiones.

3.- Los rendimientos, este punto es el más importante de los tres mencionados, el impacto de los rendimientos influye de manera decisiva en las pensiones, la actual regulación encausa las inversiones en deuda gubernamental pero el ahorro de los trabajadores ya sobrepasa esta opción así que es trabajo del regulador buscar nuevas alternativas de inversión que :

- i. No pongan en riesgo el ahorro de los trabajadores
- ii. Generen los rendimientos necesarios para consolidar una pensión suficiente

De lo anterior es consecuencia que el régimen de inversión de los fondos de pensiones se ha venido flexibilizando gradualmente con el objeto de procurar la mayor seguridad y rentabilidad al ahorro provisional. Para ello, se eliminaron los límites por tipo de instrumentos para establecer límites basados en el riesgo de los activos.

Al mismo tiempo, se ha abierto el régimen de inversión para incluir valores de emisores extranjeros y la inversión en renta variable.

Para finalizar podemos decir que el Sistema debe consolidarse como un Sistema Nacional de Pensiones, que consolide no solo a los empleados informales sino que también agrupe a los sistemas de Reparto independientes que fraccionan la Seguridad social del país lo que ocasiona pérdida de antigüedad en los trabajadores así como desvió de recursos para solventar las pensiones.

No debemos olvidar que México cuenta con una población en edad laboral muy alta y que una parte muy importante de esta no se encuentra en el país, si no se encuentra en el extranjero la mayor parte de esta sin Seguridad Social.

Es necesario crear un fondo de previsión para esta población, de la cual al regresar requerirá de asistencia social.

BIBLIOGRAFIA

Análisis de los Seguros de Invalidez y Vida y Riesgos de Trabajo en la Nueva Ley del Seguro Social, 2000b

Blake, David, Financial System Requirements for Successful Pension Reform, presented at pension System in Asia, Manila, diciembre 1998.

CAIE, Problemática del INFONAVIT, en Análisis de Política Económica, diciembre 1996.

González Báez, Alejandro, Suficiencia Financiera del Seguro de Riesgos de Trabajo bajo al Nueva Ley del IMSS, en Visión Actuarial, Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, abril 2000.

Hazas Sánchez, Alejandro, Los problemas financieros de los seguros sociales en materia de pensiones. Tesis. UNAM 1959.

James, Estelle, Smalhout, James and Vittas, Dimitri, Administrative Cost and the Organization of Individual Account Systems: A Comparative Perspective, OCDE, 1999.

Lederman, Daniel, Los Sistemas de Información en los Sistemas de Pensiones, 2000, mimeografiado.

Markowitz, H.M., Portfolio Selection, Journal of Finance, 1952.

Ortiz Mena, Antonio, El desarrollo estabilizador: reflexiones sobre una época, El Colegio de México y Fideicomiso Historia de las Américas, México, DF, 1998.

Ruiz, Clemente, (ed), Sistemas de Seguridad Social en el Siglo XXI, Editorial Diana, México, 1994.

Solís Soberón Fernando, Descripción del Sistema de Ahorro para el Retiro, Documento de Trabajo, CONSAR, septiembre 1994.

Solís Soberón Fernando y A. Villagómez, La Seguridad Social en México, Fondo de Cultura Económica, 1999.

Ahorro y Pensiones en México: Un Estudio al Nivel de las Familias, Economía Mexicana vol. VIII Número 2, CIDE, 1999.

Zepeda, Manuel, El desafío de la Vivienda, en La Seguridad Social en México, CIDE, FCE, 1999.

Documentos de Trabajo

Banco Mundial, Envejecimiento sin Crisis, Washington, DC, 1994.

CIDE, Pensionados en el Apartado B: Una Evaluación Preliminar, 2000^a
La Subcuenta de Vivienda y el INFONAVIT, 2000c

CONSAR, Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, 1999.

Madero Suárez, David. Mora Téllez, Antonio. Fomento a la Competencia
entre las Administradoras de Fondos para el Retiro: Acciones y Resultados
en México
CONSAR 2006

Artículos y Boletines

CONSAR, Boletín Informativo SAR Octubre 2004.

AIOS, Boletín No 16 Diciembre 2006

Leyes

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1997

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. México 1997

Sitios en Internet

www.ciss.org.mx

Conferencia Interamericana de Seguridad Social

www.consar.gob.mx

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

www.fiap.cl

Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones
(FIAP)

www.issa.int

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

www.oiss.org

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social