



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

La Supervisión en el Sistema de
Ahorro para el Retiro
Los agentes promotores

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADA EN ECONOMÍA

P R E S E N T A

LIZBETH CATALINA FLORES ESCALANTE

ASESOR: MTR. JOSÉ ALBERTO REYES DE LA ROSA



MÉXICO, D.F., NOVIEMBRE 2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A mi madre, con todo mi reconocimiento,
agradecimiento y amor.

Índice

Introducción	3
Objetivos	5
Capítulo I	
Antecedentes de la Seguridad Social en México	6
Antiguo Sistema de Pensiones	8
La Reforma al Sistema	11
Nuevo Sistema de Pensiones	14
Nuevo Sistema frente al antiguo Sistema	24
Reformas recientes a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro	26
Reformas recientes a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	28
Capítulo II	
Fundamentos de la regulación y supervisión	29
Por qué contar con supervisión	30
Importancia de la normativa	31
Los recursos adecuados para el supervisor	32
La cultura previsional	32
La administradora de fondos para el retiro	33
El accionar de la administradora de fondos para el retiro	34
Los procesos de autorregulación	35
Principios relativos a la administración de cuentas individuales y los beneficios	35
Los procedimientos de afiliación	36
Las cuentas individuales	37
Los traspasos de cuentas	38
Los beneficios	38
Principios relativos a la difusión de información	39
La información del sistema previsional	39
La publicidad	40
La información suministrada por las administradoras	40
Capítulo III	
La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	42
La regulación, supervisión y vigilancia del Sistema de Ahorro para el Retiro en México	42
Conclusiones	53
Bibliografía	55

Introducción

Dado que en México se dieron cambios importantes generados por una crisis que se caracterizó por desequilibrios internos, deuda externa, desempleo y otros factores, el papel de la seguridad social debía adecuarse a los cambios experimentados por el país, principalmente por la necesidad de otorgar pensiones a los Trabajadores y generar ahorro interno para ser canalizado a las actividades productivas para fomentar el desarrollo. Por tal motivo, en el Capítulo I de este trabajo se presentarán las características principales del antiguo Sistema y los problemas que llevaron a México a considerar la adopción del modelo Chileno, con lo cual se aborda el tema del por qué de la reforma al Sistema de Pensiones.

Derivado de la adopción del modelo de cuentas individuales en México, resulta necesaria la creación de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), como organismo regulador y supervisor, y las adecuaciones a la normativa realizadas para proteger el interés de los Trabajadores. En el Capítulo II del presente documento, se podrá observar el por qué de la regulación y la supervisión a los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

También debido a las reformas a la Ley del Seguro Social, se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore), que son entidades financieras que tienen como finalidad la administración de los fondos del retiro de las cuentas individuales de los Trabajadores. En el capítulo III se expone lo que la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro representa en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El motivo del presente trabajo se encuentra mencionado en los considerandos de “Las reglas a las que deberán sujetarse las Administradoras de Fondos para el

Retiro en relación con sus agentes promotores”¹ contenidas en la Circular Consar 05-10² que hace referencia a:

“Que la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes, entre los que se encuentran las administradoras de fondos para el retiro.

Que los agentes promotores de las administradoras de fondos para el retiro, son personas físicas que realizan personalmente actividades de orientación, registro y traspaso de cuentas individuales, mediante la atención directa a los trabajadores, por lo cual es de interés público que el ejercicio de sus funciones se sujete a esta regulación para evitar perjuicios a los trabajadores titulares de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro...”

Las administradoras de fondos para el retiro deben garantizar que los Trabajadores ejerzan su derecho de elección al momento de registrar o traspasar su cuenta individual, a través de los agentes promotores que actúen por cuenta y en representación de la misma.

Para lograr lo anterior, deben mantener capacitados en los temas relacionados a los sistemas de ahorro para el retiro a sus agentes promotores que son los encargados de orientar y gestionar con los Trabajadores el registro o traspaso de su cuenta individual.

Deben contar con un programa de capacitación y control mediante el cual dará a conocer a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, entre otras cosas, las medidas que tomará para evitar las malas prácticas de sus agentes promotores, incluyendo las sanciones internas que pudieran dar lugar a un incumplimiento por parte de los mismos.

El objetivo de dicha medida es que las administradoras de fondos para el retiro hagan frente a la responsabilidad que representa la actuación de los agentes promotores que forman su fuerza de ventas, evitando a toda costa que los Trabajadores tengan que hacer frente al traspaso de sus recursos a una administradora sin su consentimiento ni conocimiento.

¹ Es aquella persona física que se encuentre inscrita en el Registro de Agentes Promotores para realizar personalmente actividades de orientación, registro y traspaso de cuentas individuales, comercialización, promoción y atención de solicitudes de los trabajadores.

² Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de julio de 2009.

Objetivos

General

Exponer la importancia de la supervisión realizada por la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) a los participantes en los SAR, como resultado del cambio de modelo pensionario que se dio en 1997 derivado de la reforma a la Ley del Seguro Social en 1995.

Particular

Mostrar la importancia que representa la figura del Agente promotor en la percepción que el trabajador puede adoptar acerca del Sistema de Ahorro para el Retiro, y como consecuencia, en las decisiones que toma sobre Cuenta Individual.

Capítulo I

Antecedentes de la Seguridad Social en México

La Seguridad Social en México tiene sus orígenes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual, en su artículo 123, fracción XXIX establece “es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los Trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Sin embargo, es hasta 1943 cuando se concibe como tal a la Seguridad Social con la publicación de la Ley del Seguro Social (LSS) y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) quien se encargaba de otorgar beneficios sólo a aquellos que tenían una relación laboral de la cual obtenían ingresos y por lo tanto podían generar contraprestaciones.

Antes de la creación del IMSS ya existían instituciones de seguridad social que protegían a determinados grupos de Trabajadores como los de las fuerzas armadas y los del sector público, pero era el IMSS quien tenía mayor porcentaje de cobertura.

Con la publicación de la Ley del Seguro Social en 1973, se logró ampliar la cobertura a otros sectores, a aquellos que no se encontraban sujetos a una relación laboral, con el fin de brindar un mínimo de protección a quienes no tenían la posibilidad de acceder a los sistemas de aseguramiento existentes.

En lo que respecta a los Trabajadores al servicio del Estado, estuvieron regulados por leyes administrativas hasta 1959, año en que se publicó la primera Ley del

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El cambio radical del sistema de pensiones en México se presentó el 21 de diciembre de 1995 con la publicación en el Diario oficial de la Federación de la Ley del Seguro Social, con la cual se abre paso a la creación de las cuentas individuales para el retiro de los Trabajadores cuya administración está a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore). A partir de la incorporación de esta nueva Ley se ha desarrollado el sistema hasta llegar a la última reforma a la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 2009.

Derivado del surgimiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro, de acuerdo a lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se crea la figura del agente promotor.

Así mismo, en marzo de 2007 se publicó la Ley del ISSSTE que da paso a las cuentas individuales para los trabajadores del Estado.

Aún cuando existen otros sistemas que cubren a los empleados de empresas paraestatales, (Petróleos Mexicanos, las Fuerzas Armadas, así como planes privados de retiro, etc.) el IMSS y el ISSSTE son las instituciones de seguro social más importantes en México.

Antiguo Sistema de Pensiones

En el antiguo Sistema de Pensiones, el Estado jugó un papel importante en la administración de los recursos y beneficios. El sistema se basaba en el “principio de seguro social”, pero ésta se vinculó al empleo formal y no a la ciudadanía. Era de naturaleza tripartita y obligatoria, el derecho a pensiones y prestaciones se determinaba en función de la vida activa del beneficiario (periodos de cotización o de empleo). Las contribuciones de los Trabajadores activos eran utilizadas para financiar las pensiones de los afiliados pasivos, a partir de beneficios definidos.

En un principio, el sistema de pensiones operó como un sistema de capitalización pero a partir de 1943 operó a través del Régimen financiero de Reparto, este antiguo sistema de pensiones fue instaurado en 1944, y operado como un sistema de beneficios definidos. En este contexto, la pensión estaba regulada por la ley que establecía un mínimo y un máximo y se caracterizó por beneficios definidos y contribuciones indefinidas; financiamiento colectivo y administración centralizada.

El antiguo sistema administrado por el IMSS, era conocido como Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM) y cubría a todos los Trabajadores registrados en el sector privado y a aquellos independientes que escogieron cotizar al sistema.

El programa era financiado con aportaciones realizadas por el patrón (70%), el trabajador (25%) y el Estado (5%), estas aportaciones representaban el 8.5% del salario base de cotización (SBC).

Las pensiones favorecían a los Trabajadores ubicados en la parte más baja en la escala de salarios y se calculaba como un porcentaje del salario nominal promedio de los últimos cinco años, más una fracción por cada año de contribución a partir del décimo año.

Al aumentar los salarios, el porcentaje de la pensión base se reducía ya que las pensiones no podían exceder el salario promedio percibido por el trabajador en

sus últimos 5 años. De esta forma, los Trabajadores que percibían más de cinco salarios mínimos subsidiaban a los que ganaban el salario mínimo. Los beneficios para los Trabajadores de bajos ingresos eran altos en comparación con sus contribuciones. En este sentido, los Trabajadores que cotizaban durante un periodo largo pero que no cumplían con los requisitos para pensionarse subsidiaban a los Trabajadores que habían cotizado solo durante el periodo mínimo requerido.

Las reservas debían invertirse en bonos del gobierno federal o en otros activos calificados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Los ingresos y egresos de cada rama del IMSS debían ser registrados en cuentas separadas. Los recursos obtenidos en cierta rama debían usarse únicamente para cubrir los gastos correspondientes a esa misma rama. Sin embargo, las reservas no fueron constituidas ni invertidas de acuerdo con la regulación. Los superávits del seguro de IVCM fueron usados para inversiones y para cubrir el déficit de otros seguros del IMSS.

En 1992 con se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en el cual era obligatorio para los patrones (de Trabajadores afiliados al IMSS e ISSSTE) contribuir al SAR en cuentas individuales divididas en dos subcuentas:

1. Subcuenta de Retiro:

Aportación patronal obligatoria del 2% del SBC

Los recursos acumulados podían destinarse a pensiones por edad avanzada al llegar a los 65 años o en forma anticipada a financiar la invalidez total o parcial, a complementar pensiones privadas contratadas por conducto del patrón (aún cuando los requisitos de edad exigidos en dicho plan fuesen más bajos que los fijados en el SAR) o a financiar pensiones por fallecimiento.

2. Subcuenta de Vivienda:

Recibía el 5% mensual y era administrada por el INFONAVIT.

El trabajador contaba con la opción de hacer depósitos voluntarios en las cuentas individuales.

Los beneficios consistían en lo siguiente:

- Los Trabajadores podían recibir los fondos acumulados en su cuenta individual en un solo pago o adquiriendo una renta vitalicia al retirarse, cuando reunieran los requisitos para una pensión por invalidez o en caso de muerte los fondos serían entregados a los beneficiarios.

- Podían retirar hasta el 10% del saldo en su subcuenta de retiro en caso de invalidez parcial (determinada por el IMSS) o en caso de desempleo (Trabajadores con saldo de al menos 18 veces su última aportación y que no hubiera realizado ningún retiro dentro de los cinco años anteriores).

Las aportaciones eran depositadas en las cuentas individuales manejadas por los bancos, quienes remitían los recursos del SAR al Banco de México en el caso de la subcuenta de retiro y al INFONAVIT para la subcuenta de vivienda. Las aportaciones de los Trabajadores eran deducibles de impuestos y las voluntarias eran deducibles hasta cierto límite.

Los recursos de la subcuenta de retiro eran canalizados al gobierno federal como préstamos y éste debía pagar mensualmente una tasa de interés inferior al 2% anual sobre el saldo ajustado por la inflación basado en la tasa de inflación del mes anterior.

La Reforma al Sistema

Como se mencionó anteriormente, el sistema previsional mexicano se diseñó como un esquema de beneficios definidos, que de acuerdo al Documento número 44 “Perspectivas del Sistema de Pensiones en México” de Fernando Solís Soberón, generalmente se aplica un factor a la nómina, el fondo se invierte en forma global, pero la administración se lleva de manera individual y el beneficio que se otorga depende del monto alcanzado en el fondo individual, posteriormente, el sistema se transformó en uno de reparto puro (se establece de antemano la indemnización que se otorgará y anualmente se aporta una cantidad)..

Hasta ese momento no era necesario contar con reservas actuariales que pudieran hacer frente a los pasivos del sistema de pensiones debido a que la población mayoritariamente joven generaba los fondos suficientes para financiar los pasivos y los gastos de salud.

Sin embargo, comenzaron a observarse dos cambios importantes en la estructura de la población, la caída en la tasa de natalidad y el aumento en la esperanza de vida:

- Menor crecimiento de la población
Entre 1970 y 1990 el crecimiento anual era de 3.7%, para 1995 el crecimiento anual se ubicó en 1.9%.
- Aumento en la esperanza de vida
La esperanza de vida en 1950 era de 60.9 años, para 1994 la esperanza de vida aumentó a 72.6.

Aun cuando la pirámide poblacional mostraba una gran proporción de gente joven (35.8% entre 0 y 14), la población contribuyente al sistema de pensiones

comenzaba a envejecer aceleradamente, por lo que el número de pensionados aumentaría más que el número de Trabajadores y los costos del sistema de pensiones aumentarían ocasionando problemas financieros a largo plazo.

El aumento en la esperanza de vida haría que las pensiones para retiro fueran mayores en los próximos años, de esta manera, los cambios demográficos en México ocasionaron que el IVCM fuera financieramente inviable.

Adicionalmente se presentaron desequilibrios financieros relacionados con costos de la seguridad social, así como un aumento en los beneficios sin el ajuste correspondiente en las aportaciones y por lo tanto, las aportaciones al IVCM serían insuficientes para financiar obligaciones a causa de los crecientes beneficios que no fueron alineados con los incrementos paralelos en las contribuciones (antes se daba pensión al asegurado y no a los beneficiarios).

La pensión mínima aumentó de un 35% del salario mínimo en 1989 hasta el 100% en 1995, mientras que las cotizaciones a este ramo sólo se incrementaron en dos ocasiones: en 1991 cuando se aumentó del 6% al 7% sobre los salarios cotizables, además de un aumento anual hasta llegar a 8% en 1996 y el 5% que se agregó en las reformas a la LSS en 1993, por lo que para evitar una crisis de liquidez las aportaciones deberían aumentar a 23.3% del salario base en 2020.

El poco ahorro del país constituía una restricción para la inversión, lo que lo hacía más vulnerable a los flujos de capital externo por lo que se debía generar ahorro interno como principal fuente para sostener el desarrollo económico.

Por otro lado, comenzó a ser evidente que no se podía garantizar que se otorgaran pensiones dignas ni se garantizaban las prestaciones y se comenzó a observar la injusticia que experimentaban los Trabajadores de más bajos ingresos. Cuando un asegurado había cotizado durante muchos años y no se mantenía en un empleo formal para seguir cotizando al IMSS hasta los 65 años, perdía todas sus aportaciones. Esto sucedía entre los Trabajadores de bajos salarios. En otro caso, el trabajador que cotizaba por 40 años obtenía casi la misma pensión que uno que solo lo hacía durante 10 años.

La administración de los recursos de las reservas del IVCM fue inadecuada, éstas fueron utilizadas para financiar los requerimientos de infraestructura del Instituto y el seguro de enfermedades y maternidad. Por todo esto, las cuotas de los Trabajadores no alcanzarían para pagar la nómina de los pensionados.

Esta incapacidad del Estado para administrar los sistemas públicos generaron la necesidad de reformar los sistemas de reparto para los Trabajadores del sector privado, con el fin de lograr una consolidación de los mercados de capitales y una reducción de la carga estatal, por lo que se estableció un sistema con administración pública y privada de los fondos con la reforma de 1995, pasando de ser un Sistema de Beneficio Definido a ser un Sistema de Contribución Definida y capitalización puro. En el caso de los otros esquemas de aseguramiento, no sufrieron cambios en ese momento a pesar de que su situación no era muy equilibrada.

En este sistema también se dio una débil relación entre las aportaciones realizadas y los beneficios, una elevada inflación y cortos periodos de aportación.

El crecimiento económico inestable, la volatilidad de los flujos de capital, el débil crecimiento económico, mayores tasas de desempleo, mayor empleo informal y la falta de cobertura fueron otros motivos económicos que llevaron a considerar la necesidad de la Reforma.

Nuevo Sistema de Pensiones

En 1992 se introduce el SAR, que representó el primer paso para reformar el sistema de pensiones con el objetivo de incrementar el ahorro interno para financiar la inversión y estimular la actividad económica nacional, mejorar los ingresos de los Trabajadores al momento de su retiro, permitir a los Trabajadores disponer de recursos al quedar desempleados o incapacitados temporalmente y propiciar el acceso de los Trabajadores a los servicios financieros permitiéndoles invertir el producto de su ahorro con la mejor combinación de riesgo y rendimiento.

Sin embargo, el progreso fue lento debido a la falta de supervisión de las cuentas y la carencia de un marco regulatorio para los administradores de las inversiones, problemas administrativos, problemas de recolección de aportaciones, la existencia de múltiples números de identificación para cada contribuyente individual, ausencia de traspasos y movilidad de los patrones en distintos bancos, por lo que se creó la necesidad de reformar todo el sistema de pensiones.

En 1994 el Gobierno federal creó el órgano encargado de supervisar el funcionamiento del Sistema, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), dos años después de estar operando este sistema.

En 1995 se transformó el esquema de seguridad social del sector privado hacia un esquema de administración privada de los recursos y cuentas individuales con la publicación de la Nueva Ley del Seguro Social, fundamento del nuevo sistema de pensiones.

Esta nueva Ley, dividió el ramo que se denominaba Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM) en dos tipos de seguros: uno de “Invalidez y vida” (Sustituyendo al de invalidez y muerte) y el otro, “Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez” (sustituyendo al de vejez y cesantía).

En 1997 se puso en marcha la reforma del sistema de ahorro para el retiro, cuyos principales elementos son:

- Apertura de una cuenta individual para cada trabajador afiliado al IMSS.
- Derecho de propiedad sobre los recursos ahorrados.
- Seguimiento y fiscalización de aportaciones, rendimientos y comisiones por parte del trabajador.
- Vínculo estrecho entre aportaciones y beneficios.
- Sustentabilidad Financiera.
- Esquema de transición para quienes ya cotizaban antes de la reforma.
- Gestión privada (Afore), rectoría estatal (IMSS) y estrecha supervisión (CONSAR).

En este esquema, las contribuciones son obligatorias y están a cargo del empleador, el trabajador y el Estado, es decir, es un régimen de financiamiento tripartita, estas contribuciones se depositan en una Cuenta Individual que administran las Afore a nombre del trabajador, teniendo éstos la opción de realizar aportaciones voluntarias que pueden incrementar el monto de la pensión. Los seguros de invalidez y supervivencia son administrados a través del IMSS.

La implementación del nuevo Sistema de Pensiones presenta básicamente los siguientes beneficios para el trabajador:

- Cada trabajador tiene su cuenta individual.
- El gobierno aporta una cuota social.
- El trabajador recibirá su estado de cuenta en su domicilio.
- Se garantiza una pensión mínima.
- El trabajador elige su Afore.
- El trabajador puede decidir la Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (Siefore) que más le convenga.

En México existen dos pilares fundamentales de la Seguridad Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Cada Instituto de Seguridad Social contempla ramos de aseguramiento distintos, que protegen al trabajador y sus beneficiarios contra diferentes situaciones.

El IMSS cubre:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

El ISSSTE cubre:

- Salud
- Riesgos del trabajo
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Invalidez y vida

Existen otros esquemas de pensiones que ofrecen las Entidades Públicas y Sector paraestatal como las Universidades públicas y la Banca de desarrollo, y Local y Estatal como el que tienen los municipios y estados.

Sin embargo, como ya se mencionó, el IMSS y el ISSSTE son las instituciones más importantes en México que ofrecen protección al mayor número de personas. Estas instituciones ofrecen las coberturas del Convenio 102 que México tiene ratificadas como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, como la Asistencia Médica, Prestaciones monetarias de enfermedad, Prestaciones de maternidad, Prestaciones de accidente del trabajo y enfermedad profesional, Prestaciones de vejez, Prestaciones de invalidez y Prestaciones de sobrevivientes.

Los Trabajadores inscritos al IMSS a partir del 1 de julio de 1997 son afiliados automáticamente al nuevo modelo. Los que ya se encontraban registrados al 30

de junio de 1997 tienen derecho a elegir entre la pensión de retiro calculada conforme a la Ley del Seguro Social de 1973 o la del nuevo sistema de pensiones.

En la cuenta individual se acumulan tanto las cuotas y aportaciones que realiza el trabajador, los patrones y el gobierno, y se compone de las siguientes subcuentas:

1. Subcuenta de Retiro (RCV), en la que se incluyen las cuotas y aportaciones que son de carácter obligatorio y de naturaleza tripartita (el trabajador, el patrón y el gobierno federal):

- Retiro
- Cesantía en edad avanzada y vejez
- Cuota Social (5.5% del Salario Mínimo General para el Distrito Federal)³.
Con esta cuota se pretende que el gobierno fortalezca el ahorro de los Trabajadores de menos ingresos.

2. Subcuenta de vivienda,

Únicamente el patrón realiza aportaciones a esta subcuenta, las aportaciones equivalen al 5% sobre el salario base de cotización⁴. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) en el caso de los Trabajadores IMSS, y el Fondo de Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) en el caso de los Trabajadores del ISSSTE. Estos institutos son los que recaudan y administran las aportaciones realizadas por concepto de vivienda.

Las Afore únicamente informan el saldo reportado por dichos Institutos a través del Estado de Cuenta.

3. Subcuenta de aportaciones voluntarias

- Aportaciones voluntarias complementarias de retiro.

³ Para el 2011 es de \$59.82 (Zona A), de acuerdo a lo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, vigentes a partir del 1 de enero de 2011.

⁴ Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Aportaciones para complementar la pensión y son retiradas al final de la vida laboral.

- Aportaciones voluntarias a corto plazo

Pueden ser aportadas por el patrón o el trabajador vía nómina, directamente en ventanilla o por Internet y pueden ser retiradas entre dos y seis meses después del primer depósito (dependiendo de la Afore).

- Aportaciones voluntarias a largo plazo

Pueden ser retiradas después de cinco años después del primer depósito. El trabajador que las realice puede hacer uso de beneficio fiscal.

Los Trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección.

Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, llamado Número de Seguridad Social (NSS).

Asimismo, los Trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las aportaciones complementarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos Trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables, le soliciten dichos trámites. En ningún caso podrán hacer discriminación de Trabajadores.

Por su parte, los Trabajadores inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tienen derecho a la apertura de su cuenta individual en la administradora de su elección. La administradora elegida tendrá a su cargo la administración de la cuenta individual y, cuando el trabajador así lo decida, la inversión de la totalidad de los recursos acumulados en la subcuenta de ahorro para el retiro y de las aportaciones voluntarias en las sociedades de inversión.

Asimismo, dichos Trabajadores podrán solicitar, en su caso, el traspaso de sus cuentas individuales operadas por instituciones de crédito a la administradora de su elección. Para abrir estas cuentas individuales o recibir el traspaso de las mismas, es necesario que el Trabajador cuente con la Clave Única de Registro de Población (CURP). Las cuentas individuales de los Trabajadores a que se refiere este artículo estarán integradas por las siguientes subcuentas:

- ✓ Subcuenta de ahorro para el retiro
- ✓ Subcuenta del fondo de la vivienda
- ✓ Subcuenta de aportaciones voluntarias

Las cuentas individuales de los Trabajadores que opten por una administradora dejarán de ser operadas por instituciones de crédito y serán operadas en lo sucesivo por la administradora que elija el trabajador.

Los Trabajadores que hubieran cotizado al ISSSTE y que en virtud de una nueva relación laboral se encuentren inscritos en el IMSS, tendrán derecho a solicitar que los recursos acumulados en su subcuenta de ahorro para el retiro del Sistema de Ahorro para el Retiro previsto en la Ley del ISSSTE sean traspasados a la administradora que lleve su cuenta individual y se inviertan en las sociedades de inversión que opere la Afore. Lo mismo podrán solicitar los Trabajadores que hubieran cotizado al IMSS y que en virtud de una nueva relación laboral se encuentren inscritos en el ISSSTE.

Las administradoras que reciban estos recursos deberán identificarlos por separado en la cuenta individual del trabajador. Los Trabajadores inscritos en el

ISSSTE podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias abierta en la administradora de su elección en el mismo plazo que los Trabajadores inscritos en el IMSS.

Por otro lado, la administración de los recursos de fondos de previsión social podrá llevarse por las administradoras e invertirse en las sociedades de inversión que se elijan, en los términos que se pacten al efecto. Las administradoras podrán llevar el registro, individualización o inversión de los recursos de dichos fondos de previsión social, o bien prestar todos los servicios mencionados conjuntamente y entregar los recursos a quien proceda conforme a lo establecido para cada fondo.

Los Trabajadores ISSSTE que presten sus servicios a dependencias o entidades públicas estatales o municipales que inviertan recursos de fondos de previsión social basados en cuentas individuales en sociedades de inversión, podrán hacer aportaciones complementarias de retiro y voluntarias a sus cuentas individuales abiertas por su patrón.

Estas cuentas individuales se integrarán por una subcuenta en la que se depositen sus fondos de previsión social, por una subcuenta de aportaciones voluntarias, y una subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, destinadas a complementar su pensión o a retirarlas en una sola exhibición conjuntamente con los recursos destinados a financiar su pensión.

El IMSS tiene abierta a su nombre en el Banco de México, una cuenta que se denomina Cuenta Concentradora, en la cual se depositan los recursos correspondientes a las cuotas obrero patronales, contribuciones del Estado y cuota social del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, manteniéndose en dicha cuenta hasta en tanto se lleven a cabo los procesos de individualización necesarios para transferir dichos recursos a las administradoras elegidas por los Trabajadores.

Los recursos depositados en la Cuenta Concentradora se invertirán en valores o créditos a cargo del Gobierno Federal, y otorgarán el rendimiento que determinará

la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), misma que establecerá las demás características de esta cuenta.

Con el propósito de incrementar el monto de la pensión e incentivar el ahorro interno de largo plazo, se fomentarán las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que puedan realizar los Trabajadores o los patrones a las subcuentas correspondientes.

Estos recursos deberán ser invertidos en sociedades de inversión que opere la administradora elegida por el trabajador.

Este sistema introduce la denominada Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (Siefore)⁵.

Actualmente existen 5 diferentes Siefore, la clasificación es de acuerdo a la edad de los Trabajadores.

SB5	Siefore Básica 5	26 años y menores
SB4	Siefore Básica 4	Entre 27 y 36 años
SB3	Siefore Básica 3	Entre 37 y 45 años
SB2	Siefore Básica 2	Entre 46 y 59 años
SB1	Siefore Básica 1	60 años y mayores

Las Afore cobran la misma comisión en todas sus Siefore, sin embargo, los rendimientos son diferentes para cada grupo y dependen de cada Afore, en este sentido, el Rendimiento Neto es de gran utilidad para comparar el beneficio que obtendría cada trabajador en cada una de las diferentes Afore. Esto coadyuva a que el trabajador pueda ejercer su derecho de elección.

Las Siefore contribuyen al financiamiento de los proyectos productivos en México, generan rendimientos para los Trabajadores, promueven el empleo y financian a empresas contribuyendo al crecimiento del país. De acuerdo a lo publicado en la página web de la Consar en su presentación “El Sistema de Ahorro para el Retiro:

⁵ Son los fondos de inversión en los cuales las Afore invierten los recursos de los Trabajadores para generar rendimientos.

Logros y Retos” del viernes 1 de julio de 2011, en la presentación ante el Foro Internacional de Seguridad Social realizado en Puebla, Pue., la evolución del régimen de inversión de la Siefore ha tenido como consecuencia las carteras de inversión altamente diversificadas. Por ello, las Siefore financian a empresas mexicanas de distintos tamaños y en diversos sectores de la actividad económica, por más de 500,00 mdp..

En lo que se refiere a las Carteras de inversión de las Siefore, las carteras de valores de las Siefore Básicas se pueden dividir en dos tipos de instrumentos: los gubernamentales y los no gubernamentales. Estos últimos incluyen las emisiones de bancos, empresas privadas, entidades federativas, municipios, empresas paraestatales e instrumentos bursatilizados y, para el caso de las Siefore básicas dos a cinco, incluye la inversión en renta variable.

El nuevo Sistema también contempla como beneficios para los afiliados la posibilidad de hacer retiros parciales en caso de encontrarse en situación de desempleo o por concepto de ayuda por matrimonio.

El saldo de la cuenta individual, una vez deducido el importe de los recursos provenientes de la subcuenta de aportaciones voluntarias, será considerado por el Instituto Mexicano del Seguro Social para la determinación del monto constitutivo, a fin de calcular la suma asegurada que se entregará a la institución de seguros elegida por el trabajador o sus beneficiarios para la contratación de las rentas vitalicias y seguros de sobrevivencia. En cada caso, el trabajador o sus beneficiarios decidirán libremente si los recursos de la subcuenta de aportaciones voluntarias los reciben en una sola exhibición o los utilizan para incrementar los beneficios de la renta vitalicia y seguro de sobrevivencia.

Los procedimientos relativos al cálculo del monto constitutivo para la contratación de las rentas vitalicias y de los seguros de sobrevivencia, estará a cargo de un comité integrado por miembros de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), la SHCP, el IMSS, el ISSSTE y por la CONSAR.

PENSIONISSSTE

A partir del 2 de mayo de 2008, se realizó la transferencia de cuentas individuales, que de acuerdo con lo establecido en la Ley del ISSSTE, debía administrar el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE).

El 4 de diciembre de 2008 iniciaron operaciones con el proceso de acreditación de Bono de Pensión⁶, lo cual implicó la constitución y operación de las Sociedades de Inversión Básicas para PENSIONISSSTE.

De acuerdo al artículo 2° del Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se entenderá por Administradora, a las administradoras de fondos para el retiro, así como a las instituciones públicas que realicen funciones similares; a estas últimas les resultarán aplicables las disposiciones de las Administradoras, en lo que no se oponga a su naturaleza.

⁶ De acuerdo a ley ISSSTE:

- a) Son títulos emitidos por el Gobierno Federal , en términos de las disposiciones legales aplicables, que constituyen obligaciones generales directas e incondicionales de los Estados Unidos Mexicanos
- b) Tendrá, cada uno, un valor de cien Unidades de Inversión (UDI).
- c) Serán títulos cupón cero emitidos a la par y tendrán un valor nominal constante en unidades de inversión.
- d) Son títulos no negociables
- e) La conversión de las UDI se realizará conforme al valor de éstas al día de vencimiento de los títulos.
- f) Los títulos se emitirán en series con vencimientos sucesivos, conforme al perfil que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- g) El monto El monto y plazo de vencimiento de cada serie corresponderá al que resulte del perfil de Jubilación del Trabajador. Esto es, cuando suceda el primero de los siguientes eventos, que el Trabajador cumpla cincuenta y cinco años de edad o treinta años de cotizar al Instituto.
- h) Podrán ser amortizados previamente a su fecha de vencimiento, cuando el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, lo considere conveniente o cuando el Trabajador tenga derecho a pensionarse anticipadamente.

Nuevo Sistema frente al Antiguo Sistema

En los Sistemas de Beneficio Definido y de administración pública, las prestaciones se calculan a partir de una tasa de reemplazo fija para todo individuo que cumpla con los requisitos establecidos en las Leyes, los Trabajadores activos financian a los pasivos.

Por su parte, en los Sistemas de Contribución Definida, las prestaciones dependen de las aportaciones realizadas, los fondos acumulados, la rentabilidad obtenida y las comisiones que cobran las Afore. El parámetro que se mantiene constante es la tasa de contribución.

La diferencia más importante en términos de comparación de ambos sistemas radica en que, en los sistemas de reparto, los Trabajadores que no alcanzan los periodos de cotización mínimos pierden la totalidad de sus contribuciones, mientras que en el sistema actual, aquellos Trabajadores que no logran pensionarse reciben la totalidad de sus recursos en una sola exhibición.

Las principales diferencias en ambos sistemas son:

Característica	Beneficio Definido	Contribución Definida
Seguridad	Por lo general, los recursos se utilizan para atender necesidades públicas distintas a las pensiones.	Los recursos se invierten de forma eficiente y financian proyectos productivos.
Sustentabilidad	Financieramente vulnerable al envejecimiento de la población.	Inmune a los procesos de transición demográfica.
Portabilidad	Los derechos adquiridos se pierden cuando el trabajador	Permite la transferencia de pensionarios entre los

	cambia de plan pensionario.	sistemas.
Propiedad	El trabajador pierde lo aportado si no cumple con los requisitos.	El trabajador tiene plena propiedad de los recursos y recibe una pensión mínima garantizada.

Los sistemas de pensiones de beneficio definido han enfrentado una situación financiera insostenible. Una de las causas principales ha sido el cambio en la estructura demográfica explicada por dos tendencias: la caída en la tasa de natalidad y el aumento en la esperanza de vida.

Adicionalmente, los sistemas de beneficio definido tienen como desventaja que generan pocos incentivos a cotizar correctamente y permanecer cotizando una vez alcanzada la edad de jubilación y/o los años mínimos de cotización.

Como ya se mencionó, la desviación de recursos es otra desventaja ya que incentiva al uso de reservas para propósitos distintos a la pensión debido a la ausencia de propiedad de dichos recursos.

Con el esquema de Contribución Definida, se corrigen los problemas estructurales del sistema de Beneficio Definido:

- Se desvincula la capacidad de financiar la pensión de la relación activos a pensionados, por lo tanto, de la estructura poblacional.
- 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 reducen los incentivos adversos a cotizar al dar al trabajador la propiedad de los recursos, su portabilidad y heredabilidad.

Reformas recientes a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Comisiones

En junio de 2007, las reformas a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro establecieron que las Afore cobren comisiones únicamente sobre el saldo de los recursos administrados, es decir, se eliminó la comisión por flujo sobre las aportaciones bimestrales del trabajador, con el fin de hacer más fácil la comparación entre las Afore a través del Rendimiento Neto (Rendimiento menos Comisión).

Índice de Rendimiento Neto

La inclusión de este concepto como variable de comparación entre las Afore constituye un cambio importante ya que proporciona mejor información para que los Trabajadores puedan dirigir su elección hacia aquellas Afore que le otorguen mejor rendimiento.

Adicionalmente a las reformas, la CONSAR ha ejercido sus funciones regulatorias para introducir cambios que beneficien al trabajador:

Trasposos

En los Considerandos de las Disposiciones de carácter general en materia de operaciones de los Sistema de Ahorro para el Retiro (las Disposiciones), emitidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de septiembre de 2011), se menciona que "... las presentes disposiciones de carácter general tienen por objeto establecer mecanismos de control adicionales y de carácter preventivo que fortalezca la regulación en materia de Trasposos, así como que permitan fomentar la educación y capacitación de los Trabajadores en materia de Trasposos..."

De acuerdo al artículo 126 de las Disposiciones, “Los Trabajadores podrán ejercer el derecho a solicitar el Registro de su Cuenta Individual en la Administradora de su elección o el Traspaso a una Administradora distinta a la que venía operando su cuenta, a través de alguno de los siguientes medios:

I. Agente promotor, y

II. Medios Electrónicos.

...”

Asimismo, se han realizado acciones para combatir las malas prácticas como los traspasos indebidos con el fin de asegurar que el trabajador pueda ejercer su derecho de forma segura, una de estas acciones es la solicitud del folio del estado de cuenta del Trabajador a través de un mensaje por telefonía celular, con la consecuente verificación a través de diversos mecanismos, de la CURP y los números de telefonía móvil que se tengan registrados. En caso de que no pertenezcan al trabajador, se rechaza la solicitud de traspaso.

Reformas recientes a la Ley del Seguro Social

En mayo de 2009 se aprobó una nueva reforma a la Ley del Seguro Social que tuvo como objetivo fortalecer el SAR a través de las siguientes medidas:

- *Incrementar la cuota social que aporta el gobierno federal, como sigue:*

Salario base de cotización del trabajador Cuota social

1 Salario Mínimo \$3.87077

1.01 a 4 Salarios Mínimos \$3.70949

4.01 a 7 Salarios Mínimos \$3.54820

7.01 a 10 Salarios Mínimos \$3.38692

10.01 a 15.0 Salarios Mínimos \$3.22564

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

Se aumentan las aportaciones a la gran mayoría de los Trabajadores mediante el incremento de la cuota social y canalizando estos recursos hacia Trabajadores de menores ingresos.

- *Redistribuir la cuota social de forma más progresiva*

Se eliminó la cuota social para Trabajadores que ganan más de 15 salarios mínimos, sin que esto represente un impacto significativo en la pensión de estas personas en virtud de que se trata de Trabajadores con alta permanencia y mayor ingreso.

- *Mejorar los beneficios por desempleo*

Se aumentó alrededor de 85% el monto que los Trabajadores pueden retirar al encontrarse desempleados.

Capítulo II

Fundamentos de la regulación y supervisión

De acuerdo a la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), es necesaria la regulación y supervisión de los sistemas de pensiones, cualquiera que sea la forma de financiamiento y cobertura, surge en razón de la obligatoriedad del ahorro previsional, las garantías constitucionales comprometidas y la preservación de la confianza pública.

Las entidades reguladoras y supervisoras deben establecer una normativa que permita una gestión transparente, eficaz y eficiente a fin de salvaguardar los derechos de los afiliados y beneficiarios.

La entidad supervisora debe:

- Tener los recursos apropiados para satisfacer elevados estándares técnicos y realizar sus funciones en forma independiente.
- Promover el fortalecimiento, perfeccionamiento y desarrollo de la cultura previsional y del sistema de pensiones. Adicionalmente, debe velar por un acceso no discriminatorio a dicho sistema.
- En el ejercicio de sus funciones, deberá coordinar las acciones de control y regulación con los demás organismos relacionados.

¿Por qué contar con supervisión?

Los sistemas públicos de previsión social tienen como objetivo que las personas reciban, durante su vida pasiva, una remuneración que permita suavizar los niveles de gastos antes y después del retiro del mercado laboral. Además, los regímenes previsionales establecen una red de protección para aquellos individuos que, por diversas razones, no pueden lograr un sustento para su vejez reduciendo así las asimetrías derivadas del funcionamiento de los mercados laborales.

Por lo tanto, existen tres tipos de metas implícitas en el diseño de los regímenes de pensiones: establecer un mecanismo de ahorro previsional obligatorio para que las personas puedan recibir ingresos una vez que salen del mercado laboral, ofrecer a los individuos alternativas de ahorro voluntario y seguros para la vejez, e introducir un mecanismo de solidaridad para atender las necesidades básicas de una porción de la población sin recursos para su pensión.

Los nuevos modelos de pensiones, con esquemas de capitalización individual, incorporan la administración privada del ahorro previsional exigiéndose la necesidad de redefinir el rol del Estado para preservar los derechos de los afiliados y beneficiarios del sistema.

La delegación de la administración debe estar permanentemente asociada al ejercicio pleno de las funciones de regulación y supervisión de los mercados de pensiones. Estas funciones necesariamente deben materializarse en una entidad competente que vele por la maximización de los recursos previsionales en todos los regímenes, independientemente de su forma de financiamiento o cobertura. Dado lo anterior, el Estado debe proveer la supervisión como un servicio público en aras de que sus ciudadanos tengan un mejor futuro y se preserve la confianza en el sistema.

Importancia de la normativa

La regulación en el mercado de pensiones es necesaria para asegurar un desarrollo adecuado del mercado y velar por la protección de los derechos de los afiliados.

Para ello, todo régimen de pensiones debe contar con un marco legal apropiado y efectivo en las áreas de operaciones, legal, fiscal, financiera y contable. Su objetivo primordial debe ser la protección de los afiliados y beneficiarios del riesgo de quiebra de una administradora así como de pérdidas de recursos en un fondo derivada de malas prácticas en los procesos de inversión o en la gestión operativa de los fondos administrados.

La regulación debe entregarle al supervisor facultades de autorización, inspección, investigación, aplicación de la ley, suspensión y revocación de la autorización otorgada a una entidad. Finalmente, debe establecer un mecanismo eficaz y efectivo para resolver las reclamaciones de los afiliados o beneficiarios.

Es importante que la legislación considere los distintos esquemas de beneficios y requisitos legales para optar por ellos. El supervisor debe velar por la existencia de procedimientos específicos, los cuales deben ser: claros, justos, equitativos y transparentes para el público. Además, su aplicación debe ser consistente e invariable, en especial cuando las facultades de sanción son compartidas por dos o más entidades.

Cuando se realicen cambios en la política de supervisión es conveniente que el regulador efectúe consultas a las partes interesadas. Esta práctica permitirá que los afectados puedan ser escuchados en pro del establecimiento de una normativa técnica y justa.

Los recursos adecuados para el supervisor

El supervisor debe ser operativamente independiente. Las funciones del supervisor deben estar bien delimitadas en su misión, visión y objetivos. Sus directivos deben ser designados de forma transparente y por un período fijo. En los casos en que se le exija consultar, algunas materias de vital importancia, con otra instancia de mayor jerarquía deben existir procedimientos claros y transparentes que garanticen su autonomía técnica e integridad.

Además, debe ser responsable del mantenimiento y gestión de los recursos con que cuenta para el desarrollo de sus funciones. Debe mantener personal experimentado que desempeñe sus funciones bajo los estándares de calidad más estrictos y las normas profesionales más elevadas.

Asimismo, debe velar por que su personal cuente con un nivel de capacitación adecuado y con protección legal al ejercer sus funciones, que garantice la prevención de conflictos de interés y la justicia en los procedimientos que realizan.

La cultura previsional

El supervisor debe fomentar esquemas de competencia y transparencia en los mercados de pensiones en beneficio de los afiliados y el adecuado desarrollo del régimen. Acciones concretas en este propósito se consideran aquellas que eviten prácticas desleales, la creación de barreras a la entrada de nuevas administradoras y la falta de información adecuada.

Reviste especial importancia la condición de los Trabajadores quienes deben acogerse a un régimen de pensiones o tener la posibilidad de hacerlo. Ello implica que no se puede discriminar a ninguna persona que tenga la voluntad de afiliarse

a una administradora por su edad, salario, período de servicio, condiciones de trabajo, estado civil o género.

Adicionalmente, los reguladores y supervisores deben velar por la educación de los afiliados y otros participantes en el mercado de pensiones, en especial cuando se trabaja con esquemas de cotización individual. Los beneficiarios deben conocer sus derechos y como conservarlos.

La administradora de fondos para el retiro

Las personas jurídicas interesadas en constituirse como administradoras de pensiones deben velar por el bienestar de sus afiliados y el desarrollo del mercado de pensiones. Deben demostrar cualidades de honestidad, integridad y competencia para desempeñar sus funciones. Además deben tener capacidad financiera y contar con procedimientos de gestión interna apropiados.

La Entidad supervisora debe realizar una evaluación completa de las solicitudes de autorización con base en requisitos claros y objetivos, previamente establecidos, que incluyan al menos una revisión de los siguientes aspectos:

Lineamientos básicos sobre la estructura de las administradoras de pensiones que garanticen una separación de los fondos de pensiones y los activos de sus gestoras.

La verificación de que exista un organigrama estructurado que muestre una clara separación entre el área que realiza las inversiones, los responsables de la liquidación de las operaciones y el registro contable. Además debe garantizar la independencia entre quienes toman el riesgo y quienes lo registran y controlan.

Un requisito de capital inicial que asegure una participación directa en el negocio de los propietarios de la administradora. Este capital debe mantenerse y ser objeto de revisión periódica por parte del supervisor. Los recursos propios mínimos

deberán estar relacionados directamente con la naturaleza de las actividades, el volumen de negocio de la administradora y el nivel de riesgo del administrador. La situación financiera deberá ser auditada periódicamente por auditores independientes.

La demostración del conocimiento y las habilidades del personal así como su ética profesional. Estos procesos deben realizarse cuando el supervisor lo considere apropiado.

Los requisitos anteriores promueven la confianza de los mercados financieros y deben estar diseñadas para permitir que una administradora absorba pérdidas en especial cuando se producen oscilaciones negativas en el mercado. Estas normas deben diseñarse de tal forma que les brinden tiempo a los supervisores de intervenir y lograr una liquidación ordenada cuando sea necesario.

El accionar de la administradora de fondos para el retiro

Las administradoras de pensiones deben tener como único giro de negocio la gestión de los fondos de pensiones y siempre deben proteger los intereses de sus clientes y la integridad del mercado. En especial, velar por el cumplimiento de los derechos y el trato no discriminatorio de sus afiliados.

Estas entidades deben obedecer los estándares de integridad y diligencia establecidos por el supervisor. Además, deben cumplir con el marco regulatorio, técnico, financiero y contable que se establece para operar en el mercado.

La administradora debe propiciar la adhesión de sus empleados y colaboradores a un Código de Ética, así como el diseño y funcionamiento de controles que aseguren el cumplimiento de las normas de conducta y de los procedimientos establecidos. Estos elementos tienen como objetivo evitar conflictos de interés, en

especial en el manejo de inversiones personales, de los socios de la administradora o sus grupos relacionados.

Los procesos de autorregulación

Los procesos de autorregulación adecuadamente diseñados complementan en forma importante los procesos de supervisión. Además, permiten responder con rapidez y flexibilidad las situaciones críticas implantando, usualmente, normas éticas más severas que las establecidas en la regulación.

El gobierno corporativo debe promover la autorregulación, la eficiencia y la seguridad en la administración de los recursos por medio de auditorías internas, externas y otro tipo de órganos de control. Por su lado, el supervisor debe verificar que estos procesos no se vean expuestos a la existencia de conflictos de intereses.

Principios relativos a la administración de cuentas individuales y los beneficios

Objetivos

- a. Asegurar el correcto y oportuno registro de las aportaciones de los Trabajadores y sus rentabilidades a nombre de sus propietarios.
- b. Promover esquemas que permitan la mayor incorporación de afiliados y cotizantes al sistema.
- c. Asegurar el correcto otorgamiento y pago de los beneficios a los afiliados.

Principios

El supervisor debe propiciar que existan procedimientos de afiliación que promuevan la más amplia cobertura, transparencia y libertad de elección.

El supervisor asegurará la creación de una cuenta individual a nombre de cada uno de los afiliados procurando su actualización oportuna y permanente. El saldo acumulado en la cuenta individual es propiedad del afiliado.

El supervisor o regulador procurará la eficiencia del sistema de recaudación y establecer mecanismos adecuados para el cobro de las cotizaciones adeudadas.

El supervisor asegurará la adecuada materialización de los traspasos de cuentas individuales entre las administradoras y promoverá la portabilidad de las cuentas individuales de los afiliados.

El regulador debe establecer requisitos uniformes para acceder a los beneficios y promover que los afiliados obtengan un ingreso previsional periódico al momento en que se materialicen los riesgos de invalidez, vejez o sobrevivencia.

Para la elección de la modalidad de pensión se deberá disponer de la más amplia información sobre las opciones disponibles en el mercado y sus respectivos costos.

Los sistemas de calificación del grado de invalidez deben guiarse por reglas claras, consistentes, equitativas y transparentes.

El supervisor debe promover la transparencia en la definición de parámetros técnicos y tablas biométricas para el cálculo de las pensiones bajo sus distintas modalidades.

Los procedimientos de afiliación

Los procedimientos de afiliación ponen a disposición de los Trabajadores la posibilidad de participar en el sistema previsional. Estos procedimientos deben

facilitar la mayor cobertura de la población y contribuir en el rol educador que debe desempeñar el supervisor. Para cumplir esta meta se recomienda considerar los siguientes aspectos:

- ❖ El regulador debe normar la documentación necesaria que una persona debe aportar para afiliarse a una administradora.
- ❖ Este proceso deberá realizarse únicamente con personal capacitado que cuente con la aprobación del supervisor o por medio de otros mecanismos regulados.
- ❖ La normativa debe considerar procesos sancionatorios para los casos de fraude o afiliación incorrecta. El supervisor debe contar con personal especializado en la atención de denuncias y consultas sobre este tema.

Se recomienda realizar una validación de la información brindada que minimice la frecuencia e intensidad de errores que retrasen la acreditación de los aportes.

Este proceso puede ser realizado por la entidad encargada de la recaudación o por el supervisor.

Las cuentas individuales

Los planes de pensiones se instrumentan bajo sistemas financieros de capitalización individual. La acumulación de aportaciones y rendimientos se realizará hasta la fecha del retiro.

La cuenta individual permite a los Trabajadores y sus beneficiarios contar con un registro detallado de sus derechos consolidados. Tanto las administradoras como

el supervisor deben velar por que cada trabajador tenga una cuenta actualizada y plenamente identificada.

La titularidad de los recursos patrimoniales de estas cuentas debe permanecer siempre a nombre de los afiliados y, a falta de estos, de sus beneficiarios.

Los traspasos de cuentas

Una de las principales funciones del regulador de pensiones es facilitar que los Trabajadores elijan libremente la administradora cuando ingresa al sistema y durante su permanencia en el mismo.

Este proceso debe generar una competencia sana entre las administradoras que potencia niveles de comisiones menores, rendimientos más atractivos y servicio al cliente más personalizado. Además, impulsa a los gestores a proporcionar amplia información para que los Trabajadores puedan comparar y conocer sus beneficios.

En el caso de México, el Supervisor no permite esquemas de competencia donde se ofrezca bonificaciones, dinero, tarjetas de crédito, descuentos en productos o servicios, o regalos de cualquier índole.

Los beneficios

El principal objetivo de un sistema de pensiones es proveer seguridad económica a los individuos que han perdido su capacidad de trabajo por vejez o invalidez, así como a los beneficiarios de los Trabajadores que han fallecido. Para el cumplimiento de este objetivo deben existir mecanismos de protección que

garanticen los beneficios adquiridos de los afiliados en especial para aquellos regímenes de contribución obligatoria.

Principios relativos a la difusión de información

Uno de los objetivos es propiciar que la información difundida por los distintos actores del sistema de pensiones sea suficiente, clara, veraz y oportuna.

Entre los principios destaca que los afiliados tendrán derecho a conocer, en todo momento, la información vinculada a su cuenta individual.

El supervisor proveerá en forma periódica y oportuna amplia información del sistema previsional y de las administradoras de pensiones. Esta información debe permitir como mínimo la comparación de administradoras en términos de comisiones y rendimientos.

La publicidad realizada por las administradoras debe ser clara y veraz a fin de no inducir a engaño.

La información que suministren las administradoras de pensiones deberá ser veraz, objetiva, oportuna, transparente y comparable.

La información del sistema previsional

El mercado de pensiones incorpora una población con heterogeneidad educativa y socio económica, quienes deben cotizar obligatoriamente para su ahorro previsional, quienes generalmente no cuentan con cultura de ahorro.

El supervisor debe velar por la simplificación de los productos que se ofrecen en las pensiones. Asimismo, debe trabajar en la consolidación del sistema y su credibilidad, otorgando material informativo de su funcionamiento.

La información difundida debe permitir, como mínimo, la comparación de las administradoras en términos de las comisiones que cobran, el rendimiento, el nivel de riesgo asumido y los servicios entregados, para que los afiliados evalúen sus opciones y tomen su decisión con la información recibida. Esta información debe ser accesible a todos los interesados.

La publicidad

El objetivo de la publicidad es proporcionar a los afiliados la información suficiente en un formato de fácil comprensión, que les permita tener conocimiento de los fondos en los cuales se inviertan los recursos de las cuentas.

La publicidad realizada por las administradoras de pensiones debe ser comprensible, puntual y no debe inducir a error en su interpretación. Para ello, debe ajustarse a los estándares de supervisión establecidos que contemplarán como mínimo criterios de rentabilidad, comisiones y servicios.

La información suministrada por las administradoras

La libre elección por parte de los afiliados de su administradora de pensión pierde sentido sin la existencia de información comparable y oportuna que permita tomar decisiones consistentes y razonadas sobre su ahorro para el retiro. Además de la

remisión periódica de información el afiliado podrá requerir en cualquier momento el detalle de su cuenta individual.

La información entregada por las administradoras debe ajustarse a los estándares establecidos por el supervisor que permita ser comparada por los afiliados y evite confusiones en su interpretación.

Para fomentar la mayor transparencia del sistema las administradoras deben publicar los principales datos de la entidad, sus estados financieros y la composición de sus carteras.

Capítulo III

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro fue creada mediante el “Decreto para la coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 1994.

Dicho Decreto fue abrogado por el Artículo Transitorio Segundo de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996.

La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como otras disposiciones aplicables, en los términos de dichos ordenamientos. Su misión es “proteger los ahorros para el retiro de los Trabajadores, desarrollando un entorno de competencia que permita el ejercicio informado de sus derechos, para que obtengan pensiones dignas”.

La labor fundamental de la CONSAR es la de regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que está constituido por las cuentas individuales a nombre de los trabajadores, las cuales manejan las Afore. También supervisa que las Afore

cumplan con las normas establecidas para garantizar que llegado el momento del retiro el trabajador tendrá asegurada su pensión.

La Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro da facultades a la CONSAR para que en el ámbito de su competencia regule mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los Institutos de seguridad social y los participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro

La regulación y supervisión del Sistema de Ahorro para el Retiro en México

De acuerdo a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro⁷:

Artículo 5º.- La Comisión tendrá las facultades siguientes:

“...

II. Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los sistemas de ahorro para el retiro...

III. Emitir en el ámbito de su competencia la regulación prudencial a que se sujetarán los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.

⁷ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996, con sus adiciones y modificaciones.

...”

Artículo 36.- “...

Asimismo, las administradoras responderán directamente de los actos realizados por sus agentes promotores, ya sea que éstos tengan una relación laboral con la administradora o sean independientes.

La Comisión llevará un registro de los agentes promotores de las administradoras, para su registro los agentes tendrán que cumplir con los requisitos que señale la Comisión, la cual estará facultada para suspenderlo o cancelarlo en los casos previstos en esta Ley.”

El 15 de julio de 2009 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Circular Consar 05-10 “Reglas generales a las que deberán sujetarse las administradoras de Fondos para el Retiro en relación con sus agentes promotores”.

Dicha circular menciona que considerando:

Que la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes, entre los que se encuentran las administradoras de fondos para el retiro;

Que los agentes promotores de las administradoras de fondos para el retiro, son personas físicas que realizan personalmente actividades de orientación, registro y traspaso de cuentas individuales, mediante la atención directa a los Trabajadores, por lo cual es de interés público que el ejercicio de sus funciones se sujete a esta

regulación para evitar perjuicios a los Trabajadores titulares de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro.

Que hasta la fecha se ha operado bajo un sistema que impone sanciones directamente a los agentes promotores por las faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones, pero el origen de estas faltas no reside únicamente en la actuación individual de los agentes promotores sino en la insuficiencia de controles de las entidades por las que actúan.

Que lo anterior ha cargado las consecuencias de las prácticas indebidas en los agentes promotores, que constituyen la parte más débil de la cadena de ventas de las administradoras de fondos para el retiro, liberando a éstas de su responsabilidad.

Que adicionalmente el sistema vigente ha basado la regulación de los agentes promotores en un mecanismo conforme al cual las administradoras sólo pueden solicitar la aplicación de un número determinado de exámenes de postulación para agentes promotores cada mes y dar de alta únicamente a los agentes que aprueben el examen.

Que las situaciones anteriores incentivaron la aparición de personas que promueven el registro y traspaso de cuentas individuales utilizando como conducto a agentes promotores que validan sus actividades como si fueran propias.

Que del total de agentes promotores registrados y sin restricción para realizar sus actividades, desde enero de 2008, sólo el setenta y dos por ciento ha realizado efectivamente trámites de registro y traspaso de cuentas individuales de Trabajadores, situación que hace patente la necesidad de que las administradoras de fondos para el retiro puedan determinar cuántos agentes promotores tienen en activo efectivamente.

Que para solucionar las problemáticas antes mencionadas es necesario hacer efectiva la responsabilidad de las administradoras respecto de los actos de sus agentes promotores señalada en el artículo 36 de la Ley de los Sistemas de

Ahorro para el Retiro, estableciéndose claramente sus obligaciones en materia de prácticas comerciales y que en caso de incumplirlas deberán responder directamente esas entidades financieras y sus funcionarios responsables de la comercialización.

Que a tal efecto, es conveniente liberar a las administradoras de fondos para el retiro de las prácticas antes referidas y centrar la responsabilidad de todas las solicitudes de registro y traspaso de cuentas individuales que les sean presentadas en las propias administradoras, incentivándose así que establezcan controles para que sus agentes promotores gestionen únicamente las solicitudes en que hayan intervenido directamente y se eviten los registros y traspasos sin contar con el consentimiento del trabajador.

Que dada la coyuntura en la que se pasará de un régimen fuertemente regulado, a un régimen basado en la plena responsabilidad de las administradoras de fondos para el retiro en los registros y traspasos de cuentas individuales, es conveniente establecer medidas para que la cantidad de agentes promotores en cada administradora se incremente cuidando previamente la calidad de su capacitación y de los controles que les impongan las administradoras de fondos para el retiro, a efecto de evitar perjuicios a los Trabajadores.

Que con este nuevo sistema se instaura un proceso autorregulado en el que las administradoras tengan los agentes promotores que requieran y se promueva un crecimiento ordenado del número de agentes promotores, permitiendo que la cantidad de agentes promotores registrados coincida con la cantidad efectiva de personas realizando labores de promoción con los Trabajadores.

Que a tal efecto, las presentes reglas prevén que las administradoras de fondos para el retiro deberán establecer programas de capacitación y control para sus agentes promotores y que atendiendo a la calidad de dichos programas podrán aumentar hasta en un sesenta por ciento el número de sus agentes promotores.

Que las presentes reglas permitirán que el número de agentes promotores registrados y el real coincidan, lo que implicará un crecimiento inmediato del veintiuno por ciento que se había reducido anteriormente.

Que además, se prevé que las administradoras que tengan activa más del setenta y cinco por ciento de su fuerza de ventas podrán aumentarla en un quince por ciento adicional y los que tengan activa más del cincuenta por ciento la puedan aumentar en un diez por ciento a partir de la entrada en vigor de las presentes reglas con lo que se podrá regularizar e incorporar como agentes a quienes se encuentren en situación irregular.

Que es conveniente que el Contralor Normativo de cada administradora de fondos para el retiro, funcionario sujeto a la aprobación del Comité Consultivo y de Vigilancia, evalúe periódicamente el cumplimiento del programa de capacitación y control como parte de sus funciones.

Que los agentes promotores deben dar información veraz sobre los derechos relacionados con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y las cuentas individuales previstas en las leyes del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para lo cual deberán apegarse a las disposiciones emitidas por los institutos de seguridad social.

Que es importante incentivar la observancia y cumplimiento del Código de Ética de los Agentes Promotores emitido por el Consejo de Pensiones, órgano tripartita integrado por seis representantes de los Trabajadores, seis de los patrones, seis de las administradoras y el Presidente de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, presidido por un representante de los Trabajadores o los patrones alternativamente por periodos anuales, el cual está facultado para dirigir recomendaciones a las administradoras de fondos para el retiro, para lo cual se prevé que estas entidades financieras tendrán que atender las opiniones que les haga llegar dicho Consejo sobre las conductas de sus agentes promotores.

Actualmente, el sistema cuenta con 14 Administradoras de Fondos para el Retiro (incluyendo a PENSIONISSSTE).

1. XXI
2. Banorte Generali
3. Profuturo GNP
4. Principal
5. ING
6. Inbursa
7. Banamex
8. Bancomer
9. Azteca
10. InverCap
11. MetLife
12. Afirme Bajío
13. Coppel
14. PENSIONISSSTE

Es importante destacar que a agosto de 2011 PENSIONISSSTE no cuenta con agentes promotores en el Registro, debido a que el proceso de traspaso Afore-PensionISSSTE no está liberado.

Esta revisión de la norma emitida por la CONSAR respecto de los agentes promotores tiene como objeto situar el papel que ellos representan en el Sistema de Ahorro para el Retiro, dadas las estadísticas que a continuación se presentan.

Recursos

Cuadro 1

Recursos Registrados en las Afores
(Cifras en millones de pesos a agosto de 2011)

Afore	Recursos Administrados por las Afores				Bono de Pensión ISSSTE ⁴	Vivienda ⁵	Total de Recursos Registrados en las Afores
	Recursos de los Trabajadores		Capital de las Afores ³	Total de Recursos Administrados por las Afores			
	RCV ¹	Ahorro Voluntario y Previsión Social ²					
Afirme Bajío	7,977.1	120.1	98.6	8,195.8	31.4	3,586.5	11,813.7
Azteca	11,736.5	11.8	210.4	11,958.7	70.4	5,104.2	17,133.3
Banamex	254,324.1	935.7	2,137.6	257,397.4	4,590.9	101,131.4	363,119.7
Bancomer	217,409.9	10,590.3	1,866.5	229,866.6	3,565.3	84,610.0	318,041.9
Banorte Generali	90,913.6	2,524.0	1,776.6	95,214.2	1,408.9	37,782.9	134,406.0
Coppel	42,362.2	29.4	385.2	42,776.7	198.2	18,947.5	61,922.5
HSBC	37,764.0	57.9	341.5	38,163.4	681.5	16,329.3	55,174.2
Inbursa	112,441.4	367.4	1,165.9	113,974.7	1,513.5	45,989.0	161,477.1
ING	207,921.6	637.7	1,741.2	210,300.4	3,495.4	82,547.2	296,343.0
InverCap	56,411.7	81.8	485.5	56,979.0	323.9	18,263.3	75,566.2
MetLife	37,340.1	129.4	345.3	37,814.9	1,330.5	15,814.6	54,960.0
PensionISSSTE	90,506.9	1,317.1	3,039.6	94,863.7	132,946.1	97,897.7	325,707.5
Principal	65,112.1	89.0	568.5	65,769.6	1,107.6	26,351.4	93,228.6
Profuturo GNP	161,578.9	315.3	1,537.7	163,432.0	2,723.9	60,032.8	226,188.7
XXI	102,272.0	1,258.3	866.7	104,397.0	2,210.9	39,369.4	145,977.3
Total	1,496,072.0	18,465.2	16,566.9	1,531,104.1	156,198.4	653,757.3	2,341,059.7

Montos calculados con los precios de las acciones de las Siefore registrados en la Bolsa Mexicana de Valores el 31 de agosto de 2011.

¹ Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez de trabajadores cotizantes al IMSS y al ISSSTE. Incluye los fondos de Retiro del SAR 92 de los trabajadores cotizantes al IMSS y los recursos del SAR ISSSTE.

² Incluye Aportaciones Voluntarias, Aportaciones Complementarias de Retiro, Ahorro a Largo Plazo, Ahorro Solidario y 11,891.4 millones de pesos administrados por las Afores de recursos de Previsión Social de entidades públicas y privadas.

³ Recursos de las Afore que, conforme a las normas de capitalización, deben mantener invertidos en las Siefore.

⁴ Conforme a la Ley del ISSSTE, las Afores llevan el registro del valor actualizado del Bono de Pensión ISSSTE en las cuentas individuales de los trabajadores.

⁵ Los recursos de Vivienda son registrados por las Afores y administrados por el INFONAVIT y por el FOVISSSTE.

La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total por redondeo.

Los recursos administrados por las Afore al cierre de agosto de 2011, exceden el billón y medio de pesos.

Cuentas Individuales

Cuadro 2

Al cierre de agosto de 2011, se encuentran registradas en las Afore 42'243,467 cuentas individuales, distribuidas de la siguiente manera:

Cuentas Administradas por las Afores
(Cifras al cierre de agosto de 2011)

Afore	Trabajadores Registrados ¹	Trabajadores Asignados ²	Cuentas Totales	
			Número de Cuentas	Porcentaje del Total
Afirme Bajío	60,897	667,562	728,459	1.7
Azteca	180,332	726,563	906,895	2.1
Banamex	6,315,057	501,844	6,816,901	16.1
Bancomer	3,643,800	770,740	4,414,540	10.5
Banorte Generali	2,772,056	1,114,609	3,886,665	9.2
Coppel	2,716,611	148,105	2,864,716	6.8
HSBC	1,006,013	582,204	1,588,217	3.8
Inbursa	1,174,604	2,048,197	3,222,801	7.6
ING	3,945,314	1,210,362	5,155,676	12.2
InverCap	1,016,102	426,336	1,442,438	3.4
MetLife	326,124	904,856	1,230,980	2.9
PensionISSSTE	910,904		910,904	2.2
Principal	1,453,224	1,341,076	2,794,300	6.6
Profuturo GNP	2,658,605	487,298	3,145,903	7.4
XXI	1,816,323	1,317,749	3,134,072	7.4
Total	29,995,966	12,247,501	42,243,467	100.0

¹ Registrados: Trabajadores que se registraron en alguna Afore. Incluye trabajadores independientes y cotizantes al ISSSTE.

² Asignados: Trabajadores que no se registraron en alguna Afore y la CONSAR los asignó a una de acuerdo con las reglas vigentes.

Del total de cuentas administradas, el 71.01% corresponde a Trabajadores que eligieron y se registraron en una Afore, el 28.99% está constituido por cuentas asignadas, es decir, cuentas de Trabajadores que no han elegido una Afore y la CONSAR les asignó una.

Trasposos Afore-Afore

Cuadro 3

Trasposos Afore-Afore
(Cifras acumuladas en el año)

Afore	Recibidos Ene - Ago 11	Cedidos Ene - Ago 11	Neto
Afirme Bajío	4,244	3,112	1,132
Azteca	538	11,569	-11,031
Banamex	133,120	155,557	-22,437
Bancomer	99,151	146,184	-47,033
Banorte Generali	96,191	92,122	4,069
Coppel	163,703	53,144	110,559
HSBC	167	38,114	-37,947
Inbursa	34,240	107,430	-73,190
ING	125,073	118,706	6,367
InverCap	142,675	86,992	55,683
MetLife	34,835	29,433	5,402
Principal	39,593	50,191	-10,598
Profuturo GNP	111,291	109,498	1,793
XXI	57,235	40,004	17,231
Total	1,042,056	1,042,056	

A partir de diciembre de 2008, la liquidación de los trasposos se realiza bimestralmente.

En el periodo de enero a agosto de 2011 se han efectuado más de un millón de trasposos de cuentas individuales (afore-afore).

Agentes promotores activos (serie histórica)

Cuadro 4

Afore	dic-97	dic-98	dic-99	dic-00	dic-01	dic-02	dic-03	dic-04	dic-05	dic-06	dic-07	dic-08	dic-09	dic-10	ago-11
XXI	2,900	1,269	990	749	782	873	1,010	942	1,041	1,282	1,156	1,000	1,009	995	983
Banorte	6,313	579	1,200	1,361	1,642	1,102	1,302	1,356	1,586	1,663	1,241	1,204	1,813	1,748	2,089
HSBC	8,986	647	201	565	448	168	1,031	577	1,111	907	756	710	468	46	-
Profuturo	4,174	1,058	875	1,174	1,783	2,124	2,458	3,370	4,338	3,387	3,353	3,194	3,386	4,221	4,115
Principal	1,276	581	552	586	700	1,194	1,721	2,294	2,961	2,917	1,599	1,270	1,501	1,416	1,663
ING	7,036	1,356	902	881	1,202	813	1,115	958	1,403	2,691	2,667	2,304	2,039	2,364	2,737
Inbursa	2,502	1,190	308	243	239	2,406	4,987	6,370	8,760	7,923	5,329	4,989	5,518	7,910	7,408
Banamex	5,294	3,061	2,126	1,781	1,676	1,649	1,515	1,451	5,620	8,991	5,726	3,762	3,695	3,325	3,276
Bancomer	4,521	1,484	1,145	1,173	1,406	1,044	1,453	1,303	1,888	2,275	2,303	2,444	1,236	1,300	1,413
Azteca							288	1,459	1,788	543	202	71	55	8	7
InverCap									911	1,041	1,575	1,620	2,162	2,626	2,805
MetLife									1,103	1,280	892	1,063	1,096	1,168	1,359
Afirme									5	299	141	239	300	301	284
Coppel										1,455	2,161	1,759	1,726	2,706	3,138
	43,002	11,225	8,299	8,513	9,878	11,373	16,880	20,080	32,515	36,654	29,101	25,629	26,004	30,134	31,277

Fuente: CONSAR

Los agentes promotores activos al cierre de agosto de 2011 son 31,277.

Conclusiones

Con el nuevo sistema de pensiones en México, el objetivo de incrementar el ahorro interno y mejorar los ingresos de los Trabajadores al momento de su retiro, no puede ser objetivamente evaluado a corto plazo, por la naturaleza del sistema.

Sin embargo hasta el momento, no se puede negar que los rendimientos de las Siefore han permitido una acumulación de recursos.

El tema de la regulación y supervisión en los sistemas de pensiones es de suma importancia, con ello se garantiza un punto muy importante: la credibilidad del sistema de ahorro para el retiro, dado que la cultura previsional en el caso de México es prácticamente nula.

A raíz de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro, a los Trabajadores se les empezó a dar a conocer tanto los términos como la importancia del tema. Por el hecho de que una persona se preocupa por el tema de su retiro laboral hasta que está próxima a ejercer una pensión, el camino de la difusión nunca será suficiente.

La constante capacitación de los agentes promotores debe ser tema primordial en las agendas de las Afore, debido a que es altamente probable que el primer o único contacto que tenga un trabajador con el tema de su cuenta individual sea un agente promotor y éste no pueda resolver las dudas que le plantee el trabajador o las resuelva de manera inadecuada.

Las Afore, a través de sus agentes promotores deben procurar que el Trabajador conozca sus derechos, que se interese por el comportamiento de su Cuenta Individual en cuanto a cobro de comisiones y obtención de rendimientos, que conozca las opciones que tiene para acceder a una pensión y los requisitos que deberá cubrir para ello en su momento.

La función de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro es ardua y continua. Falta camino por recorrer para estar en posibilidad de afirmar que los Trabajadores de todos los estratos sociales cuentan con la información necesaria, a través de los medios masivos de comunicación o a través de los agentes promotores que actúan por cuenta y a nombre de las administradoras de fondos para el retiro, para poder tomar la decisión más conveniente al querer realizar un traspaso de su Cuenta Individual a otra Afore y también al momento de su retiro.

Bibliografía

- ◆ Apreda, Rodolfo, “Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones: qué son y cómo operan”, Buenos Aires; México, D. F., Macchi, 1993.
- ◆ Exposición de motivos de la Nueva Ley del Seguro Social publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995.
- ◆ Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.
- ◆ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación, México, 23 de mayo de 1996.
- ◆ COPARMEX. “*Reforma Estructural de la Seguridad Social*”. Colección de Ensayos Jurídicos. Editorial Themis. México, D.F., 1996.
- ◆ Cerda, Luis y Grandolini, Gloria, “*México: La reforma al sistema de pensiones*”, *Gaceta de Economía*, México, año 2, núm. 4, 1997.
- ◆ Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, “El sistema chileno de pensiones”, México: Limusa, 1997.
- ◆ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, “Sistema de cuentas nacionales de México: indicadores macroeconómicos del sector público”, 1988-1995, Aguascalientes, Ags. 1997.
- ◆ Sánchez Barrio Armando, Arellano Bernal Gloria, Izquierdo Ortega Emma M., “*Estudio e Interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social*”, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V. México, D.F., 1997.

- ◆ Solís Soberón, Fernando y Villagómez A., F. Alejandro, *“Las pensiones”, La seguridad social en México*, México, CIDE-FCE, 1999.
- ◆ Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones, *“Principios de regulación y supervisión en pensiones”*, Santiago de Chile, 2003.
- ◆ Beristáin Iturbide, Javier y otros. *Sistemas de pensiones. Desafíos y oportunidades. Seminario Internacional*. Editorlas. México. 2004.
- ◆ Ham Chande, Roberto, Ramírez López, Berenice P. (Coordinadores), *“Efectos económicos de los sistemas de pensiones”*, Tijuana, B. C. N., El Colegio de la Frontera Norte, México, D. F., Plaza y Valdés, 2006.
- ◆ Azuara, Oliver, *“Pensión universal en México”*, México, D. F. Fundación Friedrich Naumann: Centro de Desarrollo para el Desarrollo, 2007.
- ◆ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.
- ◆ Meléndez George, León Magno, *La Unificación del Sistema de la Seguridad Social en México*, Editorial Porrúa, México, 2008.
- ◆ Circular Consar 05-10 *“Reglas generales a las que deberán sujetarse las Administradoras de Fondos para el Retiro en relación con sus agentes promotores”*, publicada en el Diario Oficial de la Federación, México, 15 de julio de 2009.
- ◆ Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicado en el Diario Oficial de la Federación, México, 24 de agosto de 2009.
- ◆ F. Alejandro Villagómez, Juan Ignacio Hernández, *“Impacto de la Reforma al Sistema de Pensiones en México sobre el ahorro”*, EGAP 2009.

- ◆ Publicación "*60 Años de Servir a México*" y Acervo Documental Secretaría General (Antecedentes y fundamento de la Seguridad Social en México).

- ◆ Morales Ramírez, María Ascención, "*La recepción del Modelo Chileno en el Sistema de Pensiones Mexicano*".

- ◆ Guzmán Nacoud, Antonio. Problemática estructural del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. CESOP.