



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ECONOMÍA

**Aportaciones Voluntarias como Estrategia
para Incrementar el Fondo de Pensión en
México, 1997-2015**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA**

P R E S E N T A:

EDGAR IVÁN ARÉVALO PORTILLO



**DIRECTOR DE TESIS:
MAESTRO OSCAR LEÓN ISLAS**

Ciudad Universitaria, CD. MX., 2017



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.

A Dios, por demostrarme día con día que tiene grandes cosas para mí;

A mis padres, porque a pesar de que puse resistencia, me hicieron un hombre de bien;

A mi hija, que me ha dado el regalo más grande que un hombre pueda recibir, ser padre;

A la UNAM y a mis profesores, por haber despertado en mí el deseo de superación;

A mi familia, por ser el motor que impulsa todos mis logros;

Gracias.

“APORTACIONES VOLUNTARIAS COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR EL FONDO DE PENSIÓN EN MÉXICO, 1997-2015”

ÍNDICE

Introducción _____	5
1. El Sistema de Pensiones en México, 1943-1992 _____	8
1.1. La Seguridad Social _____	9
1.1.1. La Seguridad Social en el Mundo _____	10
1.1.2. La Seguridad Social en México _____	10
1.2. Instituciones de Seguridad Social _____	13
1.2.1. El Instituto Mexicano del Seguro Social _____	14
1.2.2. Facultades y atribuciones del Instituto Mexicano del Seguro Social _____	14
1.2.3. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado _____	18
1.3. Otros sistemas de pensiones _____	19
1.4. Reformas al sistema de pensiones _____	21
1.5. Crisis actual del sistema de Pensiones _____	25
2. El Sistema de Ahorro para el Retiro, 1992-2015 _____	28
2.1. El Sistema de Ahorro para el Retiro, 1992-1996 _____	28
2.2. Sistemas de Pensiones en otros países _____	33
2.2.1. El modelo chileno de seguridad social _____	34
2.3. Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro, 1997-2015 _____	36
2.3.1. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro _____	37
2.3.2. Funcionamiento del Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro _____	40
2.3.3. Función del Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro en la Economía _____	44
3. Análisis y Evaluación del Esquema de Aportaciones Voluntarias _____	49
3.1 Para ahorradores del IMSS _____	50
3.1.1. Cuotas de aportación para el Retiro _____	50
3.1.2. Asignación de AFORE _____	51
3.1.3. Retiro total o Pensión _____	52
3.1.4. Retiros parciales _____	55
3.1.5. Ramos y Subcuentas _____	56
3.1.6. Beneficiarios IMSS _____	57
3.1.7. SAR 92 _____	58

3.2. Para ahorradores del ISSSTE _____	58
3.2.1. Modificación a la Ley del ISSSTE e implicaciones para los trabajadores	59
3.2.2. Modalidades de Pensión ISSSTE por Cesantía en edad avanzada y Vejez _____	60
3.2.3. Tipos de pensión y disposición de recursos ISSSTE _____	62
3.2.4. Ramos y subcuentas _____	65
3.3. Para Ahorradores Independientes _____	66
3.4. Ahorro Voluntario _____	66
3.4.1. Educación Financiera _____	66
3.4.2. Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos ____	70
3.4.3. Tasas de Reemplazo _____	73
3.4.4. Más ahorro igual a mayor pensión _____	74
3.4.5. Estimulos al ahorro _____	76
3.5. Inversión de los Recursos _____	81
4. Conclusiones _____	89
Bibliografía _____	94

INTRODUCCIÓN

El retiro laboral es algo que tarde o temprano llegará a todos los trabajadores activos, tras alcanzar la edad requerida, por enfermedad o incapacidad. A partir de esto, los trabajadores adscritos al sistema de pensiones tendrán derecho a una prestación monetaria, que en la mayoría de los casos, podría significar el principal ingreso durante su último periodo de vida.

El sistema de pensiones en México se ha transformado a través del tiempo, en 1943 comenzó a operar como un sistema de reparto, también llamado de beneficio definido, donde las cuotas de aportación de los trabajadores de aquel entonces se destinaban al pago de pensiones de la población ya retirada. Estos recursos no fueron suficientes cuando las cantidades recaudadas destinadas al pago de pensiones, resultaron mucho menores con relación al número de personas que demandaban una jubilación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En 1973, se modifica el sistema de pensiones del IMSS, estableciendo nuevos cálculos de pensiones basados en el salario promedio correspondiente a los últimos 5 años de cotización y al número total de semanas cotizadas en las que el trabajador había realizado sus aportaciones. Aún así, este sistema no resultó viable, por lo que el 1 de julio de 1997 se reforma la Ley del Seguro Social (LSS), logrando reestructurar el sistema de pensiones en México, cambiando de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida, buscando la sustentabilidad del sistema pensionario en el mediano y largo plazo.

En este sentido, se constituye la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) encargado de regular el nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El SAR se compone por cuentas individuales que acumulan las aportaciones realizadas por cada trabajador, su respectivo patrón y el gobierno; mismas que serán entregadas a los trabajadores al momento de su retiro, estas son gestionadas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), a través de Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORES).

A partir de la reforma a la LSS del 1 de julio de 1997, el papel de las AFORES y SIEFORES cobra relevancia, ya que se encargan de la administración e

inversión de los recursos destinados a las pensiones, diversificando los fondos en cuanto a riesgo y rendimiento de acuerdo a la edad del trabajador.

Por otra parte, las personas responsables de sus finanzas personales e interesadas en mecanismos que les permitan desarrollar estrategias de ahorro, aspiran a contar con una pensión suficiente comparada con el salario percibido durante el periodo productivo. El presente trabajo pretende ser una solución a esta cuestión, a través del estudio del SAR. Asimismo, nos encontramos analizando uno de los grandes problemas coyunturales del país que afecta las finanzas públicas del Estado y que se estima continúe agravando la situación fiscal de este, en caso de que no se realicen los ajustes necesarios al sistema de pensiones, brindándole una mayor viabilidad a largo plazo.

Dados los mecanismos de funcionamiento del sistema de pensiones en México, un trabajador que llega al final de su etapa productiva, en caso de cotizar en el sistema de ahorro para el retiro, se hará merecedor de una pensión que en muchos de los casos representará el principal ingreso del mismo. Es importante considerar el monto de esta renta monetaria, ya que en la mayoría de las ocasiones, esta no será equiparable al ingreso percibido durante el periodo productivo, lo que resultará en un gran detrimento de las finanzas personales de los pensionados y su subsecuente calidad de vida.

Debido a lo anterior, todos deberíamos realizar una planeación de nuestro retiro, si sólo nos fiamos de las aportaciones obligatorias en nuestra AFORE, la pensión que obtendremos será significativamente menor al sueldo que ostentábamos antes de jubilarnos. Si se pretende tener un retiro confortable, forzosamente se debe ahorrar (o invertir) de manera adicional. Existen diversos mecanismos para hacerlo, sin embargo, en este trabajo manejamos la hipótesis de que las aportaciones voluntarias, servicio adicional que prestan las AFORES, son el instrumento idóneo para incrementar un fondo de pensión.

En este sentido, el objetivo general que persigue la realización de este trabajo es estudiar el sistema de pensiones en México, con el fin de construir una estrategia que permita incrementar los rendimientos de una cuenta de ahorro, a través del esquema de aportaciones voluntarias, buscando equiparar el ingreso que se percibía durante el periodo laboral, con el que se recibirá una vez en el retiro.

En el primer capítulo de este trabajo se presenta el concepto de seguridad social como antecedente inmediato al sistema de pensiones de nuestro país, el objetivo particular es conocer los antecedentes y la evolución del mismo a través de los años. En el segundo capítulo se estudian las reformas que modificaron al sistema pensionario y dieron pie al sistema de ahorro para el retiro, siendo el objetivo específico comprender el actual funcionamiento del mismo. En el tercer capítulo se introduce el esquema de aportaciones voluntarias y su desempeño como instrumento de inversión, con el objetivo particular de establecer una estrategia basada en el plan de aportaciones voluntarias, misma que pueda implementar un simple trabajador con el fin específico de obtener mayores rendimientos de su fondo de pensión. Por último, se muestran las conclusiones derivadas de la realización de este trabajo, así como algunas reflexiones relativas al funcionamiento del sistema de pensiones mexicano en conjunto.

1. EL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO, 1943-1992

El sistema de pensiones en México es un tema de gran relevancia para aquellas personas preocupadas en su futuro, sobre todo por el escenario de volatilidad e incertidumbre económica que predomina en nuestro país y prácticamente en todo el mundo; dicho sistema ha sido objeto de numerosos cambios en su marco jurídico e institucional, existiendo muy pocas similitudes entre el sistema que prevalece actualmente con el que se formó en un principio.

De inicio, se debe tener en cuenta que el sistema pensionario en México no se encuentra totalmente unificado, es decir, existen diferentes mecanismos de jubilación que lo conforman. Si se busca una jubilación adecuada que mantenga un nivel de vida satisfactorio cercano al que se tenía durante la etapa productiva, es necesario conocer estos sistemas o de manera mínima el régimen por el cual uno se jubilará.

En este sentido, es importante recalcar que cuando se habla de sistemas de pensiones, no todos los mexicanos cuentan con las mismas prestaciones, sin embargo, existen individuos que pueden clasificarse de acuerdo a lo siguiente:

- Quienes no se encuentran afiliados al SAR y no participan en el sistema de pensiones.
- Los afiliados al IMSS y que a su vez se subdividen en:
 - Quienes están amparados por el esquema de beneficio definido de 1973.
 - Quienes se rigen por la Ley de 1997, que considera el sistema de cuentas individuales.
- Los servidores públicos afiliados específicamente en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- Los trabajadores adscritos a planes pensionarios de Estados, Municipios, Universidades Estatales, entre otros; así como planes privados otorgados por las empresas para las cuales laboran.

Por lo anterior, se dedicará este primer capítulo al estudio del sistema de pensiones mexicano, presentando sus antecedentes, desarrollo y transformaciones; buscando que al final del mismo se tenga una mejor comprensión del sistema actual. Adentrarnos en este tema significa analizar uno de los principales problemas económicos del país, que ha afectado las finanzas públicas del Estado y se estima continúe agravando la situación fiscal del mismo, en caso de no otorgarle mayor viabilidad a largo plazo.

1.1. La Seguridad Social

La seguridad social fue concebida como un instrumento de protección de la nueva clase trabajadora industrial, surgida con motivo de la industrialización de los países europeos. Posteriormente, la seguridad social fue una de las funciones más importantes que caracterizaron al Estado benefactor, utilizándose como mecanismo para mantener el ingreso y combatir la pobreza a través de la transferencia de beneficios, monetarios o en especie, en un inicio, a los grupos de la población menos favorecidos.¹

De acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS) de nuestro país: "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".

La seguridad social según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

Aunque estos conceptos muestran cierta similitud, es difícil presentar una definición única universalmente aceptada, sin embargo, podemos señalar características generales que ayudan a darnos una idea más general del concepto, como las medidas, programas e instrumentos creados por los Poderes del Estado, que se encargan específicamente en atender predeterminadas necesidades económicas y sanitarias de la población de un país, otorgando beneficios económicos y servicios que permitan compensar el insuficiente ingreso de los individuos.

Desde 1948, la seguridad social se elevó a categoría de derecho humano irrenunciable e intransferible, siendo en algunos casos la única posibilidad de vida digna de millones de personas en este mundo, justificando la creación y operación

¹ Castillo C., F. Problemas actuales de seguridad social: la pensión de vejez en el régimen de ahorro individual. Ibáñez. Bogotá, Colombia. 2011. 188 p.

de los entes públicos y erogaciones destinadas a su sostenimiento. La seguridad social apunta al restablecimiento de los valores y a la ineludible necesidad de proporcionar a cada persona un mínimo de bienestar, mediante un trato distinguido, jurídicamente diferenciado, por esto fue establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos dentro de los artículos 22 y 25. Si bien el concepto de seguridad social es mucho más extenso y hace referencia a diversos temas, en este trabajo no los abordaremos debido a que no forma parte de la materia que nos ocupa.

1.1.1. La Seguridad Social en el Mundo²

Los primeros programas de seguridad social surgieron en Alemania durante el gobierno de Otto Von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad en 1883, instituyéndose el seguro obligatorio de enfermedades, de protección contra accidentes de trabajo, invalidez y vejez. El entonces llamado “Canciller de hierro” hizo reflexionar al Parlamento Alemán acerca de los sistemas de seguridad mencionando: “Por caro que parezca el seguro social, resulta menos gravoso que los riesgos de una revolución”. Se dice que más que un humanista, él fue ante todo un visionario estratega del control social.

Programas semejantes se aplicaron en Estados Unidos durante la Gran Depresión, de hecho la expresión seguridad social se populariza a partir de usarla por primera vez en la Ley del Seguro Social (Social Security Act) de 1935. Posteriormente, en el Reino Unido surge un esquema ampliado por el economista y político Sir William Beveridge en el llamado Informe Beveridge (Social Insurance and Allied Services Report) de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del Servicio Nacional de Salud (National Health Service) británico en 1948.

En América Latina, los programas de seguridad social aparecieron a principios del cuarto decenio del siglo XX, primero como leyes contra accidentes de trabajo y posteriormente como programas de pensiones, principalmente en Argentina, Brasil, Chile, Cuba y Uruguay; generalizándose después a los demás países de la región.

1.1.2. La Seguridad Social en México

² Rivera C., J. M. Reforma de pensiones en México. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. México. 2002. 114 p.

En la Constitución Política de la República Mexicana de 1857, se presentaron los primeros indicios de seguridad social, otorgando derechos a la clase trabajadora ya que se estableció el artículo 5° en los términos siguientes:

Artículo 5°. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

También existieron programas que surgieron de modo aislado en algunas legislaciones estatales, como en el caso del Estado de México, con la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de abril de 1904 que buscaba el bienestar de los obreros protegiéndolos de accidentes laborales, asimismo, en Nuevo León con la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 9 de abril de 1906, con el mismo propósito.

Al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se reiteró la inclusión de la seguridad social integrando disposiciones en beneficio del trabajador, como las que contemplan responsabilidades de los patrones en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la obligación de atender disposiciones legales sobre higiene, seguridad y previsión popular. La fracción XXIX del artículo 123 del texto original de la Constitución de 1917 quedó de la siguiente manera:

Artículo 123°:

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otro con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

Después, el 6 de septiembre de 1929 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la modificación de la referida fracción para quedar con la estructura siguiente:

Artículo 123º:

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesaciones involuntarias del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogas.

Posteriormente, el 31 de diciembre de 1974 se publica en el mismo medio, la modificación de la anterior fracción quedando de la siguiente forma:

Artículo 123º:

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

El 5 de diciembre de 1960, se publicó el decreto que reformó el artículo 123 de la Constitución, dividiéndose en dos apartados; en el “A” se conservó el contenido del texto vigente anterior a esa fecha; y en el “B” se incorporaron las normas que regulan las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y los Territorios Federales, y sus trabajadores y empleados.

En síntesis, la seguridad social mexicana consiste en un servicio público nacional a cargo originariamente por el Estado, brindado en la práctica por organismos públicos descentralizados de carácter federal, creados mediante leyes emanadas por el Congreso de la Unión, basándose en los apartados “A y B” del artículo 123 constitucional, es decir su fundamento jurídico se encuentra en el Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social” de nuestra Carta Magna.

Los organismos participantes cuentan con un marco legal específico, previsto por la propia legislación que los crea como entes descentralizados de la administración pública federal, teniendo personalidad jurídica, patrimonio propio y autarquía. En su respectivo ámbito de competencia especializada se dedican a cubrir las llamadas contingencias de vida previstas en la LSS; proporcionando a nombre del Estado los servicios públicos que le corresponden con arreglo a derecho y a su objeto de creación, haciéndolo a través de prestaciones en dinero o en especie a los asegurados o a su núcleo familiar dependiente económico

(denominados derechohabientes) en las formas y condiciones previstas en su régimen legal que también les sirve de marco operativo.

El marco legal que regula a las dos principales Instituciones de seguridad social nacional participantes en el sistema de pensiones, es el siguiente:

- La Ley del Seguro Social, se publicó el 19 de enero de 1943, estableciendo que “la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”. El 12 de marzo de 1973, se publica en el DOF una nueva Ley del Seguro Social, la cual fue abrogada mediante decreto publicado en el mismo órgano de difusión el 21 de diciembre de 1995 por otra de igual denominación. La Ley actual se encuentra en vigor a partir del 1 de enero de 1997, debido a la modificación radical del sistema de pensiones con el fin de asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo. Las reformas anteriores han sido muy importantes para el sistema de pensiones y se analizarán con más detalle en apartados posteriores.
- En lo referente al sector burocrático, en 1959 se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante la cual se crea el ISSSTE. En 1963 se reformó el artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, en consecuencia, el 28 de diciembre de 1963 se publica la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, derogando el anterior estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión de 1941. En 1984 entró en vigor una nueva Ley del ISSSTE, que abrogó a la de 1959, y el 31 de marzo de 2007 se publica en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley que establece nuevos esquemas para la administración de los fondos de retiro, mismos que se revisarán a detalle en secciones siguientes.

1.2. Instituciones de Seguridad Social

En México existen cuatro Instituciones públicas encargadas de proveer seguridad social: 1) el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fundado en 1943, protege a los trabajadores del sector privado; 2) el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) creado en 1959, dirigido a los trabajadores del sector público; 3) el Instituto de Seguridad Social

para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) establecido en 1976, enfocado al sector militar y 4) El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) fundado en 1972, encargado de administrar específicamente el rubro de la vivienda para los trabajadores ordinarios del país.

En este trabajo se analizará con mayor detalle el papel del IMSS y el ISSSTE, por ser los organismos encargados de la jubilación de más de la mitad de población participante en el sistema de pensiones, siendo los protagonistas de las reformas más importantes al sistema nacional de pensiones.

1.2.1. El Instituto Mexicano del Seguro Social

El IMSS es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración operativa tripartita, ya que en él participan los sectores público, social y privado, teniendo la calidad de organismo fiscal autónomo; lo anterior se establece en los artículos 287 y 288 de su Ley, los cuales señalan, entre otras cosas, el pago de cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos mismos que tienen el carácter de fiscal por lo que se le otorga la facultad de determinar créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación.

1.2.2. Facultades y atribuciones del IMSS

De acuerdo con el artículo 251 de su Ley, el IMSS posee las facultades y atribuciones siguientes:

Artículo 251º. Administrar los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia y adicionales, que integran al seguro social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta ley.

El sistema de afiliación del IMSS comprende dos tipos de regímenes: el obligatorio y el voluntario; por los cuales cubre las contingencias y proporciona los servicios que corresponden a cada uno de ellos mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas previstas en su Ley y reglamentos.

Son sujetos del régimen obligatorio las personas que, de acuerdo con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, “presten en forma permanente o eventual a otras, ya sean físicas o morales, un servicio remunerado, personal y

subordinado, así como los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley del Seguro Social y los reglamentos correspondientes”.

El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones que provienen de los patrones, el Estado y los propios trabajadores, los cuales son: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, protege en caso de que el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad (cesantía) o 65 años cumplidos (vejez), siempre y cuando tenga las semanas de cotización requeridas (1250 semanas).

Cuotas y aportaciones:

En las cuotas obrero patronales el patrón está obligado a retener la cuota del trabajador, junto con la que corresponde al propio patrón, de ahí su denominación. De esta manera se constituye la aportación de dos de los tres sectores comprometidos con el pago de la prima, el tercero es el Gobierno Federal, que realiza su aportación en forma independiente del patrón.

Salario base de cotización:

El salario base de cotización está integrado con los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley del IMSS.

Régimen de Pensiones:

La pensión es una prestación económica que forma parte de los beneficios a los que tiene derecho un empleado formal cuando deja de trabajar y obtiene su jubilación, en caso de cumplir los requisitos y las condiciones marcadas por la Ley del Seguro Social. En el sistema de pensiones existen dos modalidades para recibir una pensión:

a) Renta Vitalicia (Beneficio Definido): Es una cantidad de dinero que mensualmente la compañía de seguros elegida por el trabajador, otorga al pensionado mientras viva. Esta cantidad se ajustará conforme al alza de los precios cada mes de febrero.

b) Retiros Programados (Contribución Definida): Esta modalidad consiste en que la AFORE elegida por el trabajador, continúa administrando el dinero de la pensión de la cuenta individual, y entrega una cantidad monetaria en forma mensual, hasta agotar el saldo de la cuenta individual.

El régimen de pensiones distribuye la responsabilidad entre varios entes del sector público y privado, de tal forma que algunos beneficios serán cubiertos por el IMSS y otras por las AFORES y aseguradoras, quedando a cargo de las administradoras los siguientes:

i) Pensiones derivadas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, cuando el asegurado opte por mantener el saldo de la cuenta individual en la AFORE y efectuar retiros programados, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 157 fracción II, y 164 fracción II de la Ley del Seguro Social.

ii) Pensiones mínimas garantizadas en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, hasta que se agoten los recursos de la cuenta individual, de acuerdo con lo previsto por los artículos 171 y 172 de la Ley del Seguro Social.

Con este mecanismo el trabajador cotizante ahorra para su etapa adulta a fin de tener derecho a una pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan a cubrir los requisitos que marca la Ley. Se define a este seguro como la prestación en dinero a la que tiene derecho el asegurado cuando queda privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad (para cesantía en edad avanzada) o 65 años (en el caso de vejez), siempre y cuando se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en la Ley del Seguro Social. Los requisitos de acuerdo a la legislación vigente son los siguientes:

- Tener 60 años cumplidos para una pensión de cesantía en edad avanzada o 65 años para una de vejez.
- No contar con un trabajo remunerado.
- Tener un mínimo de 1,250 semanas cotizadas para una pensión con la Ley de 1997 ó 500 semanas con la de 1973.

Diagnóstico del IMSS:

Un informe titulado “Diagnóstico”³ de 1995, publicado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, confirma la crítica situación por la que atravesaba esa Institución. Señala el estudio:

“En el marco de la globalización de la economía, en los últimos años nuestro país empezó a realizar un proceso de apertura hacia el exterior que incide directamente sobre el aparato productivo nacional y por ende en la seguridad social mexicana.

...

Al enfrentar las empresas nacionales mayor competencia externa, incrementar las contribuciones a la seguridad social implicaría automáticamente la disminución de competitividad de dichas empresas y atentar contra el empleo. A diferencia de una economía cerrada al competir con productos importados, los empresarios no pueden repercutir el monto de las cuotas en los precios de sus productos, ya que de hacerlo los consumidores elegirían el bien producido en el exterior”.

Más adelante el estudio del IMSS señala:

“El margen para resolver los problemas de financiamiento del IMSS mediante aumento de cuotas se ha agotado. Por un lado, elevar las tasas marginales de impuesto a la nómina colocaría a la economía mexicana en desventaja con sus principales socios comerciales (como Estados Unidos y Japón). Por otra parte, con ello se agravaría más el problema de evasión y elusión, así como la informalidad de la economía y la desprotección social”.

Entre las debilidades del seguro social, el estudio citado señalaba:

- Existe un desequilibrio financiero en la prestación de los servicios médicos.
- El paulatino envejecimiento de la población, así como el incremento en su esperanza de vida, eleva los costos del sistema, haciendo más delicada la situación financiera.

³ Pazos, L. Mi dinero y las Afores, ¿Cuál elijo?. Diana. México. 1997. 147 p.

- El sistema de financiamiento desincentiva el crecimiento del empleo y los salarios. Asimismo, inhibe el crecimiento de la cobertura y permite la subdeclaración, especialmente en las empresas pequeñas por su difícil fiscalización.
- Las cuotas están relacionadas a los salarios y no al costo de los servicios.
- Hay una creciente insatisfacción de los usuarios y de los prestadores de servicios, en los tres niveles de atención.
- Sobrecarga de personal en algunas áreas.

Del informe se deduce que bajo el modelo tradicional del seguro social es casi imposible garantizar las pensiones en el futuro a los derechohabientes, sin tener que recurrir a considerables aumentos de cuotas o a cuantiosos subsidios gubernamentales que provendrían de impuestos o emisión monetaria.

“Adicionalmente, el cambio de la estructura demográfica del país hace imposible continuar financiando parte de la operación de este ramo con los excedentes de IVCN y guarderías, ya que el número de pensionados y el número de mujeres trabajadoras por cada trabajador asalariado activo se va incrementando a un ritmo creciente.”

Concluye el estudio:

“En síntesis, existe un desequilibrio financiero en el ramo, que de no tomarse las medidas oportunas, podría poner en riesgo la prestación suficiente de los servicios. Dicho desequilibrio no puede ser subsanado en los términos actuales de operación y financiamiento ni recurriendo a remanentes de otros ramos.”

Estas citas textuales del estudio elaborado por especialistas del propio seguro social, nos dan una idea muy clara de la crítica situación financiera en que se encontraba el IMSS y de la necesidad de instrumentar cambios como el del ahorro para el retiro.

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

El ISSSTE fue fundado en 1959 para brindar 14 seguros, servicios y prestaciones, fundamentalmente los de salud y los correspondientes a pensiones

civiles. En ese entonces existían 129 mil trabajadores cotizantes, 336 mil familiares asegurados, 11 mil pensionados (debido al reconocimiento de las pensiones civiles concedidas con antelación, así como a la antigüedad en el cargo) y 10 mil familiares de pensionados cubiertos por el Instituto.⁴

En 1980, el ISSSTE tenía 20 trabajadores activos por pensionado, mientras que para el año 2000 este indicador se había reducido solamente a 5 trabajadores. En el año 2000, el ISSSTE contaba con 2.3 millones de cotizantes y más de 7 millones de familiares que también eran beneficiarios de sus seguros. Por el lado de los pensionados, éstos sumaban más de 385 mil. La evolución del ISSSTE en los últimos veinte años refleja un grave deterioro de su situación financiera y lo insostenible de su plan de pensiones.

El factor demográfico hizo su parte en llevar a la población hacia la edad de jubilación, contribuyendo a la crisis de este plan de pensiones. Mientras en 1980 los pensionados tenían una edad promedio de 62 años, cuando la expectativa general de vida era de 56 años, para el año 2000 el pensionado típico era una persona relativamente joven, con 55 años de edad, que vive en un país con una expectativa general de vida de 75 años, según el mismo ISSSTE.

El desfinanciamiento del sistema fue progresivamente en aumento de tal modo que para el año 2000, el subsidio del gobierno federal al ISSSTE equivalía al 53% de su presupuesto, cerca de \$11,800 millones de pesos.

1.3. Otros sistemas de pensiones

Como se citó anteriormente, la Ley exige que todos los empleadores, tanto privados como públicos provean a sus empleados los servicios de seguridad social a través de la afiliación de los mismos a algún Instituto. Otros Institutos de seguridad social que se encargan de captar las aportaciones y proveer las pensiones en el momento que los trabajadores cumplen los requisitos para recibir la misma son:

- Institutos de Seguridad Social de los Estados o Direcciones de Pensiones.
- Organismos de Seguridad Social de los Municipios.
- Universidades Públicas Estatales.

⁴ Beristaín, J. Sistemas de pensiones: desafíos y oportunidades. Seminario Internacional sobre Sistemas de Pensiones: Desafíos y Oportunidades. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Comisión de Seguridad Social. México. 2004. 273 p.

Estos sistemas también son independientes entre sí y no prevén mecanismos aplicables a personas que pasan de un sistema a otro. Así la mayor parte de los trabajadores del sector formal cuentan, en principio, con derecho a una pensión pero en ocasiones la llegan a perder al no cubrir todos los requisitos de antigüedad establecidos. La razón principal es que, al coexistir distintos esquemas de pensiones, todos ellos con diferentes estructuras de beneficios, diferentes requisitos mínimos y sin conocimiento mutuo de cotizaciones o derechos, los trabajadores pierden los beneficios que le ofrecía determinado régimen, en caso de llegar a cambiar de empleo.

Existen también planes complementarios de pensiones con beneficios extras que empresas u organismos públicos ofrecen a sus trabajadores. La cuantía de dichos beneficios depende de la negociación que se haya llevado a cabo entre patrón y empleado. Generalmente, los planes complementarios de pensiones premian la antigüedad en la empresa, mientras que se pierden total o parcialmente sus beneficios en caso de salirse de la misma antes de la jubilación.

En estos casos no se puede hablar de un solo método para la administración de los recursos ya que en cada caso se manejan planes de fondos en forma diferente. Algunas empresas crean fondos destinados a financiar el pago futuro de las pensiones, otras simplemente utilizan el flujo de ingresos disponible. Dada la estructuración de dichos planes en una fecha determinada sin miras al futuro, sus consecuencias se pueden presentar en la salud financiera de la empresa u organismo público, careciendo en muchos casos de viabilidad a largo plazo.

Los empleados de los gobiernos de los Estados y Municipios no están incluidos dentro del régimen obligatorio del IMSS o del ISSSTE. Estos gobiernos han tomado distintos caminos para ofrecer a sus empleados los beneficios de una pensión. Los gobiernos de los Estados comúnmente han decidido crear una Institución propia, siguiendo el modelo del ISSSTE, aunque solamente algunos han incluido también servicios médicos. Los Estados de Baja California Sur, Quintana Roo y la Ciudad de México permanecen dentro del ISSSTE, fundamentalmente por motivos históricos, dado que estas entidades fueron territorios federales y su gobierno formaba parte de la administración pública federal. Incluso algunos Estados han separado sus planes de pensiones entre burocracia y magisterio, de

manera que en un mismo Estado podemos encontrar diferentes Instituciones y mecanismos de pensiones.⁵

Por lo anterior, se puede sostener que la mayoría de los sistemas pensionarios públicos de México no están bien fondeados, acentuando el diagnóstico de inviabilidad financiera; también es importante señalar que estos sistemas sólo protegen a una tercera parte de la población ocupada. En síntesis, la situación pensionaria del país no sólo es precaria e inviable, sino adicionalmente muy injusta dado su grado de concentración de beneficios.

Otro problema en los sistemas de pensiones públicos de nuestro país, es que el criterio para otorgar la jubilación en varios casos es la antigüedad y no la edad: por lo general se consideran entre 25 y 30 años de servicio; otorgando en muchos casos pensiones a personas que no las necesitan en ese momento. De igual manera se considera que las aportaciones a los sistemas de seguridad social de los servidores públicos son muy pequeñas y no existe una relación congruente entre los montos aportados y los beneficios que la Institución está obligada a otorgar. Aunado a lo anterior debe considerarse que prácticamente no existen reservas.

1.4. Reformas al sistema de pensiones

La pensión jubilatoria constituye un derecho mediante el cual a través de una renta, se trata de aminorar la pérdida del ingreso profesional, el otorgamiento de esta tiene como finalidad compensar el riesgo del asegurado de que cese su trabajo remunerado de manera involuntaria debido a su edad, lo que es acorde a las garantías de supervivencia y tranquilidad procuradas en el artículo 123 constitucional referido a seguridad social, sin embargo, esto ha traído un sinnúmero de controversias al Estado y a la sociedad en general. Por lo anterior, en este apartado se trata de explicar el por qué de todas las modificaciones y averiguar como un trabajador que desea tener una pensión suficiente se puede beneficiar de estos cambios.

Según la anterior Ley del Seguro Social, el monto de la pensión del seguro de invalidez, vejez en cesantía y muerte (ICVM) era calculado de acuerdo a una tabla contenida en su artículo 167. Esta tabla otorgaba, según el salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización –en términos nominales– una cuantía básica sobre este salario promedio, más incrementos por cada año de cotización en

⁵ Cárdenas G., C. Estudio práctico sobre Sar, Afores y Siefores. Ediciones fiscales ISEF. México. 1999. 295 p.

exceso a diez años. Por otra parte, en la medida en que las semanas cotizadas era más de 500, el trabajador recibía un porcentaje adicional de su sueldo en la pensión, de tal modo que quienes habían cotizado por 45 años (10 como mínimo y 35 más como máximo) recibían el 100% de su salario promedio, es decir, la pensión tenía como límite superior el salario promedio actual sobre el cual fue calculada la misma.

Porcentaje de la pensión que corresponde de acuerdo con la edad	
Años cumplidos en la fecha en que se adquiere la pensión	Cuantía en porcentaje de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años de edad
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%
65	100%

Este régimen de pensión era de beneficio definido, es decir, que con base en un esquema determinado de beneficios al retiro, se fija una contribución sobre el salario para financiarlos. En épocas pasadas, con elevadas tasas de crecimiento de la población inscrita a los programas de seguridad social y salarios reales crecientes, era posible ofrecer condiciones atractivas para el retiro de los trabajadores.

La abundancia de recursos permitió destinar parte de ellos a la construcción de infraestructura inmobiliaria, la operación de otras prestaciones sociales (tales como el seguro de enfermedades y maternidad) y a la atención de la población abierta. Por otro lado, muy pronto los gobernantes comenzaron a actuar como si el Instituto del Seguro Social fuera una caja mágica capaz de otorgar nuevos beneficios financiándolos de la nada. Esto se tradujo paulatinamente en un debilitamiento de la posición financiera del IMSS. De esta manera y por más de medio siglo nuestro país generó numerosos beneficios pensionarios, lamentablemente casi en ningún caso estas obligaciones quedaron debidamente fondeadas para el largo plazo.

Algunas proyecciones indicaban que en pocos años los sistemas de pensiones en México habrían de registrar un déficit en su flujo de caja, ejerciendo fuertes presiones sobre los recursos presupuestales. De hecho, desde 1993 el

esquema de pensiones del ISSSTE ya necesitaba transferencias presupuestales para pagar sus pensiones y se calculaba que el sistema de pensiones del IMSS estaría en una posición similar en 1998.⁶

En aquel entonces se dijo que este déficit representaba el 15.8 % de la nómina, en tanto que la contribución a este seguro era sólo de 8.5 % del salario. Adicionalmente, las prestaciones correspondientes a gastos de matrimonio, asignaciones asistenciales y ayuda familiar, atención médica al pensionado y su familia, así como prestaciones sociales se manejaban sólo con cargo a la cuenta de IVCM. Considerando esta situación y bajo la presión de una tasa de dependencia creciente, el sistema de pensiones del IMSS resultaba financieramente inviable sin cambios de fondo que afectaran los beneficios, las contribuciones o bien, la carga fiscal para el Estado y por ende, a la sociedad en conjunto.

Adicionalmente a este problema, se presentaba el componente demográfico. En 1960 el 5.6% de la población mexicana era mayor a 60 años y el 55% era menor de 20 años. Esta situación ha cambiado debido al decremento en las tasas de fecundidad y al incremento en la esperanza de vida de la población. La transformación de la pirámide poblacional ha dado lugar a una disminución en la razón entre trabajadores en activo y pensionados (tasa de dependencia), lo que en un sistema de reparto significa que cada vez un mismo número de trabajadores en activo debe financiar las pensiones de un número mayor de retirados. En 1960 había 4 pensionados por cada 100 contribuyentes, para 1994 esta razón creció a 12.5 pensionados por cada 100 activos. En ese entonces se estimó que el promedio anual de crecimiento en el número de pensionados sería de 5.7 %, cifra que resultaría superior al ritmo de crecimiento esperado de los trabajadores en activo, con solamente 2.6 %, en los siguientes 20 años. Lamentablemente la Seguridad Social de México no se preparó ni reaccionó a tiempo ante el cambio demográfico que vivimos las últimas tres décadas del siglo XX.

Como resultado de lo anterior, el régimen de pensiones se transformó en un sistema de reparto debido a que se habían elevado los beneficios por encima de lo que permitían las aportaciones. Esta transformación y el mecanismo actual será el tema principal del segundo capítulo. Actualmente aún existen poco más de 4.1 millones de pensionados y más 105 sistemas públicos de pensiones, la mayoría de estos sistemas son de reparto, aquellos en los que las pensiones son financiados por

⁶ Morales R., M. A. Modelos de financiamiento de las pensiones de vejez: hacia una viabilidad social y financiera. Porrúa, México. 357 p.

los patrones y trabajadores en activo. Los sistemas pensionarios de reparto, técnicamente conocidos como de beneficios definido, se construyeron con base en el principio de solidaridad intergeneracional, en el cual los jóvenes trabajadores aportan junto con sus patrones para fondar las pensiones de los más viejos, esperando que otros trabajadores futuros aporten para financiar las pensiones que entonces les correspondan.

Adicional a que este modelo no es viable, los sistemas pensionarios de reparto no cuentan con portabilidad entre ellos, como la mayoría de los sistemas de pensiones basados en cuentas individuales o de contribución definida. Es decir, no están legal y financieramente conectados entre sí, por lo que aquellos trabajadores que cambian de empleador antes de cumplir con un cierto número de años laborados pierden por completo sus beneficios pensionarios adquiridos y el derecho de atención médica futura. Esta situación genera grandes inquietudes dejando a muchos trabajadores completamente desprotegidos.

En México existen sistemas de pensiones federales, estatales, municipales, paraestatales, universitarios, sectoriales, civiles, militares, contributivos y hasta no contributivos; según el estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones en México publicado en 2016.

El crecimiento de las pensiones públicas en México ha sido explosivo durante la primera década del siglo XXI. El gasto pensionario del gobierno federal se triplicó entre 2001 y 2010 para casi todos los planes de pensiones según las diversas cuentas públicas. Un gasto desfinanciado y creciente se observa en las pensiones municipales y estatales. La explicación de este deterioro es que las personas vivimos más que en tiempos pasados y por ende disfrutamos más años de las pensiones ya otorgadas. Asimismo, como ya se mencionó, el perfil demográfico del país ha cambiado sustancialmente, de forma que cada vez habrá menos jóvenes que aporten para las pensiones de la creciente población en franco envejecimiento.

Adicionalmente, el artículo constitucional 123 considera que se puede pactar a través de contratación colectiva prestaciones complementarias a las ya establecidas en materia laboral y seguridad social, las cuales estarán orientadas a ampliar su ámbito de protección, tal es el caso de las entidades paraestatales (Comisión Federal de Electricidad y Petróleos Mexicanos); las Sociedades Nacionales de Crédito (Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, Banco Nacional de Comercio Exterior, Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos,

Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Nacional Financiera, Sociedad Hipotecaria Federal). De igual forma, la mayoría de los Estados y municipios tienen sistemas de pensiones, existiendo hoy en día más de 37 sistemas de pensiones de cuentas individuales y 68 sistemas públicos de pensiones de reparto.

Los trabajadores deben ser los principales interesados en las reformas a la seguridad social, debido a que su bienestar se encuentra expuesto al modificarse la legislación que conforma su fondo de pensión, siendo preciso involucrarse y evaluar el resultado de estos cambios. Al conocer el papel del Estado y la regulación que ha sufrido el sistema, es necesario considerar que la viabilidad es un aspecto vital a considerar y que las mejores reformas son las que se pueden concretar y llevar a cabo.

1.5. Crisis actual del sistema de Pensiones

En México existen intelectuales y políticos que ignorando las experiencias en diversos países, consideran a la burocracia como el único medio para resolver directamente el desempleo y las carencias de los grupos de menores ingresos, sin reparar en los desequilibrios que origina el financiamiento de esos programas. Inclusive el panorama actual en las pensiones es de crisis al existir los siguientes problemas:

- La generación de derechos pensionarios sólo para trabajadores formales, para los cuales los distintos gobiernos han sido generosos con base en un modelo político-clientelar.
- La transición demográfica acelerada de los cotizantes a los sistemas de pensiones de reparto, señaladamente los burócratas, quienes cada vez son más viejos en promedio por la falta de nuevos ingresantes al gobierno.
- El estancamiento de las nuevas contrataciones en el sector público desde hace casi tres décadas, mismas que han dejado de crecer en razón del debilitamiento fiscal del sector público.
- El crecimiento de la economía informal en México que ha debilitado la base fiscal, misma que anteriormente financiaba estos privilegios pensionarios.
- La transferencia de recursos federales a los Estados y a la Ciudad de México con fuertes ambientes de opacidad e inviabilidad al largo plazo.
- La falta de responsabilidad gubernamental con el largo plazo, principalmente en las Entidades federativas y los Municipios.
- El bajo conocimiento del problema entre la opinión pública.

Adicionalmente, son escasas las valuaciones actuariales de los sistemas pensionarios de Estados y Municipios. Sin embargo, los patrones de deterioro son muy similares y la opacidad esconde fuertes amenazas. Estos pasivos se suman a la gran problemática de los sistemas pensionarios fondeados con recursos de la federación.

De esta revisión podríamos ver que se necesita reformar los planes públicos de pensiones de beneficio definido y los arreglos pensionarios del sector paraestatal o muy pronto no serán suficientes los recursos públicos que cubren dichas obligaciones. Este panorama es preocupante, las pensiones públicas y los planes particulares de pensiones están creciendo en forma desproporcionada respecto de las capacidades fiscales de los tres niveles de gobierno.

Cualquier persona puede argumentar su derecho a conservar los beneficios y condiciones que le aseguran en el sistema de pensiones al que está afiliado, pero si su Estado o Institución no cuenta con los recursos para cumplir, no se podrá respetar dicho acuerdo. Si el sistema de pensiones no está bien planeado financieramente, llegado el momento de la jubilación puede no haber recursos suficientes para mantener una pensión.

Lo alarmante sería un incumplimiento en el pago de las pensiones y a una severa crisis social y política. Las soluciones no se encuentran fácilmente pero es indispensable posicionar el tema de las pensiones en la agenda nacional, buscando encontrar una visión y decisiones políticas sobre su viabilidad futura.

Estos cambios han sido complejos en lo financiero y polémicos en lo social, el discurso oficial comenta que fueron necesarios y que se han sentado las bases de sistemas pensionarios sustentables financieramente, aunque aún con retos de rentabilidad y cobertura. Sin embargo, la mayoría de los regímenes pensionarios restantes todavía no se preparan para el reto que presenta el sistema pensionario en sí, generando las reservas necesarias para hacer frente a las obligaciones futuras. Se dice que este drástico cambio pensionario nacional obedeció más a cambios de política económica nacional que a cuestiones sociales. Se ha cambiado de modelo pensionario, finalmente el Estado ha decidido abandonar algunas responsabilidades y ha dejado que cada asegurado ahorre para comprar él mismo su pensión a una aseguradora privada autorizada para manejar pensiones, este mecanismo se desarrollará de manera extensa en el siguiente capítulo.

Ahora bien, una vez asentado todo lo anterior, es pertinente advertir que no va a tocarse en esta obra la posible solución técnica a la compleja situación del sistema de pensiones, no es este el lugar para hacerlo ante lo complejo y extenso de la temática mencionada, junto a una falta de congruencia con el tema central elegido para desarrollar esta tesis. Pero lo que si haremos en esta obra es abordar las recientes reformas efectuadas en el marco de las legislaciones de 3 de los 4 organismos de seguridad social aludidos: La Ley del IMSS, del INFONAVIT y del ISSSTE enfocándonos en el sistema de ahorro y pensiones actual.

Los seres humanos no podemos evitar envejecer, pero sí organizarnos de modo tal que ello no constituya una carga para otros ni para la sociedad entera, asumiendo el hecho con dignidad, decoro y además responsabilidad, es por eso que con la realización de éste capítulo se buscó establecer las bases del conocimiento del sistema de pensiones mexicano comprendiendo de una mejor manera la evolución de los fondos de pensión.

Gran parte de los trabajadores no comprenden los mecanismos y los tecnicismos de los sistemas de pensiones, así como los mercados financieros y bancarios, por esto los trabajadores no saben donde colocar sus ahorros. Espero que el lector de esta tesis comprenda de una mejor manera el sistema de pensiones en México, asimismo, encuentre los argumentos, datos y las cifras suficientes para ejercer su libertad de elegir una AFORE, en tal forma que coseche el mayor beneficio posible.

2. EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, 1992-2015

Como se estudio en el capítulo anterior, hasta antes de 1992 el sistema de pensiones en México contaba con un sistema de beneficio definido, colectivo y de reparto; en un principio este buscaba crear reservas, aunque en los hechos nunca lo hizo. Hasta la década de los setentas el sistema basado en la Ley del IMSS pudo hacer frente a sus gastos pese a no contar con reservas; en los ochentas, ya se hacía frente a una crisis, problemas de administración y la paulatina presión demográfica, condujeron a problemas de insolvencia, además de una mayor conciencia sobre la necesidad de impulsar el ahorro interno. Diversas reformas se implementaron hasta 1990, entre otros aspectos, se aumentó la cuota de 6% a 7%; en 1991 se incrementó nuevamente hasta llegar a 8.3%. Sin embargo, estas reformas sólo marcaron el principio de otras, cuyo fin era encontrar cierto equilibrio financiero.

Con el objetivo de satisfacer el requerimiento de la población por disponer de mayores recursos en el momento de su retiro se pensó en la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro, como una nueva prestación de seguridad social, que promoviera el ahorro permanente derivado de las aportaciones del patrón y las de carácter voluntario, buscando que el trabajador mejore su situación económica al momento de su retiro y reciba el apoyo para cubrir sus necesidades de vivienda.

2.1. El Sistema de Ahorro para el Retiro, 1992-1996⁷

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en México se puso en marcha de manera formal el 1 de mayo de 1992, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1992, en el que se adicionó el capítulo V-Bis al título segundo de la Ley del Seguro Social.

Mediante una adición al régimen obligatorio, se incorporó el seguro de retiro. A diferencia del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM), este seguro incluía la apertura de cuentas individuales en los bancos; es importante señalar que la apertura y la elección del banco corría a cargo del empleador. Las aportaciones que marcaba la Ley se dirigían al Banco de México y recibirían intereses fijados por el Gobierno Federal. Los bancos, que realizaban la labor de un tenedor de libros puesto que traspasaban la recaudación al banco central, cobrarían

⁷ Miranda V., P. y Noriega G., J. Entendiendo las afores: el nuevo sistema de fondos de pensiones mexicano: sistema de capitalización individual. Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados. México 1997. 122 p.

comisiones fijadas por el Estado, mismas que serían descontadas del saldo de la cuenta individual. El trabajador al momento de pensionarse, además de la pensión pagadera por el IMSS tendría derecho a retirar el saldo acumulado en su cuenta individual del SAR.

Paralelamente, las aportaciones realizadas por los empleadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) fueron desde entonces contabilizadas también en un sistema de cuentas individuales en la denominada subcuenta de vivienda. En este caso, las aportaciones irían al INFONAVIT para aplicarse en programas individuales de vivienda. Los intereses del saldo de la subcuenta de vivienda estaban en función del remanente en operación del INFONAVIT. El saldo de la subcuenta de vivienda era utilizado por el trabajador que recibía un crédito de esta Institución, pero si al pensionarse no había recibido crédito para vivienda, tenía derecho a sumar este saldo con el de la subcuenta de retiro y disponer de él libremente.

El original SAR se trataba de un instrumento jurídico financiero que tenía 3 objetivos fundamentales para la política económica nacional:⁸

1. *Incrementar el ahorro interno*, ya que en México la propensión al ahorro era muy baja por múltiples factores, tanto debido a su natural idiosincrasia como al hecho de que nunca se habían buscado ni propiciado mecanismos de ahorro efectivos y eficaces inmersos en una cultura de previsión. Esta medida resultaba buena en un principio desde el punto de vista económico, aunque desde el punto de vista social era un poco ortodoxa jurídicamente hablando, al mezclar figuras jurídicas de dos legislaciones distintas, aunque complementarias entre sí, como son la Ley del Seguro Social (LSS) y la del INFONAVIT.

2. *Incrementar las percepciones de los trabajadores*, obtenidas por el desempeño de un servicio personal subordinado a un patrón, obligando a este a aportar mediante una tributación de naturaleza fiscal, sumas de dinero en base a las percepciones del trabajador para formarle un ahorro a disponer en el momento de su retiro de la vida productiva, previsto por cierto a los 65 años de edad o cuando fuera pensionado por alguna contingencia señalada en la LSS. Resultaba predecible que, tal como estaba planteado el sistema, el beneficio no era realmente

⁸ Cordova G., A. La participación de AFORES y el nuevo sistema de pensiones en el desarrollo económico del país. Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alaman. D.F., México. 1998. 78p.

significativo para la inmensa mayoría de los trabajadores, sobre todo si se toma en cuenta que la gran cantidad de asegurados de aquel entonces se hallaban inscritos con el salario mínimo, ya sea de forma real o ficticia.

3. *Fortalecer y volver atractivas a las Instituciones bancarias*, mediante la apertura de nuevas cuentas y clientes era factible que la captación bancaria aumentara sensiblemente; tan sólo en el proceso de apertura del SAR se abrieron alrededor de diez millones de cuentas nuevas de ahorradores supuestamente cautivos, lográndose una captación cuantiosa a nivel nacional, dinero fresco que se pensó favorecería la activación financiera por medio de préstamos a mediano y largo plazo a empresarios e industriales, así como para la adquisición de bienes de consumo duradero, lo que presumiblemente mejoraría la economía nacional e incrementaría la inversión, reduciendo a la par la recesión por la que atravesaba el país en aquél entonces. En esta época, el país se encontraba en pleno proceso de desestatalización de Instituciones bancarias, y que estas contarán con millones de cuentahabientes cautivos y dinero inyectado bimestralmente, las hacía parecer aún más atractivas para los inversionistas privados que, al arriesgar su patrimonio en la cuantiosa inversión, querían mejores perspectivas en las adquisiciones de dichas Instituciones.

En fin, se logró incrementar así el nivel de ahorro interno, pero se hizo mediante el grave antecedente de iniciar en buena medida, la privatización y el desmantelamiento de los seguros sociales del país, por que en resumidas cuentas el SAR de entonces se convirtió en los cimientos sobre los cuales se construiría el actual SAR, mismo que ya no es administrado por el Gobierno Federal como antaño, sino por entidades financieras privadas.

Si bien el SAR trajo consigo relativos beneficios, también el cambio provocó diversos problemas. Veamos los porqués de esta afirmación.

Los fondos de la subcuenta de retiro se invirtieron en créditos directos al Gobierno Federal. Estos créditos por Ley debían pagar una tasa no menor a 2% sobre los saldos ajustados por la inflación. Originalmente existía el proyecto de crear sociedades de inversión del SAR que invirtieran estos recursos, sin embargo, esto jamás se materializó, así que la totalidad del ahorro del SAR se convirtió en deuda pública y la función de los bancos se limitó a llevar los registros.

Los trabajadores podían obtener los fondos del SAR en un pago, al pensionarse o al cumplir 65 años. Además, existía el derecho a hacer retiros del 10% del saldo en caso de desempleo, sin embargo, este derecho podía ejercerse solamente si dicho saldo era no menor de 18 veces su última contribución y si no se había hecho algún retiro similar en los últimos 5 años. Ambas restricciones significaron que no fuera posible observar retiros por desempleo.

Al parecer las autoridades del SAR temieron que en las calles del país se presentara una multitud de vendedores convenciendo a los trabajadores de abrir sus cuentas del SAR con algún banco, por lo que otorgaron la capacidad de decidir el lugar de apertura de cuenta a los patrones. Esta medida vulneró los derechos de propiedad que el SAR buscaba definir, canceló a la competencia entre bancos (puesto que no existían incentivos a darle mejor servicio a las cuentahabientes del SAR) favoreció la percepción entre los trabajadores de que el SAR era un impuesto más y replicó la concentración del sistema bancario, dado que los patrones encontraron natural la apertura de cuentas SAR de sus empleados en el banco donde llevaban sus negocios.

Adicional a lo anterior, un sinúmero de problemas conceptuales e institucionales impidieron el progreso del SAR como un complemento a los sistemas de pensiones de beneficios definidos, más su pobre desarrollo y fracaso final se debió a:

Carencia de supervisión de las cuentas individuales en los bancos. La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) no fue creada sino hasta julio de 1994, dos años después de que el SAR comenzó a operar. Este vacío de autoridad de dos años fue suficiente para que las cuentas del SAR se convirtieran en un desorden.

Atención insuficiente a los detalles técnicos y características de operación desde su creación. Por ejemplo, la multiplicación de cuentas debido al uso del Registro Federal de Contribuyentes (RFC), el cual contaba con una limitada penetración entre los trabajadores. Las claves del RFC en muchos casos fueron inventadas por los patrones o los bancos tratando de descifrar su algoritmo, el cual no conocían con claridad, como lo muestra la experiencia. Como resultado, para un universo de cerca de 10 millones de trabajadores, existían cerca de 20 millones de cuentas abiertas en los bancos; lógicamente una gran cantidad de ellas no registraban movimientos. Los trabajadores contaban con dos o más cuentas,

dependiendo de cuantas veces habían cambiando de empleo entre 1992 y 1996, y aún más grave, como la elección de banco no dependía de ellos, muchos ignoraban en que bancos tenían su cuenta del SAR.

El mal manejo de las cuentas por parte de los bancos se explica en gran parte por lo poco atractivo del negocio, al estar controladas las comisiones y multiplicados por los costos de manejar las cuentas. Los bancos aceptaron participar en el SAR bajo presiones políticas, de manera que se les privó de la decisión de entrar (o salir) de la industria.

La confusión que reinaba sobre las cuentas del SAR y el hecho de que los recursos se entregaban al Banco de México para ser prestados al Gobierno, convenció a la población de que el SAR era sólo otra manera de gravar la nómina y financiar el gasto público. Igual de lamentable era que una gran cantidad de mexicanos consideraron sus contribuciones del SAR como dinero perdido, en lugar de la percepción de ahorro individual que tenía como objetivo.

La concentración de cuentas y el control de comisiones inducidas por la ley se tradujeron en la instauración legal de un oligopolio. De haber prosperado la idea de las sociedades de inversión del SAR, el acceso a esta industria por parte de empresas no bancarias o bancos de menor tamaño hubiera estado seriamente restringido, por las dificultades de contacto en información de los trabajadores.

Los problemas del SAR provocaron su rápido desacrérito. Expertos internacionales en pensiones lo consideraron como un ejemplo de lo que no se debía hacer al reformar un sistema de pensiones, ya sea sustituyendo o complementando sistemas de beneficios definidos. En su lista de lo que no se debe hacer figuran:

- Olvidarse del sistema una vez que la legislación fue aprobada.
- Instituir un sistema sin contar con un organismo regulador responsable de su crecimiento y desarrollo.
- Utilizar presiones políticas para lograr la participación del sector privado en el nuevo sistema.
- Lanzar un sistema de cuentas individuales sin que la población cuente con un número único de identificación suficientemente conocido, solidamente construido y al alcance de todos.

- Dar el poder de decisión sobre el administrador de cuentas a una persona distinta del que será el titular de la cuenta, sin que medie como criterio objetivo el beneficio directo del trabajador.
- Bloquear los mecanismos de competencia como son libertad de precios y de comercialización.
- No haber definido un esquema operativo sencillo y ágil, así como haber iniciado este sistema sin mecanismos para la intermediación financiera de los recursos.

La creación del SAR tuvo la intención de crear un segundo pilar en el régimen de pensiones del IMSS, también buscó atacar el problema de la descapitalización del INFONAVIT y de llevar a cabo un proceso de saneamiento, así como disminuir la ausencia de ahorro interno en el país. A pesar de estas reformas, es claro que el resultado no fue precisamente bueno, por lo que el Gobierno Federal promovió una reforma a finales de 1995 enfocada a crear una nueva LSS. Se proponía que esta nueva Ley hiciera frente a los problemas de desfinanciamiento, inequidad y evasión, es decir, fuera una reforma viable tanto por el lado del pago de pensiones como por el costo de la transición para el Estado, para esto se voltearon a ver a países que ya habían llevado a cabo reformas similares a las deseadas para el país.

2.2. Sistemas de Pensiones en otros países⁹

Chile fue el pionero en la adopción de un sistema con cuentas individuales en sustitución a los tradicionales regímenes de beneficio definido. Su reforma entró en vigor en 1981 y en lo restante de esa década permaneció solitario sin que otro país lo siguiera. En contraste, la década de los 90 fue testigo de una amplia sucesión de reformas sociales en América Latina y otros lugares del mundo, que de un modo u otro tomaron a Chile como referencia. Con frecuencia se escucha que México copió el modelo chileno de pensiones en su reforma a la Ley del Seguro Social y seguramente lo mismo es dicho en otras naciones. Este tipo de afirmaciones por lo general parte del desconocimiento tanto del sistema chileno como de las particularidades del país del que se trate, de lo cual resulta que el esfuerzo por destacar las diferencias y las similitudes simplemente no se emprende.

⁹ Whitehouse, E. Panorama de las pensiones: sistema de ingreso al retiro en 53 países. Traducido al español por Juan Carlos Guataquí,. Banco Mundial, Bogotá, Colombia. 2007. 234 p.

También ocurre que en México no se conocen los otros sistemas de pensiones, o bien, se confunde lo que corresponde a la seguridad social con lo que proviene de planes particulares. Por esta razón se resumirán las características principales del sistema adoptado por México y del que se instauró en un inicio en Chile.

2.2.1. El modelo chileno de seguridad social

Se puede decir que el cambio de modelo de seguridad social era urgente y precisaba medidas distintas y eficaces desde el punto de vista financiero; había que buscar alternativas de solución pues lo contraproducente hubiera sido no hacer nada al respecto, además no se contaba con un sistema nacional para elevar el ahorro interno del país.

El modelo chileno llamado de capitalización individual, innovó como un sistema de previsión en donde el trabajador ahorra obligadamente para su futuro. Este sistema comenzó a operar en 1981, por lo que era un modelo empíricamente probado y había funcionado con relativo éxito, por lo que nuestros gobernantes se basaron en este por ser el tipo de seguridad social que buscaban.

La realidad es que el llamado modelo de reparto o de fondo común, que tenía de origen nuestro seguro social, había dado muestras inequívocas de irremediablemente haberse agotado, por lo que se echó mano de este nuevo esquema, ya probado en otras latitudes con buenos resultados iniciales, cuya eficiencia y eficacia era hasta entonces evidente.

El modelo acogido en el rubro pensionario del IMSS, era un sofisticado modelo previsional de capitalización individual con aportes definidos y sin prestaciones fijas. Por aquel entonces ya se reconocía a este novedoso esquema surgido en Chile, con gran éxito sobre todo en países del área sudamericana, donde también se había implementando. Dicho modelo intentaba ser, si no la solución, cuando menos el paliativo que requerían las Instituciones de seguridad social para salir del deficitario estado económico que se presentaba.

Sin embargo, es importante señalar que todos los modelos pensionarios utilizados hasta ahora son finitos, esto es, tienen una vida útil limitada, por lo que deben irse adecuando al transcurrir el tiempo para empatarlos con la realidad económica de la que no pueden estar nunca desligados. Este tema lo trataremos más a fondo en los siguientes capítulos.

Como ya se mencionó, Chile implantó su sistema de cuentas individuales en 1981, para incluir a quienes recién se incorporaban a la fuerza de trabajo, y opcionalmente a quienes desearan abandonar los sistemas anteriores, aperturando su cuenta individual en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). El monto de la pensión de un jubilado por el nuevo sistema sería resultado del saldo que acumulara en su cuenta individual a lo largo de su vida contributiva. Para las personas que ya habían contribuido a sistemas anteriores, el gobierno chileno ofreció un bono de reconocimiento por las aportaciones pasadas, el cual sería gestionado por la AFP del trabajador que se mudara al nuevo sistema. El bono de reconocimiento era el documento representativo del capital necesario para financiar las pensiones devengadas por el trabajador en el antiguo sistema de pensiones, de acuerdo a su nivel de remuneraciones y al tiempo que cotizó en él. El bono devengaba un interés real anual de 4 % entre la fecha de afiliación al nuevo sistema y a la fecha de pago. Este bono se hacía efectivo sólo cuando el trabajador lo requería para el financiamiento de su pensión, agregándose a la cuenta del mismo para conformar el ahorro del que finalmente dispondría al pensionarse.

En el caso de invalidez o muerte, es evidente que se trata de sucesos que pueden presentarse en cualquier momento y que por tanto, tomar sólo el saldo acumulado a la fecha del siniestro no es un mecanismo adecuado de protección. Por tal motivo, se estableció un beneficio definido para estos casos, el cual se financia del ahorro acumulado y de un seguro (cuya suma se denomina aporte adicional) que es contratado por las AFP con la aseguradora de su elección para cubrir a la totalidad de sus afiliados. El estado de invalidez debe demostrarse ante una comisión médica contratada por la Superintendencia de AFP. La pensión que corresponde a estos casos es una proporción del ingreso base, que se calcula como un promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, en términos reales.

Las pensiones en Chile pueden pagarse mediante dos mecanismos, el retiro programado y la renta vitalicia. El retiro programado consiste precisamente en retiros que el trabajador hace de su cuenta individual, aunque estos retiros no son arbitrarios, sino que se calculan anualmente en función de la esperanza de vida del sujeto y de sus beneficiarios. Una persona que opta por este mecanismo puede encontrar que su saldo se agotará si su longevidad es superior a la media de la población. En el caso de una renta vitalicia se efectúa un contrato con una compañía de seguros, según el cual la compañía se compromete a pagar la pensión al sujeto y a sus beneficiarios, a cambio de recibir en propiedad el saldo del

trabajador. A diferencia del mecanismo anterior, aquí el trabajador se protege del riesgo de longevidad individual, mismo que absorbe la empresa y que deberá afrontar mediante sus inversiones, con la composición de la longevidad de sus demás clientes, y eventualmente con su propio capital.

Para financiar los beneficios arriba citados, la Ley establece una contribución exclusiva del trabajador, del 10% de su salario. Adicionalmente, se le debe descontar al trabajador el pago de comisiones de la AFP, las cuales incluyen el pago de la prima del seguro de invalidez y de vida, monto conocido como cotización adicional.

Ya se mencionó que Chile comenzó su sistema en 1981, de modo que los recursos ahorrados representaron al cierre del año 2000 un monto equivalente al 53% del PIB de ese mismo año, pertenecientes a más de 6 millones de cotizantes chilenos. Este país registra una relación cotizantes-afiliados del 50%. Esto quiere decir que solamente la mitad de los afiliados se mantenía realizando aportaciones a sus cuentas individuales en aquel año.

En México, el 23 de mayo de 1996 se publicó en Diario Oficial de la Federación la nueva Ley del Seguro Social para conformar el marco jurídico de un nuevo sistema de pensiones, en sí el sistema empezó a funcionar a partir del 1º de julio de 1997 siguiendo las bases del sistema chileno, aunque utilizando una estructura que se adaptaba mejor a las características demográficas, institucionales y legales de nuestro país. Además, la experiencia chilena permitió a este país contar con un sistema de capitalización más sólido y moderno, evitando alguno de los problemas que enfrentó este sistema en sus orígenes. Sin embargo, existen aspectos que pueden ser perfeccionados o considerarlos como desafíos necesarios de modificar, de estos hablaremos más a fondo en los capítulos siguientes.

2.3. Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro, 1997-2015

En el año de 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), este sistema se convirtió en los cimientos sobre los cuales sería edificado el nuevo sistema de ahorro y pensiones que entró en vigor a partir del 1º de julio de 1997, basado en la capitalización individual. El objetivo fundamental de este apartado es dar una explicación general del funcionamiento del nuevo SAR y los aspectos más importantes que se deben considerar si se participa en éste.

Lo anterior significó un radical cambio en los roles del sector público y privado en el sistema de pensiones. El Estado redujo su participación en la gestión, dejando espacio al sector privado, asumiendo una función subsidiaria, implicando importantes responsabilidades en la supervisión y control del sistema, así como en la provisión de garantías y beneficios mínimos.

Resultó inevitable que este asunto se viera como una privatización, al ser un asunto público puesto en manos privadas, lo que indujo al lucro por parte de los grandes grupos financieros que se habían conformado y a un alto costo para los trabajadores que debían pagar comisiones de lo aportado al IMSS, por el manejo eficiente y profesional de las AFORE, el que en un principio era gratuito al ser administrado por un ente nacional.

Con el nuevo SAR, se pretendía garantizar un ingreso proporcional al recibido durante la etapa activa del trabajador, llegado el momento de su retiro, pregonándose en aquel entonces como la mayor bondad del nuevo sistema la perpetuación del mismo estándar de vida de los trabajadores, este aspecto al ser una de las principales preocupaciones de este trabajo se le dedicara un apartado especial en capítulos siguientes.

En este sistema de seguridad social quedan claras dos cosas:

- Que el trabajador durante su vida productiva habrá de prever su retiro, en virtud de lo cual se trata de un modelo provisional; y,
- Quién más cotice, más guardará, se supone que más capitalizará y por ende más obtendrá al final de su vida productiva laboral, por lo que se afirma que es un modelo de capitalización individual.

2.3.1. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

A fin de entender el trascendente cambio al esquema pensionario nacional es preciso analizar la legislación que lo regula, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), publicada en el DOF el 24 de mayo de 1996.

Las disposiciones legales expuestas en la LSAR guardan una estrecha relación y permanente vinculación con el esquema de pensiones de la Ley del Seguro Social (LSS), por lo que resulta indispensable realizar un análisis de forma integral y panorámica con la finalidad de formarnos una idea más general del marco jurídico que rige a México en materia pensionaria a partir de 1997.

Es necesario señalar que el objetivo primordial no es convertirnos en expertos de la legislación, pero es vital conocer el funcionamiento del SAR en nuestro papel de futuros pensionados. Asimismo, nos guiaremos con la estructura de la LSAR, en tanto que pretendemos comprender los principales temas que abarca.

Comenzaremos con el capítulo I de la Ley, denominado Disposiciones preliminares, estableciendo en el artículo 1º que los artículos expresadas en esta Ley son de orden público, de interés social, y que en la coordinación obligada del nuevo sistema de retiro están involucrados todos los organismos públicos de seguridad social en México, como el IMSS, el ISSSTE y el INFONAVIT, siendo excluido el ISSFAM, esto por razones de seguridad nacional.

En este mismo capítulo, en el artículo 2º se señala que la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro estará a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dotado de autonomía técnica, facultades ejecutivas y competencia funcional propia.

En el capítulo II de la LSAR, se alude específicamente a las atribuciones y a la estructura de orgánica de que disfruta la CONSAR como el ente público encargado de velar por el correcto y eficiente funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro en México.

El capítulo III de la LSAR se refiere a los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, estableciéndose que estos son básicamente tres: las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE), así como las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR.

En el capítulo IV de la LSAR se mencionan las cuestiones que atañen a la cuenta individual SAR y a los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva.

El capítulo V de la LSAR trata las reglas de supervisión de los participantes en el SAR, mismas que pueden reducirse para su estudio en 3 que resultan básicas:

a) *La forma en que deberá llevarse la contabilidad*, por parte de las AFORE y SIEFORE, cuyos sistemas y registros deberán conservarse a disposición de la CONSAR durante un plazo de 10 años, debiendo además, para conocimiento de los cuentahabientes, publicar sus estados financieros trimestral y anualmente, en cuando menos dos diarios de circulación nacional.

b) *La manera en que se debe efectuar la supervisión* a las AFORE, SIEFORE y BDNSAR, que la propia CONSAR con base a sus atribuciones legales podrá realizar, sujetándose a los procedimientos que al efecto fija la LSAR; a operar programada y anualmente a través de visitas de inspección, supervisión, requerimientos de información, documentación y verificación de datos, todo ello instrumentado para la correcta y oportuna supervisión y natural vigilancia del debido cumplimiento de todas las disposiciones legales y las medidas regulatorias dictadas por la propia CONSAR.

c) *La intervención administrativa y gerencial* que se dará cuando a través del resultado de la supervisión efectuada se compruebe que la operación de alguno de los participantes del SAR no se ha realizado acatando las disposiciones normativas aplicables; en tales casos, el presidente de la CONSAR dictará las medidas correctivas necesarias para su regularización, y si transcurrido el plazo concebido no se han corregido las anomalías detectadas, la junta de gobierno de la CONSAR podrá disponer que se intervenga administrativamente al participante en cuestión, designándole un interventor que normalice las operaciones, observándose invariablemente lo que al efecto determina el reglamento de la LSAR.

En el capítulo VI de la LSAR se alude a las sanciones administrativas contempladas para cualquier persona que incumpla o contravenga las normas del nuevo sistema de ahorro y pensiones mexicano, multas que serán aplicadas por la CONSAR conforme al catálogo de infracciones contenido en la legislación.

En el capítulo VII de la LSAR se establecen a grandes razgos las conductas que se tipificarán y sancionarán como delitos específicos en materia del sistema de ahorro para el retiro y pensiones, tipificados en la legislación mencionada.

El capítulo VIII, concerniente a Procedimientos de Conciliación y Arbitraje fue derogado mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Finalmente, en el capítulo IX se trata lo referente a las Disposiciones generales y una serie de artículos transitorios.

2.3.2. Funcionamiento del Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro¹⁰

La reforma al Sistema de Ahorro para el Retiro, implicó la creación de empresas privadas que administraran los recursos de los trabajadores. Estas empresas están vigiladas estrechamente por el Estado y sujetas a reglamentaciones que buscan reducir los riesgos de pérdida del ahorro de los trabajadores.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) son sociedades anónimas que pueden tener varios socios, generalmente bancos, compañías de seguros o algunos inversionistas extranjeros. Las AFORE invierten en locales, personal, equipo, publicidad, etcétera, y como toda empresa tiene el riesgo de perder o quebrar, si no realiza bien su trabajo.

Las AFORE colocan el dinero de los trabajadores en fondos de inversión llamados Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE). La causa por la que se hace la diferencia entre la AFORE y SIEFORE, es para una mayor seguridad de los trabajadores. En el caso de que una AFORE llegará a quebrar, los ahorros de los trabajadores que maneja ésta no sufrirían ningún quebranto, sólo la SIEFORE pasará a ser administrada por otra AFORE.

Ahora bien, los patronos que tienen trabajadores inscritos en el Seguro Social siguen como en el sistema pasado, entregando las cuotas a esa Institución. Posteriormente el IMSS transferirá la parte correspondiente a las pensiones a la AFORE elegida por el trabajador.

El Seguro Social ya no maneja los conceptos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Asimismo, ya no transmite el 8.5% como en el sistema pasado, sino un 4.5% del total de las cotizaciones correspondientes al nuevo sistema de pensiones.

A ese 4.5 % también se le agrega el 2% del SAR y el 5% del INFONAVIT, más una cuota social equivalente aproximadamente a un peso diario por día trabajado. Esas cantidades son la base de la llamada cuenta individual de ahorro para el retiro que tiene cada trabajador, la que también se puede ver incrementada

¹⁰ Pazos, L. Mi dinero y las Afores, ¿Cuál elijo?. Diana. México. 1997. 147 p.

por la reinversión de los intereses y las aportaciones voluntarias del propio trabajador.

El nuevo sistema de pensiones no es perfecto, pero en la medida en que cada trabajador conozca más los mecanismos de ese nuevo sistema, impedirá que se obtengan pérdidas derivadas de su desconocimiento. Un consejo útil para los trabajadores es que antes de afiliarse a alguna AFORE, al igual que debe hacerse cuando se va a comprar un producto importante, compare precios, calidad de los servicios y beneficios, siendo responsabilidad de cada persona decidir qué proporción de sus ingresos gasta y cuánto ahorra.

Si bien, las Afores son el primer paso para que los trabajadores decidan donde poner a trabajar sus ahorros y tener control sobre los mismos, este paso implica nuevas responsabilidades y riesgos, ya que no hay ningún sistema en el mundo que garantice al 100% los ahorros de los trabajadores o de cualquier ahorrador. Una crisis, una guerra o la hiperinflación pueden acabar con los ahorros de los trabajadores y con los de toda la población.

Sin embargo, el Sistema de Ahorro para el Retiro está estructurado de tal forma, que si hacemos a un lado desastres económicos, políticos o naturales extraordinarios, implica riesgos mínimos para los trabajadores y obviamente menores a los que existían anteriormente (hiperinflación o devaluaciones), donde prácticamente se diluía el ahorro de las pensiones.

En este sentido, para vigilar, regular y supervisar el funcionamiento de las AFORES y las SIEFORES, el gobierno fortaleció un organismo llamado Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que se encarga de otorgar licencias, supervisar, cancelar y multar en determinado momento a las AFORE y SIEFORE, cuando no cumplan con el reglamento. También ante este organismo, los trabajadores presentarán sus quejas cuando consideren que alguna de las mencionadas no cumple con sus obligaciones.

Los trabajadores ya pensionados por el Seguro Social al momento de la reforma de 1997, continúan bajo el anterior esquema pensionario. Los que ya se encontraban inscritos al seguro social y todavía no están pensionados, pueden optar por continuar con el sistema de jubilación anterior o cambiar al nuevo sistema. Los trabajadores que se inscriban por primera vez al Seguro Social a partir de la entrada del vigor del nuevo sistema, entrarán de manera automática en el

segundo. Quienes tengan ahorros en el SAR, le pueden pedir a la AFORE seleccionada, que localice y traslade esos ahorros a la nueva cuenta individual en la AFORE.

Las personas que no seleccionen AFORE, pero que califiquen para el nuevo sistema de ahorro para el retiro, se les mantendrán sus ahorros en una cuenta concentradora a cargo del Banco de México por un período de hasta cuatro años, mientras no escojan una AFORE. Si en ese tiempo no lo hacen la CONSAR les asignará una.

Aunque los ahorros de las cuentas individuales son propiedad del trabajador, tienen sus limitantes, solamente pueden ser retirados cuando se dan ciertas condiciones. En las cuentas individuales de cada trabajador hay tres subcuentas con diferente tratamiento. El dinero que se encuentra en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se puede disponer a los 60 años por retiro y a los 65 años por vejez. Para hacerse acreedor a esa pensión es necesario haber cotizado en el Seguro Social por 1,250 semanas, aproximadamente 24 años. Quien no cumpla esta condición, aunque no recibiría una pensión, si le regresará el dinero acumulado en dicha subcuenta.

Quien califique para una pensión, puede optar por contratar con una compañía de seguros una renta mensual vitalicia mientras él viva, a cambio de entregar como prima la totalidad de sus ahorros. También se puede convenir con su AFORE, que estos ahorros se le entreguen paulatinamente a través de un programa.

La subcuenta de vivienda se nutre de las aportaciones al INFONAVIT. Esos fondos los puede utilizar el trabajador cuando compre, construya, repare o amplíe una vivienda. Si el trabajador en el tiempo que cotiza no dispone de la subcuenta de vivienda, el saldo pasará a formar parte del fondo de pensión.

La subcuenta de aportaciones voluntarias en el nuevo sistema es para que el trabajador realice aportaciones extras, si así lo desea. También los patrones pueden depositar cantidades adicionales como incentivo. De dicha subcuenta los trabajadores pueden retirar hasta dos veces al año si lo solicitan. Es importante señalar que estas aportaciones cuentan con una serie de beneficios en materia fiscal, sin embargo, este tema se abundará en el siguiente capítulo al ser un aspecto central en este trabajo.

Los recursos de los trabajadores, administrados por las AFORE e invertidos por sus SIEFORES, se colocaron durante el primer año de vigencia en valores gubernamentales con un rendimiento mayor a la inflación. En nuestros días existe una mayor flexibilidad en la inversión de los ahorros de los trabajadores, sin embargo, esta flexibilidad es un arma de dos filos, por un lado representa la posibilidad de mayores ganancias para el trabajador, pero también incrementa el riesgo de pérdidas.

Cada AFORE ofrece a los trabajadores cuatro opciones de inversión de sus ahorros, representadas en SIEFORES con un diferente nivel de riesgo y por lo tanto de rendimiento. El trabajador tiene que decidir si quiere mayor seguridad y relativamente menos ganancias o arriesgarse un poco más para lograr acrecentar más rápido su fondo de pensiones.

A partir del 15 de mayo de 2008, se eliminaron por Ley las comisiones sobre rendimiento y sobre flujo cobradas por las AFORE, dejando únicamente la comisión sobre saldo. Ahora es notable que la mayoría ha tendido a reducir las comisiones con el tiempo, esta situación puede deberse en gran medida a la información que poco a poco van adquiriendo los trabajadores y a la mayor competencia que existe entre las AFORE.

Actualmente las AFORE sólo cobran comisión por administración de cuentas sobre saldo, este hecho facilita el entendimiento del cobro para los trabajadores, ya que es mucho más fácil comparar una sola comisión a como se manejaba antes con tres posibles comisiones. Una vez modificado el sistema de comisiones de las AFORE, es más fácil decidir cuál conviene más a un trabajador. Los aspectos a evaluar pueden ser los siguientes:

Comisión sobre saldo: esta comisión se calcula sobre la cuenta del trabajador que resulta después de aumentarle los intereses y demás aportaciones. Este tipo de comisión se dejó estipulada como la única que podían utilizar las AFORE, dejándoles a elegir el porcentaje deseado. Se menciona que esta comisión es menor a la que se cobraba sobre el flujo, pero recordemos que también puede ser sobre una cantidad cada vez mayor.

Rendimientos: Es importante diferenciar el rendimiento nominal y el rendimiento real. Por ejemplo, si mi fondo creció un 2% en un mes debido a las tasas de interés y a otras ganancias, ese fue el rendimiento nominal; pero si la

inflación en el mismo mes fue de 1%, tengo que descontarle al crecimiento nominal de mis ahorros la tasa de inflación de ese período. Por lo tanto, el rendimiento real es de 1%. Es decir, sólo hay ganancias por arriba de la tasa de inflación.

Una de las causas por las que el gobierno autorizó varias AFORE es para generar competencia. La competencia puede ser el mejor medio para mejorar el servicio y disminuir los precios. El trabajador puede cambiar de AFORE sin sufrir ningún tipo de penalización. Se recomienda pasar por un periodo de prueba con determinada AFORE, analizar con base a los servicios prestados, los descuentos a las comisiones y las ganancias, si conviene seguir con la misma o cambiarse a una distinta. Constantemente cambiarán las condiciones del mercado de las AFORE, la más rentable ahora, puede no serlo mañana.

2.3.3. Función del Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro en la Economía

Una de las metas al implementar el actual sistema de pensiones era aumentar el ahorro interno. Diversas corrientes del pensamiento económico señalan que sólo mediante el crecimiento del ahorro interno se podrán fomentar de manera sana mayores inversiones, crecimiento sostenible y por consiguiente empleo. El ahorro interno representa la cantidad de recursos no consumidos por parte del sector productivo, siendo recursos la base de la inversión.¹¹

Este sistema de pensiones cumple dos funciones fundamentales: una social, que consiste en mantener el nivel de ingreso de las personas durante su vejez; y otra financiera, que consiste en movilizar el ahorro interno y financiar la inversión a largo plazo. Si bien el objetivo central de este es cumplir la primera función, es posible cumplir con el segundo sin sacrificar el primero.

La instauración de este sistema de pensiones, basado en la capitalización obligatoria, busca aumentar la concientización de la importancia del ahorro como medio para poder gozar de una mejor situación después del retiro.

El carácter institucional que adquiere esta forma de ahorro ofrece una valiosa oportunidad para introducir mecanismos financieros de mayor plazo. Lo anterior busca favorecer la materialización de proyectos de mediano y largo plazo más acordes con una estrategia de desarrollo nacional sustentable. Este ahorro

¹¹ Ham C., R.; Ramírez L., B.; y Valencia A., A. Efectos económicos de los sistemas de pensiones. El Colegio de la Frontera Norte/Plaza y Valdés. México. 2006. 418 p.

canalizado mediante el sistema financiero puede fortalecer también los mercados de valores, especialmente los accionarios, proporcionando mayor estabilidad y menor vulnerabilidad financiera a las empresas.

Con la entrada de las SIEFORES al mercado de valores, se buscó que los emisores acudieran al mercado a colocar papel en condiciones más favorables existiendo una demanda potencial estable y creciente por instrumentos con calificaciones de valores altas, lo que bajaría sus costos y serviría para crear un círculo virtuoso entre los diferentes participantes del mercado accionario.

La explicación teórica sobre el hecho de que el mercado accionario es la alternativa de inversión más rentable a largo plazo, se basa en que las empresas utilizan créditos para financiar sus operaciones, por lo tanto deben generar ingresos suficientes para cubrir esos préstamos, más un excedente, pues de lo contrario, no tendría sentido pedir dinero prestado para realizar un negocio. Por otra parte, si un empresario decide introducirse en alguna actividad productiva, será porque espera obtener mayores beneficios que simplemente depositando su dinero en un banco. Así pues se explica que las acciones tengan un crecimiento consistente en el tiempo y que este sea superior a los instrumentos de renta fija.

Sin embargo, cualquier inversión implica cierto riesgo. Al observar el índice de precios y cotizaciones (IPC), aún después de las más severas crisis, se advierte que el mercado tiende a recuperar sus niveles y a continuar su trayectoria ascendente. Pero esto no sucede ciertamente para todas las empresas, dado que algunas crecen a un ritmo más acelerado, otras muy poco, y otras jamás crecen e incluso llegan a desaparecer. Si se tiene la mala fortuna de participar en una empresa no exitosa, lamentablemente tendríamos una pérdida en nuestro patrimonio que nunca se recuperaría. No obstante, el viejo concepto de la diversificación de inversiones sigue siendo la base de la teoría de portafolios moderna y es presentado como la solución a este problema.

En Estados Unidos se tiene la oportunidad de adquirir instrumentos financieros de largo plazo, existiendo ahorros depositados en el sistema financiero a 30 años. En aquel país las condiciones económicas y sociales de baja inflación, la seguridad en las Instituciones gubernamentales y la relativa estabilidad del sistema socioeconómico de mercado, ha incentivado a los ciudadanos a colocar parte de sus ingresos en fondos, bonos y demás instrumentos financieros de largo plazo.

En nuestro país vecino, la mayor parte de los ahorros de los ciudadanos están a largo plazo, mientras que en México se encuentran a corto plazo, según datos dados a conocer por la Asociación de Bancos de México la mayor parte de los ahorros están invertidos en instrumentos de corto plazo (Cetes 28).

El gobierno de Estados Unidos lanza bonos que se vencen en 30 años, mientras que en México la mayor parte de los bonos gubernamentales son de 28 días. La diferencia entre los periodos de inversión entre México y Estados Unidos se debe fundamentalmente a la falta de confianza de los ahorradores hacia los gobernantes, a las Instituciones y a la incertidumbre sobre lo que sucederá a mediano y largo plazo en nuestro país.

Las AFORE representaron un gran esfuerzo para empezar a formar ahorro a largo plazo. De esta forma y en paralelo al establecimiento de este sistema, se crearon las condiciones de estabilidad que llevaron a millones de trabajadores a sentir y pensar que realmente estaban ahorrando para el futuro.

En México, los fiascos del FOBAPROA, las irregularidades del IMSS, junto con las inflaciones y devaluaciones de los últimos 35 años, generaron un muy lógica cultura de no ahorro entre la mayoría de los trabajadores. En décadas anteriores, millones de mexicanos sufrieron la triste experiencia de que lo poco que habían ahorrado en bancos se convirtió en nada, gracias a la inflación y una gran devaluación.

Las AFORE deben ser manejadas realmente con un criterio financiero, profesional, de competencia y una clara reglamentación, reduciendo la posibilidad de fraudes y engaños, convirtiéndose en un detonador de ahorro interno, cambiando la cultura de no ahorro y, lo primordial, hacer que millones de mexicanos se interesen en la economía del país, vigilando las políticas económicas instrumentadas por el gobierno.

El sistema de pensiones implica convertir en ahorristas a los millones de trabajadores mexicanos, que ligaron su futuro a sus recursos administrados por los AFORE. Estos ahorristas deberían estar atentos al poder adquisitivo del peso, ya que un principal enemigo de las futuras pensiones es la inflación.

Existen analistas y economistas que cuestionan las políticas monetarias anti-inflacionarias del Banco de México. Señalan que antes de combatir la

inflación, se debe buscar un crecimiento para abatir el desempleo. También sugieren incrementos en el gasto social para reducir la pobreza, poniendo en segundo término políticas monetarias para controlar la inflación.

Esas posiciones pasan por alto que sin una reducción de la inflación, no es posible crecer sanamente, disminuir tasas de interés ni mantener un tipo de cambio estable. Todo crecimiento y creación de empleos que origine presiones inflacionarias, trae más consecuencias negativas que positivas. Un gasto social que implique emisión monetaria o mayores presiones tributarias al aparato productivo, generará a mediano y largo plazo más pobres que beneficiarios de este gasto supuestamente social.

Ahora con las AFORE, se hace más necesario y urgente reducir los niveles de inflación, fenómeno que ha impedido a millones de mexicanos poseer cuentas de ahorros. Si continúa la inflación bajo el nuevo sistema de pensiones, los trabajadores no tan sólo sufrirán la angustia de la estrechez del gasto cotidiano, sino también la aflicción de que no les alcanzarán sus pensiones en el futuro.

Las AFORE son un cambio estructural positivo y necesario para formar una gran masa de ahorros estables y disponibles para inversiones a largo plazo. Sin embargo, no tan sólo deben verse como un recurso para financiar a mayores plazos el gasto del gobierno y las empresas, sino principalmente como un medio para garantizar a millones de mexicanos una vejez, un retiro e inclusive una ayuda digna a los familiares en caso de muerte del jubilado.

Si bien las AFORE buscan crear un mayor ahorro e inversión a largo plazo, su principal objetivo es reducir la incertidumbre sobre el futuro de millones de trabajadores y ofrecerles, con base a su propio esfuerzo, una pensión digna en su retiro.

Ha surgido la interrogante de si en verdad el modelo chileno de capitalización individual fue acertadamente adaptado en México, no obstante los especialistas en nuestro país comentan que la regulación del nuevo SAR en México es sustancialmente mejor que la existente en el resto de Latinoamérica, por que ha corregido los errores que estos modelos presentaron anteriormente, lo que hace suponer que estamos frente a un esquema perfeccionado en la medida de lo posible y adecuado a nuestra realidad nacional. Este esquema híbrido, entre el modelo de reparto básico y el modelo de capitalización individual, ha apuntado a

resolver gradualmente la problemática que enfrentaba nuestra seguridad social, acogiendo lo mejor de esquemas ya probados en otras latitudes.

Sin embargo, hoy en día los sistemas pensionarios continúan presentando problemas de credibilidad, al ciudadano común no le inspira confianza que el Estado administre sus aportes, pero tampoco que lo hagan entidades financieras; siendo adverso que para hacerlo profesionalmente les cobren grandes cantidades por invertirlo sin plena garantía. Aún se deben buscar mecanismos viables para afrontar el siguiente reto de nuestro sistema de seguridad social, el creciente número de pensionados que se encuentran dentro del esquema de beneficio definido próximos a pensionarse.¹²

¹² Vázquez C. G., P. Pensiones en México: la próxima crisis. Siglo XXI. México. 2012. 231p.

3. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL ESQUEMA DE APORTACIONES VOLUNTARIAS

En lo económico, el libre mercado implica tener que elegir, para lo cual debemos prepararnos, conocer y entender los productos que se ofrecen y compramos. En lo referente a las Administradoras de Fondos de Retiro, diversas empresas privadas tratarán de convencer que cada una de ellas administrará de la mejor forma posible nuestros ahorros, garantizando los mejores rendimientos. Sólo si conocemos estos productos y las reglas del nuevo sistema de pensiones, podremos tomar una buena elección que nos beneficie.¹³

En México, ante los fuertes problemas de la seguridad social, se optó por instrumentar un sistema parecido al chileno. El nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) empezó a operar formalmente en julio de 1997. Cerca de 10 millones de trabajadores en aquel entonces tuvieron que decidir en cuál de las nuevas empresas invertirían su dinero.

Ante problemas suscitados con los diferentes organismos encargados de administrar los ahorros de los trabajadores, se crearon empresas privadas encargadas de administrar los recursos de los trabajadores (AFORE). Estas empresas quedaron estrechamente vigiladas por el Estado y sujetas a reglamentaciones para reducir los riesgos de pérdida del ahorro de los trabajadores.

Las AFORE fueron el primer paso para que los trabajadores decidan dónde poner a trabajar sus ahorros teniendo control sobre los mismos. Sin embargo, como ya se mencionó este paso implica también nuevas responsabilidades y riesgos.

Si bien este sistema representa más opciones para los trabajadores, también implica un grado mayor de conocimiento en cuanto al retiro de los ahorros. El trabajador no puede disponer de su dinero cuando guste, sino hasta que cumpla una determinada edad o se den ciertas condiciones.

Para poder implementar una estrategia de ahorro vía aportaciones voluntarias, una vez que ya se conocen los antecedentes y el sistema de ahorro

¹³ Ibarra Z., D. El mercado de afores: competencia entre las administradoras de fondos para el retiro en México. Centro de investigación para el desarrollo. México. 2009. 127 p.

para el retiro de forma general, se torna necesario indagar más a fondo en este concepto y en los mecanismo actuales del SAR que lo rodean. En los siguientes apartados se mostrarán los conceptos faltantes por conocer y que son de gran importancia para implementar una estrategia de ahorro en base a aportaciones voluntarias.

3.1 Para ahorradores del IMSS

3.1.1. Cuotas de aportación para el Retiro

La recaudación es el proceso mediante el cual se depositan recursos monetarios en las cuentas individuales de los trabajadores. Dichos recursos son administrados por las AFORE (a través de las SIEFORE) y provienen de las cuotas por concepto de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) y de aportaciones voluntarias, que son abonadas ya sea por el mismo trabajador, por el patrón o por el gobierno federal (según corresponda). Cabe mencionar que los trabajadores también realizan aportaciones en la subcuenta de Vivienda, sin embargo, estos recursos no son administrados por las AFORE.

La aportación del trabajador al AFORE es del 6.5 % del salario base de cotización, el cual se integra de la siguiente manera:

- Trabajador: 1.125%
- Patrón: 5.150%
- Gobierno: 0.225%
- Cuota social: este rubro depende del sueldo del trabajador y es adicional al 6.5% anterior.

Desde la formación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en 1997, se estableció un mecanismo que permite a los patrones realizar las aportaciones a las cuentas individuales de una manera sencilla y eficiente. El proceso de recaudación principalmente se compone de los siguientes pasos:

1. El patrón reporta ante el IMSS los trabajadores que se encuentran activos en su empresa.
2. El patrón calcula las cuotas y aportaciones para cada uno de los trabajadores e integra en medio electrónico una base de datos con esta información.
3. Con esta base de datos, puede generar una línea de captura electrónica o bien incorporar dicha base en medios electrónicos (USB, CD, DVD) para ser entregada al momento de realizar el pago. (Actualmente, en el caso del

sistema de recaudación ISSSTE, todos los patrones hacen este proceso exclusivamente mediante una línea de captura).

4. Ya sea con la línea de captura o bien con el medio electrónico, el patrón acude al banco (entidad receptora) a realizar el pago. El banco revisa que la base de datos o la línea de captura corresponda con el monto que se está depositando.
5. Aceptado el pago, el banco (entidad receptora) envía la información a la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR (PROCESAR), y los recursos se envían a Banco de México (BANXICO).
6. Una vez que PROCESAR concilia la información y recursos depositados en BANXICO, PROCESAR realiza la dispersión de las aportaciones a cada AFORE e indica a BANXICO el monto que le corresponde a cada Administradora. Lo anterior debe ocurrir en un plazo no mayor a cuatro días posteriores a que el patrón realizó el pago en la ventanilla bancaria.
7. Finalmente, la AFORE recibe la información y los recursos de BANXICO para individualizarlos en las cuentas AFORE de cada trabajador, así como hacer la inversión de los mismos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE) que corresponda a cada trabajador.

Durante el proceso de Recaudación se ejecutan múltiples controles y mecanismos para asegurar que los montos abonados por el patrón se depositen íntegramente en la cuenta individual del trabajador. Asimismo, la CONSAR está en constante supervisión del proceso para asegurar su correcta ejecución.

El hecho de contar con una empresa operadora que administra la base de datos (PROCESAR), permite que los patrones no necesiten acudir ante todas las AFORE existentes para depositar los recursos de cada individuo (como sucede en otros países como Chile). Esto permite una disminución sustantiva en los costos para los más de 800,000 patrones en México así como un alto grado de eficiencia operativa para las AFORES.

En la página de la CONSAR existen calculadoras que permiten conocer la cantidad que se aporta mes con mes en una Cuenta de Ahorro para el Retiro. Sólo se ingresa el monto del salario mensual para obtener la cantidad que conjuntamente aporta el patrón, el gobierno y uno como trabajador.

3.1.2. Asignación de AFORE

Dado que se trata de un sistema obligatorio, independientemente de que el trabajador que comience a cotizar escoja AFORE o no, sus aportaciones se van depositando en una cuenta individual. Los trabajadores que no eligen AFORE son asignados una vez al año a una de las Administradoras que tenga mejor desempeño.¹⁴

Los criterios para asignación han cambiado a través del tiempo, en un principio se asignaban las cuentas a las AFORE de menor comisión y a partir de 2008, a las AFORE que registren el mayor Indicador de Rendimiento Neto.

Reasignación:

En 2009, se reformó la Ley del SAR para establecer que las cuentas asignadas a las AFORE por medio de la CONSAR, es decir, cuentas en las cuales el trabajador no había seleccionado directamente su AFORE, serían reasignadas cada dos años a una nueva AFORE. Para el caso de las reasignaciones se establecieron criterios para asegurar que:

- Los recursos de los trabajadores no registrados disfruten de altos rendimientos.
- Las cuentas individuales de los trabajadores permanezcan o sean reasignadas a una AFORE que haya otorgado consistentemente buenos rendimientos.
- Se fomente el buen funcionamiento de los mercados a través de la aplicación de reglas que permitan a las AFORE anticipar necesidades de liquidez.
- Se contribuya en la consolidación de la mejora de procesos operativos de manera que las AFORE cuenten con plazos suficientes para registrar las cuentas.

3.1.3. Retiro total o Pensión

Ya se ha hecho mención que en México existen dos tipos de regímenes por los que el IMSS pensiona a sus trabajadores. Estos aplican según los años en los que el trabajador hubiera cotizado al instituto:

- Régimen de 1973 (antes del 1º de julio de 1997).
- Régimen de 1997 (a partir del 1º de julio de 1997).

Si un trabajador cotizó para ambos regímenes, se conoce como trabajador en transición, por lo que al momento del retiro el IMSS le dará a escoger entre uno u otro, seleccionando el que más le convenga.

¹⁴ Cortés R., E. Cómo obtener el máximo beneficio para su pensión. Trillas. México, 2013. 103 p.

Requisitos:

Es importante señalar que los requisitos de otorgamiento de pensiones los establece el IMSS por lo que ni la CONSAR ni las AFORE tienen competencia al respecto.

- Pensión por régimen de 1973:
 - Requiere mínimo 500 semanas de cotización.
 - Dependiendo de la edad en la que se pensione le corresponderá un porcentaje de la pensión que le hubiese correspondido de haberla solicitado a los 65 años de edad:

Edad	Porcentaje	Tipo de pensión
65	100%	Pensión de Vejez
64	95%	Pensión de Cesantía
63	90%	
62	85%	
61	80%	
60	75%	

- Para determinar la pensión se toma en cuenta el salario diario promedio de las últimas 250 semanas cotizadas (aproximadamente 5 años) y el nivel salarial.
- Pensión por régimen de 1997
 - Requiere mínimo 1,250 semanas de cotización.
 - Tener 60 a 64 años (Pensión por Cesantía)
 - Tener 65 años (Pensión por Vejez)
 - La pensión dependerá del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y se actualizará anualmente.

Quién paga la pensión:

- Pensión por régimen de 1973

El Instituto Mexicano del Seguro Social es el organismo encargado de hacer frente al pasivo pensionario de los trabajadores que se jubilan mediante esta opción.

➤ Pensión por régimen de 1997

El IMSS es la única instancia que podrá indicar de acuerdo a cada caso particular, qué opción aplicará de las siguientes:

A) Renta vitalicia:

- Se contrata con una Aseguradora (el IMSS dará la lista de Aseguradoras que prestan este servicio).
- Es una cantidad monetaria que se entregará al trabajador mensualmente durante toda la vida.

B) Retiro Programado

- Se contrata directamente con la AFORE.
- Es un monto mayor que la Renta Vitalicia, por lo que se debe tener recursos suficientes en la cuenta individual para poder contratarlo.

C) Pensión Garantizada

- Cuando se tiene derecho a una pensión pero los recursos acumulados en la AFORE no son suficientes para contratar las opciones A) o B), el IMSS señala que se tiene derecho a una Pensión Garantizada (PG).
- La PG es aquella que el Estado asegura y corresponde actualmente a \$2,765.03 pesos mensuales (de acuerdo con la Ley del Seguro Social la PG debe corresponder a un salario mínimo del D.F. a la entrada en vigor de dicha Ley -julio de 1997- actualizado anualmente en el mes de febrero conforme al índice Nacional de Precios al Consumidor).
- Los recursos acumulados en la cuenta individual se utilizarán para pagar la PG y cuando éstos se terminan, el IMSS la seguirá pagando.

Una vez que el IMSS otorga la Resolución de Pensión por Régimen de 1973 o por Régimen de 1997, se echa mano de los siguientes recursos obtenidos de la cuenta individual del trabajador en cuestión:

➤ Pensión por régimen de 1973

Se entregarán en una sola exhibición:

- SAR 92-97 (que incluye SAR IMSS 1992 y SAR INFONAVIT 1992, el segundo sólo si no se tuvo un crédito de vivienda).
- Retiro 97 a la fecha de retiro.
- INFONAVIT 1997 de acuerdo con los lineamientos establecidos por el INFONAVIT
- Aportaciones Voluntarias.

No se pueden entregar:

- Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Cuota Social.

Estos recursos se los dará tu AFORE al Gobierno Federal para que se paguen las pensiones de todos los trabajadores que se pensionen en el IMSS por este Régimen.

➤ Pensión por régimen de 1997

Se entregarán en una sola exhibición:

- SAR 92-97 (que incluye SAR IMSS 1992 y SAR INFONAVIT 1992, el segundo sólo si no tuviste un crédito de vivienda).
- Aportaciones Voluntarias.

Las aportaciones voluntarias pueden ser utilizadas para el aumento del monto de la pensión si el trabajador así lo decide. Se entregan a manera de pensión (Renta vitalicia o Retiro programado):

- Retiro 97 a la fecha de retiro.
- Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Cuota Social.
- INFONAVIT 1997 (si no tuviste un crédito de vivienda):

➤ Negativa de Pensión

Si el trabajador tiene 60 años o más pero no cumple con los requisitos, el IMSS emitirá una negativa de pensión. Si se presenta una negativa de pensión y el trabajador posee recursos en su cuenta de AFORE, podrá retirarlos en una sola exhibición de acuerdo a lo siguiente:

- A partir de los 60 años, todos los recursos excepto SAR 92-97.
- Al cumplir 65 años, se incluye el rubro SAR 92-97.

3.1.4. Retiros parciales

Retiro por desempleo:

Es el trámite por medio de cual el trabajador puede retirar una parte de los recursos acumulados en su cuenta individual, en caso de encontrarse desempleado. Sin embargo, para que los trabajadores tengan derecho a esta prestación, se necesita cumplir los siguientes requisitos:

- Haber transcurrido por lo menos 46 días desde que el trabajador queda desempleado.
- Que su cuenta individual tenga al menos: 3 años de haber sido aperturada y un mínimo de 2 años de cotizaciones acreditables en la misma, o bien, más de 5 años de haber sido abierta.

Los trabajadores pueden acceder a este beneficio cada 5 años, pero esto trae implicaciones negativas para la cuenta al momento de conseguir una pensión debido a que, se reducirá el monto de ahorro y se descontarán semanas de cotización.

Es importante señalar que se pueden recuperar las semanas de cotización que se descuentan al realizar un retiro por desempleo reintegrando los recursos que se retiraron a la subcuenta de RCV, directamente con la propia AFORE, ya sea en forma parcial o total.

Retiro por Matrimonio:

Este tipo de retiro lo pueden realizar todos los trabajadores que cuenten con un mínimo de 150 semanas cotizadas al SAR 97 al momento de la celebración del matrimonio, siendo posible retirar hasta 30 días de salario mínimo vigente en el D.F. a la fecha del matrimonio. A este beneficio sólo se puede acceder una vez en la vida, sin embargo, este mecanismo no resta semanas de cotización, inclusive a todos los trabajadores que en el pasado se les hizo algún descuento por haber ejercido este retiro, les son reintegradas sus semanas de cotización.

3.1.5. Ramos y Subcuentas

SUBCUENTA	RAMO	¿QUIÉN(ES) APORTAN?	PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN
Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) 	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CV)	Patrón + 3,150% Trabajador + 1,125% Gobierno Federal + 0,225%	6.5% del Salario base de cotización
	Retiro (R)	Patrón + 2% 6.5%	
	Cuota Social	Gobierno Federal	Depende del salario del trabajador y es adicional al 6.5% de RCV
Subcuenta de Aportaciones Voluntarias 	Aportaciones Voluntarias	Pueden aportar patrón y trabajador	Voluntario
Subcuenta de Vivienda 	Vivienda (Lo administra el INFONAVIT)	Patrón	5% del Salario base de cotización

Fuente: CONSAR

La Cuota Social que aporta el Gobierno Federal por cada día laborado está establecida en la Ley del Seguro Social y depende del nivel salarial de los trabajadores:

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 Salarios Mínimos	\$3.22564

Estos datos corresponden a la fecha de publicación de la Reforma a la Ley del Seguro Social en mayo de 2009 y se actualizan trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

3.1.6. Beneficiarios IMSS

En caso de que el dueño de la Cuenta Individual fallezca, la Ley contempla que los recursos de la Cuenta Individual son heredables, las personas designadas para recibir dicho recursos se denominan beneficiarios. Es importante recalcar que es el Instituto Mexicano del Seguro Social quien designa a los beneficiarios. De acuerdo con la Ley del Seguro Social, existen dos tipos:

➤ Beneficiarios Legales:

- La viuda o el viudo, este último sólo si dependió económicamente de la trabajadora.
- Los hijos menores de 16 años (o mayores de 16 si no pueden mantenerse por su propio trabajo o están estudiando hasta los 25 años).
- Los padres (personas de la tercera edad que no laboren y vivan en el hogar del trabajador).
- A falta del cónyuge, la concubina, o el concubinario si dependió económicamente de la trabajadora.

➤ Beneficiarios Sustitutos (aplican únicamente a falta de los legales)

- Si no hay beneficiarios legales y existen personas con elementos para solicitarle a un juez que las designe como beneficiario sustituto, pueden acudir con la representación de un abogado a la junta federal de conciliación

y arbitraje que emitirá el laudo correspondiente. En caso de existir beneficiarios legales, los beneficiarios sustitutos no aplicarán.

3.1.7. SAR 92

Las aportaciones acumuladas por los trabajadores que cotizaron al IMSS, entre el 1 de marzo de 1992 y el 30 de junio de 1997, fueron depositadas en un banco elegido por su patrón y se encuentran reguladas por las Leyes del IMSS y del INFONAVIT. Estos recursos corresponden al periodo conocido como SAR 92. Los trabajadores que hubieran tenido más de un patrón en el mencionado periodo, pueden tener más de una cuenta e incluso las mismas pueden estar en bancos diferentes.

Por Decreto Presidencial publicado el 24 de diciembre de 2002 en el Diario Oficial de la Federación, los recursos que no hubieran sido transferidos a las Cuentas Individuales de los trabajadores en una AFORE, fueron transferidos a una cuenta concentradora abierta en el Banco de México a nombre del IMSS. Estos recursos pueden ser recuperados y traspasados a la Cuenta Individual del trabajador, sin embargo, es importante distinguir varios aspectos:

El traspaso de los recursos SAR 92 a una Cuenta Individual en una AFORE depende solamente de lo que resuelvan tanto el IMSS como el INFONAVIT. Debido a que se trata de recursos acumulados antes de que existieran las AFORE, por lo que éstas sirven exclusivamente como gestores ante el IMSS y el INFONAVIT, pero no resuelven o toman decisiones.

Para recuperar los recursos del SAR 92 se debe contar necesariamente con documentos comprobatorios del Banco correspondiente, ya que los bancos hoy por hoy no están obligados a volver a emitir los estados de cuenta y ni las AFORE ni la CONSAR están facultadas para emitir comprobantes del SAR 92.

Es importante mencionar que el IMSS publicó los Lineamientos específicos a los que deberán sujetarse las AFORE para el proceso de traspaso y retiro de los recursos correspondientes del SAR 92-97 a las Cuentas Individuales de los trabajadores, razón por la cual las decisiones o quejas sobre la normatividad establecida para el reclamo de recursos del SAR 92 se encuentra fuera de las facultades de la CONSAR.

3.2. Para ahorradores del ISSSTE

3.2.1. Modificación a la Ley del ISSSTE e implicaciones para los trabajadores

Con la nueva Ley del ISSSTE, que entró en vigor el 1 de abril de 2007, el sistema de pensiones cambió de uno donde la pensión la pagaba el gobierno, a uno de Cuentas Individuales donde las pensiones se pagan con los recursos que se acumulan en las Cuentas Individuales de los trabajadores compuestas por las aportaciones de la Dependencia de gobierno donde labora el trabajador, del Gobierno Federal y del propio trabajador.

Los trabajadores que hubieran cotizado antes del 1 de abril de 2007 y siguieron cotizando después de esa fecha, pueden elegir entre:

- Mantenerse en el régimen anterior con modificaciones graduales (art. 10º Transitorio de la nueva Ley). Asimismo, todos aquellos que no tomaron elección alguna, la Ley indica que permanecerán el antiguo régimen.
- Recibir un bono de pensión que les permitiera migrar inmediatamente al nuevo régimen de cuentas individuales.

➤ Régimen anterior modificado (art. 10º transitorio)

Se basa en el sistema anterior (pensiones pagadas por el gobierno), pero plantea modificaciones graduales en materia de edad para el retiro. Aplica a:

- Los trabajadores que estando activos eligieron este régimen.
- Los trabajadores que estando activos no realizaron elección alguna.

Los trabajadores que se encuentren en este régimen se pensionarán con recursos a cargo del Gobierno Federal. Podrán retirar las aportaciones adicionales que se han hecho desde 1992 por concepto del SAR ISSSTE y FOVISSSTE, ésta última siempre y cuando no tenga un crédito de vivienda. Podrán cobrarlos en la AFORE que administra su Cuenta Individual o PENSIONISSSTE (según sea el caso), al obtener una pensión o cumplir 65 años.

➤ Nuevo régimen de cuentas individuales

Se basa en Cuentas Individuales administradas por una AFORE o PENSIONISSSTE propiedad de los trabajadores y heredables a sus beneficiarios. La pensión de cada trabajador se pagará con los recursos que este acumule durante su vida laboral en su cuenta Individual, así como con las aportaciones que realice en su favor la Dependencia y el Gobierno Federal. Aplica a:

- Los trabajadores que estando activos eligieron este régimen.

- Los trabajadores que ya habían cotizado al ISSSTE y posteriormente estuvieran inactivos o cotizando al IMSS, pero reingresaron a cotizar al ISSSTE a partir del 1 de abril de 2007.
- Los trabajadores que comenzaron a cotizar por primera vez a partir del 1 de abril de 2007.

Los trabajadores en este régimen se pensionarán con los recursos acumulados en la Cuenta Individual al obtener una concesión de pensión por parte del ISSSTE. Con la Concesión de Pensión podrán retirar de su AFORE o PENSIONISSSTE los siguientes recursos:

- SAR ISSSTE 1992
- SAR FOVISSSTE 1992 (si no dispusieron de un crédito de vivienda)
- Los recursos excedentes de las demás subcuentas que, de ser el caso, no hubiesen sido utilizados para financiar su pensión.

➤ Beneficios del nuevo régimen:

- No importa si no se cumplen con los años de cotización para pensionarse que requiere la Ley. Los recursos siempre son propiedad del trabajador.
- Si se cumple con los años de servicio, los recursos servirán para pagar la pensión. De lo contrario, el ISSSTE otorga una improcedencia de pensión y con ella se retira en una sola exhibición el total de los recursos acumulados en la cuenta Individual.
- Los recursos son propiedad del trabajador y heredables en caso de fallecimiento.
- Se poseen aportaciones del Gobierno Federal, de la Dependencia y del trabajador que alcanzan el 11.3% del Sueldo Básico. Adicionalmente al ahorro obligatorio, existe la posibilidad de realizar aportaciones de Ahorro Solidario que consta de una aportación de la Dependencia de \$3.25 pesos por cada peso que el trabajador deposite, sin embargo, para este rubro sólo es posible aportar el 1% y 2% del Sueldo Básico.
- Además, se pueden realizar Aportaciones Voluntarias en cualquier momento a la Cuenta Individual para aumentar el ahorro para el retiro. La bondad de este esquema es que se consigue ahorrar de acuerdo a las posibilidades de cada quien.
- El sistema de ahorro para el retiro brinda rendimientos competitivos comparados con otras opciones de inversión.

3.2.2. Modalidades de Pensión ISSSTE por Cesantía en edad avanzada y Vejez

El trabajador que se decida por el nuevo régimen de cuentas individuales de la Ley del ISSSTE y se pensione por Retiro, Cesantía en edad avanzada o Vejez, manejará una cuenta individual que estará administrada por PENSIONISSSTE o una AFORE y su pensión se pagará con los recursos que se hayan acumulado durante su vida laboral. Los requisitos para pensionarse son:

- Pensión de Cesantía en Edad Avanzada. 60 a 64 años de edad y un mínimo de 25 años de cotización.
- Pensión por Vejez. A partir de los 65 años de edad y un mínimo de 25 años de cotizaciones al ISSSTE.

Si se cumple con alguno de estos requisitos, el trabajador podrá escoger entre las siguientes modalidades de pensión:

1) *Renta Vitalicia*: Si se elige esta opción, una Aseguradora pagará la pensión con la cantidad que el trabajador tiene ahorrada en su AFORE o PENSIONISSSTE y también cubrirá las pensiones de sus beneficiarios en caso de su fallecimiento. La pensión se actualizará con la inflación en el mes de febrero de cada año y se podrá disponer en una sola exhibición de:

- SAR ISSSTE (Retiro 92).
- SAR FOVISSSTE (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso, se haya terminado de pagar y exista un remanente).

2) *Retiro Programado*: En esta opción la AFORE o PENSIONISSSTE pagará la pensión utilizando los recursos de la cuenta individual para que el trabajador reciba de manera mensual una pensión que dependerá del monto que tenga ahorrado en su cuenta, incluidos los rendimientos y las expectativas de vida. El monto de esta pensión es variable ya que se recalcula cada año y la recibirá por un tiempo determinado hasta que se termine el saldo de su cuenta individual. En caso de fallecimiento, se pagará una pensión para tus beneficiarios y podrás dejar como herencia el saldo de tu cuenta individual. Además, podrás disponer en una sola exhibición de:

- SAR ISSSTE (Retiro 92) y
- SAR FOVISSSTE (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso, se haya terminado de pagar y exista un remanente).

3) *Retiro anticipado*: Se puedes elegir esta opción, siempre y cuando que con el saldo de la cuenta individual se pueda contratar con una Aseguradora una Renta Vitalicia y un Seguro de Supervivencia para los familiares por un monto mayor o igual a 1.3 veces la Pensión Mínima Garantizada. Asimismo, se tiene derecho a recibir el excedente de los recursos en una sola exhibición.

4) *Seguro de supervivencia*: Dentro de las modalidades se contempla la contratación de un seguro de supervivencia, el cual cubrirá a los beneficiarios cuando fallezca el trabajador, mientras tengan derecho a recibir una pensión de acuerdo a la Ley.

5) *Pensión Garantizada (PG)*: En caso de que los recursos de una cuenta individual sean insuficientes para contratar un Retiro Programado o una Renta Vitalicia, la AFORE o PENSIONISSSTE realizarán los pagos con cargo al saldo acumulado en la cuenta individual y una vez agotados los recursos de ésta, el Gobierno Federal realizará los pagos de la pensión. De igual manera, si no se cumplen con los requisitos, el ISSSTE entregará una “Resolución de improcedencia de Pensión” con la cual se podrá retirar el saldo total de la cuenta individual en una sola exhibición.

3.2.3. Tipos de pensión y disposición de recursos ISSSTE

➤ Régimen anterior modificado (Art. 10º Transitorio de la Ley del ISSSTE)

De acuerdo con la Ley ISSSTE, los trabajadores que se encuentran en el Régimen Anterior Modificado (Artículo Décimo Transitorio) tienen derecho a solicitar alguno de los siguientes tres tipos de pensiones:

1. *Pensión por jubilación*: El trabajador debe haber cotizado al ISSSTE un mínimo de:

- 30 años para hombres.
- 28 años para mujeres.

La edad mínima en que podrá jubilarse dependerá del año en el que se solicite la pensión conforme a la siguiente tabla:

Años de retiro	Edad mínima hombres	Edad mínima mujeres
2014 ▶ 2015	53	51
2016 ▶ 2017	54	52
2018 ▶ 2019	55	53
2020 ▶ 2021	56	54
2022 ▶ 2023	57	55
2024 ▶ 2025	58	56
2026 ▶ 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Si se cumplen estos requisitos, la Ley del ISSSTE indica que el trabajador tendrá derecho a recibir una pensión que corresponda al 100% del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de su baja.

2. *Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios:* El trabajador debe haber cotizado al ISSSTE un mínimo de 15 años. La edad mínima para solicitar este tipo de pensión incrementará de manera gradual con base en el siguiente cuadro:

Años	Edad mínima
2014 y 2015	58 años
2016 y 2017	59 años
2018 en adelante	60 años

El monto de la pensión será equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador y dependerá de los años de servicio acreditados conforme a la siguiente tabla:

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

3. *Pensión por Cesantía en edad avanzada*: El trabajador debe haber cotizado al ISSSTE un mínimo de 10 años. La edad mínima para solicitar esta pensión se incrementará gradualmente con base en el siguiente cuadro:

Años	Edad mínima
2014 y 2015	63 años
2016 y 2017	64 años
2018 en adelante	65 años

El monto de la pensión será equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador y dicho porcentaje aumentará si el trabajador solicita la pensión a mayor edad, conforme al siguiente cuadro:

Años	Edad y porcentaje de pensión							
	63 años	64 años	65 años	66 años	67 años	68 años	69 años	70 o más años
2014 y 2015	40%	42%	44%	46%	48%	50%	50%	50%
2016 y 2017		40%	42%	44%	46%	48%	50%	50%
2018 en adelante			40%	42%	44%	46%	48%	50%

➤ **Nuevo Régimen**

De acuerdo con la Ley del ISSSTE los requisitos que deben cumplir los trabajadores para solicitar una pensión al amparo del Nuevo Régimen (cuentas individuales) son los siguientes:

- **Pensión por Cesantía en edad avanzada:**
 - Mínimo 25 años de cotización al ISSSTE.
 - Estar privado de trabajo remunerado.
 - Contar con un mínimo de 60 años de edad.

- **Pensión por Vejez:**
 - Mínimo 25 años de cotización al ISSSTE.
 - Contar con un mínimo de 65 años de edad.

- **Pensión por Retiro (anticipado)**
 - Para poder obtener una Pensión por Retiro, es necesario que el saldo de la cuenta individual sea suficiente para contratar una pensión en la modalidad de Renta Vitalicia superior en más del 30% a la Pensión Garantizada,

después de haber cubierto el seguro de sobrevivencia para los familiares derechohabientes. A partir de 2013, no existe requisito de edad mínima para solicitar esta pensión. Asimismo, no es necesario contar con un número determinado de años de cotización.

- Pensión garantizada
- La Pensión Garantizada es la que el Gobierno Federal asegura a quienes cumplan con los requisitos para obtener una pensión por Cesantía en edad avanzada o Vejez, pero cuyos recursos en la cuenta individual no son suficientes para contratarla. En estos casos, el Gobierno Federal, con recursos complementarios a los de la cuenta individual, cubre el monto necesario para pagar la Pensión Garantizada. El monto de la Pensión Garantizada era de \$3,034.20 en 2007. Dicho monto se ha actualizado en febrero de cada año de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). En 2016, el monto de la Pensión Garantizada fue de \$4,309,71.

Es indispensable diferenciar que los requisitos para pensionarse y para disponer de los recursos de la cuenta individual están establecidos en la Ley del ISSSTE y en sus reglamentos de pensiones, en este sentido, ni la CONSAR ni las AFORE pueden determinar nada sobre los mismos. También existen mecanismos similares a los existentes para ahorradores del IMSS, como los beneficiarios del ISSSTE, el sistema de retiros parciales por desempleo y los recursos referentes al SAR 92.

3.2.4. Ramos y subcuentas

Como se mencionó anteriormente, las cuentas individuales de los trabajadores se integran de las distintas subcuentas, las cuales reciben aportaciones de diferentes entes y en diferente cuantía, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

SUBCUENTA	RAMO	¿QUIÉN(ES) APORTAN?		PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN
Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) 	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Dependencias o Entidades	3.175%	11.3% del Sueldo Básico
		Trabajador	6.125%	
	Retiro	Dependencias o Entidades	2%	
	Cuota Social	Gobierno Federal		5.5% del salario mínimo general para el D. F. vigente al día 1° de julio de 1997 actualizado trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor al día de la entrada en vigor de la Ley del ISSSTE (1° de abril de 2007). La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
Subcuenta de Aportaciones Voluntarias 	Aportaciones Voluntarias	Trabajador		Voluntario
		Dependencias o Entidades		
Subcuenta de Ahorro Solidario 	Ahorro Solidario	Trabajador y Dependencias o Entidades	El trabajador pone el 1% El gobierno pone 3.25%	4.25% del Sueldo Básico
			El trabajador pone el 2% El gobierno pone 6.5%	8.5% del Sueldo Básico
Fondo de la Vivienda 	Vivienda (Lo administra FOVISSSTE)	Dependencias o Entidades	5% del Sueldo Básico	5% del Sueldo Básico

Fuente: CONSAR

3.3. Para Ahorradores Independientes

Los trabajadores independientes tienen la opción de abrir una cuenta de ahorro para el retiro a su nombre en una AFORE, en la que podrán realizar ahorro de manera voluntaria. Es importante verificar el listado de las AFORE que proporcionan este servicio a trabajadores independientes. Una vez identificada, se debe acudir a la AFORE y solicitar el registro de una cuenta individual. De esta manera, la mayoría de las AFORE no establecen topes mínimos ni máximos y se puede comenzar a ahorrar de acuerdo a las posibilidades de cada trabajador.

3.4 Ahorro Voluntario

3.4.1. Educación Financiera¹⁵

Para este apartado, vale la pena reflexionar acerca de la importancia de la educación financiera en la vida de los más de 50 millones de ahorradores que

¹⁵ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Mayor educación financiera = mejores pensiones. México 2014. 6 p.

existen actualmente en el sistema de pensiones. De inicio, cabe aclarar que la educación financiera no es un tema para expertos en finanzas y economía, por el contrario, debiese ser un tema de gran interés para toda la población por sus implicaciones en nuestra vida cotidiana.

Hoy en día, hablar de educación financiera es como hablar de educación alimentaria, educación sanitaria o de educación cívica, a fin de cuentas, de cultura general. Se trata de conocimientos que favorecen nuestra capacidad y habilidad para tomar mejores decisiones financieras que redituarán en mayores posibilidades económicas para desarrollarnos. Conocer sobre finanzas es parte de la cultura general para obtener mejores condiciones de vida y bienestar, mediante el óptimo manejo de nuestro dinero.

En México, diversas encuestas realizadas por la CONSAR revelan que el grado de educación financiera en materia pensionaria entre nuestra población es incipiente:

- La mayoría de los mexicanos no tenemos el hábito del ahorro, y si lo hay, es a través de medios informales como las tandas, los “guardaditos” y las alcancías.
- Existe desconfianza en las Instituciones financieras formales.
- Prevalecen resistencias socioculturales a los temas asociados al retiro.
- Se desconoce e ignora el problema a futuro afirmando que “los hijos, el gobierno o Dios” proveerán.
- Los jóvenes visualizan su futuro a corto plazo.
- Se desconoce que exista un ente garante o regulador que vigile su ahorro.
- Poca gente realiza ahorro voluntario por desconocimiento y desconfianza.
- Casi la mitad de los trabajadores en el sector formal desconoce que su aportación obligatoria es insuficiente para contar con una pensión adecuada.
- Tres terceras partes de la población participante en el sistema pensionario no conoce las comisiones que le cobra su AFORE.
- Se ignora en qué se invierten los recursos y, en general, los rendimientos que generan las AFORE comparadas con otras Instituciones financieras.

La CONSAR señala que la falta de educación financiera entre nuestra población tiene consecuencias importantes en materia pensionaria, en los siguientes aspectos:

- Existen 51 millones de cuentas AFORE en el sistema de las cuales 17 millones no se encuentran registradas. Es muy probable que un porcentaje de estos ahorradores desconozca la existencia de las mismas, o piense que es dinero perdido al no encontrarse cotizando formalmente en la seguridad social. A través de la educación financiera se puede involucrar a los cuentahabientes para que localicen, actualicen, usen y aprovechen su cuenta AFORE.
- Existen únicamente 250 mil cuentas AFORE de trabajadores independientes quienes ahorran por iniciativa propia. La educación financiera también puede influir para atraer a más ahorradores a este sistema, pues seis de cada diez mexicanos no están ahorrando para su retiro.
- De los 1.2 millones de traspasos durante el primer semestre de 2014, el 56% se realizó a una AFORE que da menores rendimientos netos. ¿En qué lógica cabe hacer un movimiento hacia una opción que nos hace perder dinero? En la lógica de no comprender las consecuencias de que cambiar de AFORE puede significar “dejar de ganar dinero” si nuestra elección no se conduce racionalmente. Con educación financiera se puede enseñar a los ahorradores para que sepan identificar los criterios que deben seguir para elegir AFORE, por lo mientras en enero de 2015, la circular emitida por la CONSAR señala que las AFORE que deseen afiliar a un nuevo trabajador deben conformar un expediente electrónico que incluye solicitud, contrato e información sobre los rendimientos de la administradora, documentos que deben ir firmados por el interesado, además de anexar documentos oficiales que lo identifiquen.
- El ahorro voluntario en las cuentas AFORE representa apenas el 1% del total de los recursos acumulados en el SAR. Con educación financiera se puede incentivar al ahorrador a que se visualice en el futuro, que haga una proyección de cómo vivirá y que elabore su propio plan de ahorro para obtener una pensión que sea adecuada a sus expectativas. Asimismo, a través de la educación financiera las personas son más aptas para comparar los beneficios de las distintas alternativas de ahorro que tienen a su alcance (AFORE, fondos de inversión, banco, entre otros).
- El uso indiscriminado del retiro por desempleo sin conocer las implicaciones de ello. Si bien se trata del ejercicio de un derecho legítimo del trabajador, este retiro puede llegar a tener un alto costo futuro para la pensión considerando que, además de los recursos, se le resta semanas de cotización al ahorrador. Algunas AFORE utilizan el retiro por desempleo como “gancho” para atraer cuentas a su favor, sin explicar a los ahorradores sus

posibles consecuencias. Con educación financiera se puede fortalecer el uso responsable de los servicios y beneficios ligados al manejo de la cuenta individual.

La CONSAR también hace mención que México cuenta hoy con una plataforma de ahorro robusta y atractiva disponible para todos los mexicanos, proporcionándonos algunos datos que nos sirven de referencia para conocer la situación actual del ahorro en nuestro país:

- Al cierre de 2015, los recursos totales en el SAR acumulan 2,550,896 millones de pesos propiedad de 54.4 millones de mexicanos.
- En los últimos 10 años, el ahorro administrado por las AFORE ha crecido en promedio 19.59% anual y en 2015 ya representa 14.19% del PIB.
- Los activos netos de las SIEFORE representan 22.25% del ahorro financiero del país.
- Las AFORE son el segundo intermediario más importante de ahorro en el país detrás de los bancos.
- Seis de cada 10 trabajadores no están ahorrando para su retiro.
- El 30% de los mexicanos que ahorran lo hacen a través de medios informales como las tandas, los “guardaditos” y las alcancías.
- La población empieza a ahorrar para su retiro tardíamente.
- Un total de 262,281 personas ahorran voluntariamente en alguna AFORE.
- Del total de los recursos acumulados en el SAR, 15,958.1 millones de pesos constituyen ahorro voluntario (IMSS) y 7,974.4 millones de pesos ahorro solidario (ISSSTE), lo que representa menos del 1% del total de los recursos.
- El ahorro en el sistema de pensiones se ha invertido en actividades productivas y en infraestructura. Al cierre de 2015, se han destinado 853,982 millones de pesos del SAR a financiar a empresas mexicanas y proyectos productivos de distintos tamaños pertenecientes a distintos sectores de la actividad económica.
- Los trabajadores afiliados al IMSS ahorran 6.5% de su salario y los del ISSSTE 11.3%, ambos niveles de ahorro pensionario se encuentran por debajo de la media internacional.
- Un trabajador que empieza a ahorrar a los 25 años, necesita ahorrar de manera voluntaria entre el 13% y 15% de su salario para alcanzar una tasa de reemplazo del 70%.
- Más de 20 millones de ahorradores reciben a partir de 2015 una estimación personalizada de ahorro voluntario, a través de su estado de cuenta.

- Ahora todos los mexicanos ya pueden ahorrar en una AFORE a través de cualquier tienda 7-Eleven y vía domiciliación a su tarjeta de débito/cuenta de cheques.
- Siete de cada 10 mexicanos de los que dicen ahorrar lo hacen para afrontar una emergencia y menos del 5% de este segmento dice estar ahorrando de forma voluntaria para su retiro.
- El 55% de los que no ahorran voluntariamente es por desconocimiento y 26% por desconfianza.
- Seis de cada 10 adultos mayores no recibe pensión y 86% se arrepiente de no haber ahorrado para esta etapa de la vida.
- Mientras que el 58.3% de los trabajadores por su cuenta ahorra en su casa, el 66.9% de los profesionistas independientes ahorra en alguna Institución bancaria.

3.4.2. Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos¹⁶

En los últimos años la CONSAR ha puesto énfasis en la importancia de aumentar el monto de ahorro en la cuenta AFORE para lograr niveles de pensión deseables, los cuales se alcanzarán al realizar un ahorro voluntario de manera permanente y desde temprana edad.

A 19 años de la puesta en marcha del Sistema de Ahorro para el Retiro, las aportaciones voluntarias continúan siendo incipientes, dado que a la fecha representan poco más del 1% de los 2.5 billones acumulados en este sistema.

Ante esta realidad, recientemente la CONSAR presentó los resultados del estudio “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos” para identificar qué aspectos mueven a los ahorradores a tomar decisiones financieras respecto de su cuenta AFORE.

Estos resultados nos demuestran, al igual que los estudios anteriores, que existe una serie de mitos en torno al tema del ahorro para el retiro y al ahorro voluntario que es importante ir disipando gradualmente. A continuación se mostrarán los puntos más significativos y que tienen que ver en lo relativo al ahorro voluntario:

¹⁶ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Resultados de la Encuesta "Factores que promueven el Ahorro Voluntario entre los mexicanos". México 2016. 3 p.

- Con una pensión mensual equivalente a una tercera parte (30%) de mi sueldo actual será suficiente para mantenerme durante la vejez. Sorprendentemente el 40% de los encuestados piensa que sí. No obstante, la realidad es que múltiples estudios han mostrado que una pensión equivalente al 70% de los ingresos actuales resultaría suficiente para vivir decorosamente durante el retiro, en virtud de que los gastos en la etapa del retiro disminuyen, ya que la manutención de los hijos, gastos por traslados laborales, créditos hipotecarios, entre otros, dejan de ser recurrentes.
- Hacer ahorro voluntario en las AFORE es muy complicado. Es lo que revelan los resultados de la encuesta “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos” dado que los ahorradores se muestran reticentes a aportar en la AFORE por una percepción de complejidad en el trámite, además de otros factores. Sin embargo, desde 2013 la Comisión ha ampliado y fortalecido los canales para que más de 54 millones de ahorradores puedan depositar sus aportaciones voluntarias de forma sencilla y rápida. Hasta hace poco la posibilidad de incrementar el ahorro voluntario en las AFORE estaba limitada a realizar depósitos únicamente a través de sucursales de las Administradoras. Sin embargo, actualmente hay cinco opciones fáciles, seguras y rápidas para hacer ahorro voluntario a la cuenta AFORE:
 - Domiciliación Electrónica.
 - Tiendas de conveniencia como 7-eleven, Círculo K y Extra, y en sucursales Telecomm.
 - Ventanilla de las AFORE.
 - A través del patrón.
 - Mediante Internet a través de los portales de las AFORE.

Con la reciente incorporación de los nuevos canales vía tiendas de conveniencia se cuenta ya con más de 4, 600 nuevos puntos para la captación de ahorro voluntario en el sistema de pensiones, prácticamente el doble de lugares donde se podía ahorrar previamente, lo anterior a partir de 50 pesos.

- El único factor que explica la ausencia de ahorro adicional en las AFORE es el económico. El factor socio-económico condiciona, sin lugar a dudas, nuestra capacidad de ahorro. En estudios recientes se ha demostrado que adicionalmente intervienen varias barreras cognitivas que inhiben el ahorro entre los mexicanos:

- El ahorro para el retiro se ve como un sacrificio o como un impuesto y no como una inversión para el futuro de uno mismo.
 - El futuro se ve lejano e incierto por lo que se desalienta la acción y se postergan decisiones cruciales.
 - Dado que la recompensa del ahorro de largo plazo se verá reflejado en el futuro, se observa como un intangible el cual no vale la pena incorporar entre nuestras prioridades.
 - Se desconocen los mecanismos para realizar el ahorro e información sobre sus beneficios, por lo que se percibe como complejo y poco atractivo.
- Me conviene más tener mi ahorro en el banco. En 19 años del SAR las AFORE han probado ser el mejor instrumento de ahorro en su tipo, ya que han otorgado rendimientos competitivos cercanos al 6% anual en términos reales (una vez descontada la inflación). Generalmente, las alternativas con las que se podría comparar a las AFORE pagan rendimientos que no cubren ni la inflación y/o son mediana o altamente inseguras. Hoy, cerca del 40% que del total de los recursos que se encuentran depositados en las cuentas individuales son resultado de rendimientos obtenidos por la inversión de las aportaciones obligatorias. El ahorro en una AFORE tiene la ventaja de estar invertido en plazos de larga maduración por lo que suele ofrecer una rentabilidad superior a cualquier otra alternativa de ahorro en el país con bajos montos.
 - Haría ahorro voluntario si mi AFORE me diera buenos rendimientos, seguridad y facilidad para realizarlo. Uno de los resultados más significativos de la encuesta sobre “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos” fue este. Ante la pregunta de cuáles serían los detonantes para ahorrar voluntariamente en una AFORE las respuestas fueron precisamente los factores ya existentes: rendimientos, seguridad y facilidad. Reducir esta brecha de información es uno de los mayores retos que tiene el sistema de pensiones hacia adelante.

La encuesta promovida por CONSAR y realizada por Consulta Mitofsky ha dejado al descubierto una serie de mitos respecto al sistema de pensiones y, en particular, del ahorro voluntario. Desafortunadamente, la existencia de estas creencias limita la acción de los individuos para tomar decisiones financieras que impacten favorablemente en su futuro, como es el caso de hacer ahorro voluntario en la AFORE.

La detección de estos mitos permite diseñar estrategias de educación e inclusión financiera focalizadas, buscando derribar las barreras culturales y conductuales de los ahorradores de este sistema, las cuales predominan actualmente entre un amplio segmento de la población.

3.4.3. Tasas de Reemplazo

El principal objetivo de los sistemas de pensiones es que los trabajadores perciban montos pensionarios apropiados para solventar sus gastos durante la etapa del retiro. La tasa de reemplazo (TR) es un indicador de fácil cálculo y comprensión que permite conocer el monto a recibir al momento del retiro y si este es adecuado a las expectativas de cada persona.

El concepto de tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el monto de la pensión y un nivel de ingresos (por ejemplo el último salario). Es decir, es el porcentaje que representa la pensión sobre el ingreso percibido por el trabajador. La aproximación utilizada habitualmente para calcular la TR es comparar los salarios cotizables previos a la jubilación con los montos de pensión disponibles tras el retiro.

En general, la TR se define como:

$$TR = \frac{\text{Pensión}}{\text{Salario}} \cdot 100\%$$

Es decir, la TR se expresa como un porcentaje que representa a cuanto corresponde la pensión recibida con relación al salario percibido como trabajador activo. Por ejemplo, si el último salario percibido por un trabajador antes del retiro es de 10,000 pesos mensuales y la pensión mensual que recibirá es de 6,000 pesos, entonces su TR será de 60%.

El sentido común indicaría que la TR ideal es del 100%, es decir, que la pensión sea idéntica al salario percibido. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la composición de la canasta de consumo de las personas se modifica al momento de la jubilación, ya que las necesidades cambian. Si bien en el retiro se tienden a incrementar los gastos médicos curativos y preventivos, existen otros gastos que disminuyen y algunos otros que desaparecen; por ejemplo el transporte, gastos en vestimenta, educación de los hijos, gastos en hipoteca de vivienda, entre otros. Es por ello que internacionalmente las recomendaciones de una TR adecuada fluctúan entre un 50 a 70 %.

El valor de la TR depende de múltiples factores: económicos, socio-demográficos y programáticos, es decir, los relativos al diseño, organización financiera y régimen de los sistemas de pensiones. La interacción de esos factores puede generar resultados distintos obteniendo diferentes escenarios de TR. Los principales determinantes de las tasas de reemplazo pueden clasificarse en dos grandes categorías:

a) *Factores exógenos al sistema de pensiones*: comprende los factores que no están ligados al desempeño del sistema de pensiones, sino que dependen de otros factores ajenos al mismo. Estos factores, por lo general, pueden modificarse a través de políticas públicas y/o legales. Incluyen el monto de las aportaciones obligatorias; la densidad de cotización del trabajador que depende de la estructura del mercado laboral; la edad de retiro; los años de carrera laboral y la evolución salarial de los trabajadores.

b) *Factores endógenos al sistema de pensiones*: comprende los factores que están directamente ligados al desempeño del sistema de pensiones tales como los rendimientos que se generan en dicho sistema, las comisiones que cobran los fondos de pensión y la promoción del ahorro voluntario.

3.4.4. Más ahorro igual a mayor pensión

Las AFORE envían al domicilio de más de 20 millones de ahorradores del SAR una estimación personalizada del impacto que tendría el ahorro voluntario en su pensión. Lo anterior con el fin de reflexionar si el dinero que hoy se aporta a la cuenta individual será suficiente para una buena pensión.

Desde 1997 la aportación obligatoria que hacen los patrones, el trabajador y el gobierno a la cuenta AFORE es de 6.5% del Salario Base de Cotización, dicha cantidad representa tan solo 23.7 días de salario al año, mismos que multiplicados por 30 años son únicamente 711 días de salario para una jubilación estimada de 20 años; en este sentido, México se ubica como uno de los países con la aportación más baja de los países de la OCDE y de América Latina, lo cual de no modificarse, resultará en que las pensiones y/o tasas de reemplazo no sean suficientes.

Tomando en cuenta lo anterior, es evidente que los trabajadores necesitan realizar ahorros voluntarios, adicionales a las aportaciones obligatorias si desean obtener una TR adecuada, siendo también importante iniciar este ahorro

voluntario a una temprana edad. El siguiente ejemplo muestra que, si un trabajador inicia a los 25 años sus aportaciones adicionales debería ahorrar el 8.2% de su salario para alcanzar una TR del 70%. Sin embargo, si inicia a los 55 años de edad, el porcentaje a ahorrar se elevaría a 53.9% del total de su salario, para alcanzar la misma TR.

Ahorro Voluntario requerido, a diferentes edades, para alcanzar una TR de 70%
(Porcentaje del salario base de cotización)



A través de este trabajo se busca estimular que los ahorradores cobren conciencia de que se encuentran ahorrando menos de lo deseable. Por lo tanto, es recomendable ingresar en la página de Internet de la CONSAR, para ahondar en el tema ya que ahí se encuentra la *Calculadora de Retiro* donde se realizan ejercicios de cálculo de pensiones con distintos montos de ahorro, de acuerdo a las posibilidades de cada persona, en esta herramienta se deben ingresar datos básicos como:

Salario Base de Cotización:  

Género:

Edad (Años): 

Elige tu Rendimiento Real Anual: 

Saldo Actual en tu AFORE:  

Años cotizados:  



Fuente: CONSAR

El impacto del ahorro voluntario en la pensión:

Derivado de una simulación en la *Calculadora de Retiro* de la CONSAR, para un trabajador de sexo masculino con 37 años que cotice al IMSS, que registre un salario de 10,094 pesos y cuyo saldo acumulado en su AFORE sea de 209,867 pesos, a agosto de 2014, y que se retire a los 65 años, se estima que recibiría aproximadamente una pensión mensual de 6,201 pesos.

Pero si el trabajador ahorra voluntariamente 270 pesos mensuales, su pensión subiría a 7,000 pesos. En tanto que si ahorrara 1,214 pesos al mes, podría obtener una pensión equivalente a su salario, es decir, una tasa de reemplazo del 100%. En fin, el ahorro voluntario constante se traduce en una mayor pensión gracias al efecto que tienen los rendimientos en la cuenta de ahorro.

Gráfica 1. Ahorro Voluntario y pensión*



Fuente: CONSAR

* Trabajador hombre cotizante al IMSS con un salario base de cotización de 5 salarios mínimos mensuales (10,094 pesos), con 37 años de edad, un saldo acumulado de 209,867 pesos a agosto de 2014, que ha trabajado durante 17 años y se retirará hasta los 65 años. Suponiendo que el rendimiento neto real anual es 5%, que la densidad de cotización es 100%, que el ingreso seguirá siendo de 5 salarios mínimos y con una LRV vigente al 11 de agosto de 2014.

3.4.5. Estimulos al ahorro

Buenos mecanismos de funcionamiento que propicien el ahorro voluntario en el sistema pensionario mexicano requieren que:

- Los trabajadores tengan un papel activo en la acumulación de recursos para el retiro.
- Los empleadores y el gobierno otorguen incentivos y mecanismos sencillos para que el trabajador esté dispuesto a ahorrar.
- Educación financiera vinculada al ahorro previsional.
- Mecanismos ágiles y sencillos para realizar aportaciones voluntarias.

A continuación se describen los estímulos al ahorro voluntario que existen en nuestro país.

- Incentivos o beneficios fiscales. De acuerdo con el Artículo 79 de la Ley del SAR, los trabajadores que cotizan al IMSS o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), pueden realizar depósitos a las subcuentas de aportaciones voluntarias o complementarias de retiro en cualquier momento, una vez que se abra una cuenta individual y

por cualquier monto. El incentivo fiscal sólo se otorga sobre las aportaciones complementarias, según el artículo 151 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta de 2014.

Cuadro 2. Principales características de las Aportaciones Voluntarias

Características	Aportaciones voluntarias de corto plazo	Aportaciones voluntarias de largo plazo o complementarias
Cuándo pueden retirarse	Entre 2 y 6 meses	Hasta que el trabajador tenga al menos 65 años de edad
Beneficios	Rendimientos altos en relación con otros instrumentos	- Rendimientos altos en relación con otros instrumentos - Deducción de impuestos sobre la renta hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio fiscal, sin que las aportaciones excedan 4 salarios mínimos generales anuales (\$98,243 para zona A y \$93,104 para zona B)
Se utilizan únicamente para financiar la pensión	No, a menos que el trabajador lo decida	Sí

Fuente: CONSAR

Ambos tipos de aportaciones pueden hacerse:

- Directamente en la AFORE.
 - En la empresa donde se labora.
 - Mediante depósitos bancarios.
 - A través de transferencias electrónicas cuando la AFORE ofrezca el servicio.
- Contribuciones pari passu. En este esquema, también conocido en inglés como matching fund, por una cantidad determinada que el trabajador ahorre voluntariamente, el patrón le depositará un cierto monto. Por ejemplo, si el trabajador decide ahorrar voluntariamente 100 pesos al mes, su empleador, a manera de prestación, le depositará 10 pesos. El mecanismo también opera con porcentajes: si el trabajador decide ahorrar el 3% de su salario, el patrón puede complementar ese ahorro con 1%. El ahorro solidario que se otorga a los trabajadores que cotizan al ISSSTE y elijen esta opción, es un ejemplo de contribución pari passu. Por cada peso ahorrado por el trabajador, la dependencia gubernamental deposita 3.25 pesos a la cuenta individual del

trabajador; puede ahorrarse hasta 2% del salario base de cotización (SBC) y el trabajador puede optar entre ahorrar 1% o 2% del mismo. Así, la aportación adicional será de:

- 1% SBC (trabajador) + 3.25% SBC (dependencia) = 4.25% del SBC.
- 2% SBC (trabajador) + 6.50% SBC (dependencia) = 8.50% del SBC.

Adicionalmente, en el proyecto de decreto que expide la Ley de Pensión Universal y reformas a diversas disposiciones a leyes de seguridad social que actualmente se discute en el Senado, se prevé que el Gobierno Federal inicie un programa piloto de “matching fund” para trabajadores del IMSS, a través de otorgar una contribución de 20 centavos por cada peso ahorrado voluntariamente por el trabajador, con un máximo de 60 pesos anuales (ya que el subsidio se otorgaría hasta 300 pesos anuales ahorrados por el trabajador).

- Planes privados de pensiones ocupacionales. En México algunas empresas ofrecen planes privados de pensiones personales y ocupacionales que suelen ser complementarias al esquema obligatorio de las AFORE. La CONSAR mantiene un Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP) para el caso de los planes ocupacionales. Éste permite recabar información sobre los tipos de planes establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, las modalidades de pago, la forma como se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras. Dicho registro cuenta con 1,967 planes pertenecientes a 1,750 empresas con una cobertura de 1.38 millones de participantes y recursos administrados por 515,567 millones de pesos, al cierre del periodo ordinario de registro, enero – mayo de 2015.

Aproximadamente la mitad de estos planes ocupacionales contemplan como parte de su diseño un esquema de contribución definida que permite aportaciones complementarias voluntarias por parte del trabajador. En dichos esquemas hay una contribución pari passu por parte del patrón; por cada peso que ahorra voluntariamente el trabajador el patrón suele contribuir un porcentaje adicional. En el registro se observa que el trabajador realiza aportaciones en más de 80% de los casos, lo cual demuestra que el trabajador responde al incentivo que representa el esquema de contribución pari passu.

Para finalizar el apartado, abordaremos algunos datos como los del periodo diciembre de 2001 a julio de 2014, donde el saldo total de ahorro voluntario se multiplicó 14 veces, de 1,514 millones a 22,792 millones de pesos. Al analizar el total de ahorro voluntario por componente, se observa que el ahorro solidario ha incrementado su participación, la cual asciende a 33.6% de este, al cierre de 2014.

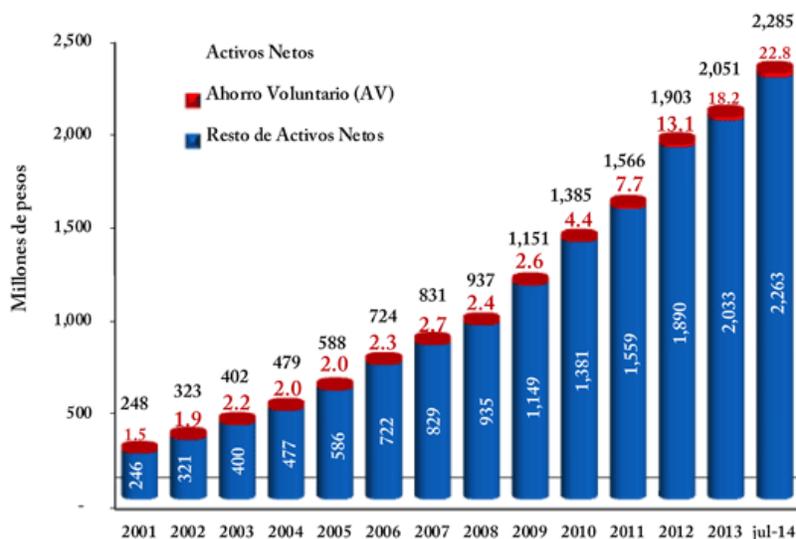
Gráfica 2. Evolución del Ahorro Voluntario y del Ahorro Solidario



Fuente: CONSAR

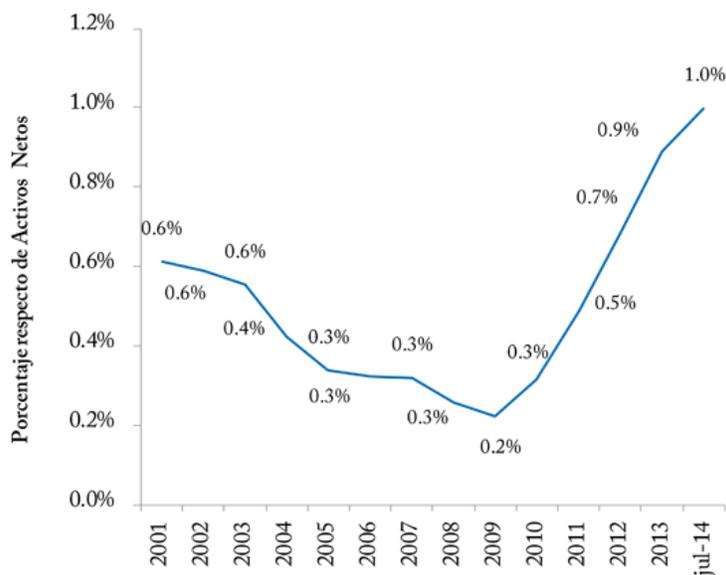
Si bien en términos absolutos tanto el ahorro voluntario como el solidario han ganado importancia en la acumulación de recursos, en relación a los activos netos de las SIEFORE el saldo total de ahorro voluntario representa tan sólo 1 % (véase gráficas 3 y 4).

Gráfica 3. Evolución del total de ahorro voluntario y de los activos netos



Fuente: CONSAR

Gráfica 4. Ahorro voluntario como porcentaje de los activos netos



Fuente: CONSAR

3.5. Inversión de los Recursos¹⁷

Mantener en un portafolio o cartera de inversión una adecuada diversificación de los activos que la integran, es uno de los principios básicos más

¹⁷ Apreda, R. Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones: qué son y cómo operan. Macchi. Buenos Aires, Argentina. 1993. 233 p.

antiguos de la teoría de las finanzas. El concepto formal fue desarrollado a comienzos de la década de 1950 por el profesor Harry Markowitz, quien fue galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1990. En la disciplina financiera, la diversificación es una técnica de gestión de riesgos que consiste en mezclar una amplia gama de instrumentos de inversión dentro de una cartera, la lógica de esta técnica es que un portafolio diversificado producirá, en promedio, mayores rendimientos y tendrá menor riesgo que cualquier activo individual dentro de la cartera. La diversificación busca suavizar eventos de riesgo no sistemáticos en un portafolio de tal forma que el comportamiento positivo de algunos activos neutralice el desempeño negativo de otros. Por ello, el beneficio de la diversificación sólo se obtendrá si los valores en la cartera tienen una baja correlación entre sí.

Régimen de inversión de las carteras de las AFORE:

Los recursos destinados al ahorro para el retiro son administrados por las AFORE y estas colocan los ahorros de los trabajadores en diferentes fondos de inversión, conocidos como Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE). A la fecha de la realización de este trabajo, se tienen cuatro SIEFORE Básicas: la SB4 para ahorradores en un rango de edad hasta los 36 años, la SB3 para trabajadores de 37 a 45 años, la SB2 que abarca edades de 46 a 59 años y la SB1 para mayores de 60 años.

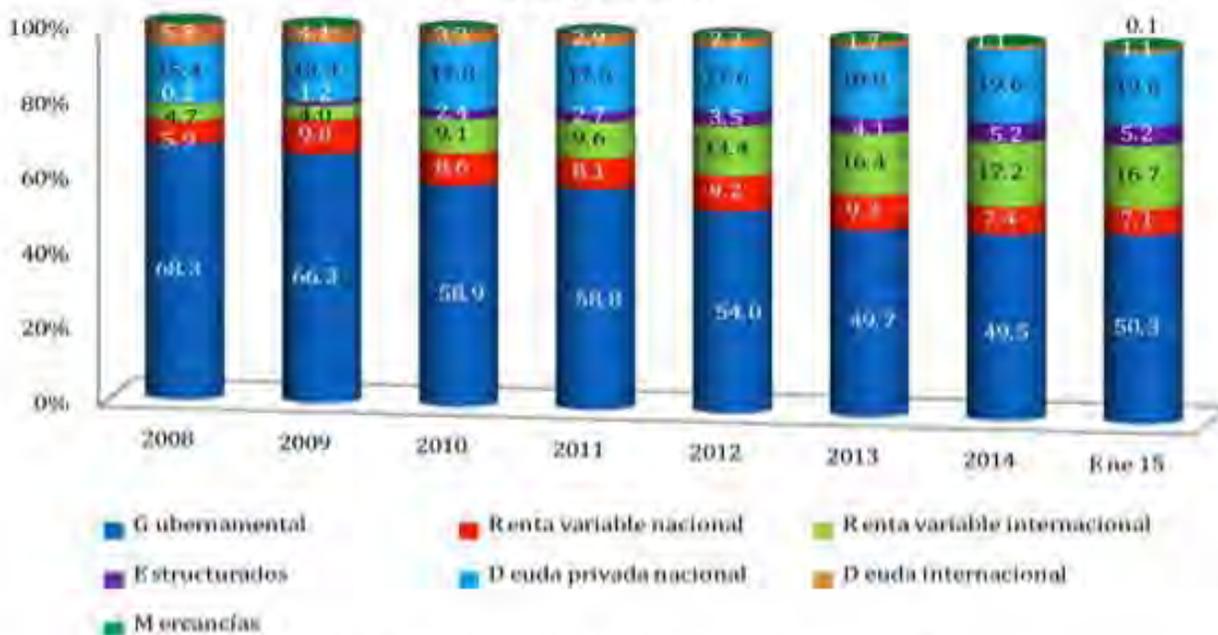
Para cada SIEFORE, existe un régimen de inversión, es decir, existen límites de inversión y un nivel determinado de riesgo para cada fondo. Lo anterior, con el objetivo de otorgar mayor seguridad y rentabilidad a los recursos de los trabajadores.

Al inicio del SAR en 1997, las inversiones se realizaban principalmente en valores gubernamentales, debido a su muy poco riesgo y al bajo desarrollo del mercado financiero mexicano en ese entonces. Conforme el sistema de retiro ha evolucionando y los mercados financieros adquiriendo profundidad, la CONSAR ha flexibilizado el régimen de inversión autorizando operaciones con distintos tipos de instrumentos. En la actualidad, los grupos de activos autorizados son: deuda, valores extranjeros, renta variable de tipo nacional y extranjero, divisas, instrumentos bursatilizados, instrumentos estructurados y mercancías.

La diversificación de las SIEFORE:

A lo largo de los años, las AFORE han aprovechado la apertura gradual del régimen de inversión, dando como resultado una mayor diversificación de los activos. Es destacable el caso de los valores gubernamentales, mientras que en 2008 el 68.3% de los recursos del SAR se invertían en este tipo de instrumentos, el porcentaje comparable en enero de 2015 cayó a sólo 50.3%.

Evolución de la diversificación de la cartera (estructura porcentual)



Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015.

* Los porcentajes de cada tipo de instrumento son con respecto a la cartera.

* Estas cifras no corresponden a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFORES ya que consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificar los riesgos financieros.

Existen AFORE que aprovechan más ampliamente las posibilidades establecidas en el régimen de inversión. Como resultado, esas AFORE están mejor posicionadas para ofrecer de manera consistente mayores rendimientos al ahorro de los trabajadores y administrar mejor la exposición a los riesgos financieros.

Composición de la Cartera por AFORE (estructura porcentual)

AFORE	Inversión en Valores gubernamentales	Inversión en Deuda Privada Nacional	Inversión en Renta Variable Nacional	Inversión en Instrumentos Estructurados	Inversión en Deuda Internacional	Inversión en Renta Variable Internacional	Inversiones Alternativas
Inbursa	65.8	18.3	6.6	6.0	0.5	2.9	0.0
PensionISSSTE	61.8	23.0	3.6	8.1	0.4	3.2	0.0
Invercap	56.5	9.3	13.1	4.4	0.7	16.0	0.0
Principal	53.7	18.1	8.3	5.2	0.3	16.4	0.0
Azteca	52.4	18.2	12.3	2.8	0.2	14.1	0.0
SURA	52.2	17.7	4.7	6.9	1.5	16.9	0.0
XXI-Banorte	49.8	20.7	7.7	3.2	1.2	17.5	0.0
Medife	49.6	20.6	5.6	4.6	2.0	17.7	0.0
Coppel	48.9	21.1	12.5	2.6	0.0	14.9	0.0
Banamex	44.8	18.5	6.0	8.3	0.6	21.5	0.3
Profuturo	42.8	25.5	5.9	4.1	2.5	19.2	0.0
Total general	50.3	19.6	7.1	5.2	1.1	16.7	0.1

Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015

*Mientras más uniforme sea la inversión en los distintos activos, la cartera se encontrará más balanceada.

**Los valores no reflejan la valuación a mercado, sino la forma en que se controlan los riesgos financieros.

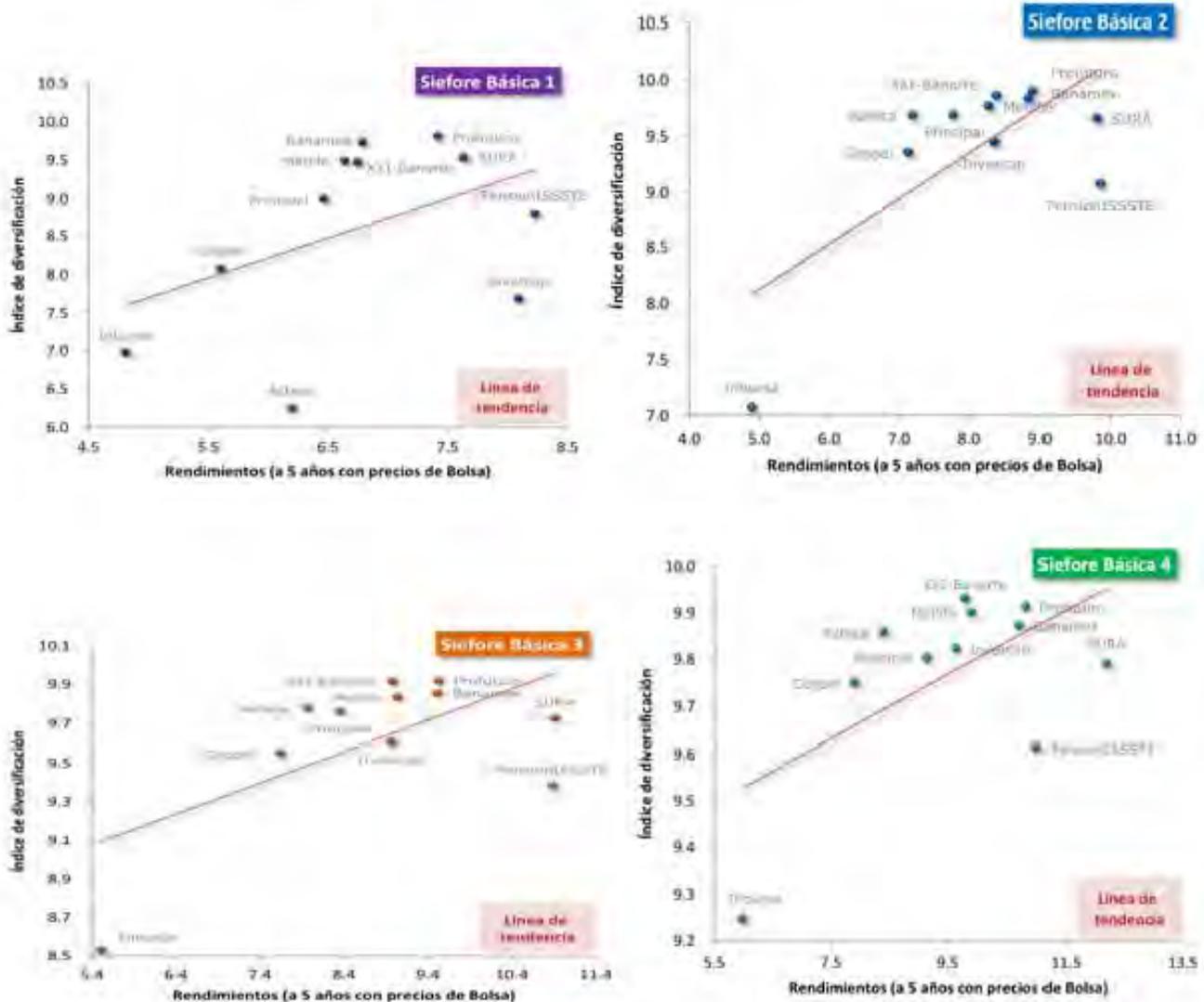
*** Estas cifras no corresponden a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFORE ya que consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificar los riesgos financieros.

Con cifras a Enero de 2015, las dos AFORE con una mayor proporción de valores gubernamentales son INBURSA y PENSIONISSSTE, con una participación en el total de su cartera de 65.8% y 61.8% respectivamente. En contraste, PROFUTURO y BANAMEX mantienen una menor participación de valores de gobierno en sus SIEFORE (42.8% y 44.8% respectivamente), por consecuencia manejan tenencias en activos no gubernamentales mayores: 57.2% y 55.2% respectivamente.

Grado de diversificación y rendimiento:

Como ya se señaló, a mayor diversificación de una cartera de inversión se tendrá mayor cobertura contra el riesgo y, en el largo plazo, muy posiblemente un mayor rendimiento. Las siguientes gráficas indican que existe una correlación positiva entre el grado de diversificación y el rendimiento en todas las SIEFORE; a mayor diversificación de la cartera, mayor el rendimiento.

Nivel de diversificación y rendimiento (porcentajes)



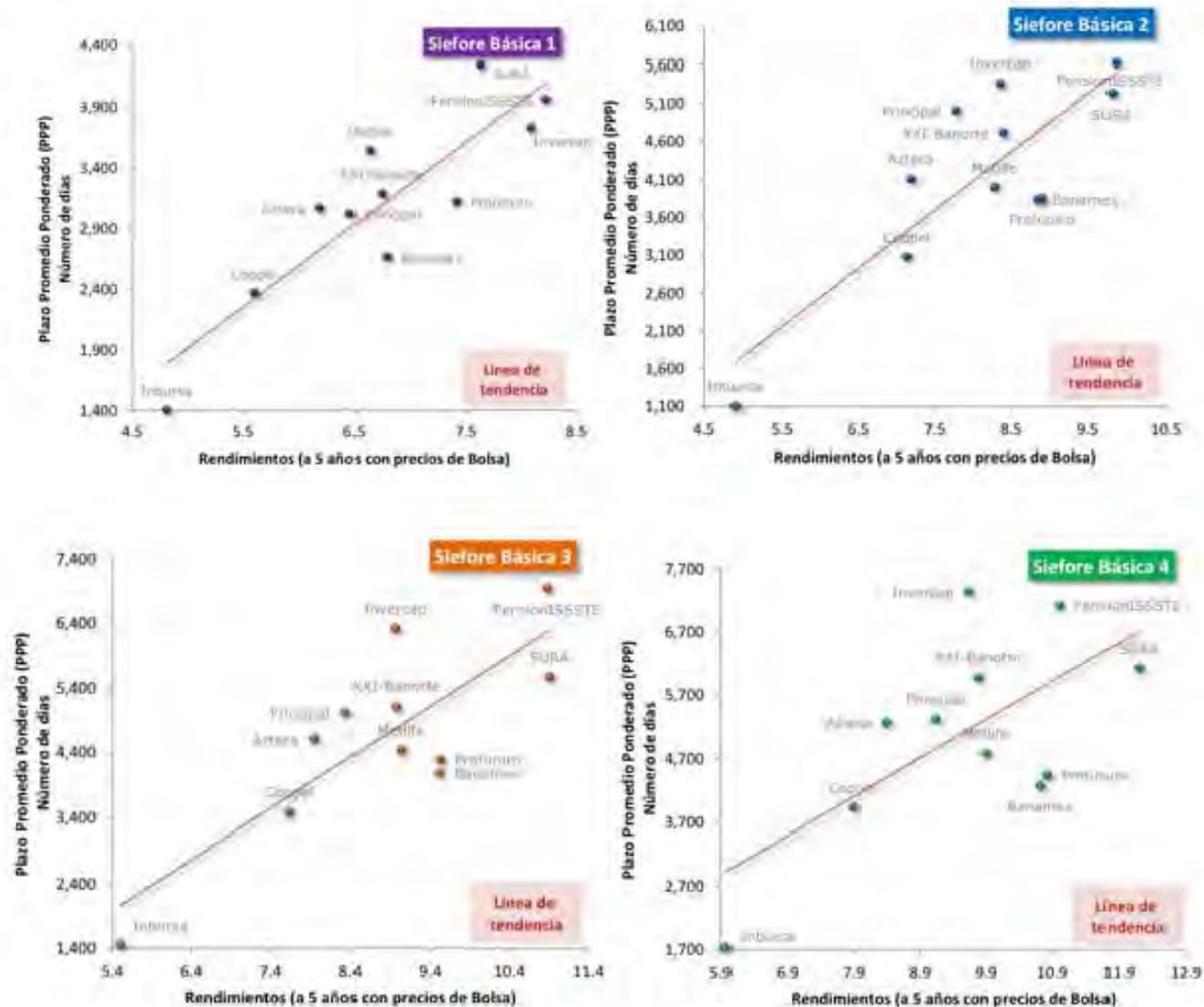
Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015.

Relación entre el plazo promedio ponderado y rendimiento:

Una forma adicional de examinar lo adecuado de las inversiones en las distintas SIFORE es de acuerdo al plazo promedio ponderado de las mismas. Se debe recordar que por su propia naturaleza, se esperaría que los montos pensionarios estén invertidos durante un largo plazo. En general, las estrategias de inversión en este horizonte de tiempo suelen generar mejores rendimientos.

En las siguientes gráficas se analiza el plazo promedio ponderado (PPP) de las inversiones considerando las posiciones invertidas en cada instrumento, junto con los rendimientos alcanzados por los fondos de las AFORE. Los resultados señalan claramente que aquellas administradoras que han seguido una estrategia de inversión a largo plazo han tenido los mejores rendimientos.

Plazo Promedio Ponderado y Rendimiento (porcentajes)



Fuente: CON SAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015.

Más aún, el siguiente cuadro muestra el plazo promedio ponderado (PPP) correspondiente a cada AFORE en la primera columna, y en la segunda se indica el porcentaje de los activos netos de su cartera cuyos vencimientos van entre 0 y 6 meses. Esta información claramente revela que aquellas AFORE con mayor PPP en sus carteras (las tres primeras AFORE en el cuadro), mantienen un porcentaje sumamente bajo de activos con vencimientos de 0 a 6 meses. En cambio, en la última posición vemos a INBURSA, con un PPP más bajo que el resto de las administradoras (1,334 días) y con un porcentaje muy elevado de activos en su cartera con vencimientos a corto plazo: prácticamente la mitad de su cartera tiene vencimientos de entre 0 y 6 meses.

Plazo promedio ponderado y activos de corto plazo

AFORE	PPP (días)	% activos con venc. 0-6 meses
Invercap	6,203	0.34
Pensionisste	5,890	0.00
Sura	5,512	0.14
Principal	4,918	1.32
XXI Banorte	4,877	1.34
Azteca	4,715	1.66
Metlife	4,237	2.35
Profuturo	4,074	0.37
Banamex	3,975	0.04
Coppel	3,638	0.01
Inbursa	1,334	49.14
SISTEMA	4,615	2.74

Cifras al cierre de enero de 2015

Fuente: CONSAR, Vicepresidencia Financiera

En resumen, los fondos de inversión que manejan los recursos del SAR han ganado en diversificación a lo largo del tiempo. Sin embargo, aún existe un potencial considerable para observar una mayor diversificación. Por un lado, existen restricciones en el régimen de inversión que necesitarían ser revisadas por la regulación, como son la de los límites en valores extranjeros (requiere cambio de Ley) y la renta variable (cambio regulatorio). Por otro lado, las AFORE tienen espacio para seguir su proceso de diversificación a través de una mayor

participación en instrumentos estructurados (inversiones que incluyen CKDs¹⁸ y FIBRAS¹⁹), mercancías y, en algunos casos, renta variable nacional e internacional.

En fin, el ahorro voluntario para el retiro es un elemento complementario muy relevante para que los trabajadores asalariados mejoren su pensión. Asimismo, es una forma de dar acceso formal a los trabajadores independientes al ahorro previsional, por ello, diversos sistemas de pensiones en el mundo han tratado de fomentarlo a través de estímulos fiscales, aportaciones pari passu, autoafiliación o autoescalamiento.

En México existen los mecanismos para ahorrar en forma voluntaria para el retiro. Como se mencionó, el saldo acumulado en el SAR de ahorro voluntario al 2015 fue de 23.4 miles de millones de pesos, lo cual tan solo representa poco menos del 1% de los recursos totales en el SAR. Con la finalidad de acceder a mejores pensiones al momento de retirarse de la vida laboral activa, es necesario que el trabajador participe y se involucre en las decisiones de su ahorro para el retiro.

Por otra parte, la CONSAR tiene previsto próximamente importantes iniciativas para facilitar el ahorro voluntario en las AFORE, ya existe una campaña de comunicación social por parte de la CONSAR invitando a los trabajadores en el SAR a ahorrar “10 pesos al día”, es un esfuerzo encaminado a que éstos tomen conciencia de la importancia de hacer ahorro adicional, a la aportación obligatoria, para alcanzar una mejor pensión.

Por último, en este capítulo se presentaron mecanismos que son cruciales para incrementar el saldo ahorrado en las cuentas individuales de retiro en las AFORE, sin embargo, aún se encuentran pendientes temas como modificaciones de la política pública y de propiciar campañas encaminadas a fomentar un buen hábito de ahorro en la población.

- Sería deseable incrementar las aportaciones obligatorias del actual 6.5% para el caso de los cotizantes al IMSS. Existen beneficios como mayores tasas de reemplazo que pueden lograrse con mayores cotizaciones obligatorias. Esto pone en evidencia lo importante de modificar dicha aportación.

¹⁸ CKDs: Certificados de Capital de Desarrollo.

¹⁹ FIBRAS: Fideicomisos de Infraestructura y Bienes Raíces.

- Se debe insistir en la importancia que tiene el ahorro voluntario para mejorar el nivel de las pensiones. En ese sentido, la CONSAR ha hecho grandes esfuerzos por incentivarlo, ampliando las modalidades para su realización, mediante campañas sociales de difusión y a través de informes personalizados.
- Más aún, se debe enfatizar que las aportaciones voluntarias para el retiro deben iniciarse a la brevedad, a una edad temprana. Posponer este tipo de ahorro y dejarlo para una edad madura o en la víspera de la tercera edad no es una buena estrategia, si se desea contar con un retiro cómodo al final de la vida laboral.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se presentó un estudio general del sistema de pensiones en México, se revisaron desde los primeros antecedentes hasta los hechos más recientes; comprendiendo de una mejor manera las bases, las reformas implementadas y el actual funcionamiento de dicho sistema. Lo anterior, con el fin de implementar una estrategia de ahorro a través del esquema de aportaciones voluntarias, buscando incrementar los rendimientos de una cuenta de capitalización individual, bajo el actual sistema de ahorro para el retiro.

Si bien la asignación de una pensión, desde el punto de vista de la seguridad social, ha tratado ser un instrumento de justicia y equidad para los trabajadores y sus familias, se debe evaluar que el funcionamiento del sistema de pensiones en su conjunto sea financieramente viable, buscando alcanzar tasas de reemplazo mayores al menor costo posible, lo anterior, sin perjuicio de obtener otros beneficios en los mercados de trabajo, de bienes y servicios, así como de capitales.

Como se mostró en este trabajo, la situación financiera de las Instituciones de seguridad social del país se estaba volviendo crítica, por lo que era necesario instrumentar cambios como la implementación del sistema de ahorro para el retiro. Se reformó completamente este sistema al cambiar los mecanismos de asignación de jubilaciones, los beneficios obtenidos por los trabajadores, la creación propia de reservas, convirtiendo dicho modelo en un sistema de previsión.

Desde la fundación del IMSS en 1943, la situación económica, política y demográfica de México se ha transformado, las mayores expectativas de vida de la población volvieron insostenibles las responsabilidades del gobierno federal con los pensionados. Para hacer compatible esta situación con el funcionamiento del sistema pensionario se reformaron completamente los mecanismos de jubilación creando el sistema de ahorro para el retiro.

En virtud de lo anterior, los trabajadores próximos a jubilarse y los que actualmente cotizan en el SAR, deben ser los más interesados en estas reformas al sistema, ya que su futuro bienestar puede verse expuesto por modificaciones a la legislación que maneja su fondo de pensión, siendo preciso involucrarse y actuar de tal manera que dichas reformas beneficien el incremento del fondo de ahorro.

Considerando que se ha podido corregir el cause del desfinanciamiento, que existe un mayor número de trabajadores afiliados los cuales cuentan con fondos acumulados, la rentabilidad de las SIEFORE y las pensiones que se han pagado a los trabajadores, podría decirse que el sistema de ahorro para el retiro se encuentra operando con relativa eficiencia.

Sin embargo, aún quedan varios aspectos por solucionar, no necesariamente inherentes al SAR pero que de igual manera afectan el marco del sistema pensionario nacional y su adecuado funcionamiento, como los siguientes:

- El incremento de la economía informal en México ha debilitado la base fiscal, disminuyendo las contribuciones que se utilizarían para hacer frente al pasivo laboral, siendo la incorporación de la economía informal es uno principales problemas faltantes de solucionar. Adicionalmente, la informalidad priva a las personas de participar en el SAR, en detrimento de una previsión a futuro.
- Los planes de pensiones de diversos Gobiernos Estatales y Municipales y de algunas empresas públicas presentan problemas de viabilidad financiera; en caso de incumplimiento el Gobierno Federal tendría que hacer frente a esta deuda, dado lo alarmante que sería un impago de pensiones.
- El bajo conocimiento entre la opinión pública del problema que representa la crisis de las pensiones junto con la falta de cultura del ahorro por parte de la población, acentúan el panorama futuro de gran incertidumbre, por lo que es necesario implementar programas de educación financiera entre la población.
- Se ha mencionado la escasa cultura de ahorro de los mexicanos, sin embargo, también es importante señalar la situación actual de los sueldos y salarios en nuestro país, la pérdida del poder adquisitivo de estos no logra brindar un adecuado nivel de bienestar en el corto plazo, volviéndose muy complicado que se pueda realizar una previsión a futuro.

Aunque el marco operativo del SAR se considera eficiente, todavía se puede hacer bastante para lograr que los trabajadores puedan disponer de mayores recursos al momento de su retiro, si los trabajadores no prevén recursos adicionales para el final de su vida productiva laboral, en lugar de que el trabajador mejore su situación económica al momento de su retiro, la misma se puede ver severamente comprometida.

Otro aspecto muy importante a considerar, es la ausencia de mecanismos viables para afrontar el próximo reto de nuestro sistema de seguridad social, el creciente número de pensionados que aún se encuentran dentro del esquema de beneficio definido próximos a pensionarse. De inicio, muchas Instituciones necesitan reconocer y encarar este problema, las reformas sirvieron para que el problema no continuara incrementándose, sin embargo, según estimaciones de la propia CONSAR y diversos especialistas, la transición que un está por venir generará un pasivo pensionario todavía mayor del que se tiene actualmente.

La instauración del sistema de ahorro para el retiro favoreció los efectos deseados de fomentar el ahorro nacional, de incentivar la formalización del mercado de trabajo y de desarrollar el mercado de capitales; elementos esenciales para elevar la tasa de crecimiento económico de nuestro país, mejorando relativamente el bienestar de la población, sin embargo, aún quedan temas pendientes como, la carencia de educación financiera en una buena parte de la población, la eficiencia regulatoria del sistema, el mayor involucramiento de todas los participantes para afrontar el periodo de transición, entre diversas mejoras que se podrían plantear.

De acuerdo con cifras de la CONSAR al cierre de 2015, los recursos totales del sistema sumaron 2,550,896 millones de pesos, por lo que se tuvo un crecimiento de saldos con respecto a 2014 de 165,940 millones de pesos; estos activos administrados por las AFORE representaron el 14.19% del PIB. En este mismo periodo se generaron plusvalías para los ahorradores de 32,945 millones de pesos, llegando a un acumulado en el periodo 1997-2015 de 1,105,803 millones de pesos, siendo el rendimiento promedio del año de 2.5% y el histórico del sistema, desde su instauración en julio de 1997, de 11.96% nominal anual promedio y 5.88% real anual promedio.

El monto de ahorro voluntario en las AFORE durante el periodo 2013-2015 fue mayor al del periodo 1997-2012, este mecanismo de ahorro registró la cifra récord de 7,300 millones de pesos en 2015, lo que representó un incremento de 27% con respecto a 2014. El acumulado a diciembre de 2015 es de 23.4 miles de millones de pesos, tan solo de ahorro voluntario.

En este mismo periodo, el Indicador de Rendimiento Neto (IRN) promedio del sistema, el cual indica el rendimiento otorgado por la AFORE ya

descontando su comisión, cerró de acuerdo a las siguientes SIEFORE: SB4: 9.09%, SB3: 8.32%, SB2: 6.21% y SB1: 5.17%;

Sin duda el sistema de pensiones en México es un sector el cual ha sufrido bastantes cambios, encontrándose en constante transformación. Dado sus mecanismos de funcionamiento y si se participa dentro del mismo, es necesario estar atento de las reformas al marco normativo que lo regula estando en juego el bienestar futuro del trabajador.

Finalmente, de la realización de este trabajo se acepta la hipótesis planteada en un inicio, concluyendo que el mecanismo de las aportaciones voluntarias es una de las mejores medidas de ahorro e inversión que se pueden instrumentar si se desea incrementar un fondo de pensión, consiguiendo mayores tasas de reemplazo y mejorando el nivel de la pensión a recibir. Es importante enfatizar que las aportaciones voluntarias para el retiro deben iniciarse a la brevedad, a una edad temprana. Posponer este tipo de ahorro y dejarlo para una edad madura o en la víspera de la tercera edad no es una buena estrategia, si se desea contar con una jubilación confortante al final de la vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Apreda, R. Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones: qué son y cómo operan. Macchi. Buenos Aires, Argentina. 1993. 233 p.
2. Aguirre F., F. M. Pensiones...¿Y con qué?. Fineo. México. 2012. 203 p.
3. Beristaín, J. Sistemas de pensiones: desafíos y oportunidades. Seminario Internacional sobre Sistemas de Pensiones: Desafios y Oportunidades. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Comisión de Seguridad Social. México. 2004. 273 p.
4. Cárdenas G., C. Estudio práctico sobre Sar, Afores y Siefores. Ediciones fiscales ISEF. México. 1999. 295 p.
5. Castillo C., F. Problemas actuales de seguridad social: la pensión de vejez en el régimen de ahorro individual. Ibáñez. Bogotá, Colombia. 2011. 188 p.
6. Conde-Ruiz, J. I. ¿Qué será de mi pensión?: cómo hacer sostenible nuestro futuro como jubilados. Península. Barcelona, España. 2014. 247 p.
7. Cordova G., A. La participación de AFORES y el nuevo sistema de pensiones en el desarrollo económico del país. Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alaman. D.F., México. 1998. 78p.
8. Cortés R., E. Cómo obtener el máximo beneficio para su pensión. Trillas. México, 2013. 103 p.
9. Ham C., R.; Ramírez L., B.; y Valencia A., A. Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México. El Colegio de la Frontera Norte/Miguel Ángel Porrúa. México. 2008. 286 p.
10. Ham C., R.; Ramírez L., B.; y Valencia A., A. Efectos económicos de los sistemas de pensiones. El Colegio de la Frontera Norte/Plaza y Valdés. México. 2006. 418 p.

11. Ibarra Z., D. El mercado de afores: competencia entre las administradoras de fondos para el retiro en México. Centro de investigación para el desarrollo. México. 2009. 127 p.
12. Manchón, R., y Martí, A. Conocer los productos de seguros. Planes y fondos de pensiones, estrategia de la planificación de la jubilación. Profit. España. 2008. 132 p.
13. Miranda V., P. y Noriega G., J. Entendiendo las afores: el nuevo sistema de fondos de pensiones mexicano: sistema de capitalización individual. Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados. México 1997. 122 p.
14. Morales R., M. A. Modelos de financiamiento de las pensiones de vejez: hacia una viabilidad social y financiera. Porrúa, México. 357 p.
15. Pazos, L. Mi dinero y las Afores, ¿Cuál elijo?. Diana. México. 1997. 147 p.
16. Rivera C., J. M. Reforma de pensiones en México. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. México. 2002. 114 p.
17. Vázquez C. G., P. Pensiones en México: la próxima crisis. Siglo XXI. México. 2012. 231p.
18. Whitehouse, E. Panorama de las pensiones: sistema de ingreso al retiro en 53 países. Traducido al español por Juan Carlos Guataquí,. Banco Mundial, Bogotá, Colombia. 2007. 234 p.

PUBLICACIONES

19. Banco de México. Reporte sobre el Sistema Financiero. México. 2015. 94 p. (Consultado el 9 de Diciembre 2015) Disponible en:
<http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/reporte-sf/%7B65F6D6B1-88B5-D67B-DFB8-AA4564460B99%7D.pdf>
20. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. El Sistema de Ahorro para el Retiro en Números. Cifras al cierre de octubre de 2015. México. 2015 3

p. (Consultado el 8 de Diciembre 2015) Disponible en:
http://www.consar.gob.mx/principal/pdf/Factsheet_octubre_2015.pdf

21. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Informe Trimestral al H. Congreso de la Unión sobre la situación del SAR: Julio, Agosto, Septiembre 2015. 71 p. (Consultado el 10 de Diciembre) Disponible en:
http://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/transparencia/informes/Informe_al_Congreso_Trimestre_3_2015.pdf
22. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Guía del Sistema de Ahorro para el retiro IMSS. México. 2015. 34 p. (Consultado el 10 de Diciembre) Disponible en:
http://www.consar.gob.mx/principal/pdf/guia_red.pdf
23. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. El Sistema de Pensiones en México 2015. (Consultado el 10 de Diciembre 2015) Disponible en:
http://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/OECD-Review-Pension-Systems-Mexico-Highlights-ESP.pdf

ARTÍCULOS

24. Anónimo. Seis pasos para saber cuánto dinero necesitaras al retirarte. Prepara tu futuro. México. (Consultado el 17 de noviembre 2015) Disponible en:
<http://preparatufuturo.mx/seis-pasos-para-saber-cuanto-dinero-necesitaras-al-retirarte/>
25. Anónimo. Estrategia para incrementar el plan de pensión antes de jubilarte. Practifinanzas. 28 de junio de 2012. (Consultado el 19 de noviembre 2015) Disponible en:
<http://practifinanzas.com/2012/06/incrementar-fondo-pension-jubilacion-retiro/#sthash.Rx8RJyUp.o1rXb4hx.dpbs>
26. Chatzky, J. Tres claves para invertir en tu retiro. CNNExpansión México. Miércoles, 05 de marzo de 2014. (Consultado el 17 de noviembre 2015) Disponible en:
<http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2014/03/04/invertir-para-una-vida-a-largo-plazo>

27. Mendoza E., V. Las respuestas clave sobre tu retiro. CNNExpansión México. Martes, 11 de septiembre de 2012. (Consultado el 16 de noviembre 2015) Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2012/09/10/10-respuestas-clave-sobre-tu-retiro>
28. Mendoza E., V. ¿Cuál será tu pensión en el retiro?. CNNExpansión México. Lunes, 08 de octubre de 2012. (Consultado el 16 de noviembre 2015) Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2012/10/05/cual-sera-tu-sueldo-en-el-retiro>
29. Mendoza, J. J. Ahorrar e invertir para el retiro. El Economista México. Jueves, 19 de diciembre de 2013. (Consultado el 18 de noviembre 2015) Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/12/19/ahorrar-e-invertir-retiro>