



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

“Análisis comparativo del funcionamiento de las afores
en el 2004.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

A C T U A R I A

P R E S E N T A :

ALMA ISELA PONCE RAMÍREZ



FACULTAD DE CIENCIAS
UNAM

DIRECTORA DE TESIS:

Act. Laura Miriam Querol González

2004



FACULTAD DE CIENCIAS
SECCION ESCOLAR



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ACT. MAURICIO AGUILAR GONZÁLEZ
Jefe de la División de Estudios Profesionales de la
Facultad de Ciencias
Presente

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo escrito: "Análisis comparativo del funcionamiento de las afores en el 2004."

realizado por Alma Isela Ponce Ramírez

con número de cuenta 9520941-4 , quien cubrió los créditos de la carrera de:
Actuaría

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Director de Tesis

Propietario Act. Laura Miriam Querol González

L. M. Q. R.

Propietario Act. María Aurora Valdés Michell

[Signature]

Propietario Act. Marina Castillo Garduño

Castillo

Suplente Act. Benigna Cuevas Pinzón

Benigna Cuevas

Suplente Act. Víctor Manuel Solís Nájera

Víctor Manuel Solís Nájera

Consejo Departamental de Matemáticas

[Signature]

Act. Jaime Vázquez Alamilla

CONSEJO DEPARTAMENTAL

MATEMÁTICAS

Agradecimientos

A mis padres, hermanos y sobrinos por estar conmigo en las buenas y las malas.

A Selly Flores y al entrañable y querido Mauricio Camargo porque siempre me apoyó y confió en mí, donde quiera que él esté con todo mi cariño...

A los profesores que me apoyaron en la elaboración de este trabajo y a los "Luises" por su valiosa amistad.

A la UNAM y particularmente a la Facultad de Ciencias por haber sido mi segunda casa.

¡A todos y cada uno de ellos mil gracias!

ÍNDICE

Pag.

Agradecimientos

Índice

INTRODUCCIÓN..... i

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1	Antecedentes del Sistema de Seguridad Social	1
1.2	El Ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.....	12
1.3	Los Riesgos de Trabajo	18

CAPÍTULO II. LA CREACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO Y LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS Y FINANCIERAS QUE INTERVIENEN EN LAS DISPOSICIONES QUE HAN DE LLEVAR A CABO LAS AFORES

2.1	La función de la Cuenta Concentradora	20
2.2	Características de la Base de datos Nacional SAR.....	21
2.3	La CONDUSEF y los usuarios financieros	21
2.4	Objetivos de la SIEFORE.....	22
2.4.1	Operación de varias SIEFORES por las AFORES.....	23
2.4.2	Valor en Riesgo (VAR).....	24
2.4.3	La primera fase legislativa de los Fondos de Pensión	25
2.5	Función de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.....	26
2.6	Constitución de una Administradora de Fondos para el Retiro.....	27

CAPÍTULO III. CONCEPTOS Y APLICACIÓN DE LAS COMISIONES

3.1	Las comisiones de las AFORES.....	30
3.2	Algunas formas de medir el impacto de las comisiones.....	32
3.3	Formato de la estructura de comisiones	35
3.4	Saldo acumulado del trabajador	35
3.5	Aportaciones totales a la Cuenta Individual.....	35
3.6	Rendimiento	36
3.7	Comisiones Equivalentes	37

CAPÍTULO IV. DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES CON LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

4.1	La Ayuda por Desempleo	39
4.2	La Ayuda por Gastos de Matrimonio	41
4.3	Pensión por Retiros Programados	41
4.4	Contratación de una Renta Vitalicia.....	43

4.5	La Portabilidad de los Derechos de los trabajadores.....	44
4.6	Beneficios para los Trabajadores con el Nuevo Sistema de Pensiones.....	45

CAPÍTULO V. DIFERENCIAS ENTRE LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN, REGISTRO Y TRASPASO

5.1	Registrados y Asignados	48
5.2	Proceso de Registro a las AFORES.....	48
5.3	Proceso de Traspaso de una AFORE.....	51

CAPÍTULO VI. LOS DIFERENTES SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1	El Sistema de Reparto contra el Sistema de Capitalización Individual.....	53
6.2	El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)	53
6.2.1	Se pierden 50 mil millones de pesos del SAR 92.....	55
6.3	Capitalización Individual	59
6.4	Reformas de la Seguridad Social en varios países	60

CAPÍTULO VII. LAS SUBCUENTAS QUE SE ADMINISTRAN EN LA CUENTA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

7.1	La Subcuenta de Aportaciones Voluntarias	63
7.2	La Subcuenta de Aportaciones Complementarias.....	64
7.3	La Subcuenta de Vivienda.....	65
7.3.1	Antecedentes del INFONAVIT.....	65
7.3.2	Principales cambios en la Estructura del INFONAVIT	66

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS Y CRITERIOS QUE LLEVA A CABO LA CONSAR

8.1	Promueve la CONSAR los cambios de AFORE y la diversificación de montos... 69	69
8.2	Criterios de Diversificación	69
8.3	Premios y castigos a las AFORES.....	69
8.4	Procedimiento para la Distribución de Cuentas	70
8.5	Vigilancia Analítica.....	72
8.6	Cambios en los cobros de las comisiones	73
8.7	Difusión de la información relativa a las AFORES	74
8.8	Las Proyecciones a corto y largo plazo	77
8.9	El trabajador y la práctica desleal del manejo de la información.....	79

CAPÍTULO IX. EL MERCADO Y FUTURO DE LAS AFORES

9.1	El dominio del Mercado Financiero de las AFORES.....	82
9.2	Competencia limitada en el sector de AFORES.....	82
9.3	Apertura en las Inversiones	84
9.4	Nuevas alternativas de Inversión.....	86
9.5	La Pensión Universal en el Distrito Federal.....	87
9.6	Del monopolio y la ambición hasta el complot.....	89

CAPÍTULO X. UTILIZACIÓN DEL MÉTODO PROSPECTIVO CON ESTRATEGIA PARA DETERMINAR EL TIEMPO DE PERMANENCIA ENTRE UNA ADMINISTRADORA Y OTRA

10.1	Caso Práctico 1	95
10.2	Caso Práctico 2	100
CONCLUSIONES.....		106
GLOSARIO.....		108
BIBLIOGRAFÍA.....		111

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Antecedentes del Sistema de Seguridad social

Debido al crecimiento de la población que demanda cada vez mayor número de servicios en lo que a Seguridad Social y salud se refiere, en 1943 se concretizó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el principal objetivo de satisfacer las necesidades y aspiraciones sociales del país, a través de esquemas que han venido implementándose día a día y que también han tenido que acoplarse a un país con una gran diversidad de situaciones y una población sumamente dinámica.

Todo esto para que llegado el momento de que las Instituciones tengan que cubrir en dinero o en especie, según corresponda, a cada uno de sus trabajadores las pensiones a las que tengan derecho, no se incrementen los problemas de financiamiento que comúnmente devienen de administraciones incorrectas y cálculos deficientes.

Ya que una de las prioridades del Estado es asegurar el bienestar de los más desprotegidos y generar oportunidades que permitan una mayor equidad entre los trabajadores, tuvieron que dialogar y negociar acerca de las reformas que podían echar a andar con la intención de beneficiarlos. Tanto a los que ya se encontraban inscritos en algún Sistema de Seguridad Social como a los que apenas se incorporarían a trabajar formalmente.

Así pues, el sexenio correspondiente a Ernesto Zedillo Ponce de León se presentó una propuesta, que se encuentra actualmente vigente, al H. Congreso de la Unión para elevar el bienestar social de los mexicanos. Se trata del Plan Nacional de Desarrollo que tiene como objetivo impulsar el ahorro interno a través de una interacción política social, fiscal y financiera.

Obviamente, llevar a cabo medidas que incentiven el ahorro a nivel institucional es más complejo que implementar mecanismos de manera que se incentive el ahorro individual, ya que éste último sólo se puede lograr a través de una justa remuneración por el trabajo de cada persona, desde el momento en que presta algún servicio hasta llegado el momento de su retiro laboral y por la creación de mas y mejores empleos que permitan aumentos en los ingresos de cada familia.

Lo cuál no es tan sencillo ya que el nivel de vida que se tiene en general con un ingreso que definitivamente no va a la par de los egresos, es deficiente, precario.

Por lo que ahorrar en estas condiciones es muy difícil, cuando lo más importante en una familia es sobrevivir día a día.

De manera global podemos señalar que el ahorro solo se puede generar a partir de un desarrollo económico, creciente, constante y permanente.

La materialización de todo lo anterior, hoy en día, es principalmente a través de Instituciones como el IMSS, ISSSTE, ISSFAM., entre otras que alcanzan a cubrir gran parte de servicios y atención que requieren los trabajadores y /o sus familiares.

Por demás está decir que una sana administración en los recursos de cada una de estas instituciones es vital; ya que la Seguridad Social es un medio por el cuál se trata de garantizar el derecho de cualquier ser humano a la salud, la asistencia médica y la protección de todo medio de subsistencia que se necesita para el bienestar individual y colectivo.

Ahora bien, el Seguro Social para cubrir mejor las necesidades de los trabajadores y sus familiares, se constituye a su vez de cuatro ramos de aseguramiento.

Aquí mencionamos de manera breve cada uno de ellos:

RAMOS QUE CUBRE EL IMSS CON LA LEY ANTERIOR

1. **Enfermedades y Maternidad:** *Es aquél que proporciona servicios de salud a los trabajadores y sus familias.*
2. **Riesgos de trabajo:** *Debe cubrir con una pensión al trabajador que sufra algún accidente o enfermedad laboral durante sus labores o en el trayecto a su lugar de trabajo.*
3. **Guarderías:** *Debe atender adecuadamente a los hijos de madres trabajadoras que estén en edad preescolar mientras ella trabaja, ayudando a su rápida incorporación laboral.*
4. **IVCM:** *Es aquel que otorga pensiones debido a Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte del trabajador que cotizó durante su trayectoria laboral.*

Mas adelante explicaremos ampliamente en que consiste el Ramo de IVCM y cuáles fueron sus principales modificaciones.

Mientras leamos el siguiente extracto de lo que significan sus siglas:

SIGLAS DEL RAMO DE IVCM

Invalidez: Pensiona al trabajador cuando sufre un accidente o alguna enfermedad no laboral que le impida desempeñar su trabajo de manera normal.

Vejez: Al llegar a los 65 años se otorga la pensión de Retiro para contribuir al sostén económico del trabajador y su familia.

Cesantía en edad avanzada: Si el trabajador llega a los 60 años y queda sin trabajo remunerado, se le otorga una pensión para apoyarlo en su sostenimiento.

Muerte: Protege a la familia del asegurado, principalmente a su viuda e hijos.

¿Y que le pasa al Ramo de IVCM?

Tiene varios años que este Ramo se enfrenta a una inviabilidad financiera, ya que por el avance de la Seguridad Social, los avances tecnológicos y médicos, ahora el promedio de vida de los pensionados es más alto que hace 52 años, cuando se creó el IMSS. Como resultado, el número de pensionados ha crecido cada año a una tasa superior a la de los trabajadores activos.

Y siempre se consideró que bajo el esquema de reparto los trabajadores que iniciaran su vida laboral iban a permitir financiar las pensiones de aquellos trabajadores que fueran pensionándose.

Pero como demográfica y económicamente esta situación no se dio de manera favorable; lo que prosiguió para cubrir las necesidades de los trabajadores es que se tomaban recursos de otros Ramos con menos demanda para cumplir con sus obligaciones; desfinanciando invariablemente a uno por cubrir a otro.

También debemos resaltar que con la antigua Ley del Seguro Social muchas personas salían desfavorecidas, considerándose injusto.

HE AQUÍ ALGUNOS EJEMPLOS DE ESA INEQUIDAD:

- *Muchos hombres, especialmente los de menores ingresos y las mujeres, al no poder mantener un trabajo asalariado hasta los 60 años, perdían todo lo cotizado y por ende la posibilidad de obtener una pensión al retirarse.*
- *Para determinar el monto de la pensión de retiro, sólo se tomaba en cuenta el salario promedio de los últimos cinco años de su carrera laboral.*

- *Un trabajador que cotizó durante toda su vida, obtenía la misma pensión que otro que tan sólo lo hizo durante 10 años.*
 - *Las pensiones eran vulnerables a los procesos inflacionarios del país.*
 - *No es posible que el trabajador ahorre, si así lo desea, para poder incrementar el monto de su pensión al momento de su Retiro.*
 - *Como consecuencia de todo la anterior, el 90% de los trabajadores recibían la pensión mínima.*
-

¿Y qué es lo que se modificó?

Se determinó mayoritariamente que el Ramo de IVCM debía cambiar, porque de él dependen las pensiones a las que tiene derecho un trabajador y porque todos aspiramos a tener un Sistema de Pensiones mejor y más justo. Así que patrones y trabajadores propusieron y aceptaron una serie de cambios a esta Ley.

Con la reforma a la Ley del Seguro Social, aprobada el 21 de diciembre de 1995, se propuso un Nuevo Sistema de Pensiones que garantizara ser viable financieramente y sobretodo justo para los trabajadores conforme se retiren.

En pocas palabras, un Sistema de Capitalización Individual que incentive al ahorro voluntario y sobretodo transparente cada movimiento para que no se pierda ninguna aportación y esto conlleve a que se ofrezcan mejores pensiones para el Retiro de los trabajadores.

Algo muy importante es que ahora a partir de las modificaciones a la Ley cada trabajador tiene derecho a que se le abra una Cuenta Individual para el retiro y que los recursos que se vayan acumulando sean administrados por alguna de las administradoras que se encuentren vigentes. La cuál además de recibir las aportaciones del Seguro de RCV, tiene tres Subcuentas adicionales:

1. *Subcuenta de Aportaciones Voluntarias;*
2. *Subcuenta de Aportaciones Complementarias y*
3. *Subcuenta de Vivienda.*

Esta última, es donde las AFORES llevan el registro de los recursos correspondientes a las cuotas patronales que van dirigidas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) junto con los intereses que paga este Instituto. Pero se incluye porque lo que se acumula finalmente pertenece también al trabajador.

Los recursos correspondientes a las Subcuentas de RCV, de Aportaciones Voluntarias y Aportaciones Complementarias son invertidos a través de las Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES) administradas por cada AFORE, buscando siempre obtener bajo las más estrictas condiciones de seguridad los mejores rendimientos disponibles en el mercado para este importante ahorro.

Todo esto no representa un aumento en las aportaciones de los trabajadores ni de los patrones, sino más bien el Gobierno también participa a través de la Cuota Social, ya que aportará adicionalmente a la Cuenta Individual de Retiro de cada trabajador lo equivalente al 5.5% de un SMGVDF. Obviamente esto no representa mucho dinero, pero si beneficia más a los trabajadores de menos ingresos.

A partir del anterior Seguro de IVCM se crea el Nuevo Sistema de Pensiones con dos nuevos Seguros, quedando como sigue:

DIVISIÓN DEL RAMO DE IVCM CON LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY

I. V. Invalidez y vida

R.C.V. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Por ejemplo:

En el *Cuadro 1* que continua, el 8.5% corresponde al Salario de un trabajador que cotizaba al Seguro Social para el anterior Seguro de IVCM con aportaciones de patrones, trabajadores y Gobierno (tripartitamente); ahora se propone dividir para financiar los dos nuevos Seguros, quedando IV y RCV administrados individualmente.

Donde dice Invalidez y Vida (4%), tripartita, es porque el 2.5% de cuota de IV se cubre con el 1.75% del SBC que cubre el patrón; 0.625% del SBC que cubre el trabajador y el 0.125% del SBC que cubre el Gobierno.

Y del 1.5% en Gastos Médicos (GM) de pensionados el 1.050% del SBC (Salario Base de Cotización) lo cubre el patrón; el 0.375% del SBC corresponde al trabajador y el 0.075 del SBC al Gobierno.

En el Ramo de RCV podemos incluir, en caso de que se cuente con ello, lo equivalente al 2% pertenecientes al SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro) y el 5% para el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Juntos harían una suma del 11.5% sin olvidar la Cuota Social, que como se mencionó equivale al 5.5% de un SMGVDF.

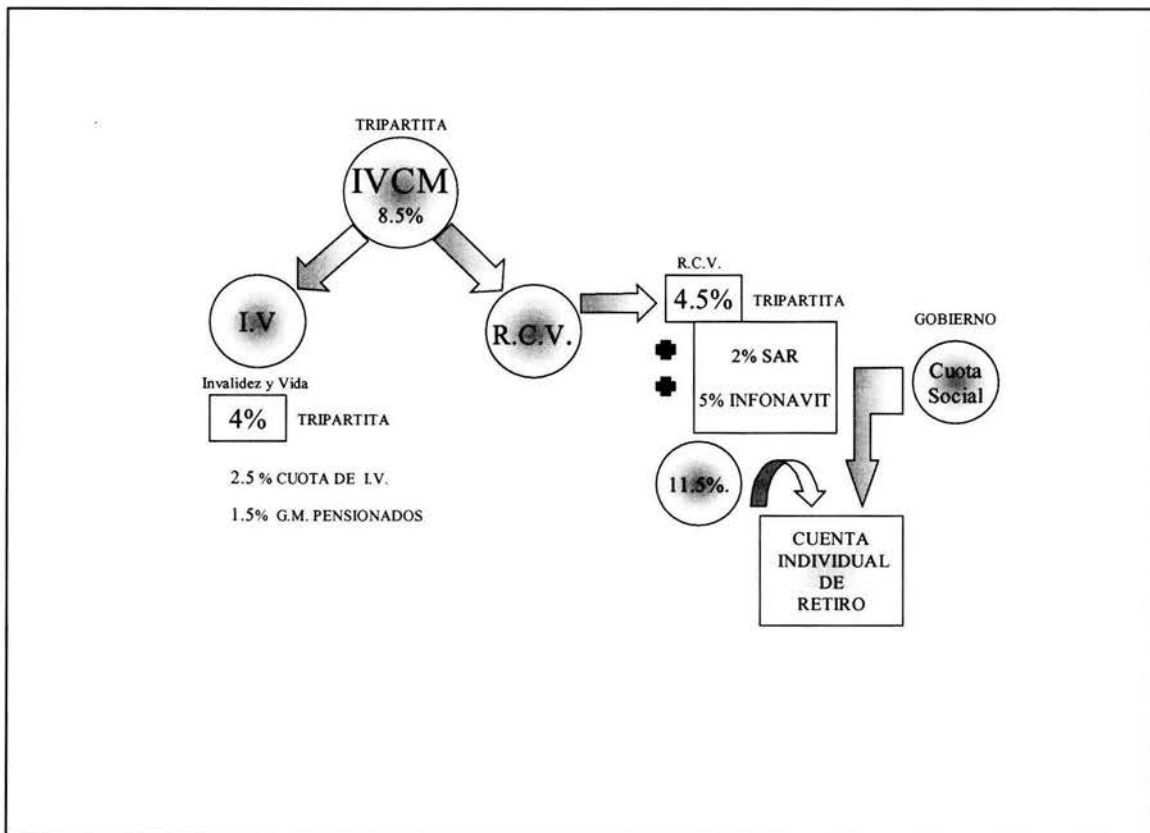
Todo esto es lo que recae en la llamada Cuenta Individual y que aparece en un Estado financiero que deben enviar las administradoras correspondientes.

¿Y cómo serán las cuotas del Nuevo Sistema de Pensiones?

La Cuenta Individual de Retiro de cada trabajador será manejada en una institución denominada AFORE, ésta es elegida por cada trabajador de acuerdo a las ventajas económicas, ganancias y mejores condiciones financieras que le permitan incrementar el monto de su pensión de Retiro

Por consecuencia el Nuevo Sistema de Pensiones suponemos que es más justo porque permite al trabajador conocer en todo momento, el monto que tiene en su Cuenta Individual de Retiro.

Cuadro 1. División del Ramo de Invalidez, Cesantía, Vejez y Muerte



Fuente: Folleto interno publicado en el IMSS.

Nota: Esquematización de la división del Ramo de IVCM y los porcentajes que corresponderían por los diferentes conceptos que se manejan.

HE AQUÍ OTRAS VENTAJAS DEL NUEVO SISTEMA:

- *Cada trabajador tendrá una Cuenta Individual de Retiro. Lo que en ella se reúna a lo largo de su carrera laboral por aportaciones de su patrón, de él mismo y del gobierno, será suyo al llegar a la edad de Retiro, el monto será de acuerdo a los años que haya trabajado.*
- *Al llegar a los 65 años, todo trabajador que haya cotizado durante cierto tiempo, tendrá garantizada por el Gobierno una pensión mínima. Si el monto de pensión que le corresponde es inferior a dicho monto, el Gobierno pondrá la diferencia.*
- *Cualquier trabajador, sin importar las semanas que trabaje, será propietario de su Cuenta Individual, la cuál podrá hacer efectiva al llegar a la edad de retiro: 60 años por Cesantía o 65 por Vejez.*
- *Si un trabajador desea y cuenta con un ingreso que se lo permita, podrá incrementar su Cuenta Individual de Retiro para disponer de una pensión mejor.*
- *Al hacer Aportaciones Adicionales y “poner a trabajar” su Cuenta Individual de Retiro puede obtener ganancias que vería reflejadas en su futuro.*
- *Ahora, con el Sistema de Retiro propuesto, cada trabajador tendrá protegida su Cuenta Individual de Retiro contra la inflación. Obtendrá ganancias reales con el paso del tiempo, por los intereses y beneficios financieros que le ofrezca su AFORE seleccionada.*

Ninguno de estos cambios representan una carga para trabajadores ni patrones, ya que se realizan con una aportación mayor por parte del Gobierno, que además debe respaldar económicamente a los trabajadores para su Retiro al hacer su aportación correspondiente a la cuenta de cada uno.

Ahora bien, tenemos tres casos a considerar:

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES:

1. *Todos los trabajadores que se encuentran actualmente pensionados no perderán ninguno de sus derechos y deben seguir recibiendo su Pensión normalmente, incrementándose cada año de acuerdo al Salario mínimo.*

2. *Los que se encuentran cotizando a media carrera laboral en el Seguro Social tendrán su Nueva Cuenta Individual. En el momento de su Retiro, se les deben presentar las dos opciones y podrán elegir dependiendo de cuál le convenga más, entre la pensión que le ofrece el IVCM o el Nuevo Sistema de Pensiones.*
3. *Mientras que los trabajadores que apenas inician una carrera laboral y de reciente ingreso que sean incorporados al Nuevo Sistema de Pensiones, tendrán invariablemente su Cuenta Individual de Retiro.*

Todos estos cambios se hacen con la firme intención de hacer frente a la obligación que tiene el Gobierno de proporcionar a los trabajadores afiliados a algún Sistema de Seguridad Social, todos los beneficios a los que se puedan hacer acreedores, debiendo recompensar así su esfuerzo y dedicación en aquellas edades en las que necesita más apoyo.

Algo más que se puede añadir es la gran importancia de un régimen obligatorio como el del IMSS, que proporciona una cobertura a casi 37 millones de mexicanos, que cubre aproximadamente 1,500.000 pensiones mensualmente, que atiende en sus guarderías a cerca de 61,000 niños de madres trabajadoras y además recibe en sus dependencias a más de 700,000 personas, donde nace uno de cada tres mexicanos.

Visto en cifras es preocupante imaginar que pasaría en caso de que no se corrijan las deficiencias de un sistema que permita apoyar e incentivar el desarrollo y el ahorro interno del país.

Este 2004 hemos sido testigos de cómo los pasivos que existen actualmente dentro del IMSS casi rebasan los activos del mismo y como su base sindical defiende a capa y espada los derechos que a través de negociaciones y durante años han venido obteniendo, y que ahora con un panorama nada alentador para el IMSS y con un financiamiento debilitado casi hasta sus límites ponen en jaque no solo a los trabajadores pertenecientes al Instituto, sino también a cientos de trabajadores externos que también requieren de los servicios y prestaciones.

Considero que es correcto que los sindicatos defiendan los derechos de los trabajadores, y que el director del IMSS, Santiago Levi junto con el Gobierno quieran poner un freno a esta crisis financiera tratando de modificar lo modificable; pero todos debemos estar plenamente conscientes de que sin el IMSS y todo lo que representa, el país completo estaría en severos problemas, y un endeudamiento definitivamente no sería la solución.

Las reformas al Contrato Colectivo del Trabajo (CCT) que están planteando tampoco son la única solución que existe, eso es claro, pero por algo se tiene que empezar.

De lo contrario los servicios, la atención médica, las instalaciones se verán cada vez más mermados haciendo imposible el rescate del mismo Instituto y sus trabajadores.

El llevar a cabo acciones como la creación de empleos dignos y formales que permitan a sus trabajadores afiliarse a algún Instituto de Seguridad Social, podría ser un buen comienzo para inyectar de recursos constantes al Seguro Social.

Si se crean bases sólidas en los servicios de salud, si se garantizan prestaciones sociales adecuadas y pensiones justas; todo esto a medida que la demanda de la población lo necesite; podremos estar seguros de que los resultados comenzarán a reflejarse en la calidad de servicios que reciba un derechohabiente.

De ahí la importancia de resolver urgentemente la situación financiera en que se encuentran los Institutos; y pluralizo porque no solo el IMSS es la única Institución con este problema financiero, sino también podemos incluir al ISSSTE, que de hecho presentó esta inviabilidad financiera un poco antes.

Ambos Institutos deben adecuarse a los cambios demográficos y a las crecientes demandas del grueso de la población pero con mayor eficiencia.

Y no es fácil. si analizamos con un poco más de detenimiento, desde el punto de vista epidemiológico ha habido una disminución proporcional de las enfermedades infecciosas, en tanto las enfermedades crónico degenerativas, características de sociedades más avanzadas, aumentan.

Es decir, las enfermedades contagiosas como la gripe, el sarampión entre otras se encuentran casi controladas, incluso algunas de ellas erradicadas completamente del país.

Por otro lado, la contaminación, las drogas, el uso de químicos en los alimentos que se consumen cotidianamente, la diabetes, el cáncer, el SIDA o los problemas relacionados con el sobrepeso han provocado que cada vez mayor número de personas sufran las consecuencias de alguno o varios de estos padecimientos sin importar la edad y a todo esto podemos agregar que los tratamientos no solo son dolorosos sino costosos.

Y desde el punto de vista demográfico, estamos ante una transición en la cual, por datos del INEGI, sabemos que ha aumentado la esperanza de vida en la población y que han disminuido las tasas de natalidad y mortalidad, respectivamente, dando como resultado el crecimiento de la población así como de la edad promedio de ésta. Problema que obviamente se agudiza en las personas que tienen derecho a la Seguridad Social.

Además el hecho de que aumente la esperanza de vida implica que más gente llega a la edad de retiro y que el número de años en que se paga una pensión

también se incrementa, haciendo que se prolongue el tiempo en que se ofrece la atención médica justo cuando más necesaria y costosa puede ser.

Por consecuencia, la tasa de crecimiento anual de los pensionados se ha incrementado notablemente, provocando los problemas de desfinanciamiento y la situación de números rojos en que se encuentra el IMSS en perjuicio de millones de mexicanos, esto a pesar de que su pasivo contingente es de largo plazo.

Lo que provoca que el IMSS, hasta en las proyecciones más optimistas hechas por analistas, en cuanto al crecimiento del empleo y el salario, esté prácticamente declarado en quiebra a pesar de las modificaciones que se han venido haciendo a la Ley del Seguro Social para reactivarlo de manera positiva; porque técnicamente se está llegando al punto en que los egresos del IVCM superan notablemente los ingresos.

En otras palabras, las cuotas que cubren los trabajadores en activo por este Ramo no alcanzarán para pagar la nómina de los pensionados teniendo que hacer uso de la reserva técnica, que podría durar aproximadamente dos años, y los daños sociales entonces si serán irreversibles.

Sin Instituto, sin empleos bien remunerados, sin confianza en los representantes de la Nación, sin dirigentes que hagan política seria y diaria que aporten propuestas generales incluyentes, realmente se antoja ya no un futuro incierto sino un presente avasallador.

Cabe mencionar que no todo es problema de una mala administración en el Instituto, ya que también la inflación del país repercute negativamente en el monto de las pensiones, al calcularse con base en el promedio de los Salarios nominales de los últimos cinco años.

Esto significa que aunque un trabajador haya mantenido el mismo nivel de Salario real en un período laboral, su Salario nominal de esos cinco años será mucho menor que el último que percibió, por lo que el Salario promedio para estimar la pensión es menor que el que percibía en dichos años.

En la actualidad 90% de los pensionados, es decir 9 de cada 10 trabajadores pensionados reciben la cuantía mínima, y eso es una retribución no equitativa para ellos y sus familias.

Así que esta situación tiene dos salidas:

-
- 1. La primera es buscar asegurar y mejorar la calidad de los servicios, y*
 - 2. La segunda es garantizar los recursos financieros y materiales para hacer frente a las necesidades cambiantes de la atención médica.*
-

¿Cómo prolongar y fortalecer la Seguridad Social?

Sabemos que no es posible que se aumenten las cuotas a los trabajadores por los raquíticos sueldos que se perciben, pero aún así es importante darle seguimiento a las medidas ya adoptadas en los esquemas que se han integrado al IMSS.

Por ejemplo, paulatinamente se ha permitido la incorporación de diversos grupos tales como: trabajadores del campo, productores de caña de azúcar, tabacaleros, algodoueros, cafeticultores, billetteros de lotería. Quienes a pesar de su condición irregular, al no contar con bases de financiamiento que les haga autofinanciables, o bien por recibir remuneraciones no salariales, de igual manera necesitan de la atención y Seguridad Social. Y la idea es que se corrija su situación en la iniciativa de la Nueva Ley.

Es importante considerar que entre los diferentes regímenes que brindan servicios de Seguridad Social, I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., I.S.S.F.A.M. entre otros, únicamente cotizan un 35% de la población ocupada (incluyendo trabajadores no asalariados o independientes), lo cuál nos aleja del ideal de Universalidad.

No podemos pasar inadvertido el hecho de que estamos ante una situación cíclica, es decir, las contribuciones y la cobertura de Seguridad Social están vinculadas a la situación del empleo y del salario. Entonces cuando disminuye el empleo formal, se reduce la cobertura y obviamente bajan los ingresos del Instituto. Y como la recaudación está ligada a los salarios y depende de la evolución de éstos, se ve afectada en épocas en que los salarios no crecen en términos reales, y por ende los ingresos institucionales disminuyen. Y es precisamente cuando la demanda de servicios aumenta.

Con la Iniciativa de Ley se hacen explícitas las expectativas y exigencias respecto al futuro del IMSS, ya que se debe reestructurar también internamente con la finalidad de renovarse para su propio fortalecimiento y así, acrecentar su capacidad de proporcionar servicios y prestaciones como garantía de seguridad y bienestar del pueblo mexicano.

Con ello también se apoyaría a las empresas establecidas, para promover la generación de empleos y el crecimiento económico; porque como sabemos, Seguridad Social y empleo están completamente vinculados.

El postergar esta transformación traería consigo serias afectaciones e indeseables desequilibrios sociales, todo en perjuicio del país.

Y el IMSS debe seguir siendo el instrumento integral que coadyuve a alcanzar una igualdad de oportunidades deseable para todos, saneando y fortaleciendo sus finanzas.

Cabe aclarar que otras instituciones de Seguridad Social que cubren las fuerzas armadas, los empleados federales y estatales así como los trabajadores del petróleo están excluidos de la reforma y mantienen sus antiguos programas.

1.2 El Ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM)

Por su impacto social, por la cantidad de recursos que maneja y porque es el Ramo que comprende las pensiones, el Seguro de IVCM es el de más trascendencia dentro del IMSS, aunque claro, no debemos subestimar los otros Ramos existentes.

Pese a que beneficia a más de 1 200 000 mexicanos, debemos reconocer que como se ha estado mencionando anteriormente, presenta problemas de inequidad y de inviabilidad financiera, lo que hace que el 90% de los pensionados sólo reciban la cuantía mínima.

El cambio que se propuso en el Sistema de Pensiones a través de la iniciativa de Ley, es que se garanticen pensiones con la debida sustentabilidad financiera y que éstas sean inmunes a la inflación; (porque de nada serviría hablar de dinero futuro si éste, con el tiempo que un trabajador debe trabajar para pensionarse, pierde su plusvalía, es decir, su poder adquisitivo); debiendo conservar los principios de solidaridad y equidad.

Por lo que se considera un Sistema de Pensiones más equitativo y transparente a través de la constitución de una Cuenta Individual para los trabajadores. Dichos recursos son propiedad únicamente del trabajador, garantizando la generación de mayores rendimientos y derechos adquiridos.

También se plantea que el Seguro de IVCM se divida en dos. Esto implica modificar la forma de otorgar prestaciones, haciéndolas congruentes con los dos Seguros y con los Riesgos de trabajo, descritos más adelante.

LOS DOS SEGUROS QUE SE MODIFICAN SON:

1. *Invalidez y Vida (I V); y*
 2. *Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).*
-

Así mismo se establece una reserva para financiar los Gastos Médicos de todos los pensionados.

El Seguro de IV cubrirá dos riesgos que son: Accidentes o Enfermedades no profesionales que le impidan al trabajador desempeñar su labor y por

consecuencia contar con un ingreso similar al que tenía antes; y por otra parte; la protección a los familiares y beneficiarios en caso de su fallecimiento.

Por otro lado, el Seguro de RCV es más previsional, ya que como su nombre lo indica, busca prever ante el futuro, para que un trabajador que pase por el proceso natural de la vejez, tenga la certeza de vivir digna y decorosamente. Aquí también se considera la posibilidad de que se quede cesante a partir de los 60 años.

Ahora este Ramo se modifica en beneficio del trabajador, ya que en caso de quedar inválido tendrá derecho, a partir de ese momento, a una pensión vitalicia para él y en caso de fallecer, para sus familiares y beneficiarios.

Para que se cubra esta pensión de manera vitalicia, el IMSS aportará la suma de recursos necesarios para que sumados a los existentes en la Cuenta Individual el trabajador alcance la pensión establecida en la Ley, la cuál debe ser suficiente para financiar las pensiones de los beneficiarios al fallecimiento del trabajador.

También separa las prestaciones derivadas por contingencias durante la vida laboral activa, de aquellas que solo son previsionales para el retiro.

La prima propuesta para este Seguro es del 2.5 % del Salario Base de Cotización (SBC), que se cubre tripartitamente. Y para darle transparencia a la administración financiera del Instituto se crea una reserva destinada al financiamiento de los Gastos Médicos de los pensionados, que es una prestación muy significativa que reciben los trabajadores retirados.

La prima de dicha reserva, que es tripartita, será del 1.5% del Salario Base de Cotización. La iniciativa considera que la base de la cuantía de la pensión de invalidez sea equivalente al 35% del promedio de los salarios correspondientes a los diez años anteriores al otorgamiento de la misma cotizados por el trabajador, actualizados conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, (INPC).

Esta cantidad cuando menos se incrementa un 15 %, por las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, y es mayor que el promedio de las pensiones que se están otorgando en la actualidad.

Asimismo, el monto de la Pensión de Invalidez, no podrá ser inferior a la Pensión Mínima Garantizada en la Nueva Ley, que corresponde a un Salario Mínimo General Vigente del Distrito Federal, (SMGVDF), y también será actualizada conforme al INPC.

Haciendo que el asegurado gane al ponerse al día en su Salario, ya que se le calculará la pensión con base en el valor real de sus salarios de los últimos diez años y al estar actualizada dicha pensión conforme al INPC, se garantiza que no se pierda su poder adquisitivo, que ya mencionábamos.

Estas modificaciones representan una ampliación de derechos, que se tienen que financiar con un aumento en el tiempo de espera de 150 a 200 semanas de cotización. El cuál no procede para los casos en que la invalidez determinada sea mayor al 75% o por fallecimiento del asegurado, quedando en ambos casos el requisito de 150 semanas de cotización.

Por otra parte el Seguro de RCV también busca otorgar pensiones más dignas al contar con un sistema transparente en el que el trabajador, al ser el propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierda sus propias aportaciones, las de su patrón y las del Gobierno.

Evitar que la inflación afecte el monto real de una pensión y que se beneficie más a quienes menos tienen son los principales objetivos. Esta nueva reestructuración estimula permanentemente el ahorro personal y familiar.

Como ya dijimos, cada trabajador debe tener su propia cuenta personal para el Retiro, que se considera de su propiedad, integrándose con las aportaciones que hacen los trabajadores, los patrones y el Gobierno para Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como la correspondiente al SAR.

Es decir, se suma 4.5 % de aportación tripartita, con el 2 % patronal de la subcuenta del retiro del SAR, dando un total de 6.5 %.

Adicionalmente el Gobierno aportará una Cuota Social a cada Cuenta Individual por cada día cotizado, que inicialmente equivaldrá al 5.5 % de un SMGVDF, cantidad que actualizará periódicamente de conformidad con el INPC.

Está aportación es la misma para cada Cuenta Individual de cada trabajador y beneficia más a los de menos ingresos.

Ahora bien, para los trabajadores que no alcancen una Pensión Mínima, después de cotizar 1 250 semanas en el Nuevo Sistema, el Gobierno aportará la diferencia para cubrirla por el tiempo que sea necesario. Siendo una medida de mucha relevancia para los trabajadores.

Si bien las 1250 semanas representan un incremento en el tiempo de espera con respecto al actual, su ampliación responde a que el promedio de duración de la vida laboral activa de un trabajador se ha venido incrementando y es mayor a los 35 años, y las anteriores modificaciones a la Ley han reducido los tiempos de espera, lo cuál no sólo es costoso, sino también injusto.

Lo anterior porque se presta a que un número creciente de asegurados cotice un periodo mínimo obteniendo mayores beneficios que los que cotizan por más tiempo.

En otros casos, los trabajadores que superaron el requisito de tiempo de espera y no llegaron con un trabajo asalariado a los 60 ó 65 años, no recibían su pensión y

perdían lo cotizado, lo cuál no pasa con la nueva Iniciativa, ya que los que no alcancen a cotizar 1 250 semanas nunca perderán los recursos de sus cuentas, pudiendo acceder a ellos al momento del Retiro. Con esto se garantizan los derechos de propiedad y se evitan injusticias.

Aquellos trabajadores que no alcancen a cubrir las 1 250 semanas de cotización, pero si sobrepasan las 750 semanas, tendrán derecho a recibir a partir del momento de su Retiro y hasta su fallecimiento, la atención médica que brinda el Seguro de Enfermedades y Maternidad sin alguna contribución adicional.

Para garantizar el mejor y más eficiente manejo de las Cuentas Individuales para el Retiro y hacer que alcancen montos mayores, los recursos serán operados por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), que serán de giro exclusivo.

Es decir, de inicio para la constitución y operación de dichas administradoras, se debe cumplir con los requisitos y normas que en su momento establezca la Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro, (CONSAR), con base en la legislación correspondiente.

El trabajador entonces podrá informarse de cuáles son sus opciones para poder elegir libremente la que se apege más a sus intereses.

El Estado, a través del IMSS, fiscalizará el cumplimiento del pago de las aportaciones a cada cuenta, en tanto que las autoridades financieras supervisarán la solvencia de las Sociedades de Inversión, garantizándose con ello el buen manejo de los fondos.

Este Sistema Reformado además prevé que los trabajadores puedan hacer aportaciones adicionales a su Cuenta Individual en una Subcuenta específica, para incrementar su pensión al momento del Retiro y estimular al ahorro. Tales aportaciones son deducibles de impuestos, en los términos de las leyes fiscales respectivas.

Así mismo, se establece que cuando el trabajador tenga la edad y condiciones necesarias para el goce de una pensión, podrá destinar los recursos de su Cuenta Individual a la contratación, con una aseguradora, de una Renta Vitalicia en su favor y de sus beneficiarios, lo que le garantizará un cierto nivel de ingresos constantes, (de ahí su nombre).

Una segunda opción es la de ajustarse a un plan de Retiros Programados, con el cuál se dividirían los recursos depositados en su Cuenta Individual entre el número de años que en promedio estén calculados, respecto a la esperanza de vida, así como a los tiempos a que se tenga derecho.

Si un trabajador no alcanza a financiar una pensión igual o superior a la de la Pensión Garantizada, entonces se deberá acoger al Sistema de Retiros

Programados en el que se aplica la garantía del Estado para el disfrute de una Pensión Mínima.

Recapitulando se tiene que la cuota del 8.5% de los salarios cotizables que se aportan al IVCM, de manera tripartita, se dividirá en tres:

CUOTA DEL 8.5% QUE SE APORTABA AL RAMO DE IVCM

- 2.5% para el Seguro de Invalidez y Vida;
 - 4.5% para Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y
 - 1.5% para la reserva especial de Gastos Médicos a Pensionados,
-

Distribuyéndose en el mismo porcentaje de contribuciones tripartitas.

Por su parte el 2% patronal de la Subcuenta de Retiro del SAR, se incorporará al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Es decir, esta propuesta no modifica las contribuciones obrero - patronales, sino propone una mejor asignación de los recursos de cada trabajador.

Y para seguir garantizando los derechos de los pensionados y cotizantes actuales, la iniciativa propone un esquema de transición comprometiéndose a que ningún trabajador pierda sus derechos adquiridos, y que por lo contrario, todos estén en las posibilidades de ganar bajo el Nuevo Sistema.

Los trabajadores ya pensionados por Vejez o Cesantía, seguirán recibiendo sus pensiones amparadas por la Ley vigente, mismas que serán cubiertas por el IMSS, las que a partir de la entrada en vigor de la Ley, quedarán financiadas con recursos provenientes del Gobierno Federal (GF).

Respecto a los trabajadores que aún se encuentren en activo, todos empezarán a cotizar en el Nuevo Sistema y al llegar a la edad de pensionarse se les estimará la pensión de acuerdo al Nuevo Sistema y al mismo tiempo a la que tendrían derecho de haber seguido cotizando en el Sistema vigente (IVCM más SAR.). El trabajador podrá optar por la que le resulte más conveniente y le proporcione mejores beneficios.

Y los trabajadores que nunca hayan cotizado al Ramo de IVCM, se registrarán a la actual Ley, siendo ésta ya aprobada.

Sin dudar, todo lo anterior es un gran esfuerzo para el Gobierno de la República; sin embargo el costo fiscal que representan estas modificaciones no han permitido concretar todos los planes que se tenían.

Derivado de eso, se han hecho más erogaciones año con año, desestabilizando la viabilidad de largo plazo del Sistema, en perjuicio de los cotizantes.

1.3 Los Riesgos de Trabajo

Como el término de Riesgo puede definirse de diferentes maneras, comenzaremos dando una definición aceptada y formal.

Definición.- “Es la probabilidad de que ocurra un evento que traiga consecuencias económicamente negativas para el asegurado, (en este caso pensionado), y /o sus familiares.”

LOS RIESGOS QUE AFECTAN A LAS PERSONAS SON:

- *El morir prematuramente: Fallecimiento;*
 - *Tener una Incapacidad o Invalidez ocasionadas por accidente o enfermedad: Invalidez; y*
 - *El llegar a la vejez sin recursos: Vejez.*
-

La iniciativa modificó el Seguro de Riesgos de Trabajo, protegiendo al trabajador de aquellos riesgos que conlleva el realizar sus actividades laborales a la vez de estimular la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo se refiere.

Esto terminaría con la diferencia del pago de cuotas de empresas que llevan a cabo medidas para disminuir su siniestralidad, de aquellas que no lo han hecho.

De hecho esta reforma no aumenta el pago de cuotas, sino que distribuye mejor la carga del Seguro de Riesgos de Trabajo entre las empresas, tomando como parámetro para fijar la prima, la siniestralidad particular de cada una de ellas.

Para calcular la prima de este Seguro, se propone la siguiente fórmula con tres componentes, una prima mínima y el grado de siniestralidad.

COMPONENTES PARA EL CALCULO DE SINIESTRALIDAD EN EL RAMO DE RIESGOS DE TRABAJO

- *La prima mínima es aquella que cubre los gastos de administración correspondiente a este seguro.*
- *El grado de siniestralidad se obtiene tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como,*

- *Un factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del Ramo y que se revisará trianualmente por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y se obtendrá con el cálculo de Riesgo de todas las empresas.*
-

Los accidentes en tránsito, ocurridos en el traslado del trabajador al centro de trabajo y de éste a su domicilio, no deben considerarse como parte de la siniestralidad de la empresa, estimulando a aquellas que tomen medidas preventivas evitando este riesgo.

Este procedimiento permite mayor equidad en el cálculo de las primas y es el incentivo para que las empresas inviertan en la prevención de Riesgos de Trabajo, beneficiando a un 20% de patrones que actualmente no reportan ningún accidente o enfermedad de trabajo y están en la posibilidad de disminuir sus cuotas.

Las modificaciones hechas a este Ramo plantean un cambio en la manera de pagar las prestaciones en dinero a que se hacen acreedores los incapacitados, por Riesgos de Trabajo, o sus viudas.

El Actuario Alejandro Hazas en un estudio que realizó acerca de la situación de los pensionados, plantea que el porcentaje de trabajadores fallecidos por Riesgo de trabajo es del 0.04% anual, porcentaje que se considera bajo pero no insignificante, razón por la cuál se calcula conjuntamente con los que fallecen por Enfermedad y Maternidad y con los que fallecen por Riesgos de Trabajo.

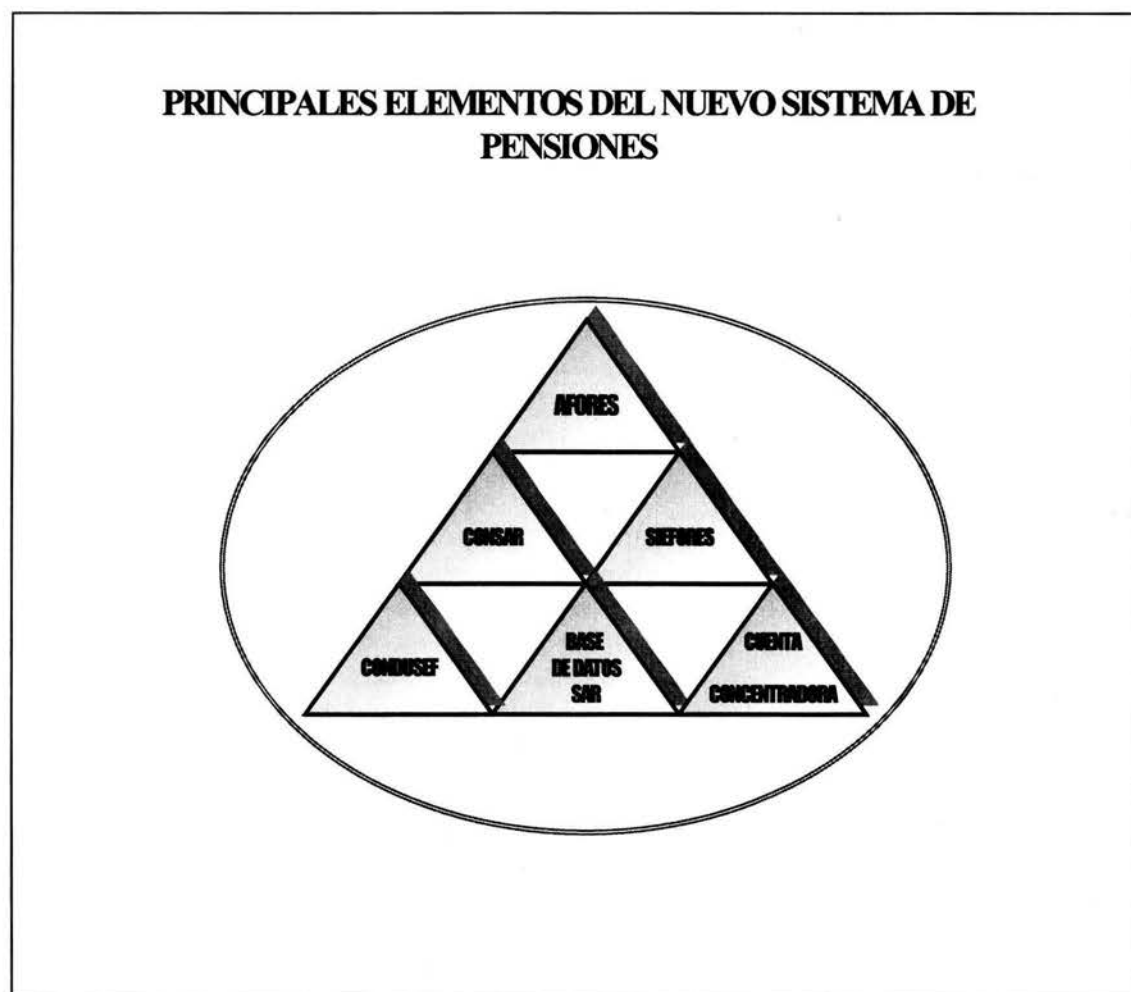
La pensión por Riesgos de Trabajo será del 70% del último salario cotizado, lo que es un gran beneficio para los trabajadores que sufren un percance en su vida laboral.

Las prestaciones en la Legislación actual se mantienen en sus mismos términos. Y la pensión se paga mediante un procedimiento similar al de Invalidez y Vida.

Como se puede apreciar, los Riesgos de Trabajo son un Ramo importante por la cobertura que puede dar a sus pensionados. Si bien no es el más utilizado, si vale la pena considerarlo con medidas que ayuden a reforzarlo y mantenerlo activo puesto que nunca se sabe en que momento se puede incrementar el número de usuarios.

CAPÍTULO II. LA CREACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO Y LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS Y FINANCIERAS QUE INTERVIENEN EN LAS DISPOSICIONES QUE HAN DE LLEVAR A CABO LAS AFORES.

Cuadro 2. Entidades financieras que intervienen en las AFORES



Fuente: Elaboración propia

En esta sección se conocerá acerca de la creación, el funcionamiento y la relación que existe entre las Instituciones jurídicas y financieras que intervienen en las disposiciones que han de llevar a cabo las AFORES.

Inicialmente como se presenta en la pirámide del *Cuadro 2* mencionaremos algunas de las funciones que desempeña la Cuenta Concentradora y como cada uno de los datos pertenecientes a las Cuentas Individuales de los trabajadores es registrado a través de las Bases de datos del SAR y que solo PROCESAR puede

consultar y modificar. De ahí pasaremos a la CONDUSEF que es la entidad que se encarga de atender las quejas de los Usuarios Financieros para protegerlos.

Enseguida se plantean los puntos más trascendentes acerca de los criterios de inversión de las SIEFORES y como la CONSAR se encarga de regular, supervisar y autorizar las medidas que considere aptas para el sano funcionamiento de las AFORES; para que por último podamos definir los aspectos más importantes en que opera una administradora.

2.1 La función de la Cuenta Concentradora

Se trata de una cuenta abierta a nombre del IMSS que lleva el BM y es donde se depositan las cuotas obrero patronales, las aportaciones del Gobierno Federal y la Cuota Social del Seguro de RCV.

Es importante hacer hincapié en que un trabajador tiene la obligación y libertad de escoger una administradora de entre las existentes durante un plazo aproximado de dos meses.

En los casos en que no lo haga así, sus aportaciones se abonarán a la cuenta concentradora a nombre del IMSS, durante un plazo máximo de cuatro años, a partir del 1° de enero de 1997, considerándose el status de "asignado".

Estos recursos de igual manera se invierten en valores o créditos del Gobierno Federal, otorgando un rendimiento que determina anualmente la SHCP.

Desde que surgieron las AFORES el rendimiento ha sido del 2 % por arriba del INPC, es decir, es decir arriba de la inflación, sin olvidar que por administrar cobran una comisión del 1.15% sobre flujo de aportaciones.

Sin embargo, no se obtienen los mismos rendimientos en comparación a las administradoras, que por estrategia comercial y para captar más afiliados tienen resultados más provechosos respecto a los que ofrece la Cuenta Concentradora.

Una vez que transcurren los cuatro años antes fijados la CONSAR podrá designar que AFORE manejará los recursos del trabajador.

En este punto, es importante destacar que antes no importaba a que administradora se canalizaban los recursos del trabajador, lo que provocaba disgustos a los trabajadores al enterarse de que muchas veces la administradora que manejaba su cuenta no era precisamente la más barata.

Por lo que a partir de unos meses se decidió "premiar" a las tres AFORES más eficientes y sobretodo a las más baratas, repartiéndose un porcentaje de la cartera de nuevos trabajadores entre ellas; siendo ahora una postura que beneficia al trabajador e incentiva la competencia interna de las administradoras.

2.2 Características de la Base de Datos Nacional SAR

Esta Base de datos es propiedad del Gobierno Federal y contiene toda la información perteneciente a los Sistemas de Ahorro para el Retiro, a la Cuenta Individual correspondiente a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Social (IMSS), así como información de la administradora donde se encuentre registrado.

Es importante que siempre se esté actualizando para poder tener un buen control acerca de la distribución de dichos fondos y por el manejo que se va a derivar de ellos.

También se podrá hacer extensivo el uso de este servicio, considerado público, a empresas que obtengan una “concesión” aprobada simultáneamente por el Gobierno Federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y CONSAR.

2.3 La CONDUSEF y los usuarios financieros

La Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros junto con la Comisión Nacional para la Defensa de los Usuarios del Sistema Financiero (CONDUSEF) se crearon el 18 de enero de 1999.

Como organismo público y descentralizado, así como con patrimonios propios, su principal objetivo es promover, asesorar, proteger y defender los Derechos de los Usuarios en aquellos conflictos derivados del uso de servicios financieros; fungiendo como árbitro para promover la equidad.

Entre algunas de sus facultades se encuentra el atender y resolver consultas y quejas de los Usuarios, resolver aquellos asuntos que le competan, llevando siempre un procedimiento conciliatorio entre los ellos y las Instituciones Financieras.

Debe prestar el servicio de orientación jurídica y asesoría legal a los Usuarios en aquellas controversias que se deban entablar en los tribunales.

Para ello debe analizar la información dirigida a los Usuarios en los servicios y productos financieros que ofrezcan las Instituciones Financieras cuidando que la publicidad sea clara, evitando en todo momento que se preste a errores o falsas interpretaciones.

Finalmente con pleno derecho podrá emitir un juicio e imponer las sanciones correspondientes en la Ley.

2.4 Objetivos de la SIEFORE

Las Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES) tienen como objetivo invertir todos los recursos que los trabajadores acumulan por Ley en su Cuenta Individual. Así como los recursos excedentes del capital mínimo pagado y la reserva especial, que es aquella que toda administradora debe tener por disposición de la CONSAR.

Por lo tanto se considera a las SIEFORES instituciones financieras creadas como sociedades mercantiles administradas y operadas por las AFORES. Para organizarse y operar como Sociedad de Inversión se requiere la autorización previa de la CONSAR, y ésta a su vez debe considerar la opinión de la SHCP.

Las SIEFORES cuentan con un Comité de Inversión que determina la política y estrategia de inversión que sesiona una vez al mes, considerándose las sesiones inválidas en caso de que no se encuentre presente un consejero independiente. Si procede la sesión se levanta un acta pormenorizada que se entregará a la CONSAR.

Obviamente el régimen de Inversión debe buscar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores. Buscando incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos a largo plazo que beneficie al sistema de pensiones.

Los puntos más importantes por fomentar son:

PUNTOS A CONSIDERAR EN EL NUEVO RÉGIMEN PENSIONARIO

1. *La actividad productiva nacional;*
 2. *La mayor generación de empleo;*
 3. *La construcción de Vivienda;*
 4. *El desarrollo de infraestructura; y*
 5. *El desarrollo regional.*
-

El Régimen de Inversión debe sujetarse a lo dispuesto por las reglas de carácter general que expida la CONSAR.

Lo anterior oyendo previamente la opinión del Banco de México (BM), de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y del Comité Consultivo y de Vigilancia.

Atendiendo los siguientes puntos:

REGLAS QUE EXPIDE LA CONSAR

- *El 100% de su activo total debe estar representado por efectivo y valores.*
 - *La cartera de valores de las SIEFORES se integrará de los siguientes instrumentos:*
 - a) *Instrumentos emitidos y avalados por el Gobierno Federal.*
 - b) *Instrumentos de renta variable.*
 - c) *Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas.*
 - d) *Títulos de deuda, emitidos o avalados por instituciones de banca múltiple o de banca de desarrollo.*
 - e) *Títulos que preserven su valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).*
 - f) *Acciones de otras sociedades de inversión, excepto SIEFORES.*
-

2.4.1 Operación de varias SIEFORES por las AFORES

Actualmente se empiezan a considerar el tener más opciones y nuevas estrategias para invertir, lo que permite al trabajador una mayor oportunidad de incrementar los fondos que componen su Cuenta Individual. Y en este contexto las administradoras no son la excepción, ya que ellas pueden operar varias Sociedades de Inversión con diversos grados de riesgo.

Las AFORES están obligadas a operar, al menos, una SIEFORE llamada “SIEFORE Básica” integrada básicamente por valores emitidos por el Gobierno Federal, donde se invierte generalmente el 100% de los recursos del trabajador, obligándose a preservar el poder adquisitivo de su ahorro. De su rentabilidad depende que el trabajador decida canalizar sus recursos.

Para el año 2000 sólo tres administradoras operaban, previa autorización de la CONSAR, otra SIEFORE que invierte exclusivamente los recursos de Aportaciones Voluntarias.

Algunas otras administradoras comienzan a considerar el operar otras SIEFORES de instrumentos de deuda y de renta variable como una alternativa para poder generar rendimientos más altos.

¿Porqué es importante considerar el rendimiento que genera la inversión de una SIEFORE?

Porque el rendimiento, interés o ganancia (cómo quiera que se le llame) permite multiplicar el ahorro. Generalmente las administradoras han venido otorgando los rendimientos más altos el cuál aparece representado como un porcentaje anual fluctuante. Y la rentabilidad dependerá de como lo invierta cada AFORE.

A continuación mencionaremos los principales pasos que siguen las AFORES para poder obtener una ganancia en la inversión que realice:

PASOS PARA LA OBTENCIÓN DE RENDIMIENTO

- Por cada trabajador se realiza la aportación tripartita del 6.5% de su SBC;
- Cada bimestre se reflejará un saldo en la Cuenta Individual del trabajador correspondiente al Ramo de RCV;
- La (s) SIEFORE(S) de cada AFORE son las que deciden como invertir los recursos a su cargo para obtener la mayor y más estable ganancia; y
- La CONSAR debe regular diariamente que dicha inversión sea siempre segura para no poner en riesgo los recursos del trabajador;

Por todo lo que implica lo anterior, las AFORES cobran una comisión que varía entre ellas, que actualmente va desde el .50% hasta el 1.70%.

2.4.2 Valor en Riesgo (VAR)

Es la medida utilizada por los valuadores de inversiones, para medir el riesgo que pueda llegar a tener una inversión. Por ejemplo, se puede medir el Riesgo País en la inversión o la importancia de la diversificación en el Riesgo Portafolio.

En esta caso, las Sociedades de Inversión tienen un límite de 0.60% de Var que nos indica que dentro de la diversificación del portafolio se podrá invertir en algunos instrumentos o papeles que junto con todo el portafolio de inversión nos den este porcentaje de riesgo.

Las Sociedades de Inversión para mantener este nivel de riesgo dependerán de las Sociedades Valuadoras que les darán a conocer oportunamente el porcentaje del valor de sus activos, y por otro lado el proveedor de precios, que hará un estudio basado en la diferencia de precios de sus acciones. Con esto no solo podrán mantener el nivel de riesgo exigido sino también podrán proteger los ahorros de los trabajadores dándoles mejores rendimientos.

2.4.3 La primera fase legislativa de los Fondos de Pensión

En mayo de 2002 la Cámara de Diputados aprobó la reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), en la cuál aparecen varios fondos de inversión por administradora, lo que permite a las AFORES administrar fondos de personas morales, específicamente de previsión social.

Además se aprobó la posibilidad de que se pueda invertir en el exterior hasta 20 % de las carteras, (10 % el primer año); así también dan derecho a los trabajadores amparados bajo el régimen del ISSSTE para que las AFORES administren su ahorro para el retiro (SAR), que en ese entonces estaba administrado por instituciones bancarias.

Del mismo modo se pueden incorporar de manera voluntaria personas que no se encontraban dentro de ningún régimen de previsión social.

También se crea una nueva subcuenta denominada de Aportaciones Complementarias para el Retiro, esta es adicional a las de Aportaciones Voluntarias.

Con estas modificaciones aprobadas los trabajadores tienen derecho en todo momento de transferir todo o una parte de su saldo de la Subcuenta de Aportaciones Voluntarias para aplicarse a un crédito de Vivienda.

Se introdujo también que las AFORES deben enviar dos veces por año el Estado de Cuenta, mismo que permite verificar las cuotas patronales, ya que deben incluir los días laborados y el salario sobre el que se hicieron las cotizaciones del patrón al Seguro Social. Además las administradoras por primera vez quedan obligadas a informar a sus afiliados cuando incrementen sus comisiones y la CONSAR debe dar a conocer dicha información emitiendo criterios y recomendaciones.

También cuando dos administradoras se fusionen, debe de prevalecer la comisión de la AFORE que cobre menos

Algo también relevante es que desaparece la Cuenta Concentradora y la sustituye una cuenta global del IMSS, la cuál puede cobrar una comisión.

En la cuenta global se encuentran los recursos no identificados de los trabajadores, administrados por las instituciones bancarias, los cuáles se invertirán

en créditos a cargo del Gobierno Federal y darán un rendimiento anual real no menor al 2 %. El rendimiento será determinado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ahora bien, los recursos invertidos como Aportaciones Voluntarias podrán ser retirados por los trabajadores según lo disponga cada AFORE, teniendo como plazos entre seis y dos meses. Estas aportaciones junto con las Aportaciones Complementarias de retiro serán inembargables hasta por el monto de 20 veces el SMGVDF elevado al año.

En el sistema de Cuentas Individuales se introdujo una nueva Subcuenta que se refiere a las aportaciones no obligatorias (Complementarias de Retiro), que servirá para apoyar las condiciones de retiro de los trabajadores.

La disponibilidad de estos recursos será cuando se cumplan los requisitos para disponer de una pensión, aunque no necesariamente se integrarán a la pensión o a la contratación de una Renta Vitalicia, sino que se podrá disponer de estos recursos en una sola exhibición. Las aportaciones las puede realizar el patrón, el trabajador o cualquier persona y los únicos que no tienen derecho a esto son los trabajadores del ISSSTE.

Generalizando lo anterior podemos decir que la reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro implica un mayor número de posibilidades en el Sistema de Pensiones, así como una mayor supervisión, control e información para los afiliados.

2.5 Función de la CONSAR

La CONSAR es un órgano administrativo desconcentrado de la SHCP dotado de facultades ejecutivas y en materia de Seguridad Social y ahorro, lleva a cabo la coordinación, regulación y supervisión de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Fue creada con el propósito de velar por los intereses de los trabajadores por lo que tiene la responsabilidad de regular y supervisar el adecuado funcionamiento de todas las instituciones autorizadas a participar en los Sistemas de Ahorro para el Retiro con el objeto de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Su creación se da el 23 de mayo de 1996 publicándose en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Entre los esfuerzos cotidianos de la CONSAR está el de vigilar que los flujos de información y recursos se lleven a cabo de conformidad con las normas vigentes, desde el momento en que el trabajador se registra a una AFORE hasta que recibe sus ahorros al jubilarse a través de una pensión. Sin olvidar, claro esta, dar continuidad a los procesos intermedios de distribución de cuotas e inversión de recursos.

Además diariamente tiene que vigilar que los recursos se inviertan adecuadamente y que los trabajadores reciban los servicios a los que tienen derecho. Pudiendo imponer multas y sanciones a las administradoras que no cumplan con lo previsto en la Ley.

Así como también puede administrar y operar, en su caso la Base de Datos Nacional SAR y elaborar y publicar estadísticas relacionadas con los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las cuales deben estar disponibles al público en general.

2.6 Constitución de una AFORE

Las AFORES son entidades financieras que se dedican de manera única y profesional a administrar Cuentas Individuales, canalizan los recursos de los trabajadores y los invierten a través de SIEFORES, así como también pueden administrar Sociedades de Inversión.

Para constituirse y operar como AFORE se requiere la autorización de la CONSAR, quién a su vez debe oír previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Y los solicitantes deben presentar propuestas viables y cubrir los requisitos que se necesitan por Ley.

Aquí mencionamos algunos de los puntos más importantes a considerar:

REQUISITOS PARA OPERAR COMO AFORE

- *Deben ser sociedades anónimas de capital variable, debiendo autodenominarse “Administradora de Fondos para el Retiro” o “AFORE”.*
 - *Ninguna administradora puede utilizar en su denominación símbolos patrios, religiosos objeto de culto o devoción.*
 - *Deben cubrir de manera íntegra el capital mínimo exigido por Ley.*
 - *Los miembros del Consejo de Administración, el director general y el contralor normativo deberán ser autorizados por la CONSAR, debiendo acreditar su solvencia moral y su capacidad técnica y administrativa.*
-

Las AFORES a través de las SIEFORES deben realizar todas las gestiones necesarias para obtener una buena rentabilidad y seguridad al invertir, ya que es de suma importancia que los montos utilizados estén extremadamente protegidos por ser recursos exclusivamente de los trabajadores.

A pesar de que su función es atender de manera íntegra los intereses de los trabajadores, las AFORES al manejar intangibles no pueden ni deben por motivo alguno garantizar un rendimiento predeterminado en las inversiones de cada una de las Cuentas Individuales. Hacerlo sería especular y existe la posibilidad de inflar cifras, lo cuál se considera indebido.

Y para mantener un buen balance y equilibrio financiero en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, ninguna AFORE podrá tener más del 20% de participación en el mercado. La única excepción la debe autorizar la CONSAR, previa opinión del Comité Consultivo y de Vigilancia.

Además las AFORES deben contar obligatoriamente con una Unidad Especializada (UEA), donde se puedan atender las consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones.

En cuanto a sus responsabilidades está el responder directamente por los actos contrarios a la Ley que afecten el patrimonio de los trabajadores y que se lleven a cabo tanto por sus consejeros, directivos y /o empleados, ya sea que éstos tengan una relación laboral con la empresa o sean independientes.

Y algo importante que también debemos considerar es que una AFORE también corre el riesgo de entrar en estado de disolución, es decir, de quiebra.

Pero antes de proceder a ello deberán liquidarse de manera ordenada los activos de las SIEFORES que opere, en un plazo de 180 días naturales, traspasando los recursos a la Cuenta Concentradora.

Los trabajadores deberán elegir otra administradora que les maneje su cuenta para que la AFORE por disolverse realice los traspasos correspondientes. De otra manera los recursos serán asignados a las AFORES receptoras que elija la CONSAR.

En cuanto a las prohibiciones mencionaremos las siguientes:

PROHIBICIONES A LAS AFORES

- *Emitir obligaciones.*
- *Otorgar garantías o avales.*
- *Adquirir el control de empresas.*
- *Adquirir valores, salvo los previstos por Ley.*

- *Las demás que se señalen en la LSAR y otras leyes involucradas.*
 - *Obtener préstamos o créditos, con excepción de los autorizados por la Comisión.*
-

De todo lo anterior se deduce que aunque el Sistema de Capitalización Individual llevado a cabo a través de las AFORES, está bien cimentado, no podemos confiarnos a que automáticamente va a darnos los resultados esperados.

La regulación que existe atrás de una AFORE está muy clara, sus objetivos están bien definidos y sus movimientos supervisados previamente.

Aunque definitivamente el Ramo Pensionario es muy complejo, no solo por la cantidad de información que se considera, se maneja y se deduce sino también por la cantidad de Instituciones financieras, jurídicas, bancarias, entre otras, que se involucran.

Por esta razón hasta ahora ha sido un acierto el cambiar del acabado y deficiente Sistema de Reparto al Sistema de Capitalización Individual, aunque todavía hay mucho por aprender e implementar con el nuevo.

Además no podemos cantar victoria, pues la población activa en el país en unos años dejara de serlo y entonces la cantidad de pensionados o jubilados va a rebasar a la población activa.

De ahí que las Reformas a la Ley hayan sido inevitables e impostergables, para dar un respiro a la actual crisis que enfrenta la máxima Institución de Seguridad Social: El Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPÍTULO III. CONCEPTOS Y APLICACIÓN DE LAS COMISIONES

3.1 Las comisiones de las AFORES

La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (CONSAR) como ya vimos en el capítulo anterior es la principal entidad que regula, supervisa y autoriza las reglas para la administración de riesgos de las AFORES.

Al mismo tiempo cada una de estas administradoras tienen como principal objetivo administrar prudentemente los recursos de los trabajadores, buscando obtener siempre los mejores rendimientos ajustados por el riesgo.

Así la inversión de estos recursos se vigilan de tal forma que los riesgos, ante los cuales se encuentran expuestos, sean plenamente conocidos e identificados para que cada AFORE cuente con capacidad de respuesta ante situaciones que afecten su valor de manera excesiva.

Algunos de los riesgos a medir, monitorear, controlar y difundir según sea el caso son:

RIESGOS CONSIDERADOS EN LA INVERSIÓN DE RECURSOS

1. **Riesgo de crédito:** *Pérdida potencial por falta de pago de una contraparte en movimientos realizados por una Sociedad de Inversión.*
 2. **Riesgo legal:** *Pérdida potencial por incumplimiento de disposiciones legales y administrativas aplicables, así como de sanciones , en relación con las operaciones que las administradoras y las Sociedades de Inversión lleven a cabo.*
 3. **Riesgo de liquidez:** *Pérdida potencial por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales para hacer frente a las obligaciones.*
 4. **Riesgo de mercado:** *Pérdida potencial por los factores de riesgo que incidan sobre la valuación de las posiciones, como pueden ser tasas de interés, tipos de cambio, entre otros.*
 5. **Riesgo operativo:** *Pérdida potencial por fallas o deficiencias en los sistemas de información, en los controles internos o errores en el procesamiento de las operaciones.*
-

La CONSAR también analiza cuidadosamente las comisiones que cada una de las AFORES puede cobrar por la administración de las Cuentas Individuales.

Actualmente la Ley deja a la libre competencia la determinación de las comisiones, que no es otra cosa que el precio que establecen de manera autónoma las AFORES por la administración de los recursos acumulados en la Cuenta Individual de sus afiliados.

Como una disposición administrativa la CONSAR ordena a las AFORES que limiten las comisiones que cobran a sus afiliados y les notifique a través de los Estados de Cuenta para que ellos decidan libremente si cambian o no de administradora.

Aunque quedó demostrado que a partir del arranque del Sistema el mercado financiero de las administradoras es inmune a los precios, o al menos eso parece, dado que las AFORES con más elevadas comisiones no tuvieron ninguna sanción apreciable.

Por el contrario, las AFORES que cobran comisiones más bajas no fueron las preferidas por el trabajador en comparación con las que tuvieron una tendencia alcista en su esquema de comisiones.

Por lo tanto, el primer paso de la CONSAR consiste en entablar diálogos entre las empresas participantes de este sector para definir que estrategias son las más adecuadas, aunque como bien sabemos, una resolución puede no satisfacer las necesidades de todos.

El segundo paso, y al parecer el más importante es la difusión de los efectos de las comisiones, apoyada por la capacidad de difusión de la Comisión Nacional para la Defensa de los Usuarios del Sistema Financiero (CONDUSEF).

Otro gran avance definitivamente consiste en la promoción del uso de la Calculadora de Proyección de Saldos, donde se consideran exclusivamente las aportaciones obligatorias de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, de la Cuenta Individual.

Para hacer el cálculo se ponen los datos que inciden en la Cuenta Individual, que son los siguientes:

DATOS PARA REALIZAR EL CÁLCULO DE PROYECCIÓN DE SALDOS

- *AFORE a la que se pertenece;*
- *Salario Base de Cotización;*
- *Saldo acumulado;*

- *Años que se espera trabajar;*
- *Antigüedad en la AFORE;*
- *Meses que se trabajan al año,*
- *Incremento salarial por año, y*
- *Tasa que se utilizará para el cálculo (se puede elegir o se usa la experimentada en otros años por cada AFORE).*

Sin embargo su uso muchas veces no es el correcto, ya que el rendimiento es decidido por el usuario con base en datos del pasado e insostenibles, provocando factores indiferenciados, y existe una gran cantidad de variantes que deben ser bien analizadas al ingresarlas, de lo contrario se obtendrían datos erróneos.

Además la CONSAR no solo expone el resultado solicitado, sino también la AFORE en la que se pudo haber obtenido el saldo más elevado y la cantidad que se pagaría por comisiones en cada una de las AFORES, suponiendo que las comisiones actuales se mantuvieran sin cambio en el periodo seleccionado.

Así que la CONSAR también puede verse como promotora de cambios de AFORE hacia las que ofrecen más elevados saldos, a partir de resultados del pasado, ya que no sólo calcula saldos, sino que informa lo que se está dejando de ganar por no estar en la AFORE que indican los resultados.

Lo que es un hecho es que es una herramienta que permite al trabajador calcular el saldo total que puede acumular para su pensión y así poder elegir entre aquellas que cobran más o las que cobran menos, según el tiempo que el usuario desee calcular.

Esto es una ventaja desde el momento que al hacer varios ejercicios nosotros mismos podemos hacer un comparativo entre cada posible escenario.

3.2 Algunas formas de medir el impacto de las comisiones

En un fondo de pensiones el impacto del porcentaje de las comisiones esta relacionado con la forma en que se cobran y también con el monto. Es decir, las comisiones inciden en el porcentaje de recursos que llegan a la Cuenta Individual y como consecuencia, en el proceso de capitalización.

Las AFORES cobran un porcentaje fijo de dos formas, aplicado sobre Flujo o de manera Mixta un porcentaje aplicado al Flujo / Saldo:

DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS DE COMISIONES SOBRE FLUJO Y/ O SALDO

- *La Comisión sobre Flujo, es la que se aplica a las aportaciones y está en función del Salario Base de Cotización (SBC), por lo tanto merma cada aportación.*
- *La Comisión sobre Saldo, es la que se cobra sobre el volumen de recursos administrados, es decir sobre el monto que se tenga al final de un año. Esta se aplica sobre el precio de la acción de manera diaria.*

Ambas formas de cobrar comisiones tienen efectos en el fondo de la pensión:

EFFECTOS DE LAS FORMAS DE COBRO DE LAS COMISIONES

- *En la primera la aportación llega pero ya restándole la comisión, y su posible recuperación se dará en base a los rendimientos.*
- *En la segunda forma de cobro no se ven efectos iniciales, las aportaciones entran íntegras a la Cuenta Individual, es decir, cotidianamente se cobra una fracción anual, pero afecta desde el punto de vista de los rendimientos.*

La principal diferencia radica entonces en que la comisión sobre Flujo afecta el monto de la cuenta en la aportación y la comisión sobre Saldo afecta en la capitalización. Por ende, las administradoras que cobran de manera mixta afectan en ambos casos.

Aquí cabe destacar, que el hecho de que algunas administradoras cobren una vez, es decir solo un porcentaje sobre Flujo, no implica que dicho cobro es menor que aquel que se realiza de manera Mixta, al menos no necesariamente. Es decir, el porcentaje aplicado sobre Flujo y también sobre Saldo en ocasiones llega a ser menor que aquel que es cobrado solo una sola vez.

La comisión sobre Flujo es estática ya que se aplica a la aportación solo cambia si hay movimientos salariales en el trabajador. Mientras que la comisión sobre Saldo es dinámica, se cobra recurrentemente y su evolución es creciente, en medida que crece el fondo por las aportaciones y su capitalización.

La comisión sobre Flujo es de un monto permanente, a no ser por los descuentos por antigüedad que aplican las AFORES; en cambio las comisiones sobre Saldo es creciente, aunque en el tiempo se fijen reducciones.

El efecto en la formación del fondo para la pensión de la comisión sobre Flujo es que en los primeros años de la Cuenta Individual, tiene una relación muy alta frente al total acumulado por el trabajador. Este efecto con el tiempo es menos relevante, en la medida que crece el fondo de la pensión.

Por el contrario, la comisión sobre Saldo al inicio es reducida y su crecimiento es proporcional con el fondo.

Por lo tanto, la comisión sobre Flujo es más fácil de estimar al tener como referencia el ingreso del trabajador, en cambio la comisión sobre Saldo está influida por el salario, pero también por la rentabilidad del fondo, haciéndose menos predecible.

Cada tipo de comisión está relacionada con la actividad laboral del trabajador y con la estructura del mercado laboral. La comisión sobre Flujo se aplica cuando hay aportación, de no haberla no hay cobro.

Mientras que la comisión sobre Saldo se cobra independientemente de la aportación, de no haberla el monto frena su crecimiento, igual que el saldo.

Llegando a casos extremos en los que el saldo es negativo, porque la comisión que se cobra llega a ser mayor en proporción a los rendimientos que se otorgan.

El porcentaje que se cobra por comisión y la forma en que se aplica dicho cobro, son relevantes en el impacto que tienen las comisiones totales cobradas en la formación de un fondo de pensión, así como en los resultados esperados.

La comisión sobre Saldo es reducida cuando el monto ahorrado también lo es, y es elevada cuando el saldo se ha incrementado.

La comisión sobre Flujo es de elevada cuantía al inicio, pero se mantiene constante. Es elevada cuando el monto que tienen los trabajadores es bajo y es reducida comparada con el saldo de su cuenta, cuando éste se ha incrementado.

De todo esto se deduce que es importante reconocer los efectos de las comisiones, pero hay que apreciarlos en su justa dimensión para evitar una inadecuada valoración.

Se supone que el diseño está dispuesto para que los niveles salariales más bajos reciban mayores beneficios que los de niveles más altos.

Por lo que suponer que las comisiones que cobran las administradoras tienen el mismo impacto para todos los trabajadores sería incorrecto.

3.3 Formato de la estructura de comisiones

Se trata de un formato que difunde la CONSAR donde se muestra lo que cobra cada administradora en un momento correspondiente. El problema es que desde que empezó a operar el Nuevo Sistema de Capitalización Individual en 1997, se han hecho varias modificaciones a las cuáles cada quién da diferentes interpretaciones; además no se aprecia la comparación entre las administradoras debido a los efectos que causan.

Aun así sirve de referencia para analizar la competitividad entre las AFORES, pero de ninguna manera puede considerarse una recomendación, puesto que los datos que aparecen no hacen referencia a los que puede tener un trabajador en un caso particular.

3.4 Saldo acumulado del trabajador

El comparar las comisiones con el saldo acumulado refleja lo que cada trabajador tiene en su Cuenta Individual y lo que representan las comisiones. Por lo tanto permite ver los costos pero no lo que se ha aportado a la cuenta, ni lo que ha crecido el fondo por efecto de la comisión.

Generalmente el cobro de la comisión aplicado al Saldo Acumulado de un trabajador llega a representar, en el mejor de los casos, hasta un 25%, lo que nos deja pensando en que si este cobro se realiza cada que “cae” una aportación (es decir, cada dos meses) y representa el 25% que mencionábamos, y esto lo multiplicamos por el tiempo que falta para que un trabajador se pensione, nos puede dar una idea de cuanto se va disminuyendo la pensión que se espera percibir más adelante.

3.5 Aportaciones totales a la Cuenta Individual

Una vez analizado el monto de las comisiones cobradas por una administradora en proporción a los recursos que entraron a la Cuenta Individual podemos inferir lo que representa el cobro de la administración y los que nos queda debe irse incrementando bajo el efecto de los rendimientos generados; pero no se sabe mucho de la inversión y sus resultados por lo que no se aprecia el monto final exacto del fondo.

Solamente podemos sumar lo acumulado en las tres Subcuentas que aparecen en los Estados Financieros para saber a cuanto ascienden nuestros recursos.

3.6 Rendimiento

La palabra rendimiento también se asocia con interés, ganancia o beneficio y se define como aquella diferencia positiva o negativa en una inversión.

Habitualmente se expresa como un porcentaje anual de lo invertido y fluctúa con el tiempo.

Es decir, los rendimientos pueden ser positivos por un plazo, pero también en cualquier momento volverse negativos.

Aunque generalmente en una operación financiera el rendimiento debe rebasar la tasa de inflación del periodo correspondiente.

Esto a pesar de que recientemente todas las administradoras tuvieron una caída generalizada en los rendimientos del cuál apenas unas cuantas se estén recuperando, lo que se dio en un lapso de meses.

Esta caída se originó debido a diversos factores económicos internos e internacionales que afectaron la Inversión de las SIEFORES, y como habíamos dicho que las AFORES están reguladas en cuanto a su inversión, y casi todas invierten en los mismos instrumentos, es por ello que a todas les afectó.

Pero en el caso particular de las AFORES, por Ley deben generar rendimientos arriba de la inflación para que se consideren reales.

La diferencia que se da entre la tasa de rendimiento y la tasa inflación (generalmente medida por el INPC) se llama "tasa real".

Quedando de la siguiente manera:

$$\text{Tasa Nominal} - \text{Inflación} = \text{Tasa Real}$$

Veamos las siguientes definiciones:

CONCEPTOS

Tasa Nominal.- *Hablando de rendimientos de renta fija, tasa anualizada que paga un instrumento de inversión sobre su valor nominal.*

Inflación.- *Aumento sostenido del nivel general de precios, generalmente medido por el INPC.*

Tasa Real.- *Tasa de rendimiento de una inversión deflactada por la inflación*

Fuente: Timothy Heyman/ Inversión contra Inflación

En el caso particular de los rendimientos que genera la inversión de los recursos de la Subcuenta de RCV podemos encontrar cosas relevantes.

Por ejemplo: Cuando se comparan los rendimientos que generan los recursos de los trabajadores contra lo que cobra una administradora por la administración que desempeña, vemos el lado más relevante, pero impide apreciar lo que se ha acumulado y lo que se ha aportado.

Además en una inversión no se permite garantizar rendimientos, ya que hablamos de un Mercado Financiero que depende de diversos factores, tanto internos como externos.

Cuando hablamos de los rendimientos que genera una administradora, suponemos que son más estables, porque las SIEFORES cuentan con un Comité de Inversión que determina la política y estrategias a seguir.

Dicho Comité sesiona cuando menos una vez al mes, con la particularidad de que debe estar presente un Consejero Independiente para que se consideren válidas; debiendo levantarse un acta pormenorizada que queda a disposición de la CONSAR.

Por lo tanto, el objetivo del Régimen de inversión es dar la mayor seguridad en la inversión de los recursos de los trabajadores acompañada de una adecuada rentabilidad.

Por otro lado, deberá ayudar a incrementar el ahorro interno (impulsando medidas que contribuyan a una mayor generación de empleo, la construcción de viviendas y el apoyo correspondiente para su adquisición, etc.), y al desarrollo de un mercado de instrumentos a largo plazo que no sea en perjuicio del actual Sistema de Pensiones.

Las SIEFORES a su vez deben operar con instrumentos, valores y documentos a cargo del Gobierno Federal que son más seguros (CETES, Bonos Gubernamentales) cuyos rendimiento suelen estar por arriba de la inflación, permitiendo incrementar constantemente el saldo de cada trabajador.

Todo esto sin olvidar que la que emite las reglas del régimen de inversión es la CONSAR, oyendo previamente la opinión del Banco de México, de la CNBV y del Comité Consultivo y de Vigilancia.

3.7 Comisiones Equivalentes

Inicialmente existían las Comisiones sobre Flujo y /o sobre Saldo y las Comisiones aplicadas al Rendimiento Real, pero con el tiempo se han venido simplificando, quedando solamente las dos primeras.

Unos meses más tarde aparecieron las llamadas Comisiones Equivalentes que nos muestran la diferencia entre el conjunto de AFORES participantes, pero no muestran el nivel de costo efectivo del sistema.

Y estas comisiones no son otra cosa que sacar un promedio entre las comisiones sobre Flujo y las comisiones sobre Saldo, proyectándolas en plazos que alcanzan los 25 años.

Se pensaron así para evitar confusiones entre los trabajadores que no entendían plenamente como funcionaban estos cobros a manera de porcentajes.

Pero aún así llegan a malinterpretarse, ya que como están proyectadas a 25 años, en algunos casos aparece una administradora en primer lugar, siendo que no llega a serlo toda vez que no transcurra dicho plazo, y se colocan siguiendo un orden que va de las más baratas a las más caras.

Solo que si seguimos bajo este esquema a la administradora más barata, actualmente, se le desplaza a segundo y hasta un tercer lugar.

Por lo que tampoco se puede tomar como sugerencia, porque toman como ejemplo el caso hipotético de un trabajador con ciertas características que de ninguna manera refleja a toda la población.

Aquí definitivamente lo más importante es el hecho de tomar en consideración todas las formas de evaluar las comisiones, con la finalidad de apreciar su impacto sobre todos los parámetros, sin que ningún aspecto quede sobre valorado o subvaluado.

Pero si queremos tomarlo como ejemplo y aplicarlo a cualquier trabajador, no se verá el mismo resultado a que se refiere el formato de comisiones.

CAPÍTULO IV. DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES CON LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

4.1 La Ayuda por Desempleo

Debido a la inestabilidad económica que existe en el país el Ramo de RCV se ha convertido en una valiosa opción a considerar, específicamente cuando hablamos de la posibilidad de poder solicitar un “préstamo” de los recursos acumulados correspondientes a la Cuenta Individual del trabajador, que en un momento dado haya perdido su ingreso fruto de un empleo formal.

La Ayuda por Desempleo se puede solicitar una vez cada cinco años y al trabajador se le permite disponer de un 10 por ciento del saldo de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez o el equivalente a 75 días de su último Salario Base de Cotización. La solicitud requerida no es inmediata a la baja laboral, sino que debe hacerse transcurridos 45 días.

Ahora bien, un requisito según lo estipula la Ley, es que el trabajador debe demostrar con Estados de Cuenta de por lo menos cinco años no haber solicitado retiros por Ayuda de Desempleo para poder tener derecho a este beneficio.

En cuanto al trámite debe seguirse el siguiente procedimiento:

COMO SOLICITAR LA AYUDA POR DESEMPLEO

- *Debe realizarse en la subdelegación del IMSS correspondiente, lo cuál puede llevar hasta un mes para hacerlo efectivo;*
 - *El solicitante debe tener a la mano el Estado de Cuenta más reciente, una identificación oficial y la credencial del IMSS o la hoja rosa de afiliación; y*
 - *Debe presentar, por último, el Certificado de Baja del trabajador Desempleado.*
-

Fuente: Boletín Informativo de la CONSAR

Ya que se tiene esa documentación, se debe acudir a la AFORE para llenar la solicitud de disposición de recursos por Ayuda de Desempleo.

La AFORE confronta el Certificado de Baja y el Estado de Cuenta, hace un cálculo del monto estimado que podrá disponer el trabajador dando una respuesta aproximadamente en 15 días hábiles, es decir, tres semanas si todos los datos están correctos.

El último paso consiste en que una vez transcurrido el plazo, la AFORE este en posibilidad de hacer el cálculo real del monto a retirar, con base en el precio de la acción de la fecha y ese mismo día podrá hacerse el cobro correspondiente.

Como puede observarse, es un procedimiento “engorroso” pero sabemos que si alguien lo solicita no es por gusto, definitivamente.

La situación laboral que enfrenta el país no deja lugar a dudas. Una persona con necesidad de sobrevivir no duda en echar mano a estos “beneficios” a los que tiene derecho con tal de recuperarse mientras consigue otro empleo que pueda cubrir sus necesidades prioritarias.

El otro inconveniente que se nota (además del tiempo que se tarda en disponer del préstamo de nuestro propio dinero) es que afecta en semanas cotizadas.

Es decir, si se solicita un préstamo y éste es favorable, nos saca de un apuro momentáneo, pero se tiene que recuperar más adelante con semanas de trabajo por cotizar.

Y desafortunadamente esto es algo que mucha gente no sabe y que cuando se entera la gran mayoría de las veces se molesta y piensa en que momento fue que decidió solicitarlo. Y es un coraje justificado, que se entiende, puesto que es nuestro dinero y ¡ hasta se tiene que trabajar extra para reponerlo!

Lo que sucede es que las AFORES no cuentan con el dinero físicamente sino que las SIEFORES lo invierten a largo plazo, por lo que cualquier sustracción que se realice puede ver disminuidos los posibles rendimientos que esperan obtener.

Es algo que está sumamente maquillado, no se sabe hasta que punto puedan tener razón los trabajadores y las administradoras. Aunque así a primera instancia parece ser que en lugar que se favorezca al trabajador se le perjudica.

Pero seamos objetivos, si a un trabajador no se le retuviera nada en toda su vida laboral, realmente serían muy pocos los que tuvieran, supieran o quisieran crear un ahorro personal como manera de prever y protegernos (incluyendo a nuestros familiares, claro está).

Por lo que el hecho de que se hayan creado las AFORES para que a través de ellas lo retenido por Ley se invierta y lo pongan a trabajar para incrementarlo y poder disponerlo durante nuestra vejez, no es tan malo.

Tal vez es un dinero que el día de hoy muchos trabajadores no consideran, pero conforme lo vayan recibiendo espero que piensen que valió la pena ir tomando las riendas, antes de pensionarse que después, cuando ya no pueden hacer nada.

4.2 *La Ayuda por Gastos de Matrimonio*

Según lo establece la Ley del Seguro Social un trabajador asegurado tiene derecho a retirar de su cuenta de RCV, por una sola vez como Ayuda por Gastos de Matrimonio y proveniente de la Cuota Social aportada por el Gobierno lo equivalente a 30 días del Salario Mínimo que rija en el Distrito Federal, siempre que acredite lo siguiente:

CUANDO SOLICITAR LA AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

- *Al tener un mínimo de 150 semanas cotizadas en el Seguro de RCV en la fecha en que se lleve a cabo el matrimonio;*
 - *Al poder comprobar con documentos la muerte de la que registró como esposa o exhiba el acta de divorcio; y*
 - *Que la actual cónyuge no haya sido registrada con anterioridad como esposa.*
-

Fuente: Boletín Informativo de la CONSAR

Como se mencionó, es un beneficio aplicable por una sola vez y se pierde el derecho en los matrimonios posteriores.

Obviamente quien suministre datos falsos respecto a su Estado Civil pierde todo derecho a esta ayuda.

Y como en el punto anterior si se autoriza el préstamo también deberá reponerse con semanas trabajadas.

4.3 *Pensión por Retiros Programados*

Una de las opciones que tiene un trabajador para pensionarse es hacerlo a través de Retiros Programados y funciona de la siguiente manera:

La Cuenta Individual se mantiene administrada en la AFORE y cada año se calculará la cantidad que se podrá disponer de manera mensual (generalmente las pensiones son retiros mensuales y periódicos con la salvedad que ahora tienen que actualizarse cada año conforme el INPC y antes no era obligatorio) hasta que se agote el saldo de la misma.

Para saber a cuanto asciende el monto de la pensión que percibiría un trabajador, al saldo que se tiene en la Cuenta Individual se le resta el costo que implica contratar el Seguro de Supervivencia, que es obligatorio para prevenir el riesgo

que existe en caso de que el pensionado fallezca y sus beneficiarios queden desprotegidos. Los recursos deben seguir siendo administrados e invertidos bajo criterios similares a los de antes de su pensión.

En este caso, el trabajador conserva la propiedad de su ahorro en la Cuenta Individual, así cuando fallece el saldo pasa a los beneficiarios. En caso de que se agotaran los recursos quedará protegido a través de la Pensión Garantizada por el Estado.

El cálculo para pensionarse a través de la modalidad de Retiros Programados contempla lo siguiente:

CÁLCULO DE UNA PENSIÓN POR RETIROS PROGRAMADOS

- *Para obtener una pensión mensual se fracciona el monto total de los recursos de la Cuenta Individual en doce;*
- *Se considera la esperanza de vida de los pensionados;*
- *Se consideran también los rendimientos previsibles de los saldos;*
- *Se mantiene el saldo de la Cuenta Individual en una AFORE, realizando los retiros con cargo en dicho saldo; y*
- *Si el saldo llegase a quedar en ceros, el trabajador tiene derecho a tramitar una Pensión Garantizada, la cuál otorga el Gobierno, y que equivale a un salario mínimo.*

Respecto a los trámites que se necesitan para contratar la pensión a través de Retiros Programados se encuentran los siguientes:

COMO PENSIONARSE CON RETIROS PROGRAMADOS

- *Presentar la Solicitud de Retiro al IMSS con la documentación pertinente que compruebe que el trabajador tiene derecho a pensionarse;*
- *El IMSS debe dar una resolución; mientras que la AFORE hace una valuación de las acciones de las SIEFORES en donde tenga invertidos los recursos y a esa cantidad se le suma (en caso de existir) el saldo acumulado de la Subcuenta de Vivienda;*

- *Como ya se mencionó, al saldo que se tenga se le descuenta lo necesario para la contratación del Seguro de sobrevivencia que es para proteger a los Beneficiarios;*
- *El trabajador puede solicitar asesoramiento de parte de la AFORE para escoger el Plan de Retiro que más le satisfaga; y*
- *De esta forma la AFORE paga cada mes la pensión correspondiente, aclarando previamente la forma en que deberá actualizar la pensión.*

4.4 Contratación de una Renta Vitalicia

La otra posibilidad que tiene un trabajador de pensionarse es contratando con la Compañía Aseguradora que decida los servicios de una Renta Vitalicia.

Es decir se crea un contrato con la Compañía de Seguros que el trabajador elija, la cuál pagaría, mientras viva el trabajador, una pensión que también tiene que ajustarse periódicamente, a cambio de recibir el saldo acumulado que se tenga en la Cuenta Individual.

El importe de esta pensión se calculará considerando lo siguiente:

CÁLCULO DE UNA PENSIÓN A TRAVÉS DE UNA RENTA VITALICIA

- *Se toma en cuenta el saldo de la Cuenta Individual que resulte después de contratar el Seguro de Sobrevivencia correspondiente, para protección de sus Beneficiarios;*
- *Se calcula la esperanza de vida del trabajador.*

La forma en la que se puede contratar la Renta Vitalicia es la siguiente:

COMO CONTRATAR UNA RENTA VITALICIA

- *Lo primero es buscar, analizar y comparar en distintas Compañías de Seguros, considerando las que se apeguen más a nuestras características;*
- *Acudir ante el IMSS presentando la Solicitud de Retiro con los documentos que comprueben que se tiene derecho a una pensión;*

- *El IMSS debe emitir una resolución mientras que la AFORE hace una valuación de las acciones de las SIEFORES en donde tenga invertidos los recursos y a esa cantidad se le suma (en caso de existir) el saldo acumulado de la Subcuenta de Vivienda; y en su caso, los recursos acumulados de la Subcuenta de Aportaciones Complementarias y /o Aportaciones Voluntarias;*
 - *En cuanto a la Subcuenta de Aportaciones Voluntarias debemos indicar si deseamos que todo o solo una porción se entregue a la Compañía de Seguros;*
 - *Siempre debemos considerar que el monto de la pensión depende del saldo total que se entregue a la aseguradora;*
 - *La AFORE entrega a manera de pago a la Aseguradora el saldo acordado de la Cuenta Individual;*
 - *La Compañía de Seguros lo recibe, establece el Seguro de Supervivencia a favor de los Beneficiarios y determina el monto de la pensión y la manera en que se actualizará en el tiempo, y*
 - *La Compañía de Seguros estará obligada a pagar la pensión correspondiente de manera mensual.*
-

De alguna manera la diferencia que existe entre los Retiros Programados y la Contratación de la Renta Vitalicia a través de una Aseguradora consiste en que esta última “*asume*” el riesgo de que el trabajador viva más años de los que estima. Si es así el trabajador queda protegido de por vida y no verá disminuidos sus pagos, pero claro, ello cuesta.

Mientras que si un trabajador se pensiona con los Retiros Programados del IMSS el riesgo latente es que solo se pagaría mientras exista saldo, si se agotan los recursos nada más se tendría derecho a la Pensión Mínima.

Lo cual no es despreciable, pero ¿realmente una familia puede vivir o hacer planes con un ingreso tan bajo?

4.5 La Portabilidad de los Derechos de los Trabajadores

Una de las finalidades del Gobierno es avanzar hacia un Sistema Nacional de Pensiones público y obligatorio donde haya comunicación con Portabilidad de derechos.

Vamos por partes, en México durante varios años hemos sufrido una pérdida constante de derechos al transitar, durante una vida laboral, por varios empleos con Programas de Retiro diferentes, lo que provoca que al llegar a la edad de retiro se haga con los beneficios mínimos.

Por tal motivo los Programas de Seguridad Social deben planearse a largo plazo para reconocer los derechos de los trabajadores. Solo hasta entonces una persona podrá cambiar de trabajo sin que esto le afecte en sus derechos adquiridos, y podremos decir que será un avance realmente significativo.

Se entiende por Portabilidad la capacidad que tienen los planes de pensión de reconocer los derechos acumulados por los trabajadores que salen de un programa para transferirse a otro.

La Portabilidad implica equivalencia entre dinero y antigüedad y es importante porque permite que un trabajador que cotiza en varios sistemas alcance una pensión al reconocer la coexistencia de Sistemas de Pensiones de características diferentes.

Algunas de las condiciones necesarias que se requieren para que haya Portabilidad son:

CONDICIONES PARA QUE EXISTA LA PORTABILIDAD DE DERECHOS

- *Tener la misma naturaleza de requisitos para tener derecho a la jubilación (edad y /o tiempo de cotización);*
 - *Disponibilidad de recursos para liquidar trasferencias; y*
 - *La existencia de una base de información del salario y / o cotizaciones del trabajador.*
-

4.6 Beneficios para los Trabajadores con el Nuevo Sistema de Pensiones

Uno de los grandes motivos que hubo para reformar la Ley del Seguro Social fue debido a la incapacidad del Estado de brindar la seguridad y certeza de que las pensiones de los trabajadores no se verían afectadas, ya sea por cuestiones demográficas o de cualquier otra índole. Otra razón para dicha reforma fue el envejecimiento de la población trabajadora.

Aún cuando aumentar los ingresos de los jubilados pareciera ser suficiente justificación para realizar una reforma de esta magnitud, el diseño del Nuevo Sistema presenta distintas características que favorecen a los trabajadores, como son los siguientes:

CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

- a) *Bajo este nuevo esquema los trabajadores tienen siempre la certeza de que independientemente de las tendencias que siga el crecimiento poblacional ellos siempre contarán con los recursos suficientes para recibir una pensión al retirarse;*
- b) *En todos los procesos participa de manera activa el trabajador, decidiendo a que Administradora se va a afiliar, en que se van a invertir sus recursos y la manera en que recibirá su pensión al retirarse;*
- c) *En este esquema de Capitalización Individual cada trabajador tiene garantizada la propiedad de sus aportaciones y sus respectivos rendimientos, independientemente del período que contribuya;*
- d) *La nueva aportación del Gobierno, llamada Cuota Social, equivalente al 5.5% de un Salario Mínimo y se actualizará trimestralmente conforme al INPC, reforzando la participación solidaria del Estado en la Seguridad Social;*
- e) *No se presentan inequidades entre lo que se aporta durante la carrera laboral y lo que se recibe al momento de retirarse, la pensión refleja claramente los salarios percibidos durante toda la etapa productiva del trabajador;*
- f) *La existencia de una Pensión Mínima asegura al trabajador un nivel de ingresos al jubilarse, lo que implícitamente le garantiza una rentabilidad mínima para sus ahorros;*
- g) *Al encontrarse las pensiones indexadas al INPC se asegura el poder adquisitivo de las mismas aún durante períodos con alta inflación; y*
- h) *Se le da al trabajador la posibilidad de obtener tasas de rendimiento de mercado que generalmente no están disponibles para el pequeño ahorrador, tanto en sus Aportaciones Obligatorias como en su Ahorro Voluntario.*

En este Capítulo se marcaron detenidamente las grandes diferencias que existen entre el funcionamiento de los dos regímenes, el anterior y el nuevo, en cuanto a derechos y beneficios se refiere.

Se mencionaron puntos que al menos muestran la gran iniciativa que ha existido de parte de las autoridades correspondientes por hacer funcionar este esquema en

el país. Esta bien estudiado, aunque como todo, todavía no es perfecto, pero si perfectible a medida que se vaya demandando.

Es definitivamente mas flexible y con miras más a futuro, digamos que es un modelo corregido y aumentado, pese a sus deficiencias.

CAPÍTULO V. DIFERENCIAS ENTRE LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN, REGISTRO Y TRASPASO

5.1 Registrados y Asignados

En este punto la CONSAR marca una distinción entre Registrados y Asignados y como frecuentemente se confunden por el término “Aforados”, vale la pena dedicarle unos renglones.

Los trabajadores Registrados son aquellos que han firmado voluntariamente con una AFORE un contrato para la administración de su Cuenta Individual.

Mientras que un trabajador Asignado es aquel que aún no ha ejercido su derecho de elegir administradora, pero que a pesar de ello su Cuenta Individual es administrada por una AFORE asignada previamente por la CONSAR, según lo estipula la Ley del Seguro Social.

Así un trabajador puede permanecer en una AFORE indefinidamente, sin que medie contrato de por medio.

La única exigencia que existe es que a los trabajadores Registrados se les notifique obligatoria e inmediatamente el aumento de comisiones, algo que para los Asignados no es obligatorio enviarles. Aunque esto pueda parecer discriminatorio, ya que ellos tienen que presentarse a las oficinas de servicio de la AFORE o solicitar un Estado de Cuenta.

En cuanto a las comisiones que se cobran a un trabajador Registrado y a otro Asignado, no existe diferencia, siendo que los incrementos o descuentos se aplican de igual manera.

Si bien es cierto que ciertas disposiciones nos parecen arbitrarias, también lo es el hecho de que existe una apatía por conocer y ejercer nuestros derechos, y esto solo lo podremos aplicar siempre y cuando conozcamos al mismo tiempo nuestras obligaciones, y una de ellas es tener toda nuestra documentación en orden y actualizada.

5.2 Proceso de Registro a las AFORES

La CONSAR realizó ajustes al proceso de Afiliación de las AFORES con el fin de dar mayor certidumbre a la elección voluntaria e individual de los trabajadores.

Los principales pasos a seguir para realizar un Registro son los siguientes:

PASOS PARA REALIZAR UN REGISTRO

- I. **Trámite de solicitud de Registro.** Los trabajadores requisitan la solicitud de registro y presentan la documentación necesaria.
- II. **Validación de las solicitudes.** La AFORE verificará que la información proporcionada sea la correcta con la documentación presentada y que se cumpla con los criterios de validación.
- III. **Certificación de las solicitudes.** La Operadora de la Base de Datos Nacional SAR (PROCESAR), certifica las solicitudes. El resultado será comunicado a la AFORE. Aquí es donde se llevan a cabo los trámites correspondientes ante el Registro Nacional de Población (RENAPO), para la asignación de la CURP para el trabajador.
- IV. **Apertura de cuenta.** La AFORE abre la Cuenta Individual cuando resultó procedente la certificación de la solicitud de Registro.
- V. **Emisión de resultados.** Cuando el trámite es favorable, la AFORE emite y envía al domicilio del trabajador una Constancia de Registro en un plazo de 20 días contados a partir de la fecha de solicitud. Cuando la certificación no es favorable, la AFORE conservará 60 días la información relativa a los motivos de rechazo, por si el trabajador solicita una aclaración.

Para los Asignados también existen criterios acerca de la conservación del derecho de elegir AFORE de manera voluntaria, (también existe el derecho de propiedad de la Cuenta Individual), ya sea que elijan quedarse con la misma que le maneja sus recursos u otra de su preferencia.

En caso de querer cambiar de administradora el proceso suele ser bastante fácil, al grado que podríamos decir que casi cualquier persona lo puede realizar.

He aquí los pasos a seguir aprobados por la Junta de Gobierno de la CONSAR:

PROCEDIMIENTO PARA CAMBIAR DE AFORE

- I. *Llenar una solicitud de traspaso con la AFORE a la que desea cambiarse anexando copia de la documentación oficial del trabajador.*
- II. *Efectuar entre el trabajador y la AFORE receptora de los recursos un Contrato de Administración de Fondos para el Retiro.*

- III. *La PROCESAR certificará las solicitudes de traspaso, datos del trabajador, verificará la información de la Cuenta Individual e identificará la cuenta como en proceso de traspaso.*
 - IV. *La AFORE que administra la cuenta deberá notificar a PROCESAR el monto de los recursos que serán transferidos.*
 - V. *La PROCESAR dará a conocer a la AFORE receptora la información de las solicitudes y emitirá una resolución a favor o en contra para el traspaso en ese momento.*
 - VI. *La AFORE que reciba la cuenta deberá realizar la apertura de las solicitudes aceptadas el mismo día en que la AFORE transferente entregue los recursos.*
 - VII. *Cuando el traspaso es favorable, la AFORE transferente deberá entregar los recursos al tercer día hábil siguiente.*
 - VIII. *La AFORE receptora de la cuenta debe notificar el traspaso al domicilio del trabajador.*
-

Una vez realizados los trámites nos enfrentamos a otro problema. Se trata del hecho de que no siempre se tiene la “*ética profesional*” que deseáramos y acaba por manipularse la información, haciendo que un trabajador de una AFORE se vaya a otra menos conveniente, y como un cada uno representa una comisión para el que realiza el trámite, ya podemos imaginar lo que pueden prometer sin cumplir.

Entonces volvemos a uno de los puntos anteriores que hace hincapié en la obligación que tenemos de mantenernos bien informarnos para tomar una decisión acertada.

Por otro lado, cuando hablamos de pensiones el trabajador generalmente expresa desconfianza en el Sistema debido a las fallas que presenta y que a partir de la iniciativa de Reforma a la Ley del Seguro Social aprobada en diciembre de 2001 se intentan corregir. Ahora se tiene la obligación de presentar un informe actuarial de la situación del IMSS y de sus compromisos con la intención de evitar desvíos.

Los principales focos rojos corresponden al régimen de pensionados y jubilados; al alto costo de las nóminas del propio Instituto y al hecho de no disminuir más las comisiones de las AFORES.

Dentro de la valoración integral que se ha venido realizando existen algunos puntos ha considerar como son:

PUNTOS A VALORAR

- *Si debe incrementarse la Edad de Retiro;*
 - *Que tanto se pueden disminuir los gastos de salud con una estrategia preventiva;*
 - *Si debe crearse algún esquema de co-pago a los medicamentos;*
 - *Si demográficamente hablando se deben ahorrar recursos para enfrentar el envejecimiento, etc.*
-

El valorar todo esto puede contribuir a una solución integral y ayudar a minimizar el problema financiero del Instituto.

5.3 Proceso de Traspaso de una AFORE

El trabajador puede solicitar el Traspaso de sus recursos de una AFORE a otra que llamaremos AFORE Receptora y que tiene como tarea recopilar las solicitudes de traspaso recibidas en una semana. Ésta debe enviar la información a la PROCESAR para su certificación, y cada solicitud debe ir con los datos del trabajador solicitante y con información de la AFORE Transferente.

La PROCESAR certifica las solicitudes de Traspaso con base en la posibilidad que tiene el trabajador de ejercer su derecho y la que tiene AFORE y el promotor de Afiliarlo.

Después notifica a la AFORE Transferente la solicitud de traspaso, le solicita información de los saldos de las Subcuentas a cambiar.

La AFORE transferente tiene 5 días hábiles para proporcionar la información o rechazar el Traspaso. Si no lo rechaza debe identificar la cuenta como *“en proceso de traspaso”* imposibilitando trámites de retiro o disposición de recursos.

Al segundo día hábil siguiente la PROCESAR debe notificar a las AFORES receptoras: *“La no procedencia de la solicitud de traspaso”*, informando las causas del rechazo.

Al segundo día hábil siguiente la AFORE Transferente debe notificar a la PROCESAR el precio de las acciones de cada una de las Sociedades de Inversión registrada en la Bolsa de Valores del día siguiente.

Al siguiente día hábil la AFORE transferente debe comprar la tenencia accionaria del trabajador al precio vigente de la acción y liquidar el traspaso.

Ese mismo día la AFORE receptora debe asignar al trabajador las acciones que corresponden por sus recursos, según el precio de la acción vigente y registrado en la Bolsa Mexicana de Valores.

Al día siguiente hábil la AFORE receptora deberá registrar en la Cuenta Individual los movimientos de compra de acciones, según la proporción que corresponda a cada concepto de las subcuentas.

En los siguientes 5 días hábiles a la liquidación, la AFORE receptora envía al trabajador la constancia de su traspaso.

Finalmente en los últimos 10 días la AFORE Transferente deberá emitir un Estado de Cuenta final para enviárselo al trabajador, quedando concluido el trámite.

El proceso generalmente se lleva a cabo en un lapso de 26 días hábiles, tiempo suficiente que permite poder verificar y cotejar los datos y documentos recibidos para evitar Traspasos indebidos.

Se habla de venta de Base de datos del Seguro de empresas o Instituciones, que pueden propiciar Traspasos fraudulentos y no voluntarios.

Si este fuera el caso de algún trabajador debe acudir a la CONDUSEF presentando su queja por escrito con la exposición de sus motivos, donde se le da un seguimiento esperando una resolución favorable para el trabajador y multas considerables a las AFORES por ser los responsables de sus agentes promotores.

CAPÍTULO VI. LOS DIFERENTES SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1 *El Sistema de Reparto contra el Sistema de Capitalización Individual*

Cuando surgió el Sistema de Reparto se pensó que los trabajadores activos pagarían las pensiones de los trabajadores pasivos. Pero esto sólo se sostiene cuando existe un equilibrio entre los que aportan y los que reciben.

Sin embargo, cuando las tasas de natalidad bajan y lo que suben son las expectativas de vida, el equilibrio resulta imposible.

Además con este Sistema se planteaba un problema adicional y era la inexistencia de una relación directa entre la Aportación del trabajador y el beneficio que de él obtenía. Por lo que el Sistema venía acumulando cierto déficit; ya que ese faltante se cubría con el incremento de cotizaciones, que encarecen la mano de obra y por ende el empleo, provocando serios desajustes a la economía.

Ahora bien, la Reforma se ha canalizado hacia la creación de un Sistema Previsional de Capitalización Individual, que como su nombre lo dice, permite al trabajador reconocer la propiedad absoluta de sus Fondos, pudiendo incrementar el Saldo Final con Aportaciones Voluntarias y /o Aportaciones Complementarias.

Otro elemento a favor es que existen varios sectores de Fondos que compiten entre ellos para adquirir una mejor cuota en el mercado que tienen una adecuada diversificación de las inversiones para proporcionar seguridad y rentabilidad. Ya que mientras más diversificada esté la inversión, más seguros serán los Fondos.

Cabe mencionar una cosa más, si un país entra en crisis con un Sistema Previsional y decide cambiar a otro creando uno nuevo, entonces lo más lógico sería dejar de mantener el que no es funcional o crear Sistemas Mixtos como en otros países latinoamericanos, porque esto puede entorpecer las decisiones de los trabajadores lanzando señales equívocas.

Pero es importante pagar, lo que se llama el "*costo de la transición*", garantizando un contexto macroeconómico adecuado.

Lo que es un hecho es que los Sistemas Previsionales conllevan un riesgo: el que reciben pagos por un beneficio futuro que están obligados a cubrir.

6.2 *El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)*

El Sistema de Ahorro para el Retiro como Seguro Complementario a las Pensiones otorgadas por el IMSS entró en vigencia el 1 de mayo de 1992 y funcionó hasta el 30 de junio de 1997 debido a que se reformó la Ley del Seguro Social.

Fue un sistema en el cuál el patrón debía abrir una cuenta a cada uno de sus trabajadores en el banco donde considerara pertinente, (en ocasiones donde él mismo manejaba sus propias cuentas) y hubieron varios puntos que mermaron dicho funcionamiento.

Concretamente el hecho de que los bancos desempeñaban diversas funciones, es decir, no se especializan como ahora las AFORES exclusivamente en la inversión de los recursos de los trabajadores, lo que impedía o reducía la posibilidad de obtener mejores rendimientos que los que actualmente se ofrecen.

Además el hecho de que ni los bancos, ni el patrón ni los trabajadores dieran la debida importancia a este recurso que iba acumulándose, propició el descontrol en su administración. Y como el compromiso de parte de los bancos era directamente con el patrón, no se consultaba en nada al trabajador, haciendo que éste desconociera su funcionamiento.

Cabe mencionar que los recursos que se acumulaban correspondían a las siguientes Subcuentas:

Ahorro para el Retiro (2%)	<i>Con un límite máximo de 25 veces el Salario Mínimo Vigente que regía en el Distrito Federal (SMVDF)</i>
Fondo de vivienda (5%)	<i>Con un límite máximo de 10 veces el Salario Mínimo Vigente que regía en el Distrito Federal (SMVDF)</i>

Ambos porcentajes eran aplicados al Salario Base de Cotización (la parte correspondiente a Vivienda desde entonces era administrado por el INFONAVIT).

Además dichos recursos no provienen, como en ocasiones se piensa, de un descuento al Salario del trabajador ya que eran aportaciones previstas en la Ley del Seguro Social que el patrón estaba obligado a cubrir íntegramente.

De todo esto el banco debía entregar a los patrones en un plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la fecha de depósito, los comprobantes individuales a nombre de cada trabajador denominados formulario SAR 03 y el Estado de Cuenta Anual. Mientras que el patrón debía entregar el comprobante de Aportación Individual junto con el último pago de sueldo cada bimestre.

Ahora que el sistema del SAR ya no está vigente es que sabemos que a las personas que no les apareció este recurso acumulado en los Estados Financieros de AFORE, pero que si trabajaron durante ese periodo, es porque algunas empresas no siempre les entregaban los comprobantes correspondientes, y que ellos no siempre lo solicitaban (o conservaban) a las empresas donde laboraron.

Por lo que no se pudo hacer recuperación alguna por carecer de la documentación probatoria, perdiendo así la oportunidad de que se les sumara al saldo de RCV.

En cuanto a los recursos se invertían en créditos a cargo del Gobierno Federal que causaban intereses a la tasa que trimestralmente determinaba la SHCP, la cual no debía ser inferior al 2% real anual y se pagaban mediante su reinversión en la propia cuenta.

Para disponer de ellos se entregaban en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumplía 65 años de edad o bien tuviera derecho a recibir una Pensión por parte del IMSS.

A pesar de que el Sistema del SAR 92-97 ya no está vigente y no se cobra comisión alguna por su administración, es un recurso que actualmente sigue generando rendimientos por continuar invertido.

6.2.1 Se pierden 50 mil millones de pesos del SAR 92

El uso de los recursos del SAR es un tema controversial y que todavía causa molestia entre el sector empresarial y laboral nada más porque el Ejecutivo autorizó su transferencia para financiar el desarrollo del Sector Rural del país. Esa fue una “solución” que encontraron entre el Congreso y el Ejecutivo para cubrir las necesidades presupuestarias del país.

Lo grave y controvertido del asunto radica en que dispusieron del uso de ese dinero sin haber antes asegurado el cumplimiento real de su propósito.

La existencia de estos recursos y sus dueños se encuentran identificados, se conoce su origen y su destino; así también lo correspondiente a las Aportaciones de Vivienda.

Entre 1992 y 1997 se acumularon cerca de 50 mil millones de pesos de los cuáles sólo 20 mil no se pueden transferir a sus propietarios por falta de documentación legal que les permita recuperar lo que es suyo.

Cerca de 30 mil millones han llegado al INFONAVIT y solo mediante Estados de Cuenta de las instituciones bancarias es que se puede hacer una reclamación.

Este dinero no está inactivo, sigue creciendo pero la finalidad por la que fue acumulado ha cambiado y he ahí el problema.

Las Aportaciones Patronales que se controlaron desde 1992, a través del Banco de México, a favor de sus trabajadores fueron 2 % para el Retiro y 5 % para la Vivienda. Lo que representaba el 7% de la nómina Nacional, durante poco más de cinco años.

Según un reporte de la CONSAR, los recursos que se encuentran acumulados en Cuentas Individuales en las AFORES suman 30 mil 566.5 millones de pesos por Retiro y 44 mil 527,2 millones de pesos por Vivienda. Sumando un total de 75 mil

93.7 millones de pesos. Y ahora a finales del 2004 el Ramo de RCV alcanzó la cifra de 40 mil millones de pesos.

Obviamente estos recursos han venido acumulando rendimientos, desde su transferencia a las AFORES, mucho mayores al obtenido por los recursos que se encuentran en el Banco de México y el INFONAVIT.

Desde luego el decreto no hace mención de los 30 mil millones de pesos que se encuentran atados a los 20 mil millones de pesos que administra actualmente el INFONAVIT.

Veamos como surgió todo esto, en 1992 se creó el SAR como un mecanismo de compensación ante la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, para que restituyera la pérdida de derechos de los trabajadores que al final de su carrera laboral no cubrían todos los requisitos para tener derecho a una pensión.

Así se adiciona un nuevo concepto, la aportación de una cuota del 2 % sobre el Salario de cada uno de sus trabajadores. La aportación la realizaba el patrón en la institución bancaria que el quisiera y donde se abría una Cuenta Individual por cada trabajador.

Los bancos debían recaudar las cuotas e individualizarlas, así como debían entregar al patrón Estados de Cuenta y ellos a su vez entregarlos a los Sindicatos o trabajadores. Aquí también se reconocía lo correspondiente a las cuotas por concepto de Vivienda, que se transferían al INFONAVIT.

En ese entonces las autoridades hacendarias optaron por utilizar como clave de identificación personal de cada trabajador el Registro Federal de Contribuyentes (RFC). Pero como la clave podía ser elaborada por cualquier persona, entonces se dio lugar a infinidad de errores, duplicidad de claves y demás.

Los patrones desestimaron estos fallos pensando que cumplían con sus obligaciones. Lo que a su vez originó que se realizaran los depósitos sin determinar con exactitud si era el trabajador correcto.

Además el Sistema de Ahorro para el Retiro estaba más preocupado en su actividad recaudatoria que en el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Posteriormente la banca inició un proceso de compactación, pasando los registros bancarios de una institución a otra haciendo más difícil el seguimiento de las aportaciones.

Finalmente se inició un proceso entre instituciones bancarias de compra-venta de la cartera del SAR, concentrándose la administración en solo seis bancos.

Aquí se presenta el cuadro de localización de cuentas que existía en ese momento, y que provocó que mucha gente ignorara que banco se había fusionado y con quién:

Cuadro 3. Localización de cuentas

Estado de cuenta	Transferido a	Estado de cuenta	Transferido a
<i>Cremita</i>		<i>Banpaís</i>	BANORTE
<i>Oriente</i>		<i>Banorte</i>	
<i>Obrero</i>			
<i>Promex</i>			
<i>Unión</i>		<i>Confía</i>	
<i>Banjército</i>		<i>Citibank</i>	
<i>Banrural</i>		<i>Banamex</i>	
<i>BBV</i>			
<i>Bancrecer</i>		BBV BANCOMER	
<i>Inbursa</i>	<i>Atlántico</i>		
<i>BANCI</i>		<i>Internacional</i>	BITAL
<i>Bancomer</i>		<i>Bital</i>	
<i>Mexicano</i>			
<i>Mercantil</i>			
<i>Bancrecer</i>		<i>Comermex</i>	SCOTIABANK INVERLAT
<i>Bajío</i>		<i>Inverlat</i>	
<i>Probursa</i>			
<i>Bancentro</i>			
<i>Banoro</i>			
<i>Serfin</i>			
<i>Somex</i>			
<i>Santander</i>			

Fuente: Revista Infosis, 2002

A raíz de esta compactación surgió otro problema, el hecho de que los bancos no tenían como propietarios del dinero a los trabajadores sino a los patrones, siendo así su compromiso con estos últimos. Lo que provocó que los trabajadores no dieran la importancia debida a sus aportaciones y al reclamo de Estados de Cuenta.

Si bien el RFC no resultó ser lo más confiable, tampoco ha sido mejor la alternativa del uso del Número de Seguro Social (NSS) o la creación de la CURP.

Se pueden intentar minimizar los errores en un algoritmo, pero ¿cómo prevenir los errores de “dedo” al capturar y registrar los datos?

La reacción de las autoridades fue muy lenta, provocando que el problema creciera. Además los patrones pagaban las contribuciones sin identificación plena del trabajador y los bancos en ausencia de información abrían cuentas nuevas; tantas como aportaciones con información diferente tuvieran.

Así un cambio de patrón implicaba un cambio de banco y sino se podían transferir las cuentas de los trabajadores lo más fácil era abrir una cuenta nueva.

Comenzó un ordenamiento a partir de 1995 con la creación de la CONSAR y de la PROCESAR; aunque más confiadamente se da a partir del la Reforma a la Ley del Seguro Social en 1997.

Con el surgimiento de las AFORES se inicia un proceso de recuperación, pero sólo de manera parcial, no en su totalidad. A partir del 26 de julio de 2003 las reclamaciones serán directamente en el IMSS y ante el INFONAVIT.

La SHCP creó un fondo de mil millones de pesos que se espera sea operado por el IMSS, confiando que los reclamos no superen esta suma. De no ser así el Gobierno Federal deberá reabastecer de recursos el fondo mencionado.

Actualmente existe un periodo de incertidumbre, ya que se había fijado una fecha para hacer la posible recuperación de los recursos acumulados en el SAR, al concluir ésta se dio después una prórroga para aquellos que no habían ingresado su documentación. Pero a unos meses de concluir el año 2003 aún se estaba en espera, de ser posible, de una nueva fecha de recuperación y estamos terminando el 2004 sin que haya aparecido o mencionado oficialmente.

Los pensionados que realizaron su trámite después de julio de 1997 pueden recuperar el total de los recursos que se encuentren en su cuenta SAR de manera inmediata.

Cabe señalar que en todo esto no se trata de encontrar un culpable. Si bien es cierto que los procesos no han sido los más correctos, también lo es el hecho de que los trabajadores no han tenido la iniciativa necesaria para regular su propia situación, pareciera ser que esperan que las correcciones se hagan solas y que el dinero crezca sin dar mayor importancia al tener que escoger una administradora.

Es una actitud demasiado humana el quejarnos porque las cosas no funcionen, pero ¿qué hacemos al respecto cuando ni siquiera nos dignamos no solo a no leer los Estados de Cuenta sino tampoco a abrirlos o siquiera a indicar el domicilio correcto para que lleguen a nuestro domicilio?

En fin, la solución a veces también consiste en romper con esa apatía o indiferencia ante las cosas y tener más conciencia y responsabilidad para mantener nuestra documentación en orden.

Existe la información pero también debe existir el interés de parte de cada uno de nosotros tratándose de nuestro porvenir.

6.3 Capitalización Individual

Al Sistema de Capitalización Individual debemos entenderlo como aquella relación que existe entre el esfuerzo de ahorro por parte del trabajador contra los beneficios adquiridos toda vez que se es apto para la obtención de una Pensión y que al mismo tiempo permite que uno sea partícipe y responsable de su futuro.

Todo esto se maneja como ya sabemos a través de la apertura de una Cuenta Individual que maneja la información de manera transparente, donde se van acumulando las Aportaciones tripartitas junto con sus respectivos rendimientos.

De igual manera también permite que al trabajador una vez recibido el Estado Financiero que manda la administradora que maneje sus cuenta se autorregule verificando que sus datos sean correctos, que sus aportaciones sean las correctas, cual es el rendimiento que se le ofrece en ese periodo, etc., evitando así malos manejos de sus recursos y hasta posibles evasiones de aportaciones.

Por otro lado permite identificar al sector de la población de menores ingresos que no es capaz de ahorrar lo suficiente para financiarse una Pensión que cubra sus necesidades básicas, permitiendo que el subsidio estatal sea enfocado a quienes realmente lo necesitan.

Todo esto sin olvidar que se crearon instituciones con la firme intención de regular y supervisar todo el funcionamiento de las administradoras estandarizando y /o sancionando las reglas que considere necesarias.

En cuanto a los Fondos Previsionales no pueden o no deben ser invertidos en instrumentos poco seguros, rentables y lucrativos, si esto fuese así conduciría a los administradores de los fondos de pensiones (públicos, privados o mixtos) a convertir las inversiones en activos de bajo rendimiento, de dudosa liquidez y bajo retorno y por supuesto el resultado sería desastroso y al trabajador se le negaría la posibilidad de lograr que su Capital Social se invierta en igualdad de condiciones que el gran capital.

Una vez analizado el funcionamiento del Sistema de Capitalización Individual es que podemos deducir que no necesariamente es la única alternativa, sino que de manera colectiva e individual debemos de crear conciencia acerca de la cultura del ahorro para poder constituir fondos previsionales que nos permitan garantizarnos los beneficios de la Seguridad Social para una vejez digna y decorosa, evitando que todo quede en falsas promesas y hasta en una insostenible carga fiscal.

Por lo que habrá que reconocer que el Régimen también debe ser Contributivo, para que pueda ser financieramente sostenible y para poder capitalizar los fondos necesarios que permitan concretizar un futuro más alentador.

El otro aspecto a considerar es que al momento de crear un Sistema de Capitalización Individual con administradoras de pensiones, se deben establecer restricciones cuantitativas para impedir que un pequeño grupo de administradoras, bajo el argumento de la productividad o mejores precios, establezcan monopolios inconvenientes que repitan los fracasos del pasado pero ahora con administración privada.

6.4 Reformas de la Seguridad Social en varios países

El Sistema Pensionario de un país donde se busca reformar las leyes para que éstas sean acordes a todo un entorno económico, demográfico, financiero, etc., es un tema escabroso y necesario de enfrentar e implementar para resolver una problemática no exclusiva de México sino que está latente en todo el mundo, ya que se da hasta en los países desarrollados tal vez con mayor o menor intensidad, pero existe.

Al parecer todavía no se llega al Sistema idóneo que cubra y satisfaga las necesidades de una población toda vez que concluye su carrera laboral, debido a que se vive en un mundo cambiante que hace que siempre se tengan que considerar diversas variables en el tiempo.

Durante varias décadas en América latina se registraron reformas de regímenes de jubilaciones y pensiones con algunas similitudes pero también con diferencias fundamentales entre ellas.

Comenzaron en Chile con el diseño de un Sistema de Contribuciones Definidas, que introdujo componentes de Capitalización Individual, gerencia privada de los fondos de pensiones, inversión de los fondos en el mercado de capitales y un rol del Estado muy activo como regulador del Sistema.

Después se han venido implementando en los gobiernos de otros países como Venezuela, Colombia, Uruguay, Argentina, Bolivia, Perú, el Salvador, Costa Rica y México que coincidentemente son países que también presentan desequilibrios internos, considerables deudas internas y externas, déficits educacionales y sanitarios, inflación, desempleo y crecimiento del empleo informal así como baja productividad.

Con un escenario como el anterior, estos países se han tenido que ir acoplado a sus nuevas necesidades, siempre considerando la experiencia anterior e innovando al implementar nuevas reglas, reformas y leyes que permitan encontrar un camino menos truculento en cuanto a Sistemas Pensionarios se refiere.

Actualmente se piensa que los países que han adoptado el Régimen de Capitalización Individual han venido dando buenos resultados. Sin embargo, en el caso particular de México (y posiblemente en los otros países) tal vez resulte demasiado apresurado concluir sobre el éxito de un modelo que ayude a mejorar e

implementar totalmente la viabilidad financiera, económica y social; será necesario esperar hasta la maduración del mismo para valorarlo.

Aunque podemos inferir que hay señales acerca de este Sistema que pueden considerarse como positivas, tal es el caso de Argentina, donde se vivió una crisis económica que empujó a su población a manifestarse desesperadamente en las calles por la crisis económica que enfrentaban. Y paradójicamente a lo que en ocasiones se piensa, el Sistema Pensionario que se maneja también a través de administradoras es el único que prácticamente se mantuvo estable, por estar sus inversiones a largo plazo y “seguras” para tranquilidad de algunos cuántos.

Aún así resulta de vital importancia realizar estudios profundos que en su conjunto permitan simular y visualizar posibles desviaciones para así incorporar oportunamente las medidas correctivas justas y necesarias.

En todo caso, el problema de fondo no consiste en insistir en la debilidad estructural y operativa del Sistema, sino en abordar una solución integral que sea sostenible en el largo plazo. Como podría ser generar incentivos la economía además de facilitar la rápida incorporación de aquellos trabajadores informales.

Así llegamos a que las reformas a los Sistemas de Pensiones básicamente se les puede clasificar en las siguientes categorías:

CLASIFICACIÓN DE LAS REFORMAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Estructurales: Se distinguen tres tipos:

1. **Sustitutivo:** Se sustituye el Régimen de Reparto por uno de Capitalización. Aplicado en Chile (1981), Bolivia (1996), México y El Salvador (1996);
2. **Paralelo:** Los nuevos Sistemas de Capitalización se crearon en forma paralela y funcionan de manera separada de los regímenes existentes. Aplicado en Perú (1993) y Colombia (1994);
3. **Mixto:** Se integraron ambos regímenes, es decir, se reformó el Sistema Público de Reparto integrándolo con el Régimen de Capitalización Individual. Aplicado en Argentina (1994) y Uruguay (1995).

No estructurales: Mantienen el sistema público, pero lo transforman con diversos objetivos, fortaleciendo y complementando el sistema público único para perfeccionarlo. Aplicado en Brasil y Costa Rica (1996) donde se decidió por un Sistema de Capitalización Voluntario.

Si bien es cierto que existen puntos en común en el funcionamiento de los Sistemas Pensionarios de estos países latinoamericanos, también lo es el hecho de que existen diferencias.

La principal estriba en que unos mantienen los criterios de Reparto o la Capitalización Colectiva mientras que otros han pasado a convertirse en un Sistema de Capitalización Individual.

Así que no debemos desesperar por el hecho de que todas estos intentos por mejorar todo un Sistema Pensionario avancen lentamente, ya que esto sucede hasta en los países desarrollados, donde a pesar de su calidad y nivel de vida sufren mayoritariamente las condiciones naturales de todo ser humano: la Vejez.

Son países cuya población está entrando a lo que es la tercera etapa de la vida, lo cuál propicia que poco a poco estén en condiciones de pensionarse, mientras que el bajo índice de natalidad provoca que exista poca gente joven que reactive su economía.

Por ello realizan y promueven campañas de intercambio, facilitando la documentación y gestiones en caso de que uno decida radicar definitivamente en ellos evitando así su caída poblacional.

CAPÍTULO VII. LAS SUBCUENTAS QUE SE ADMINISTRAN EN LA CUENTA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

7.1 *La Subcuenta de Aportaciones Voluntarias*

Cuando un trabajador tiene cierta liquidez (ya sea por aguinaldo, reparto de utilidades, bonos, etc) y decide de manera voluntaria tener un ahorro adicional a través de la Subcuenta de Aportaciones Voluntarias que aparece en los estados financieros de la Cuenta Individual, de alguna manera esta apostando a obtener un rendimiento mas atractivo y competitivo al que maneja un banco, puesto que lo que se acumula se maneja con los mismos criterios de inversión a través de las SIEFORES.

Es decir, se tienen que invertir a más tardar en cinco días hábiles a partir de su recepción; con estos recursos también se compran acciones de la SIEFORE elegida por el trabajador, dónde se generan los rendimientos.

Lo que es un hecho es que estos rendimientos no se pueden conocer, ya que se generan diariamente dependiendo la valuación de las acciones; en este caso sólo se podrían consultar los rendimientos históricos de la sociedad de inversión (se consideran una buena opción de inversión porque los rendimientos históricos han estado por arriba de la inflación). Pero definitivamente no se pueden garantizar rendimientos, porque diariamente presentan plusvalías o minusvalías.

Por Ley se estipula que no hay montos mínimos ni máximos, que el trabajador es quien decide cuánto ahorra, aunque podrían definirse dos rangos:

El primero es que para que genere rendimientos al menos debe haber un peso, y el otro es que a partir de cierta cantidad se investiga para evitar que se preste al lavado de dinero; una vez realizada la investigación la AFORE decide si acepta administrar todo o solo una parte.

Las aportaciones pueden realizarse en cualquier día pero para los retiros el único requisito es que no se podrán disponer los depósitos sino transcurridos dos o seis meses (dependiendo la administradora) y podrán hacerse parcial o totalmente, comunicándolo a la AFORE con 15 días de anticipación y llenando un formato de "*Solicitud de disposición de Aportaciones Voluntarias*"; según lo establecido en la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Respecto a los depósitos se le puede pedir al patrón que retenga la cantidad que el trabajador decida para que enseguida aparezca como un descuento en el sueldo y él a su vez lo depositará cuando realice el pago de las cuotas correspondientes al IMSS a la entidad recaudadora. Obviamente ambas partes deben estar de acuerdo.

Sino el trabajador o un tercero podrá realizarlos acudiendo directamente a la AFORE correspondiente dentro de sus horarios. Cuando hablamos de un tercero no es “correcto” que sea el agente de ventas quien los realice, de hecho está estipulado en el reglamento que ellos no pueden recibir pagos por Aportaciones Voluntarias.

Algo más que falta mencionar es que no es necesario nombrar Beneficiarios, ya que la LSS es la que establece quienes son siguiendo la Línea sucesoria.

Son Aportaciones que no causan impuestos sobre la renta, son inembargables hasta por un monto equivalente a veinte veces el SMGVDF elevado al año por cada Subcuenta (aquí también entra la Subcuenta de Aportaciones Complementarias); por el importe excedente a esta cantidad se puede trabar embargo según el artículo 79 de la Ley de Sistemas de Ahorro.

Si se solicita, el importe de las Aportaciones Voluntarias podrá transferirse a la Subcuenta de Vivienda para su aplicación en un crédito de Vivienda otorgado por el INFONAVIT. Podrá hacerse efectivo si transcurrió el plazo de los dos o seis meses a partir del último movimiento.

7.2 La Subcuenta de Aportaciones Complementarias

Estos recursos están destinados directamente a apoyar las condiciones de Retiro de los trabajadores, pudiendo disponer de ellos al momento de la Jubilación o la Pensión; a diferencia de las Aportaciones Voluntarias que pueden disponerse después de un plazo de dos o seis meses según la administradora, como habíamos visto.

Cuando se cumple con los requisitos para disponer de una Pensión, igual se puede disponer de las Aportaciones Complementarias al ser Aportaciones Adicionales, aunque no necesariamente se integrarán a una Pensión o a la contratación de una Renta Vitalicia, sino que se podrán disponer de estos recursos en una sola exhibición.

Las Aportaciones a esta Subcuenta la pueden realizar desde el patrón, el trabajador o cualquier persona y en cualquier momento.

Esta Subcuenta de Aportaciones Complementarias está disponible para los asegurados del IMSS, para los trabajadores independientes y para los que se incorporen mediante la administración de fondos de previsión social de las entidades públicas estatales y municipales.

Además para los afiliados al IMSS, los recursos acumulados en esta Subcuenta podrán transferirse a la de Vivienda para pago de un crédito, obviamente con el consentimiento del trabajador.

Al igual que la de Aportaciones Voluntarias, esta Subcuenta de Aportaciones Complementarias también puede ser sujeta de embargo hasta por veinte veces el SMGVDF elevado a un año.

Se sabe que el monto alcanzable de saldo una vez concluida la actividad laboral dependerá de las aportaciones que se hagan a la Cuenta Individual. Obviamente también influyen los rendimientos y las comisiones.

De aquí la importancia de que se cree conciencia y se fomente la cultura del ahorro voluntario y personal, ya que puede existir la posibilidad de que al momento de tener la Edad de Retiro se obtenga una pensión mayor.

Y remarquemos que las mujeres requieren de un ahorro mayor que los hombres bajo condiciones laborales similares, debido a que la esperanza de vida de ellas es en promedio mayor.

7.3 La Subcuenta de Vivienda

Hablar del INFONAVIT y la Subcuenta de Vivienda que aparece en la Cuenta Individual daría para otra tesis, porque junto con el Ramo de Retiro, ha venido sufriendo modificaciones que muchas veces se pensaron para beneficiar al trabajador.

Pero en este trabajo sólo comentaremos acerca de los cambios y temas que se pueden considerar más relevantes.

7.3.1 Antecedentes del INFONAVIT

Durante el mandato del presidente Luis Echeverría se reformó el Art. 123 constitucional, que hace mención a las garantías sociales y tiene como principio considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas.

A continuación mencionamos un extracto del Art. 123, fracción f:

“Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un Sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos por estos conceptos.

De esta manera se estructuran en México: El derecho del trabajo, la Seguridad Social y en sí todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la Seguridad Social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.”

Fuente: Ley del Seguro Social, 1973

Además se establece la protección del trabajador, alcanzando a todos los sectores e individuos de la sociedad.

Por lo que las sucesivas reformas debieran permitirnos avanzar hacia una Seguridad Social Integral, incluyente, donde no solo los trabajadores asegurados salgan beneficiados, sino también los que no están sujetos a relaciones de trabajo.

Partiendo de todo esto urge la creación de un Instituto como organismo de Seguridad Social y personalidad jurídica y fiscalmente autónomo: El INFONAVIT, que nace el 24 de abril de 1972.

7.3.2 Principales cambios en la Estructura del INFONAVIT

Como todo inicio nunca es fácil y para el INFONAVIT no ha sido la excepción, ha tenido que aprender como Institución en base a las experiencias que el país ha enfrentado.

Podemos decir que durante los primeros años predominó una fuerte inversión en este rubro, debido a la buena promoción que se hizo. Pero en 1974 el país sufrió la consecuencia de la inflación, lo cuál provocó que aumentaran los insumos y disminuyera la inversión. Y no paró ahí, la mala situación económica debilitó el sistema financiero del Instituto, haciendo necesaria una reforma estructural que impidiera una caída irrecuperable. Siendo la principal tarea del INFONAVIT para la década de los ochentas recuperarse financieramente.

Se reestructuró la Ley Federal del Trabajo (LFT) así como a la propia Ley del Instituto, cambiando la denominación de los créditos de pesos a un número de Veces el Salario Mínimo (VSM), buscando la recuperación de los créditos.

Para la década de los noventas el INFONAVIT pasa de ser constructor a organismo financiero. Los créditos comienzan a recuperarse y se le ve como una hipotecaria social. Se dan más créditos pero ello no implicó mejoras en las viviendas, puesto que su tamaño se redujo debido a la concentración de la población.

En 1992 se integró al SAR y en 1997 al Nuevo Sistema de Pensiones. En éste último es que se obliga al INFONAVIT a pagar rendimientos a la Subcuenta de Vivienda, debiendo ser superior al incremento del Salario Mínimo para proteger el ahorro de los trabajadores (dicha aportación la realiza el patrón y es del 5.5% del SBC).

Se estableció también que en caso de no utilizarse el monto acumulado en la Subcuenta de Vivienda se puede sumar al del Ramo de RCV con la finalidad de poder incrementar la pensión final del trabajador.

A partir de 2003 el INFONAVIT ha tenido que cambiar su estrategia; incrementando el número de créditos y aumentando las coberturas con tasas preferenciales a los trabajadores de menor ingreso.

Entre las Reformas podemos encontrar lo siguiente:

REFORMAS AL INFONAVIT

- *En viviendas con valor mayor a los 155 mil pesos, el trabajador participará con un ahorro previo del 5% con respecto al valor de la vivienda;*
 - *En enero de 2004 el monto del enganche será de 7.5%;*
 - *A partir de 2005 será del 10%;*
 - *En créditos de hasta 155 mil pesos, el enganche que cubrirá el trabajador será siempre del 5%.*
 - *Un 25% de la puntuación se basará aplicando la Subcuenta de Vivienda;*
 - *Otro 25% se integra considerando la capacidad económica (solventía);*
 - *El 50% restante está representado por la calidad y permanencia en los empleos formales.*
-

Mediante un sistema de puntos cualquiera puede ser candidato a un crédito, con ello se califica al trabajador y su permanencia en el trabajo favoreciendo al grueso de la población, ya que ahora es más fácil que alguien lo obtenga en el transcurso del año.

Además algunas de las metas a cubrir es abatir la cartera vencida, generar un incremento en la oferta de la Vivienda, aumentar la cobertura y favorecer al fortalecimiento interno del país, reduciéndose con ello la inequidad en el otorgamiento de los créditos.

Todo esto suena muy bien, al iniciar con el sistema de puntos y cubrir estos pequeños requisitos, casi cualquiera puede obtener su crédito, pero muchas veces el problema es en cuanto a la forma de pago.

Habría que analizar que hay de cierto con aquellos pagos que realizan los trabajadores y que solo permiten disminuir la tasa de interés, que generalmente suelen ser muy altas, pero que impide que el costo real de la Vivienda se amortice al mismo ritmo , volviéndose en ocasiones impagable. Y eso que los créditos están contemplados a pagar a 30 años, aproximadamente.

Por otro lado, hace poco tiempo se echo a andar la compra de un Seguro que cubre al inmueble por fallas arquitectónicas o de construcción, pero ¿con costo para quién? Cada modificación que se hace se plantea como protección al trabajador, pero esa protección la cobran endeudando más a quienes menos tienen.

En fin, que la Subcuenta de RCV y la Subcuenta de Vivienda son cosas indispensables para el bienestar del trabajador y su familia, es innegable.

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS Y CRITERIOS QUE LLEVA A CABO LA CONSAR

8.1 Promueve la CONSAR los cambios de AFORE y la diversificación de montos

Uno de los grandes temores que surgieron con el Sistema de Pensiones Mexicano fue la libertad de traspasos que según la experiencia en otros países dieron como resultado una gran entrada y salida de los trabajadores en las administradoras.

Así que mediante acuerdos en México la Ley limita al trabajador a un cambio por año; además la CONSAR pretende emitir disposiciones administrativas que permitan auditar todos los movimientos para que se apeguen a la normatividad; dando como resultado un nuevo dinamismo.

Ya que tanta libertad de cambios perjudican tanto al trabajador como a las administradoras al no poder invertir a largo plazo y ocasionando mas incertidumbre y volatilidad.

8.2 Criterios de Diversificación

La inversión en Instrumentos emitidos, avalados o aceptados por un mismo emisor no podrá exceder del 5% del activo total de la Sociedad de Inversión.

Actualmente se puede invertir en lo siguiente:

PRINCIPALES PORCENTAJES DE INVERSIÓN

- I. Hasta el 15% de su activo total en instrumentos emitidos, avalados o aceptados por sociedades relacionadas entre sí.*
 - II. La inversión en instrumentos pertenecientes a una misma emisión, podrá ser hasta del 20% del total del valor de la emisión respectiva, no se considerarán los instrumentos amortizados o pendientes de ser colocados.*
-

8.3 Premios y castigos a las AFORES

Con el surgimiento de las AFORES, aquel trabajador que una vez inscrito al Seguro Social no elegía administradora, automáticamente se le retenían sus aportaciones correspondientes y se canalizaban a una Cuenta Concentradora, donde se iban acumulando pero sin obtener los rendimientos correspondientes a los que tendría derecho a través de la inversión que realizan las SIEFORES.

La primera asignación involucró a aquellos que contaban con registro ante el IMSS y que después de cuatro años no habían elegido de manera voluntaria afiliarse a alguna de las AFORES.

La Cuenta Concentradora teóricamente desapareció; sin embargo técnicamente es necesaria para que los recursos de los Seguros de RCV de los nuevos asegurados del IMSS se inviertan de manera inmediata a su recaudación.

Ahora la CONSAR realiza la asignación de asegurados de reciente ingreso al IMSS bajo un mecanismo diferente al aplicado en julio del 2001.

El plazo máximo para que los trabajadores se afilien a las AFORES es sólo de dos meses. Así lo autorizó la junta de gobierno de la CONSAR, ello con el fin de que se empiecen a invertir sus recursos en una SIEFORE y promover “*beneficios*”.

Con ello se ha mostrado que el rendimiento es sustancialmente más elevado en las SIEFORES que en la Cuenta Concentradora.

La decisión forma parte de una estrategia seguida por la CONSAR de procurar una reducción de los costos que implica para los trabajadores la administración de sus cuentas y de su impacto en las finanzas públicas. De ahí que todo esté concebido para premiar a las AFORES que prometen bajo costo repartiendo esta cartera de afiliados entre aquellas tres administradoras que tengan las comisiones más bajas y castigar a aquellas que no lo hacen simplemente no compartiéndoles cuenta alguna.

Esta decisión implica dos cosas: para los que no atiendan de manera constante su cuenta y comparen efectos, puede parecerles inadecuada la medida; sin embargo parece idónea para los que prácticamente se desatienden de su futuro salvo que ocurran cambios de comisiones de las AFORES, cosa que según la Ley puede ocurrir en cualquier momento.

Por ello es recomendable y sano, (financieramente hablando), diversificar y hacer al menos dos cambios inteligentes de AFORE en la vida laboral de un trabajador en los tiempos correctos para permitir un posible incremento en los rendimientos del saldo final acumulado.

8.4 Procedimiento para la Distribución de Cuentas

La CONSAR ha elaborado un sistema de evaluación denominado Sistema Integral de Supervisión de las AFORES (SISAFORE), el cuál reflejará la eficiencia, los rendimientos, situación financiera y ubicación geográfica de las administradoras.

Esta anunciado como un componente de la asignación recurrente de los nuevos derechohabientes del Seguro Social y seguirá un proceso de tal manera que tenga la suficiente capacidad de reflejar los resultados que se esperan.

Funciona como un módulo dentro de todo el nuevo sistema de supervisión y vigilancia, que mostrará dónde y como están las AFORES en función de parámetros y criterios establecidos también por la Comisión.

Ahora no serán las AFORES las que decidan participar o retirarse de la asignación, sino que de acuerdo con los resultados de la evaluación sólo participarán las AFORES calificadas por el SISAFOR dando una elevada atención a las comisiones que tengan autorizadas a un plazo de 25 años.

Esto se hace porque existe la necesidad de que los trabajadores cuenten de manera inmediata con una administradora que proporcione los servicios conferidos por la Ley del Seguro Social (LSS).

El mecanismo aplicado, consta de un primer paso de calificación y las que cumplan con lo mínimo exigible pasarán a una segunda fase la cuál tendrá como propósito la distribución de las cuentas por asignar.

La tercera fase consiste en una comparación de comisiones de las AFORES, exclusivamente a largo plazo. Es decir, la CONSAR busca promover la competitividad a favor de los trabajadores que no ejercieron inmediatamente su derecho a elegir administradora.

El comparativo de las comisiones se hará de la siguiente manera:

La AFORE que tenga las más bajas en 25 años tendrá una calificación de 100, de ahí irán calificando según el monto establecido.

De la calificación más alta a la más baja se hará una división en cuatro partes equivalentes.

Sólo tendrán derecho a participar en la asignación de cuentas las AFORES que se encuentren dentro del primer segmento.

El número de AFORES que se coloquen en el segmento mencionado puede ser variable. El resto de las AFORES no tendrán cuentas asignadas por la autoridad y su clientela dependerá de otras vías comerciales.

Lo anterior no debe verse como una fórmula adecuada para todos los afiliados, sino más bien responde a una estrategia de las políticas públicas, ya que supone una estandarización de los rendimientos, lo cuál es incierto.

Y como el Gobierno Federal tiene el compromiso de pagar las Pensiones garantizadas a los trabajadores cuyos recursos acumulados durante toda su vida laboral activa no resulten suficientes para sufragar una Pensión, tiene que reducir su compromiso mediante una gestión eficiente y barata de las AFORES.

En cuanto a los trabajadores existe un nivel de indecisión que se eleva por varios motivos; algunas veces por desconocimiento de que deben de elegir una administradora; otros porque aún sabiendo este derecho no tienen la información suficiente para poder decidir o debido a la dispersión geográfica (aunque no sea el caso del Distrito Federal y Monterrey).

Y es de vital importancia saber que las AFORES seleccionadas pueden dejar de ser competitivas, es decir, con la misma estructura de comisiones una AFORE puede dejar de ser más atractiva que otra.

Por ejemplo, una AFORE puede no haber cambiado el cobro de sus comisiones, y esto puede ser más recomendable para periodos más largos; o tenemos el caso de una AFORE que a un plazo de 5 años es sumamente competitiva, pero a plazos mayores deje de serlo y una más es que se realicen modificaciones a las comisiones de una o varias AFORES y cambie la relación de competitividad en el sector, lo cuál hace que las administradoras seleccionadas confirmen al paso del tiempo su competitividad.

8.5 Vigilancia Analítica

Desde el año 2002, las administradoras están sujetas a un esquema de supervisión y vigilancia por parte de la CONSAR, con el cual avanzan hacia una etapa de registros correctos en beneficio de los resultados que ofrece el Sistema a los trabajadores.

De esta manera, procedimientos que habían llegado a su límite de efectividad fueron modificados para hacerlos más eficientes dadas las necesidades de operación y se puso particular atención en la comunicación existente entre las autoridades y participantes, con el fin de disponer en tiempo real de la información requerida.

Entre los beneficios adicionales se encuentra un Sistema más eficiente que permite reducir los costos de operación a la industria y que a su vez la CONSAR espera que se refleje en menores costos para los afiliados.

La participación de los afiliados es de vital importancia, ya que al darle el valor correspondiente a lo que es la supervisión interna e inspección a través de la “*auto corrección*”, evitamos la recurrencia de fallas u omisiones.

Del análisis que se haga en la supervisión se marcarán las pautas para la inspección. Ya que se dispondrá de información de lo que está ocurriendo en los

procesos que realizan los participantes, los problemas que tienen con más frecuencia y en las visitas se podrán hacer las verificaciones correspondientes.

También la autorización de los promotores es diferente, ya que deberán cumplir con una función de orientación a los trabajadores, más profesional de lo que se había tenido, a partir de ello se realizará un nuevo examen, se promoverá la certificación, (no necesariamente por la CONSAR), entre otras disposiciones donde incluso podrán ir a la cárcel a aquellos que hagan afiliaciones irregulares o falsifiquen firmas.

8.6 Cambios en los cobros de las comisiones

Las Comisiones de las AFORES en el Sistema de Pensiones se entienden como el precio que se ha de pagar por el servicio de administración de las Cuentas Individuales.

Cada administradora diseña su propia estructura de Comisiones de acuerdo a su plan de negocios y a la competencia entre proveedores del servicio de administración, teniendo como objetivo la formación de fondos de ahorro suficientes para la obtención de una Pensión. De esta manera los trabajadores pueden elegir de manera libre el monto que consideran conveniente pagar por dichos servicios.

Las Comisiones se deben de cobrar bajo criterios de uniformidad y sin hacer distinción entre los afiliados. Todas ellas se cobran como un porcentaje de una base. Así como la Comisión sobre Flujo se cobra como porcentaje del SBC, la Comisión sobre Saldo sobre el total de recursos en la Cuenta Individual que administra la AFORE y la Comisión sobre Rendimiento Real sobre el segmento de ganancia obtenida por los recursos invertidos una vez que se ha descontado la inflación del periodo anual.

Como se dijo antes, el cobro de las Comisiones es una parte que hace que se genere competencia; pero donde es difícil que se manifieste es en los resultados de los movimientos que han realizado las AFORES.

Sería lógico suponer que cuando una administradora eleva sus Comisiones hay más rechazo y al contrario, al haber una baja de Comisiones hay una mayor preferencia. Sin embargo, eso no siempre ocurre ya que aunque existe la información necesaria para poder elegir una AFORE correctamente, esto no siempre es fácil de interpretar para los afiliados, que tienden a confundirse (o confundirlos) fácilmente.

Tal hecho la CONSAR trata de evitarlo al emitir un formato diariamente a través de medios electrónicos, donde se refleja el comportamiento de cada una de las AFORES existentes así como de los cambios más recientes en rendimientos, descuentos por antigüedad y fusiones entre administradoras de fondos para el retiro.

Una tendencia que tienen las personas al afiliarse o al realizar un traspaso es dejarse influenciar por el “*renombré*” de tal o cual administradora, lo cuál es un error, ya que se auto limitan al creer que permaneciendo en la AFORE de su elección el rendimiento está asegurado hasta que llegue la Edad de Retiro.

Lo que no saben es que en la vida laboral de una persona es sano diversificar y que desde el momento en el que ellos tienen por obligación el derecho a contar con una Cuenta Individual forman parte de los mini inversionistas. En otras palabras, deben colocar su dinero en la (s) AFORE(S) donde siempre maximicen su fondo final.

Dichos cambios los respalda la CONSAR al establecer un derecho para proteger a los poseedores de una Cuenta Individual de cambiar de administradora al cumplir los 12 meses o la otra opción es cuando la AFORE a la que se pertenece sube comisiones, es ahí cuando sin tener que esperar al año cumplido puede ejercer su derecho a cambiarse.

Ahora bien, como se habrá notado, el cambio de Comisiones no ha tenido un efecto tan importante que impacte en las preferencias de los afiliados. La falta de información o lo que es peor, la información sesgada junto con la apatía que demuestran los afiliados en cuestiones de dinero, hacen que el porcentaje de cambios sea muy reducido.

De acuerdo con la CONSAR, la diferencia en Comisiones puede ser hasta de un 120% con lo que un trabajador se expone a obtener una pensión 33% menor si permanece en las de más alto costo. Y como las Comisiones que cobran pueden cambiar de un día a otro, sino se está en la administradora correcta, no solo se reduce la Pensión, sino también se pueden dar casos de saldos negativos.

Entonces quedan nuevamente las siguientes preguntas:

¿Bajo que criterio debe un afiliado escoger una AFORE? ¿Qué tan conveniente puede ser la combinación del cobro de una comisión baja, con un rendimiento pequeño? o por el contrario ¿Es mejor una AFORE aunque me cobre más pero que me otorgue un rendimiento mayor?

La respuesta a estas preguntas es realizar un comparativo entre las administradoras existentes y encontrar el llamado punto de equilibrio, que como su nombre lo dice es aquél donde al final del día tengo más dinero acumulado en el monto destinado a la Pensión futura y para lo cuál no sólo hay una solución.

8.7 Difusión de la información relativa a las AFORES

La CONSAR propone y difunde información que considera relevante acerca de diversos aspectos que pueden resultar claves al momento en que un trabajador

tiene que elegir quien, como y cuanto tiempo administre los recursos que se van acumulando es su Cuenta Individual.

En este sentido elaboró una página en Internet donde nutre, cada que es necesario, de información referente no solo a las comisiones, sino también a los rendimientos, estadísticas, normatividad, finanzas, traspasos, asignaciones y no solo de un trimestre, sino de años anteriores.

También presenta boletines de prensa, circulares, leyes y el formato correspondiente a los traspasos, el cuál debe estar siempre vigente al querer cambiar de administradora así como las ligas de cada una de ellas y de las entidades financieras que intervienen para su buen funcionamiento.

Además creó una Calculadora de Proyección de Saldos para que cualquier persona que tenga disponibles sus datos, pueda realizar sin muchos inconvenientes su propio cálculo, en caso de que no confíe en lo que presentan los representantes de cada AFORE.

Uno de los principales objetivos, además de plantear información clara y precisa es el hecho de persuadirlos e interesarlos en lo que respecta a su Ahorro para el Retiro; maneja los conceptos básicos necesarios para que se familiaricen con el funcionamiento del Sistema y lo más relevante es que difunde también las cifras con que cierran cada periodo las administradoras todo esto de manera que sea imparcial y transparente.

De igual manera sintetizó a modo de guía las preguntas más frecuentes con sus respectivas respuestas como parte de una herramienta para orientar a los trabajadores afiliados en el actual Sistema de Seguridad Social.

Por otro lado presenta cálculos comparativos que manejan las comisiones equivalentes sobre flujo a 25 años. Es decir una proyección a partir de la fecha que indica, de lo que se cobraría cada año, sobre las aportaciones.

Este ejercicio es un ejemplo que toma como base a un trabajador promedio en el Sistema, es decir aquel que cuentan con un ingreso promedio durante toda su vida laboral y empleo fijo, lo que hace que no se apegue totalmente a la realidad, pero de alguna manera sirve como referencia. Aunque definitivamente no puede considerarse una recomendación por la variación que va teniendo el mercado financiero.

La rentabilidad del ejercicio supone la experimentada hasta la fecha conocida, tomada por igual para cada AFORE, (5 por ciento real anual que es el promedio). Aunque claro está que parte de la premisa que las comisiones de las AFORES son constantes durante el lapso a calcular.

Si se desean conocer las Comisiones Equivalentes para periodos diferentes, existe la opción en la parte de estadísticas, donde presenta resultados a periodos que van de 1 hasta 25 años.

Dado que no supone necesariamente que lo indicado en los resultados sea lo que gana el afiliado, se debe prestar atención al hecho de que todas las comisiones de las AFORES deberán descontarse.

Después sigue una guía de conceptos relacionados con los rendimientos, las comisiones y las formas en que los calcula la CONSAR. En cuanto a rendimientos, maneja el de SIEFORE y el de gestión, presentados como el último segmento anual e histórico.

El rendimiento de la SIEFORE es el que obtienen los recursos que son efectivamente invertidos, su resultado es el que efectivamente gana la cuenta del afiliado. Sin embargo, da por conocido el porcentaje realmente invertido.

El rendimiento de gestión es el que permite apreciar la eficiencia de los inversionistas; "Restituye" el impacto de las comisiones sobre Saldo. Por tal motivo sólo en las AFORES que cobran por tal concepto es diferente el monto que proporcionan como rendimiento de la SIEFORE.

Más adelante se encuentran los tres indicadores de efectos combinados, es decir aquellos que mezclan los efectos de las comisiones y de los rendimientos, como son: el Indicador de Saldo Acumulado, el Indicador de Rendimiento Neto Real y la Tasa de Rendimiento Neto Observado.

INDICADORES DE EFECTOS COMBINADOS

- *El Indicador de Saldo Acumulado muestra el resultado, también para un trabajador promedio, de lo que se pudo haber acumulado en cada una de las AFORES, desde julio de 1997 hasta la fecha de corte del estudio, incluyendo el rendimiento de gestión obtenido y descontando las comisiones aplicables. Es el único que se presenta en pesos y el porcentaje indica la diferencia con el porcentaje más alto.*
 - *El Indicador de Rendimiento Neto Real es una proyección a 25 años, que compara principalmente las comisiones futuras, ya que los demás supuestos se aplican igual para todas las AFORES.*
 - *La Tasa de Rendimiento Neto Observado es aquella que refleja el porcentaje de rendimiento para todos los recursos que captaron las AFORES.*
-

Esta guía también proporciona información de Estados de Cuenta adicionales, resúmenes de saldos y boletines informativos.

Y si tomamos en cuenta que en las AFORES ya se encuentran más del 95 por ciento de los trabajadores que pueden hacer su elección, podríamos deducir que la publicación de esta guía lo que pretende es más bien fomentar el cambio diversificando.

Por lo que respecta al medio de difusión que es Internet, podemos decir que solo un sector minoritario todavía tiene acceso a él. Y esto hace que el alcance sea para unos cuantos.

Pero cuidado, no es un pretexto para no informarnos, ya que si no tenemos o sabemos como utilizar una computadora, internamente en las empresas se cuenta siempre con alguna área que apoye a los trabajadores, puede ser Recursos humanos, el área de Beneficios y compensaciones o los que manejan la Seguridad Social dentro de la empresa.

Y es nuestra obligación atender prontamente todo lo referente a nuestros papeles, porque tarde que temprano, si tenemos errores o no sabemos como conducirnos, ante cualquier trámite posterior estaremos arrastrando más detalles, que de alguna manera son acumulativos. Por ello, revisemos nuestros papeles, archivémoslos para que ante cualquier duda podamos hacer la corrección o aclaración correspondiente.

8.8 Las Proyecciones a corto y largo plazo

Durante mucho tiempo, las Proyecciones se han considerado como una herramienta con bases analíticas y matemáticas que apoyan de esta manera la simulación a corto, mediano y largo plazo. Son tan importantes que se han considerado indicadores, dando veracidad a los supuestos.

El único detalle es que reflejan un momento y lo convierten en permanente, o al menos eso quisiéramos. Pero tan inciertas pueden llegar a ser las condiciones y los factores que inciden en el resultado de una Proyección como el intentar asegurar, ahora, las condiciones laborales de un trabajador a futuro. De cualquier manera es importante no confundir los términos Proyección con Predicción.

Desde su inicio las AFORES han realizado varios movimientos que van desde estrategias para posicionarse en el mercado hasta fusiones entre ellas para afianzarse. No podemos dejar a un lado las modificaciones en sus esquemas de cobro, tanto a la alza como a la baja.

En este caso, las comisiones se suponen definitivas, los rendimientos son hipotéticos y varían según los competidores, así como los descuentos por

permanencia. También se consideran montos y permanencia del trabajador que cotiza al Instituto.

Todo esto es muy importante ya que cada factor elegido tiene un impacto en los resultados. Por ejemplo, no es lo mismo que una AFORE cobre comisiones sobre Saldo o sobre Flujo a que lo haga de manera combinada.

En toda Proyección hay que considerar que por cada dato que cambiemos podemos tener un resultado diferente, lo cual puede confundirnos.

Una vez proyectadas las comisiones en un análisis comparativo, tampoco es lo mismo una pequeña diferencia a corto plazo que otra que llegue a ser relevante a un plazo largo. Ya que dicha diferencia puede incrementarse considerablemente al paso de los años.

Pese a todo, es fundamental que en procesos tan largos y que la mayoría considera “*virtuales*” se estén realizando proyecciones que de alguna manera nos permitirán tener otra visión del comportamiento del dinero que administran las AFORES.

Por el contrario, a corto plazo resultan ser más efectivas al dar a conocer los resultados y difundirlos a través de los medios autorizados para que sirvan como base al trabajador. Así se refleja la evolución que han tenido como administradoras desde sus inicios hasta la fecha actual, además de poder comparar el comportamiento de saldos y rendimientos.

Hasta el momento la CONSAR se ha encargado de autorizar movimientos en el cobro de comisiones, aunque actualmente la tendencia va dirigida a la baja, lo que hace que aumente la competitividad.

A su vez el trabajador al tener más bases puede decidir si permanece en su AFORE o realiza uno o más cambios durante su vida laboral, lo cuál como habíamos dicho, le conviene pues le permite captar lo mejor de cada administradora.

Es de suponer que cuando se ha alcanzado la Edad de Retiro para disponer los recursos, lo que se desea es tener el mayor Saldo posible. Empero, este saldo no se incrementa solo, y eso precisamente es lo que hay que atender.

Es decir, si ya sabemos que una administradora por ahora puede resultar conveniente y más adelante ya no, porque entonces insistir en dejar los recursos ahí.

Lo que hay que hacer es consultar constantemente el comportamiento de cada administradora o dejar que asesores especializados en el Ramo ayuden a disipar dudas con información que este siempre autorizada por la propia CONSAR.

8.9 El trabajador y la práctica desleal del manejo de la información

Y hablando de información, si el día de hoy hiciéramos una encuesta a los trabajadores acerca de la credibilidad y confianza que tiene respecto a la interpretación y veracidad de lo que le manejan los representantes (agentes de venta) de cada AFORE, podríamos ver que los resultados son meramente desconsoladores.

Es decir, el trabajador está plenamente convencido de que los movimientos que realizaron con ellos solo fueron porque textualmente dicen:

“Nosotros representamos solo una comisión para los que nos visitan”; “Solo nos hicieron firmar y ya no volví a verlos”; “Me dijeron que mi administradora anterior era más cara”; “Que a la administradora donde me canalizaban daba los mejores rendimientos”; etc.

Con esto nos vamos acercando al meollo del asunto, y vamos entendiendo porque ahora escuchan hablar de AFORES y prácticamente huyen o les cierran la puerta en la nariz. Y no es exagerado, parece chiste pero no es así. Lo peor es que muchas veces deciden quedarse donde están y como están con tal de que no los vuelvan a engañar, lo cuál francamente no ayuda, pero ahora no quieren ni escuchar.

En lo que respecta a la CONSAR, a pesar de que difunde tanta información y de que ha hecho que se incrementen y promuevan más traspasos por año, no ha podido evitar que la gente no crea en el Sistema vigente.

Todos acaban diciendo que es un dinero que nunca van a ver, o que nunca les van a dar; de hecho la mayoría ni siquiera lo considera como opción para vivir. Prefieren trabajar en otra cosa después de pensionados, porque piensan que no van a recibir ni un peso y peor aún si lo reciben no les va a alcanzar para cubrir sus necesidades básicas.

Se sienten traicionados por todos lados, empezando por el Gobierno Federal al que culpan de todos los fracasos, de las AFORES porque lucran con el dinero producto de su esfuerzo y hasta por los agentes de ventas que los visita para intentar traspasarlos y decir verdades (¿o mentiras?) a medias. Nadie se salva.

¿Y que hay respecto a los agentes de ventas y promotores?

Bueno de inicio, cada administradora recluta y capacita constantemente personas que cubren *“cierto perfil”*, es decir, no son profesionistas necesariamente, basta con que la mayoría tenga estudios de educación media superior, carreras truncas o que haya trabajado con algún producto financiero o banco, y eso hace que comencemos mal.

No quiero poner en tela de juicio su capacidad de entender temas financieros, los hay quienes sin tener estudios en áreas económico-financieras o actuariales entienden a la perfección y no podemos negar que por otro lado están los que a pesar de que tienen una profesión no la ejercen con ¡profesionalismo y ética! Lo que en su conjunto resulta caótico.

Y esa es la diferencia entre unos y otros, no el grado de estudios ni los diez o siete de las calificaciones, sino el profesionalismo con que se desempeñe toda actividad, respetando nuestros propios valores.

Ahora bien, los promotores son personas que tienen más bases (o al menos eso debiera ser), aprenden bien y eso lo transmiten, pero no olvidemos lo más importante. Cuál es la finalidad de los cursos: ¿informar o captar clientes?

Esto es lo que marca la diferencia entre estar informados o medio informados. ¿Dónde quedo como administradora cuando de mi depende que la gente que capacito traspase a un trabajador si y solo si es realmente correcto y conveniente hacerlo?

Los trabajadores pueden entender que estos agentes trabajen bajo esquemas de comisión, pero ¿es éticamente correcto traspasarlos cuando de antemano sabemos que no le conviene? ¿Debo cambiarlo aunque sé que no siempre lo beneficio pero lo hago porque yo necesito esa comisión? En este punto se pone el dedo sobre la llaga, hay multas, sanciones para los que se brincan la Ley así como entidades financieras que protegen los derechos de los trabajadores.

Pero vuelvo a lo mismo, ¿Se vale que esta gente circule tranquilamente cuando a su paso va cometiendo acciones indebidas? ¿Basta con una multa para corregir el daño causado a un trabajador que no solo confió sus papeles sino también su futuro?

Todo esto viene a colisión porque definitivamente no se sabe en quien confiar y si debe hacerse o no sin después arrepentirnos.

A simple vista los agentes que mencionamos son los “culpables” por ser ellos quienes reúnen los documentos necesarios para los traspasos. Pero no son los únicos, puesto que ellos aprendieron de sus asesores.

Y éstos a su vez conocen las reglas, cobros, entre otras cosas, de la administradora para la que trabajan y para la administradora obviamente lo principal es ver cuanto crece su cartera y su inversión sin ver como; todo son números y dicen que los números son fríos.

Y uno puede ir de honesto en el mundo pero eso no es rentable, ni para la AFORE que invirtió en la capacitación ni para los agentes de venta porque todo internamente se maneja como producción, y lamentablemente eres tan bueno como tanta producción ingresos.

Muchas veces atacamos a los agentes de ventas diciendo que ellos son los que ganan con los traspasos, pero ellos solo reciben una tajadita del pastel, los promotores y la gente que interviene otra, y la administradora se queda la mayor parte.

¿Qué esto es un negocio? Estoy de acuerdo, pero también podría cada administradora invertir una mayor cantidad de dinero en mejorar la capacitación de su gente para que esto se reflejara en la calidad de conocimientos que dominaran, y no solo pensar en la cantidad de personas a reclutar para que enseguida salgan a pelearse no solo contra los agentes de las demás administradoras sino contra ellos mismos. Es una guerrita donde todos participan por competir y ganarse unos pesos a costa de los demás.

Y algo que también ayudaría, aunque se antoja difícil, es auditar, rolar o definitivamente depurar de sus puestos a la gente que trabaja dentro de las mismas administradoras, porque muchas veces ellos por los puestos que manejan saben (y fingen no hacerlo) de los atropellos que cometen algunos o varios de sus agentes, pero si es alguien que les representa una producción alta, (sin ver como es que llega a ella), entonces el siguiente paso es protegerlo para que no se les caiga el teatro.

Suena horrible porque ya no hablamos de unos pesos como en caso de los agentes, sino de miles de pesos, que de comprobárseles estarían en serios apuros por ser "*hábitos fraudulentos*".

¿Y quienes son ellos para quedar excluidos y limpios de todo esto? Sólo son los peces gordos que nunca faltan y considero que a todos deben medirnos con la misma vara si queremos corregir estas anomalías.

Afortunadamente esta Ley no falla: *Todo cae por su propio peso...*

CAPÍTULO IX. EL MERCADO Y FUTURO DE LAS AFORES

9.1 *El dominio del Mercado Financiero de las AFORES*

Un comparativo entre la diferencia de las comisiones que cobraban las AFORES en diciembre de 1997 y diciembre de 2000, refleja que de las 13 administradoras que existían, sólo cuatro conservaban la estructura anterior. Las otras nueve habían presentado diversos movimientos, con tendencia preferencial a la alza.

Desde sus inicios en 1997, un reducido número de empresas de la industria de las AFORES han logrado una penetración significativa en el mercado de afiliados y fondos. El reconocimiento de marca, la experiencia e infraestructura, contribuyeron a la concentración de la industria.

Con esto, al parecer los índices de concentración se mantendrán relativamente estables ante la barrera de entrada a nuevas empresas en el sector y ante la ausencia de incentivos que promuevan en el mercado actual la diferenciación de las empresas.

Lo anterior surge a partir de que la participación de empresas en este sector requiere, de inicio, de inversiones voluminosas en cuanto instalación y establecimiento; alto grado de especialización de los factores de la producción, entre otros.

Por ello, la incorporación de competidores nuevos no es un suceso común, aún cuando se promueven utilidades. Más bien, la experiencia ha demostrado una tendencia a la selección y consolidación mediante fusiones y adquisiciones.

Como consecuencia, las administradoras con más afiliados estarían en capacidad de ofrecer un mejor precio que las competidoras. O bien, estas últimas se verían obligadas a reducir sus beneficios netos si aumentan el número de clientes.

9.2 *Competencia limitada en el sector de AFORES*

La competencia en el sector de la administración de las AFORES se presenta como un oligopolio, esto lo señalaron dos profesores eméritos en un estudio teórico sobre la organización de la industria de las AFORES.

Dicho análisis se basa en estadísticas y la Teoría Microeconómica, donde exponen la existencia de diversas características que limitan la competencia y por lo tanto, disminuyen los beneficios esperados por los consumidores.

Por ejemplo, existe una asimetría entre los oferentes de servicios y los consumidores y altos costos de movilidad para estos últimos entre empresas.

Elevados índices de concentración y poder de mercado entre empresas con bajos incentivos a la diferenciación así como barreras de entrada a nuevos competidores en el sector.

Se estima que estos fallos de mercado puedan repercutir en costos de bienestar, con un impacto mayor sobre los clientes de ingreso relativamente bajo, algo así como lo que llaman un impuesto regresivo al ingreso.

Además su efecto podría recaer sobre las finanzas públicas, dado que un mayor número de trabajadores requerirá de pensión garantizada y demandará más elevados volúmenes de recursos.

El estudio deduce que las características de mercado y normativas se han reflejado en un bajo índice de movilidad de los trabajadores entre las AFORES.

Bajo los supuestos de competencia perfecta, los mercados suponen que el consumidor conoce lo que es necesario saber acerca de los bienes y servicios que se comercian, sin embargo la afiliación a una AFORE se separa sustancialmente de este aspecto.

Por el contrario lo que tenemos es que en esta industria el usuario depende del proveedor, dado que este último debe estar bien informado de todo cuanto ocurre en el mercado, en cambio los demandantes carecen de información suficiente o definitivamente no tienen el sentido de responsabilidad, a esto podemos añadir que en los casos en que si se tiene acceso a la información a partir de los avances tecnológicos, existe otro problema no menos crítico, que es la interpretación correcta de los datos para poder tomar una buena elección.

Esta relación genera diversos problemas, uno de ellos es el control que tiene el proveedor de servicios para determinar los precios sobre su segmento de mercado y los conflictos de interés.

Ahora bien, la baja capacidad que observan los trabajadores para diferenciar la oferta de cada una de las AFORES y la existencia de un procedimiento de cambio de administradora que implica *“altos costos de transacción para los afiliados”* disminuyen los incentivos de las empresas para diferenciarse y competir por precio.

En otras palabras, los clientes no tienen una idea clara de las diferencias entre las AFORES y por lo tanto no están dispuestos a *“experimentar”* ni a recorrer un proceso largo y complejo para cambiarse de administradora, aún cuando existan diferencias significativas en las comisiones que se cobran y los rendimientos que hacen posible incrementar su saldo.

Un inconveniente más es poder comparar los efectos de las comisiones en el ahorro, lo cuál ha hecho que hasta el momento no constituyan un elemento diferenciador de las empresas en el mercado.

Es decir, que no se van afiliados cuando las AFORES aumentan las comisiones ni llegan nuevos cuando las bajan, al menos no en números relevantes.

Es importante señalar que el otro elemento existente para la diferenciación de las empresas que incide en el monto esperado de las pensiones son los rendimientos, pero bajo el régimen de inversión actual, éstos tenderán a ser muy similares en el largo plazo, manteniéndose con ello la importancia de que el consumidor sea capaz de diferenciar por precio.

Afortunadamente el Sistema Pensionario adoptado en México no es estático, sino está en vías de modernizarse toda vez que existen nuevos planteamientos que se espera echar andar poco a poco como es el homologar los Sistemas de Seguridad Social IMSS – ISSSTE y la creación de Nuevas Estrategias de Inversión que están pensadas exclusivamente para beneficiar al trabajador.

9.3 Apertura en las Inversiones

El 5 de diciembre del 2001, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), una circular que establece las Reglas generales que norman el Régimen de Inversión para las SIEFORES.

Con ello se abre la posibilidad de invertir los recursos de los trabajadores en nuevos instrumentos como son: derivados, valores de entidades privadas y financieras.

De hecho terminaron de abrir los fondos de los trabajadores para que compañías como PEMEX (Petróleos Mexicanos) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE), entre otras, dispongan de la capacidad de financiamiento que requieren en los fondos propiedad de los trabajadores.

El efecto es que las AFORES podrán invertir sin límite todos los recursos que administran en las empresas mejor calificadas, como PEMEX y la CFE, rango similar al que solo ha tenido el Gobierno Federal desde el nacimiento del Sistema de Pensiones y en algunos instrumentos denominados en dólares de los Estados Unidos de América, euros de la Unión Europea y yenes de Japón.

Claro que estos instrumentos pueden ser utilizados con sus limitantes, una de ellas es no poner en riesgo los ahorros de los trabajadores, para el momento de su retiro.

El anuncio también incluyó la incorporación de una nueva calidad de títulos de deuda, que si bien son calificados como seguros (grado de inversión) no estaban dentro de los autorizados, lo cual provocó una escasa diversificación de las inversiones; se trata de las emisiones tipo A.

Las modificaciones plantean una nueva composición de límites máximos de inversión por cada portafolios, que si bien abren el universo de los papeles que se pueden adquirir, reducen el monto por emisor, con lo cual la diversificación pretendida es más probable.

Otro punto es que los instrumentos que se adquieran para la Sociedad de Inversión deben ser calificados de acuerdo a índices de confiabilidad en el mercado (por ejemplo los instrumentos emitidos en moneda extranjera).

Los instrumentos que no están sujetos a dicha calificación son los emitidos por el Banco de México o el Gobierno Federal.

Para comprender el significado que busca la CONSAR es preciso considerar el crecimiento que han tenido los recursos administrados por las AFORES, ya que han llegado a multiplicar por cinco el monto que tenían hasta diciembre de 1998.

Dado su volumen es más prudente una regularización no basada solo en el origen del emisor, gubernamental o no gubernamental, sino con base en su calidad crediticia.

Históricamente 90% de los recursos de los trabajadores se han invertido en papeles de deuda emitidos por el Gobierno Federal o el Banco de México, el restante 10% ha sido en títulos bancarios y de empresas privadas.

Sin embargo, dado el crecimiento del ahorro en las AFORES es inviable que el Gobierno Federal emita tanta deuda, ya que eso podría provocar una caída de los rendimientos. Por ello es conveniente ampliar las posibilidades de empresas que puedan recibir las inversiones y con ello fomentar la actividad productiva.

Así que estos nuevos procesos dejan nuevas posibilidades de invertir los fondos en instrumentos que puedan dar mejor rendimiento a los mismos, se evita la pérdida de poder adquisitivo y no arriesgan innecesariamente las pensiones de los trabajadores, quedando de la siguiente manera.

Las administradoras tendrán que mantener por lo menos el 51% de su activo total invertido en instrumentos y títulos denominados de inversión.

PORCENTAJES DE INVERSIÓN

- I. La inversión en instrumentos, en títulos emitidos o avalados por el Gobierno Federal o en títulos emitidos por el Banco de México, podrá ser hasta del 100% del activo total de las sociedades de inversión. La inversión en los instrumentos o títulos en moneda extranjera, podrá ser hasta del 10% del activo total de las sociedades de inversión, solo si están inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios.*

- II. *Hasta el 100% de su activo total en instrumentos emitidos por empresas privadas, en instrumentos denominados en unidades de inversión (UDIS) o en moneda nacional que garanticen un rendimiento igual o mayor a la variación de la unidad de inversión o del índice nacional de precios al consumidor (INPC), emitidos por personas distintas al Gobierno Federal y al Banco de México (BM) y en instrumentos emitidos, avalados o aceptados por instituciones de crédito y entidades financieras que tengan grado de inversión.*
-

9.4 Nuevas alternativas de Inversión

A partir de diciembre del 2004 entrarán en vigor las Nuevas Estrategias de inversión cuyo principal objetivo es lograr mayores rendimientos en el ahorro de los trabajadores.

Se está difundiendo y enviando la información a domicilio que explica lo referente a los Fondos de Inversión #1 y el Fondo de Inversión #2, que son aquellos con los que ahora también cuenta una AFORE (además del Fondo Básico), y que están pensados de acuerdo a la preferencia y edad de los trabajadores.

Cada Fondo invertirá en diferentes alternativas de inversión.

Por ejemplo: El Fondo #1 se sugiere para los trabajadores que estén cercanos a la Edad de Retiro, mientras que el Fondo #2 se sugiere a los trabajadores más jóvenes; pero el dinero se mantendrá en uno o en otro fondo, no en ambos. Sin que por ello se pierda el derecho a decidir lo que les resulte mas conveniente.

En cuanto a las Inversiones ambos Fondos podrán invertir en Valores Nacionales e Internacionales (en este último hasta el 20% máximo del ahorro total que está en el Fondo), puesto que lo que quieren lograr es tener más opciones de Inversión y rendimientos.

Y esto es algo novedoso, ya que en otros países se han venido invirtiendo los ahorros en Valores Internacionales lo que brinda un mayor nivel de seguridad y rendimiento y ahora toca a México intentarlo, pero siempre supervisado todo movimiento a través de la CONSAR.

Aunado a esto solamente el Fondo #2 podrá invertir en Instrumentos de Inversión con Capital Protegido al Vencimiento, ligados a Índices Accionarios, que a pesar de que tienen mayor variabilidad a corto plazo están diseñados para alcanzar mayores rendimientos. En cuanto al límite de Inversión en Renta Variable está fijado hasta el 15% del total del ahorro que está en el Fondo # 2.

Los Instrumentos de Inversión con Capital Protegido al Vencimiento son alternativas de inversión que regresan, al vencimiento, el capital invertido y ofrecen un rendimiento acorde al desempeño de un conjunto de acciones.

En cuanto a las Aportaciones Voluntarias, como no se retienen hasta que uno se pensiona, entonces automáticamente quedarán invertidas en el Fondo #1.

Pero opcionalmente algunas AFORES podrán contar con otro Fondo para Aportaciones Voluntarias y Aportaciones Complementarias, para que también se inviertan en Instrumentos de Inversión con Capital Protegido al Vencimiento, ligados a Índices Accionarios.

El trabajador tendrá 60 días naturales a partir de que reciba la información si quiere transferir su ahorro al Fondo #1 y podrá transferirse tantas veces lo desee. En caso de que decida invertir en el Fondo #2 entonces no debe realizar ningún trámite, es automático y sin costo.

Todo esto salió publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de mayo de 2004 y fue presentado y aprobado por el H. Congreso de la Unión.

Lo que permite dar un paso adelante a la modernización del Sistema Pensionario del país.

9.5 *La Pensión Universal en el Distrito Federal*

El Art. 2 de la Ley del Seguro Social plantea como uno de los principales objetivos de la Seguridad Social garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una Pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Todo esto podemos decir que reside en la Universalidad de la Seguridad Social, aquí la pregunta es ¿cómo garantizar dicho cumplimiento a tal cobertura?

Ahora bien, una de las metas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal es la reforma de Ley que creará las pensiones para todas las personas mayores de 70 años, por un monto no menor a medio Salario Mínimo para quienes demuestren haber residido tres años en la entidad.

Esta iniciativa de Pensión Universal está vinculada solamente a la edad y residencia, a diferencia de las que derivan de la actividad laboral o de ahorro.

Como uno de los principales problemas depende de la relación laboral formal, se pretende enfrentar esto a través de una cobertura universalista, lo que quiere decir

que todas las personas mayores recibirán el mismo monto sin importar a que se hubieran dedicado en otros años.

La financiación de este proyecto quedaría en manos de la Iniciativa Privada y aquél sector de la sociedad que tenga el interés de participar y ayudar a las personas mayores.

La reforma busca proteger a las personas de edad que durante su vida han pagado impuestos pero no han estado incorporados a las instituciones que brindan Seguridad Social. Por lo que se busca que no queden sin protección.

Otro caso es el de las personas mayores que están purgando condenas en las penitenciarias. El Gobierno se encargará de vigilar que cuando obtengan su libertad tengan condiciones mínimas de albergue y alimentación.

Los derechos de las personas adultas mayores se respetarán y ejercerán sin distinción alguna; el objetivo: garantizar una mejor calidad de vida y su plena integración a la vida social, económica, política y cultural del Distrito Federal.

El Gobierno también deberá promover la creación de empleos, proporcionarles asesoría jurídica y representación legal, así como medicamentos y transporte gratuitos.

Aunque tratándose de Seguridad Social, no existen métodos únicos ni definitivos que nos permitan pensar primero en soluciones que en el planteamiento del problema para equilibrar beneficios.

Como podemos ver, las intenciones no bastan, esta iniciativa hasta septiembre del año pasado no había sido turnada en el pleno de la Asamblea. Además es importante recalcar que una solución superficial sin las bases de un análisis actuarial que ayude a la administración de riesgos podría tener consecuencias, como el hecho de que implicaría un gasto social que afectaría más de lo que ya se está en materia de Seguridad Social.

En este contexto habría que plantearse quién llevaría la carga financiera, la administrativa, de atención, de regulación y de servicio así como cuál sería el costo para la sociedad a corto plazo; ya que hemos visto que en ocasiones esto es más práctico que trasladarlo a un futuro incierto.

Lo que es un hecho es la necesidad que se tiene que cubrir ante un sector "informal" y cada vez mayor, que no ha generado un ahorro necesario para enfrentar la tercera etapa de su vida debido a causas económicas tanto internas como externas. Una sociedad donde las oportunidades no están al alcance de todos y donde se aprende a sobrevivir antes que a vivir.

Por último no debemos dejar al lado que esta propuesta surgió de un partido considerado de izquierda (PRD), pero independientemente de posturas, lo

relevante es que no solo sea parte de una campaña política “populista”, como en su momento fueron los programas de Progresía, Solidaridad, entre otros, que únicamente ayudaron a mantener en el poder a quienes fueron los responsables de endeudar aún más al país.

9.6 Del monopolio y la ambición hasta el complot

Generalmente cuando hablamos con un representante de AFORE nos quedamos con la duda de que si lo que nos plantea a través de la información que presenta será cierto, si sus intenciones son “buenas” o solo dicen las cosas con el único propósito de que una persona les autorice y firme su traspaso y se gane una comisión.

De todos es sabido la competencia que existe entre las administradoras por captar clientes, habrá algunas que sean más transparentes en su información, pero ¿realmente existirá aquella que diga abiertamente al cliente que dadas sus características no le conviene realizar cambio alguno, a pesar de que ello signifique un cliente menos y por ende un ingreso?.

Y no debemos culpar a los agentes promotores, al menos no del todo, porque está gente sale a la calle “capacitada” repitiendo y divulgando lo que sus reclutadores enseñan precariamente y sugieren como mera estrategia de ventas.

Y eso es algo que se da cotidianamente a manera de enfrentamientos o debates desleales con interpretaciones diferentes y a conveniencia en cuanto al manejo de la información, si consideramos que no solo existe una administradora en el mercado, sino trece, y todas, absolutamente todas quieren estar en los primeros lugares de captación para incrementar a como de lugar su cartera de clientes.

Prácticamente esto de las AFORES es un negocio redondo, porque las SIEFORES no invierten dinero propio sino el de cada unos de los trabajadores que representan.

Y además cobran por el manejo de dichos recursos, obteniendo rendimientos considerables si pensamos en los montos que se manejan; de los cuales solamente comparten una mínima parte al trabajador como recompensa por permanecer con ellos.

Pero una vez más no podemos reclamar por este funcionamiento porque prácticamente nosotros somos los responsables y los únicos que tenemos derecho de aceptar o no estos cobros de administración.

En nuestras manos esta el continuar en una administradora o cambiarnos a otra de las otras opciones restantes.

¿Qué es un mercado financiero cambiante? Si, lo es, pero existe la información que uno puede consultar personalmente, si es que dudamos de los planteamientos que nos presentan los agentes promotores.

Solo que esto resulta cansado por las filas de espera que en ocasiones uno debe tolerar; engorroso por la cantidad de trámites y papeles que uno debe de presentar; confuso porque si se visitan los módulos de atención de cada una de las trece administradoras actuales, puede que uno nuevamente sea víctima de la desinformación (no debemos olvidar que todo representante de AFORE debe de hablar solo cosas positivas de su producto).

La otra alternativa es que si se cuenta con una computadora con conexión a Internet y sabe utilizarlo, (cabe señalar que solo un sector minoritario sabe, puede y tiene acceso a esta tecnología, aunque no es pretexto, es nuestro deber y obligación buscar alternativas, pues se pone en juego nuestro futuro), entonces se pueda acceder a la información que se difunde a través de estos medios.

Las herramientas que se implementaron en Internet parecen ser hasta ahora la mejor opción ya que al menos realiza una proyección con varias hipótesis y como tal se aproxima al panorama venidero en caso de continuar con ciertos supuestos.

Pero si consideramos que este mercado financiero está en constante movimiento y aunado a esto no se le da el seguimiento necesario toda vez que existan modificaciones en el sistema, podemos permanecer en una AFORE que pudo ser la mejor opción al momento de hacer la proyección pero que probablemente no lo sea en el próximo año.

Y precisamente de esto se benefician las AFORES que siguen llenándose los bolsillos con el dinero aportado por cada trabajador en mayor proporción que lo que les comparten.

Afortunadamente la ambición tiene un límite y hasta ahora está contemplado en las leyes en las que se basa el Sistema Pensionario en el país al existir un tope de participación en el mercado evitando así los monopolios que como sabemos, por experiencias pasadas, no son nada benéficos para el trabajador. Esto se puede considerar como una medida acertada para evitar caer más de una vez en el mismo error.

En cuánto al complot se refiere, podemos decir que no es exclusivo de las AFORES, pero como este es el tema central de la tesis, entonces vale la pena señalar como se da en este sector.

Como toda institución financiera, está constituida por una gran cantidad de personas que desempeñan diversos roles dentro de cada administradora. No vale la pena manejar nombres porque el tema del complot es muy delicado y finalmente no está comprobado que así funcionen todas las administradoras; pero hablaremos de "cierta" AFORE que al igual que las demás maneja un buen

prestigio para con sus clientes (utilizo el término “*maneja*” porque es muy diferente al “*tiene*”) de dientes para afuera.

Aunque no dudo que realmente exista gente que labore internamente y que se comprometa ética y profesionalmente a desempeñar objetivamente su puesto y que éste sea acorde con su responsabilidad.

Pero insisto, el mercado financiero de las AFORES se nutre exclusivamente de la producción de sus agentes promotores, de los volúmenes y de los montos por administrar. Es un mercado donde se vale echar mano de las mentiritas o verdades a medias con tal de llegar a la meta a cumplir semanal, trimestral o anual, da lo mismo.

Y el mismo esquema se maneja para los agentes promotores, para los asesores financieros, para sus gerentes, subgerentes de área y hasta subdirectores, pues todos ellos conforman la estructura de cada administradora.

Aquí no menciono a los directores porque no sabría decir hasta que grado ellos “*toleran*” un comportamiento de “*mafia interna organizada*” en todo esto, lo que sí es un hecho es que los intereses involucrados (cada uno acorde al nivel que se tenga) y el “*reconocimiento*” que se juegan lo hacen más atractivo, todo es parte de una pantomima.

Así pues no se sabe con certeza en manos de quien deja uno sus papeles, pues si esto hacen por captar clientes no quiero imaginar como sería la tajada si un trabajador les autoriza como “*asesores*” en otros movimientos financieros.

En otros Ramos como en los Seguros multan, corren y hasta procesan judicialmente a aquellos asesores que infringen la Ley por cometer fraudes con el dinero de las pólizas o simplemente por no pagarlas toda vez que el cliente les hace entrega del dinero físicamente.

El Ramo de AFORES no es la excepción, pero aquí se hacen movimientos de recursos a los cuáles solo las Instituciones financieras tienen acceso, podemos decir que son traspasos electrónicos, virtuales e intangibles; pero no por ello pueden no afectar a un trabajador; ya que si están en una administradora y se les canaliza a una más cara y con menores rendimientos se verá disminuido su saldo conforme pase el tiempo.

Y eso es lo que la CONSAR todavía no puede evitar, el “*engaño regulado*” que se deriva de las campañas publicitarias, veámoslo así:

Es como ir al mercado y querer comprar jitomates, uno tiene diferentes alternativas, y todas ellas con distintos precios, calidades, características del producto, etc.

Y uno puede decidir comprar en un lugar por ser el que me dio más confianza, por haberme atendido la persona cuyos argumentos me sonaron más convincentes, por una recomendación, porque cumplió la mayoría de mis expectativas al comparar precio-calidad o simplemente por mi capacidad adquisitiva en el momento.

Y aún con todas estas precauciones, uno no está exento de los engaños a los que incurren con tal de vender su producto. Volviendo a nuestro trivial ejemplo, va desde el clásico que nos muestra los mejores jitomates y a la hora de despacharlos van varios podridos, o algunos dan kilos de a tres cuartos de kilo, etc. ¿cuántas veces no nos han dado gato por liebre?

Lo mismo puede pasar con cualquiera de las AFORES vigentes, pero aquí mencionábamos un caso particular donde hacen parecer las cosas buenas por malas y las malas no las quieren ver ni escuchar porque no les conviene.

Veamos el siguiente caso:

Si soy la gerente y tengo un agente promotor que está en los primeros lugares a nivel nacional, (sin preguntarme como es que llega a determinada producción, o si lo sé lo omito) y de repente por cuestiones del "*destino*" ingresa alguien que por sus habilidades promete ingresar una muy buena producción, entonces de igual manera voy a querer captarla, sin importar si quiere o no.

Si acepta, entonces tendría a las dos mejores personas y yo me beneficiaría por partida doble; pero en el caso contrario, con tal de que no se vaya con alguien más y después compitan conmigo en cuanto a producción entonces es mejor que le cierre el paso, que no ingrese siquiera a trabajar y se acaba el juego porque por el puesto que tengo hasta me permito inventar malas referencias con tal de que no se quede, al cabo que ¿quién le puede creer a alguien que todavía no está mas que en vías de entrar? Y mucho menos importa que no sea ético, ahora si que conmigo o con ninguno, total no pasa nada.

Pero quedando asentado lo de las malas referencias, nuestra gerente no se imaginó que las cosas no pararían ahí y que esto llegara a oídos de un Subdirector, que inicialmente no ve cual es el problema y decide que ingrese puesto que cubre los requisitos necesarios.

Este sería el caso que aparentemente calma esta situación, pero no se consideró que esta persona era blanco fácil de los grandes lobos del sistema interno, así que la dejan entrar pero a la primera de cambios unen fuerzas y logran sacarla a base de nuevos engaños a lo cual ya no se resiste por ser un ambiente bajo y completamente desleal.

Si se dieran la oportunidad de realmente querer confirmar sus sospechas se darían cuenta, si fueran tantito inteligentes, de cómo puede una buena estrategia

con análisis serio y profesional evitar engañar a la gente y realmente identificarse y comprometerse con el trabajador sin mentiras.

Pero esto aparentemente es lo que menos interesa ya que lo que quieren es producción a toda costa, y eliminar a los que pueden poner en duda sus capacidades.

Esta persona a la que sacaron a la mala se contacta más tarde con gente de más calidad humana y que se dedica al mismo Ramo, pero pasa lo mismo, no la dejan trabajar, solo que es ahora el Subdirector (el que una vez dijo que no veía mal su forma de trabajo) quien repite la famosa frase de las *"malas referencias"* lo cual nunca se demostró, pero sirve, ¿ahora quién me puede contradecir a mi siendo el Subdirector? ¿quién se puede atrever a defender a alguien que no conoce?.

Pues alguien con valor que internamente también tenga un buen puesto y a quien se le haya demostrado con papeles lo mal que se manejo la situación, y que se involucra confiando en la honestidad de esta persona una vez enterado de la situación. Es una lucha de poder.

Solo que con sus actitudes presuntuosas estas personas destapan peligrosamente la cloaca en la que ellos mismos viven. Así que se lo piensan al menos dos veces o se comienzan a cortar cabezas caiga quien caiga y esto es el primer eslabón de una cadenita.

¿Hasta donde parar? No se sabe, pero realmente es una situación difícil, ya que esto sucedió internamente en una administradora, ahora imaginemos como puede ser la competencia entre ellas mismas. Se miden fuerzas y las mas consolidadas supongo que son las que deben de tener la sartén por el mango, las que ponen las condiciones a las demás. Ojalá fueran para bien, para mejorar como personas, como institución, como Nación.

Solo que se antoja difícil cuando vemos a muchos Bejaranos y Ahumadas entre otros más que evidentemente deben existir circulando libre y cínicamente por las calles, cobrando, gastando, tranzando impunemente.

¿Qué hay de malo en querer romper con esté círculo que solo desgasta? ¿O acaso es necesario entrarle al aro para que no nos consideren peligrosos, molestos?

La honestidad, los valores, la ética y la plena convicción es la que nos mueve y creo que vale la pena enfrentarles, tengan el puesto que tengan, defender quienes somos vale mucho mas que el dinero que puedan ofrecer. Al menos para algunos, y me incluyo, esto es lo válido y vigente.

En fin, que no es el peor caso, los habrá peores, pero si es desmotivante el saber que el ambiente laboral, en muchos casos, es tan desleal.

Porque la competencia puede ser sana, positiva y constructiva, pero hablamos de una competencia profesional, donde se ponen a prueba los conocimientos, la inteligencia, la destreza para enfrentar propuestas a los retos conforme se van presentando; no lo que hacen con tal de desvirtuar a una persona con la plena intención de sacarla del camino; considero que eso no se vale y una vez más reafirmo mi postura ante tal situación: Mas vale tener la conciencia tranquila, que vivir una vida que no nos corresponde.

De ahí la idea de incluir un Capítulo como este, porque creo que habrá mucha gente recién egresada que todavía trae los Ideales Universitarios a flor de piel, no se nos olvidan los años que como estudiantes gozamos. Una etapa estudiantil donde aprendimos a socializar, a negociar, a trabajar en equipo lo más equitativamente posible.

¿En qué momento esto se invierte? ¿Es tanta la necesidad de sobresalir pisoteando a quien se atraviese en el camino? O es un ego mal encaminado el que nos impide pensar objetivamente.

Por ello cuando nos enfrentamos de repente a la vida laboral con personas que a veces solo tienen de "jefes" el nombre, que no saben dirigir y de quienes esperaríamos aprender, (pero no malas mañas, ni modos, ni a calentar un lugar, sino a trabajar honestamente con la frente bien alta), es que nos desilusionamos pero debemos encararlos, desenmascararlos, puede que ganen una batalla pero no la guerra. ¿Es acaso es mucho pedir?

Queda la pregunta al aire.

CAPÍTULO X. UTILIZACIÓN DEL MÉTODO PROSPECTIVO CON ESTRATEGIA PARA DETERMINAR EL TIEMPO DE PERMANENCIA ENTRE UNA ADMINISTRADORA Y OTRA

10.1 Caso práctico 1

Una vez que la parte teórica esta reforzada, es importante que se esquematice a través del Cálculo Actuarial en un Estudio Prospectivo e interactivo entre las diferentes administradoras vigentes durante el 2004.

Es decir, lo que se quiere demostrar es el meollo del funcionamiento de las AFORES y la diferencia que existe en el ahorro de un trabajador al quedarse con la administradora donde se encuentre inicialmente registrado respecto a las demás y lo que pasaría en el supuesto de que a través del tiempo cambiara estratégicamente de administradora (s), pudiéndose incrementar los saldos finales de una pensión.

Ya que los resultados varían dependiendo las variables involucradas, nosotros tomamos como base, en el *Cuadro 4*, las siguientes características:

Ejemplo 1

1. El trabajador está inscrito en Profuturo GNP desde que las AFORES entraron en vigor, o sea que lleva con su administradora siete años consecutivos.
2. Estamos considerando las posibles fusiones entre administradoras.
3. Consideramos el monto acumulado en el Ramo de RCV .
4. Se toman en cuenta las actualizaciones en el Salario según el INPC
5. Su sueldo se encuentra topado, es decir, equivale a (25 veces el SMGVDF)
6. No ha realizado Aportaciones Voluntarias o Complementarias.
7. No ha hecho uso de ningún Retiro Parcial.

Cuadro 4. Datos del trabajador.

Afore proveniente	Profuturo GNP
Antigüedad	7
Salario diario integrado	\$ 916.65
Saldo inicial	\$95,142.46
Aportaciones a la Cuenta Individual del Seguro RCV	\$21,449.61
Cuota Social anual	\$895.75

Fuente: Elaboración propia

Estudio Prospectivo del Saldo en la Cuenta de Ahorro para el Retiro

Con Este estudio lo que queremos es considerar las variables tanto del trabajador como de cada una de las administradoras vigentes para “jugar” con las posibles combinaciones que ayuden a maximizar el fondo final de una Pensión. Porque como se sabe, los recursos acumulados no se “*invierten solos*” así que no siempre pueden generar rendimientos simple y sencillamente porque a veces no se está en la administradora correcta.

En nuestro ejemplo estamos considerando también los posibles descuentos que por antigüedad cada administradora proporciona al permanecer el trabajador con ella.

Pero aún así, la diferencia entre permanecer entre una y otra llega a representar en el mejor de los casos hasta un 30% de una Pensión. Sin mencionar que el estudio no es Retroactivo, es decir que aunque se pueda saber a partir del cálculo cuanto se ha perdido (o se ha dejado de ganar) ya no se puede recuperar.

No olvidemos que el porcentaje de la comisión que se cobra es fija y a medida que los recursos se capitalizan, el impacto llega a ser cada vez mayor. Además entre más alto sea el cobro de una comisión menor será la pensión.

Cuadro 5. Proyección a mediano plazo

AFORE	2004	2005	2006	2008	2010
Actinver	95,142.46	119,564.91	145,248.30	200,640.17	261,831.96
HSBC	95,142.46	117,018.70	139,941.38	189,115.48	243,065.09
Azteca	95,142.46	119,292.00	144,678.59	199,405.39	259,837.75
Banamex	95,142.46	117,224.11	140,477.49	174,611.44	209,009.39
Bancomer	95,142.46	117,257.94	140,479.18	190,462.92	245,569.99
BG	95,142.46	117,273.12	140,347.66	189,491.09	242,915.84
Inbursa	95,142.46				
ING	95,142.46	117,291.76	140,616.17	191,028.30	246,678.70
Principal	95,142.46	116,979.85	140,400.60	190,893.99	246,644.22
PGNP	95,142.46	111,615.24	128,104.24	161,130.48	194,220.27
SM	95,142.46	112,030.21	129,152.75	163,935.83	199,273.63
XXI	95,142.46	113,089.97	131,067.53	167,112.51	203,276.92

Fuente: Elaboración propia

Nota: Las siglas de las administradoras son las siguientes: BG (Banorte Generali), PGNP (Profuturo GNP), SM (Santander Mexicano).

Y para que los cálculos realizados en el Estudio Prospectivo sean imparciales, a cada una de las doce administradoras se les “*invierte virtualmente*” el monto correspondiente al saldo inicial con que cuenta el trabajador.

¿Porqué se planteó así la Proyección?

Muchas veces se confunde el uso de las Proyecciones con las predicciones haciendo que se espere de la primera un resultado real, es decir, que prácticamente a partir de un análisis sea realizable. Un hecho que en cuestiones financieras definitivamente no se puede ni se debe hacer. Por lo que siempre es recomendable anexar a este tipo de análisis una leyenda como la siguiente:

“Rendimientos pasados no son garantía de rendimientos futuros”

Esto no se hace con la intención de deslindarse de la responsabilidad que conlleva hacer un análisis serio y profesional. Ciertamente no se tiene una bolita mágica para predecir las cosas, pero a partir de las bases matemáticas con las que se cuenta, es posible realizar este tipo de estudios con mucha precisión.

Y en este contexto las matemáticas, sirven como un modelo en el que deberán precisarse las correcciones y actualizaciones necesarias para permitirnos tomar una decisión más aproximada al resultado que esperamos obtener.

Por ello, a pesar de que en este caso se pueden realizar proyecciones a edad de retiro, también tenemos que considerar que estamos hablando de intangibles y que siempre existe volatilidad en su manejo, así que como conclusión podemos determinar que entre más cortas sean las proyecciones más certeras podrán ser.

Cuadro 6. Extracto de Montos y comisiones

Mejor Administradora	Inbursa	Inbursa	Inbursa	Inbursa
Monto al final del año	120,527.64	147,048.81	203,704.72	265,544.80
Comisiones	2,252.61	2,385.21	2,668.49	2,977.69
Tipo de comisión	saldo y flujo	saldo y flujo	saldo y flujo	saldo y flujo
Administradora actual	PGNP	PGNP	PGNP	PGNP
Monto al final del año	111,615.24	128,104.24	161,130.48	194,220.27
Comisiones	5,411.90	5,345.90	5,213.91	5,081.91
Tipo de comisión	flujo	flujo	flujo	flujo

Fuente: Elaboración propia

En este Cuadro se consideran los mismos años proyectados, deduciéndose lo siguiente:

Ya vimos que existen doce administradoras que están previamente autorizadas por la CONSAR y en este caso lo que nos interesa es comparar aquella de la cual proviene el trabajador respecto a la que según los cálculos, sería la administradora donde, dadas las variables correspondientes, tendría el monto máximo (en cuanto a saldos se refiere) y además también nos permite comparar las comisiones por cobrar y saber donde resulta ser más barato permanecer. Por aquello que mencionábamos anteriormente de que entre menor sea el cobro de comisiones mayor es el monto final de una Pensión.

Cabe señalar que en este ejemplo particular ambas administradoras al compararlas cobran un porcentaje fijo y diferente para cada caso: Uno es aplicado sobre Flujo y otro sobre Saldo.

Aquí también hacemos la observación que en el Estudio Prospectivo de Saldos en la Cuenta de Ahorro para el Retiro se están considerando estas posibilidades y la del caso en que las administradoras cobren solamente un porcentaje fijo pero aplicado solo sobre Flujo.

Esta es un arma para cualquier promotor que “*engaña*” sutilmente a un trabajador, haciéndole pensar que el hecho de cobrar una sola vez implica que es más barato. ¿Cómo es posible que la competencia cobre dos veces? ¡Eso es un robo!

Pero alguien que ya haya profundizado en este ramo tranquilamente podría debatir este punto. Para ello el análisis que presentamos, porque aquí ya están consideradas todas esas posibilidades de manera objetiva.

Cuadro 7. Diferencia en dinero entre las dos administradoras

Diferencia entre la AFORE que optimiza y la actual	\$8,912.40	\$18,944.57	\$42,574.24	\$71,324.53
--	------------	-------------	-------------	-------------

Fuente: Elaboración propia

En este otro Cuadro 7 de nuestro mismo ejemplo, se resume que la diferencia de permanecer entre una administradora y otra, implica en un año la posible recuperación de \$8,912.40 y esto proyectado al año 2010, como quedó establecido inicialmente, es la nada despreciable cantidad de \$71, 324.53.

O dicho de otra manera: el Porcentaje Real sobre la aportación que representa el cobro de comisiones, en este caso sobre Flujo, entre la AFORE del trabajador y la más barata según nuestro ejemplo, es de 25.69% al 7.69% respectivamente.

Y como dijimos, ya ni que hacer con aquello de que el trabajador tiene siete años con su actual administradora, o sea, que si se entera de la cantidad que no capitalizó a su favor en ese tiempo, podemos imaginar porque se molestan cuando escuchan hablar de AFORES.

Y aún así, con análisis en mano, cuando se les plantea como se derivan todos estos cálculos, la gente está en el punto en que prefieren “no arriesgarse”. Algunos dicen que más vale malo conocido que bueno por conocer. Claro está que yo no coincido en esto, por la simple razón de que a menor riesgo, menor Pensión. Pero en fin todas estas herramientas surgen con la finalidad de beneficiar y bien asesorar pero la última decisión la tiene el trabajador.

Contrariamente a esto, algunos más han venido modificando esta forma de “pensar” y están más dispuestos a escuchar, lo cuál es ganancia, y dejan en manos de Actuarios Especialistas en el Ramo el manejo continuo de sus recursos.

Cuadro 8. Posible Trayectoria a seguir

Al trabajador de nuestro ejemplo le faltan 23 años para el retiro, por lo que a partir de estos datos proyectados, una posible estrategia a seguir quedaría como sigue:

1	Inbursa
11	Inbursa
12	Azteca
20	Azteca
23	Actinver

Fuente: Elaboración propia

En este caso se sugiere realizar tres cambios de administradora pero no año con año, sino en el tiempo que le falta para retirarse y pensando en que el tiempo de permanencia del trabajador depende de su ingreso. La columna izquierda representa los rango de tiempo que deberán mantenerse.

Esto sin olvidar considerar los posibles cambios que seguramente se darán con el paso del tiempo, ya sea en las condiciones en que comenzó como trabajador o en el mercado financiero y por ende en las administradoras.

¿Porqué considerar diversos cambios a lo largo de la vida laboral de un trabajador? Esto se hace por la simple razón de que no existe una administradora “ideal”. Digamos que todas tienen ventajas y desventajas. ¿Pero cómo repercuten ellas en los montos?

El problema es el siguiente:

Supongamos que el mismo trabajador de nuestro ejemplo al ver la conveniencia en “números” decide realizar el cambio correspondiente, siguiendo nuestra recomendación (queremos pensar que sería lo más correcto dadas sus características, las comisiones vigentes, los rendimientos esperados, etc.).

Los resultados esperados comenzarían a concretizarse a partir del primer año de su supuesto cambio. Hasta ahí todo va bien.

¿Pero qué pasa en cualquiera de estos supuestos?

Si en el transcurso de un año surge una nueva administradora que con la firme intención de captar mercado ingresa con una comisión más barata que la competencia; o que el trabajador haya tenido un ascenso por su buen desempeño y su sueldo se haya incrementado notablemente; o por el contrario que se quede sin empleo que le permita seguir realizando constantemente sus aportaciones; o que la administradora a la que después de analizar decide cambiarse decide modificar sus comisiones (si es a la baja solamente se incrementaría el tiempo de permanencia, pero si es a la alza definitivamente habría que considerar otra opción), etc.

Como se ve existen muchísimos casos a considerar, estos solamente son algunos de los más comunes que podrían hacer que una estrategia a largo plazo pierda su credibilidad.

Así que como lo que nos interesa es tener más certeza, siempre es más recomendable, (por lo menos en este caso), trabajar con las proyecciones cortas. Y aún así, hablar de aquí al año 2010 ya es arriesgado por el difícil panorama que existe en todo lo referente al Sistema de Seguridad Social.

Sin embargo no echemos en saco roto la experiencia de los otros modelos de Seguridad Social, ya no de otros países, sino de aquellos que han estado antes que existieran las AFORES.

Los recursos de toda una vida, concretizados en los beneficios que se derivan de una Pensión no hay que despreciarlos y a un análisis como el que se presenta en esta tesis hay que darle su justo valor, no más, no menos, solo lo necesario.

10.2 Caso práctico 2

Ejemplo 2

Ahora veremos otro caso muy interesante donde las condiciones del trabajador cambian y son las siguientes:

1. El trabajador lleva tres años consecutivos en su actual AFORE.
2. Estamos considerando las posibles fusiones entre administradoras.
3. Consideramos el monto acumulado en el ramo de RCV .
4. Se toman en cuenta las actualizaciones en el Salario según el INPC
5. Su Salario equivale a \$4,050 mensuales
6. No ha realizado aportaciones voluntarias o complementarias.
7. No ha hecho uso de ningún retiro parcial.

Cuadro 9. Datos del trabajador

Afore proveniente	Banamex
Antigüedad	3
Salario diario integrado	\$135.00
Saldo inicial	\$29,500
Aportaciones a la Cuenta Individual del Seguro RCV	\$1,599
Cuota Social anual	\$895.75

Fuente: Elaboración propia

La principal diferencia que radica en este ejemplo y el anterior es en la antigüedad que se tiene, que va de siete años a tres, respectivamente, ya que recordemos que las AFORES “*premián*” a sus clientes con distintos descuentos que van aplicando por permanencia. Algunos de los cuales pueden resultar muy atractivos, pero un tanto engañosos.

Por ejemplo veamos rápidamente como es el descuento ofrecido por Azteca, que dice lo siguiente:

“A partir del segundo año de permanencia, se aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año en la comisión sobre Flujo, hasta quedar en 0.06% del Salario Base de Cálculo en el año 26”.

*Fuente: Boletín de prensa, 2003
CONSAR.*

Suena interesante, ¿no?, de hecho en un comunicado de prensa se presentó esta baja en sus comisiones como un gran esfuerzo, destacando que esta administradora que lleva poco más de un año desde que surgió, ideó una muy buena estrategia para abrir mercado al colocarse como la más barata, pero cuidado, esto es a largo plazo.

Porque tendrían que pasar cerca de 26 años para que logre serlo, y esto suponiendo que no hubieran más movimientos similares en el mercado financiero, cosa que se antoja muy difícil.

Aún así, efectivamente se tiene que reconocer lo que impactó esta baja en la comisión de Azteca, ya que derivado de ello las otras administradoras que ya tenían más años de haberse constituido y sin necesidad de competir, cobraban lo que ellas querían.

Y el hecho de que surgieran no solo una sino dos nuevas AFORES en un año y se quisieran colocar entre las demás, originó esta competencia que es muy sana y que en caso concreto el beneficiado es el trabajador.

El pero aquí es que se teje toda una campaña publicitaria que si bien es cierto que está al alcance de todos, no lo es el hecho de que todos lo entienden.

Ya que en los formatos de comisiones que se expiden diariamente a través de la CONSAR, esta AFORE se encuentra en el primer lugar de la lista de doce administradoras.

¿Qué curioso, no? O sea que quedamos como al principio, a pesar de que existe la información el trabajador cree que al estar en primer lugar es la más barata, pero se confunde nuevamente.

Si comparamos la comisión sobre Flujo del 1.10% de esta administradora y que ésta baja dos puntos porcentuales por año contra el 0.50% que cobra otra administradora también sobre Flujo con la posibilidad de que al cumplir 18 años de permanencia se elimina este cobro, es asombrosa la diferencia.

Es decir, ésta última forma de cobro del 0.50% permite capitalizar desde el primer día en que uno se registra y eso es lo que se busca, no es necesario esperar tantos años para empezar a ver resultados.

Una vez analizado como funciona esto de los descuentos por permanencia regresemos a nuestro ejemplo, donde el trabajador se encuentra con tres años en Banamex.

Cuadro 10. Proyección a mediano plazo

AFORE	2004	2005	2006	2008	2010
Actinver	29,500.00	33,212.94	37,109.72	45,490.16	54,716.23
HSBC	29,500.00	33,000.47	36,666.30	44,568.28	53,290.06
Azteca	29,500.00	33,221.70	37,128.66		
Banamex	29,500.00	33,103.47	36,892.15	41,069.85	45,267.24
Bancomer	29,500.00	33,116.07	36,915.47	45,098.85	54,121.02
BG	29,500.00	32,954.57	36,556.48	44,227.71	52,567.26
Inbursa	29,500.00			45,516.27	54,639.57
ING	29,500.00	33,108.51	36,902.49	45,084.40	54,125.64
Principal	29,500.00	32,975.11	36,667.70	44,596.98	53,360.10
PGNP	29,500.00	31,370.14	33,236.99	36,960.93	40,672.01
SM	29,500.00	31,417.85	33,356.66	37,324.50	41,450.87
XXI	29,500.00	31,613.78	33,723.33	37,944.51	42,168.47

Fuente: Elaboración propia

Aquí se ve más claro como la trayectoria a seguir no es necesariamente lineal ya que si vemos el caso de Banamex desde su inicio hasta el final de la trayectoria, definitivamente no es la más conveniente, por la diferencia negativa que se puede generar. Y contrariamente a lo que muchos piensan no es la más barata, hay que dejar la publicidad a un lado.

Cuadro 11. Extracto de Montos y comisiones

Mejor Administradora	Inbursa	Inbursa	Azteca	Azteca
Monto al final del año	33,245.09	37,157.78	45,534.70	54,795.22
Comisiones	289.23	308.79	309.38	313.43
Tipo de comisión	saldo y flujo	saldo y flujo	saldo y flujo	saldo y flujo

Administradora actual	Banamex	Banamex	Banamex	Banamex
Monto al final del año	33,103.47	36,892.15	41,069.85	45,267.24
Comisiones	418.20	413.28	403.44	393.60
Tipo de comisión	flujo	flujo	flujo	flujo

Fuente: Elaboración propia

Por ello es importante analizar las características de cada trabajador y considerar cada posible cambio o giro que pueda impactar para bien en los recursos del trabajador para hacer los cambios correspondientes.

Dados los resultados en este *Cuadro 11* se entiende porque realizar al menos, dos cambios estratégicos de administradoras en el período que comprende la proyección, del 2004 al 2010.

Y digo al menos porque insisto en que las condiciones en el mercado financiero definitivamente pueden cambiar. De hecho este año se está preparando el terreno para el ingreso de la AFORE que será la número 13 y que al parecer ya tiene la autorización de la CONSAR, tendremos que valorar como será su comportamiento respecto a las que ya existen.

Y algo que no se debe pasar por alto en este ejemplo son los tipos de comisiones que se manejan. Ya se había mencionado que las AFORES pueden cobrar un porcentaje fijo solamente sobre Flujo o la combinación de Flujo y Saldo. Actualmente solo existen tres administradoras que cobran de la primera forma, dentro de ellas obviamente se encuentra Banamex.

Y su comportamiento real, es decir, aterrizado en pesos de esta forma de cobro en el primer año de nuestro ejemplo es de \$289 pesos contra \$418.20 pesos que cobra Banamex y eso que solo cobra un porcentaje sobre Flujo.

Y cada año de nuestra proyección va disminuyendo por los descuentos que empiezan a aplicarse hasta quedar en \$393.60 pesos sin llegar a ser, aún así más barata que las otras dos que aparecen como opciones.

En este caso, los primeros dos años la recomendación sería Inbursa porque es quien deja en nuestro ejemplo, el saldo del trabajador más favorecido y cobrándole menos, pero para el año 2007, necesariamente tendría que cambiarse de administradora porque lo que se capitalizó podría disminuirse al comenzar a aumentar el cobro de la comisión, siendo Azteca la segunda opción a partir del año 2008.

Recordemos que al ser la comisión un porcentaje fijo, y al cobrarse sobre Flujo, no es lo mismo que se aplique a un monto pequeño que a un monto sumado a un rendimiento, porque necesariamente el cobro se incrementa y es entonces que hay que realizar un cambio de administradora.

Cuadro 12. Diferencia en dinero entre las dos administradoras

Diferencia entre la AFORE que optimiza y la actual	\$141.63	\$265.63	\$4,464.85	\$9,527.98
--	----------	----------	------------	------------

Fuente: Elaboración propia

Este otro resultado es muy drástico, porque la diferencia en el saldo acumulado el primer año es casi simbólica; hasta se podría pensar si vale la pena cambiar de administradora por recuperar \$141.63 pesos en un año. Muchas personas al escuchar esto dirían que definitivamente no lo vale. Pero por eso son de gran utilidad las proyecciones, porque con ellas y las bases matemáticas nos ayudamos a modelar un "futuro" que nos permite prever, y disminuir notoriamente los riesgos.

Y hace "casi posible" (entiéndase que las proyecciones no son predicciones) en este caso la recuperación de \$9,527.98 pesos que como están las cosas a nadie viene mal.

Ahora bien, hemos tomado dos casos diferentes para ver su comportamiento, que aunque es muy similar en el aspecto de que en ambos se tiene como finalidad maximizar montos y disminuir riesgos al crear estrategias, también se puede decir que la diferencia entre los montos recuperados es muy notoria, esto se da porque todo está en función del ingreso del trabajador y de la administradora que lleve su cuenta.

Aunque la diferencia en los montos es grande, debemos tomar en cuenta que es proporcional al ingreso. Generalmente cuando uno comienza a trabajar no se tienen ingresos muy altos. Por eso también es importante insistir en que el tiempo de permanencia en una AFORE está en función del ingreso.

Además a las administradoras les conviene tener como clientes a aquellos trabajadores que son constantes en sus aportaciones, por aquello de que las SIEFORES al invertir grandes cantidades a largo plazo prácticamente aseguran y es casi seguro que obtengan buenos rendimientos que son de donde ellas comparten una parte a los trabajadores.

Y al crearse la posibilidad de invertir en más de una SIEFORE el trabajador también participa en el juego de números donde es el participante más importante.

CONCLUSIONES

Debido al deficiente manejo que tuvieron los Sistemas Pensionarios antes del surgimiento de las AFORES, a los raquíticos pagos mensuales que recibían la mayoría de los trabajadores al momento del Retiro y la inequidad que representaban, es que surgió la necesidad de implementar modelos que en otros países ya se venían manejando con mejores resultados que los nuestros.

Como sabemos el Sistema Latinoamericano de Pensiones surgió tomando como base el Sistema Chileno y México no fue la excepción, analizó las posibilidades de implementarlo con las reservas de aprender de la experiencia y finalmente decidió Institucionalizarlo.

Al parecer, en estos casi ocho años que llevan vigentes las AFORES estamos ante un esquema más sólido, con regulaciones más apropiadas que se reflejan en un sistema eficiente, flexible y prometedor, por lo que esperaríamos una rápida consolidación.

Pese al optimismo del porvenir de la Seguridad Social, la mayoría de los trabajadores están inconformes y dudosos con las Reformas aplicadas a la Nueva Ley, existe la memoria y no olvidan que en otros años se habló mucho, se especuló y nada más no funcionaron las medidas adoptadas en el entonces llamado SAR, frenando la economía y el fortalecimiento económico del país.

Por lo que el rol de la CONSAR como Institución reguladora de las AFORES es determinante, y no puede sino darle un seguimiento a cada movimiento que quieran llevar a cabo si y solo si están conformes todas las partes involucradas.

La estabilidad debe estar bien resguardada, no pueden permitir que volvamos a tener un retroceso que como siempre afectaría a los que menos tienen, así que todo debe funcionar obligadamente de manera transparente. Las reglas son flexibles pero muy claras y sin excepciones.

Aún con todo esto las comisiones que se pagan por la administración de las Cuentas Individuales es muy alta en comparación a otros países, pero a partir de la proyección de trayectorias a través del tiempo es que se pueden minimizar notablemente favoreciendo a los trabajadores.

Desde julio de 1998 la CONSAR ha dado a conocer públicamente una variedad de información que permite comparar a las AFORES en sus aspectos más relevantes, con el fin de apreciar la competitividad de cada una de ellas y del Sistema, conociéndose la operación, administración e inversión.

De manera paulatina se han venido incorporando nuevos métodos que continúan acercándonos a resultados más certeros ya que muestran la evolución de lo que

CONCLUSIONES

cobrarían cada año las AFORES a un afiliado promedio, bajo condiciones similares de rendimiento y suponiendo una actividad laboral sin interrupciones.

Las perspectivas y objetivos de cada estudio son diferentes por lo cuál no son equiparables, aunque en algunos casos pueden entenderse como complementarios, siendo el común denominador que ofrecen resultados en términos anualizados.

Otro punto a considerar es que los recursos invertidos a través de las SIEFORES no sólo son para garantizar las pensiones de los trabajadores sino también contribuyen a fomentar el empleo y la inversión en sectores estratégicos de la economía como el energético y la electricidad.

Por ello la necesidad de encontrar fórmulas que permitan un crecimiento sostenido, ya que las pensiones, en promedio, son bajas porque los salarios también lo son, pero el problema económico no lo va a solucionar una Pensión, sino un conjunto de Reformas estructurales que de igual manera incentiven la economía interna del país.

El enfoque que debe darse a la problemática del Retiro debe ser integral, contemplando la equidad, la sistematización, el fomento a los planes privados, el fomento al ahorro voluntario y la inversión segura y eficiente de los fondos constituidos.

Pero todo lo anterior queda prácticamente en manos de los funcionarios de las AFORES y de manera más general en los dirigentes de la Nación.

Nosotros podemos aportar como actuarios en toda la parte técnica referente al análisis matemático, ya que la parte analítica es más compleja y muchas veces la que menos se comprende, aún dentro de las mismas administradoras dónde las personas encargadas de innovar, difundir, capacitar y promover un servicio sólo lo hacen como si fuera un producto financiero más, es decir, tienen en mente "vender" y pierden la esencia primordial que es proteger los recursos de los trabajadores bien asesorándolos.

Pero no debemos dejar a un lado que estamos hablando de intangibles, y que por mucho que se nutra de información a un cálculo actuarial, nunca podremos asegurar o evitar que el mercado financiero o la economía impacten profundamente las finanzas. Sería esperanzador hacerlo, pero todavía estamos limitados, toda vez que se está en constante movimiento.

Desafortunadamente todavía hay mucha resistencia de parte de las AFORES por ser un negocio sumamente rentable debido a las cantidades que se manejan, lo que provoca que no quieran "ceder" ni tantito de su ganancia al bajar el cobro de las comisiones, y aunque nos pese esa es su función y todas cobran la cantidad que consideran "justa" y nosotros tenemos que permanecer necesariamente en alguna de las trece administradoras que existen.

CONCLUSIONES

Por otro lado si los trabajadores no toman las riendas de todo lo que involucre su futuro, su bienestar familiar, su patrimonio; verán cada vez mermado su capital, sin que exista alguien que imparcialmente emita una opinión. Y ellos no se quieren “arriesgar” lo que hace que se mantengan sin grandes cambios a su favor.

Aunque todavía estamos lejos del ideal de la Universalidad de la Seguridad Social, toda vez que nuestro Sistema es incipiente, germinal, y que se puede retrotraer fácilmente, poco a poco han habido avances que implican mejoras, como son la entrada en vigor de nuevas formas de inversión o la homologación de los Sistemas de Seguridad Social, que definitivamente son la muestra de las medidas que se adoptan para contribuir a la mejora del Sistema.

Ahora bien, ya sabemos las fallas incongruencias o deficiencias del Sistema, también sus ventajas y desventajas en cuanto a la Reforma de la Ley del Seguro Social; o lo oportuno que pudo ser el cambio de regímenes en momentos en que precisamente el IMSS como principal Institución de Seguridad Social enfrentaba problemas financieros que lo hacían prácticamente inviable.

Y que decir de las tendencias demográficas que atraviesa el país que impiden afrontar los compromisos sociales, o el cada vez mayor número de pensionados y el insensible número de nuevos trabajadores cotizantes. Esto por mencionar algunos de los puntos que son motivos de discusiones o negociaciones entre Instituciones, sindicatos, Gobierno y trabajadores.

Este año ha sido sumamente aguerrido, hubo marchas, amenazas de huelga o paros nacionales, linchamientos mediáticos que aportaban al más fuerte, y al último hubo consenso entre autoridades y trabajadores. ¿Pero hasta cuándo?

Ojalá se recapitule y se piense que antes de la desaparición de cualquiera de las Instituciones de Seguridad Social existentes o el endeudamiento del país como posible y pronta “solución” se deben cimentar las bases que impulsen el desarrollo interno del país en todos sus aspectos, considerando todo el abanico de posibilidades que nos lleven al equilibrio financiero.

GLOSARIO

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro

BM: Banco México

CCT: Contrato Colectivo de Trabajo

CETES: Certificados de Tesorería

CFE: Comisión Federal de Electricidad

CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores

CONDUSEF: Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

CURP: Clave única de Registro de Población

DOF: Diario Oficial de la Federación

GF: Gobierno Federal

GM: Gastos Médicos

INEGI:

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INPC: índice Nacional de Precios al Consumidor

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

ISEM: Instituto Social del Estado de México

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores

IVCM: Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte

LFT: Ley Federal del Trabajo

LSAR: Ley del Sistema de ahorro para el Retiro

LSS: Ley del Seguro Social

NSS: Número de Seguro Social

PEMEX: Petróleos Mexicanos

PRD: Partido Revolucionario Democrático

SISAFORE: Sistema Integral de Supervisión de las AFORES

SIEFORES: Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro

PEMEX: Petróleos Mexicanos

PRD: Partido Revolucionario Democrático

PROCESAR: . La Operadora de la Base de Datos Nacional SAR

RCV: Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez

RENAPO: Registro Nacional de Población

RFC: Registro Federal de Contribuyentes

RPJ: Reforma Pensiones y Jubilaciones

SAR: Sistema de ahorro para el Retiro

SBC: Salario Base de Cotización

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

SMGVDF: Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal

UDI's: Unidades de Inversión

UEA: Unidad Especializada de AFORE

VSM: Veces Salario Mínimo

BIBLIOGRAFÍA

- Ley del Seguro Social, *Compilación Laboral* (Anterior y Nueva)
- Ley Federal del trabajo, *Compilación Laboral*
- Ley del SAR, *Compilación Laboral*
- Ley del INFONAVIT, *Compilación Laboral*
- Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros
- Reglamento interior de la CONSAR
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Pág. 127; Art. 123 fracción f
- Infosis21
- Revista Ahorro y Retiro; 2002-2004
- Revista Vértigo, 2003
- Tesis Análisis Financiero al INFONAVIT y la Subcuenta de Vivienda; Karina Pérez de León
- Tesis la importancia de la tasa real; Jorge Alberto Macías Ruíz
- Inversión contra la inflación; Timothy Heyman
- Periódicos: El economista, Reforma
- Folletos explicativos de las administradoras
- Boletines y circulares emitidos por la CONSAR; 1997-2004
- <http://www.consar.gob.mx>
- <http://www.infonavit.gob.mx>
- <http://www.condusef.gob.mx>
- <http://www.tramitanet.gob.mx>
- <http://www.amafore.com.mx>
- <http://www.inegi.gob.mx>
- <http://www.invertia.com>
- <http://www.cna.com.mx>
- Poder Ejecutivo Federal, Informe Presidencial 2003 y 2004
- Cambios de la fecundidad en México, Zavala de Cosío, Ma. Eugenia
- Políticas de Población en México, Zavala de Cosío, Ma. Eugenia