



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

**“ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES PARA LOS
DERECHOHABIENTES DE IMSS E ISSSTE EN MÉXICO”
1997 – 2007.**

TESINA

Que para obtener el Título de:

Licenciado en Economía

P R E S E N T A:

Carlos Jesús Alcántara Jiménez

ASESOR DE TESINA: Lic. Enrique Luviano Maldonado

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F. NOVIEMBRE DE 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*“Success is no accident. It is a hard work, perseverance, learning, studying,
sacrifice and most of all, LOVE of what you are doing”*

Edson Arantes

AGRADECIMIENTOS

La obtención de este grado es dedicado a las cuatro personas más importantes en mi vida.

En primer lugar a mi madre, por su paciencia, apoyo, dedicación, esfuerzo, amor, pero sobre todo por su gran entrega, sin ella no sería quien soy.

A mi hermana Laura por ser mi ejemplo, por sus consejos, por su complicidad, que más que una hermana es mi mejor amiga.

Y a mis dos ángeles Guty y Elena, porque estuvieron, están y estarán siempre en mi vida.

A ustedes cuatro, **¡MUCHAS GRACIAS!**

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1 Diferentes Planteamientos Teóricos sobre los Sistemas de Pensiones	6
1.1 Sistemas de Seguridad Social.	6
1.1.1 Cobertura Universal Social.	7
1.1.2 Cobertura Retributiva de Seguridad Social.	8
1.2 Descripción de los principales esquemas de Pensiones.	8
1.2.1 Generalidades sobre los Sistemas de Pensiones.	8
1.2.2 Sistema de Pensiones por Repartición.	9
1.2.3 Sistema de Pensiones por Capitalización.	10
Capítulo 2 El Sistema de Pensiones en México	12
2.1 Aspectos Generales del Sistema de Pensiones en México.	12
2.1.1 Marco Legal.	12
2.1.2 Cobertura a los Derechohabientes.	13
2.1.3 Prestaciones.	13
2.1.4 Carga Impositiva a los regímenes de pensión.	16
2.1.5 Transición de Regímenes.	17
2.2 Aspectos Financieros del Sistema de Pensiones en México.	18
2.2.1 Cotizaciones.	18
2.2.2 Recaudación de Cotizaciones.	19
2.2.3 Administradoras de Fondos de Retiro (AFORES).	20
2.2.4 Otras Particularidades del manejo de las AFORES.	25

2.3 Aspectos Regulatorios del Sistema de Pensiones en México.	25
2.3.1 Normativa de Inversión de los Fondos de Retiro.	25
2.3.2 Organismos de Regulación.	27
2.3.3 Garantías del Estado Mexicano ante el Sistema de Pensiones.	28
Capítulo 3 Políticas emprendidas por el estado mexicano en materia de pensiones: Reformas de 1997 y 2007	30
3.1 Plan Nacional de Desarrollo: Revisión de la planificación de los últimos titulares del ejecutivo federal en materia de pensiones.	30
3.1.1 (1994-2000) Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León.	31
3.1.2 (2000-2006) Lic. Vicente Fox Quezada.	31
3.1.3 (2006-2012) Mtro. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.	32
3.2 La Reforma del Sistema de Pensiones en el IMSS.	34
3.3 La Reforma del sistema de pensiones del ISSSTE: 2007.	37
3.3.1 Estructura de la reforma al Sistema de Pensiones en el ISSSTE.	37
3.3.2 La Reforma del ISSSTE “a nivel de cancha”.	41
Capítulo 4. El mercado de las Afores en México a más de una década de su instauración.	46
4.1 Características de la Demanda en el mercado de las AFORES.	47
4.1.1 El Universo de Afiliados.	47
4.1.2 Actividad de los Afiliados.	49
4.1.3 Otras consideraciones.	49
4.1.4 Perfil del Afiliado promedio.	50
4.2 Características de la Oferta en el mercado de las AFORES.	51
4.2.1 La composición del mercado de las AFORES.	51

4.2.2 La participación en el Mercado de las AFORES.	52
4.2.3 Los Recursos administrados por las AFORES.	54
4.3 Las SIEFORES.	57
4.3.1 Rendimientos de las SIEFORES.	58
4.3.2 Estructura de inversión, Riesgo y Diversificación de Cartera.	58
4.3.3 Estructura de Comisiones.	61
4.3.4 El proceso de Minusvalía y los riesgos latentes en el mercado.	62
Conclusiones.	65
Recomendaciones.	72
Bibliografía Consultada.	76
Páginas Electrónicas.	80
Glosario.	81
Anexos	84

INTRODUCCIÓN

Durante la última mitad del siglo XX, la integración de la población en los procesos productivos no ha dejado de aumentar, asociado a la cada vez creciente *esperanza de vida* en la sociedad, la disminución efectiva de la *tasa de mortalidad*, entre otros factores, han proporcionado a la población mexicana mejores condiciones de bienestar social y laboral. Situación que ha inducido que las personas económicamente activas, se retiren a edades más tempranas, y por ende reciban durante más tiempo una pensión al alargar en promedio su ciclo de vida, dicho fenómeno ha provocado la disminución potencial de la fuerza laboral disponible en el país, suceso que ha sido parcialmente compensado en los últimos años por la integración de la mujer al aparato productivo nacional y que nos aventura a vaticinar un compromiso de finanzas públicas con respecto al pago de estos derechos adquiridos. Si las tendencias nacionales permanecen constantes, los efectos favorables del *bono poblacional* podrán ser revertidos en los próximos decenios en nuestro país, situación que es una preocupante realidad en otras latitudes, en donde los estados nacionales presentan actualmente conflictos presupuestales debido al adeudo que genera el desembolso de pensiones a la gruesa *cohorte* demográfica denominada *Baby-boom*, la cual se encuentra en estos momentos, en el proceso del retiro, situación que tiene en jaque a sus respectivos sistemas de seguridad social, tal como ocurre en el área común europea. El presente trabajo tiene la finalidad de unirse a la discusión científica sobre el establecimiento de reformas en el sistema de retiro en México, dotando dicho estudio de una visión global, ya que en la gran mayoría de las economías emergentes, se busca evitar a toda costa que las pensiones presenten los mismos problemas de insolvencia como en otras naciones, por lo que nuevas propuestas que coadyuven a una política responsable y previsora resultan fundamentales.

En sus inicios, el Sistema de pensiones en México estaba estructurado a través del sistema de pensiones por repartición. Dicha estrategia está altamente correlacionada con el número de derechohabientes en activo y pensionados, por

lo que el momento de pujanza demográfica y expansión económica de los años 60 brindaba altas expectativas sobre la sustentabilidad de la seguridad social nacional.

Al pasar de los años, *la proporción de 10 trabajadores en activo por cada pensionado como ocurría durante gran parte de las década de los años 60 y 70 se había transformado a 5 derechohabientes en activo por cada pensionado a mediados de los años 90,*¹ por lo que resultó necesario cambiar las condiciones de operación del Sistema de Pensiones en nuestro país, tal como ocurrió con las reformas cristalizadas en 1997. Las últimas administraciones del poder ejecutivo federal en nuestro país, han emprendido políticas encaminadas a garantizar la capacidad operativa y la sustentabilidad para los pensionados, dejando a un lado el accionar social de los fondos de retiro públicos e iniciando el proceso de integración al sistema de capitalización individualizada, según algunos organismos internacionales como el Banco Mundial o la OCDE, la instauración de un sistema de este tipo disminuiría significativamente las presiones presupuestales a largo plazo, al descolectivizar los compromisos de pagos a los retirados futuros, al mismo tiempo de incentivar el ahorro interno y generar mayor capacidad financiera al aparato productivo nacional. Dicha reforma fue encaminada primeramente para el sistema con mayor número de derechohabientes en México como es el IMSS y 10 años después fue el turno del ISSSTE. Actualmente el gobierno federal, después de haber proyectado una reforma estructural al sistema de pensiones a los trabajadores del estado ISSSTE, plantea el objetivo de integrar a los 2 principales regímenes prudenciales en nuestro país en un solo esquema de cuenta individual de capitalización con la creación de un Sistema Nacional de Pensiones.

Es deseo de esta investigación realizar un estudio sobre las transformaciones en los 2 principales mecanismos previsionales de nuestro país, IMSS e ISSSTE, bajo el entendido que existen otros sistemas asistenciales, tales programas se encuentran en empresas paraestatales, universidades e inclusive estados de la federación que, trabajan de manera independiente y que no son objeto de estudio en este trabajo. Con lo que finalmente se establecen las siguientes preguntas de investigación:

1. Instituto Mexicano del Seguro Social: *60 años de servir a México*, IMSS...

- *¿Está garantizado el bienestar de todos los trabajadores afiliados al IMSS e ISSSTE para los próximos años?*
- *¿Las condiciones de retiro para los trabajadores afiliados al ISSSTE y al IMSS son las mismas? Y con ello, ¿será posible hablar de la existencia de condiciones propicias a la integración de los Regímenes pensionarios en un Sistema Nacional de Pensiones?*
- *La inclusión de los 2 nuevos regímenes en el ISSSTE ¿Mejorarán las condiciones de los trabajadores al Servicio del Estado?*
- *El mercado de las AFORES, en donde los trabajadores de nuestro país depositan sus ahorros para el retiro, ¿es un mercado competitivo?*

En presente trabajo se infiere que, si bien los esfuerzos del gobierno federal en estos últimos años, han expuesto interés sobre el tema, plasmados en sus respectivos Planes Nacionales de Desarrollo y creando alternativas puntuales en ciertos aspectos operativos, como el aumento de la edad mínima de retiro o la transición de un sistema de pensiones por reparto a uno de capitalización individual; existe aún la posibilidad de mejoras en las condiciones de retiro proporcionadas a los trabajadores, sobre todo que *aún existe el margen de maniobra suficiente para poder realizar ajustes sobre la eficacia y pertinencia de los mecanismos introducidos al seno de las reformas pensionarias*, que a final de cuentas, el objetivo principal es garantizar la estabilidad y la certeza a los trabajadores mexicanos.

En principio, se prevé que no todos los trabajadores del IMSS e ISSSTE, mayoritariamente el primero, tengan del todo muy claro el futuro que les espera en materia de pensiones, ya que como se verá más adelante, los trabajadores privados tienen la posibilidad de elegir al final de su vida laboral el modo de retiro, siendo que a partir de las últimas reformas en la Ley del ISSSTE, que los trabajadores al servicio del estado tendrán que elegir de manera irreversible el esquema de retiro, asumiendo los riesgos que cada una de las variantes establecidas implica. Resulta conocido por la mayoría, que en nuestro país los salarios que obtienen los trabajadores al servicio del estado reciben mejores prerrogativas que los trabajadores privados, por lo que, a primera vista, no se muestra claramente características similares que sustente con hechos, la creación

de un Sistema Nacional de Pensiones, que brinde condiciones similares a estos 2 tipos de trabajadores, esto debido a la evidente desigualdad de condiciones. Las reformas más recientes establecidas a los trabajadores al servicio del estado resultan insuficientes, ya que disminuyen categóricamente el bienestar de sus afiliados, debido a que disminuyen los conceptos de pensiones, por lo que hablar de una fusión de regímenes suena promisorio e interesante, pero no refleja suficientes elementos para poderse llevar a cabo. Adicionalmente se intuye en esta investigación que el principal instrumento de dichas reformas, como fue la instauración del mercado de las AFORES en México, no responde satisfactoriamente a los criterios de competencia y atomicidad que reflejen las ventajas inherentes del mercado propuestas para los trabajadores mexicanos.

Se abordará esta temática a través de 4 capítulos que refieren los diferentes aspectos de soporte del presente trabajo:

El inicio de este documento se presentaran los Diferentes Planteamientos Teóricos sobre los Sistemas de Pensiones, en donde se tratarán los principales modos de Seguridad Social existentes en el mundo, sus características y claro está sus diferencias, después se mostraran las características principales de las diversas formas en que éstos financian las pensiones de los trabajadores y su contraposición tanto practica como teórica.

En el segundo capítulo, serán tratadas de forma general, las innovaciones implantadas a los 2 principales sistemas de seguridad social y de pensiones que existen en nuestro país (IMSS e ISSSTE), sus características, el marco normativo que las rige, así como el recuento de las transformaciones instituidas en dichos organismos públicos.

En el tercer apartado de esta investigación, se comentará sobre el accionar del gobierno federal en los últimos 3 sexenios con respecto al régimen de pensiones en nuestra nación. Se revisará primeramente dentro del Plan Nacional de Desarrollo de cada uno de los 3 últimos presidentes de México (Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, Lic. Vicente Fox Quezada y Mtro. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa), sus expectativas respecto a los regímenes de pensiones para el país y las líneas que estos tomarían al respecto en sus respectivas administraciones, las

reformas puntuales que fueron hechas para el IMSS en 1997, además de los correspondientes cambios en el ISSSTE en 2007.

Después abordaremos el principal instrumento de reforma propuesto por el ejecutivo federal a lo largo de los últimos años, las conocidas AFORES, su constitución, el marco normativo a las cuales están sujetas y el cómo han evolucionado a lo largo de más de una década de su instauración, aunado a la discusión con respecto a la eficacia de dicho sistema. Para el último subtema, se discutirá sobre la nueva legislación para el ISSSTE, al establecer los criterios normativos del ingreso de los trabajadores al servicio del Estado a una cuenta de retiro bajo el concepto de la capitalización, asimismo los cambios emprendidos a las disposiciones anteriores de retiro por repartición, enmarcados en el artículo 10° transitorio de la mencionada ley.

Ya en el capítulo 4 y último, se ahondará en el estudio del mercado de las AFORES en México, esto con la finalidad de poder establecer con el análisis de la información disponible del mismo, tocando sensiblemente el aspecto competitivo del mismo, por lo que deseamos ver con ello, la competencia entre AFORES, las comisiones que cobran, los rendimientos que otorgan y demás aspectos del mercado.

CAPÍTULO 1

Diferentes Planteamientos Teóricos sobre los Sistemas de Pensiones

1.1 SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Toda consideración de salvaguarda del bienestar social en cualquier nación es asunto de su propio gobierno, así mismo contemplar un conjunto de políticas e instituciones implantadas para dicho fin. El cuidado del estado físico y mental de la población, la atención asistencial a grupos vulnerables y la vigilancia del futuro de la población en materia de retiro constituyen la mayoría de las políticas sociales en todos los países del mundo. Dicho esfuerzo es considerado como un *derecho de todos y cada uno de los ciudadanos del mundo, por lo que las políticas de protección social (seguros de enfermedad, vejez, cesantía, etc.) buscan mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos.*²

Actualmente dentro de las políticas sociales de retiro, *existen decisiones gubernamentales que entran en un conflicto de objetivos;*³ ya que primeramente existen acciones de Asignación (transferencia de capacidad adquisitiva individual en activo a los tiempos de pasividad) e instrumentos de Redistribución prudencial social (asignaciones más equitativas entre generaciones). Por lo que la correcta decisión sobre la visión previsional representa una fuerte responsabilidad, debido a que se diserta sobre la elección general entre la equidad individual a través de una descentralización de los servicios de retiro y los términos de solidaridad intergeneracional y colectiva. De esta forma, el principio de equidad individual busca remunerar el esfuerzo personal realizado a lo largo de la vida laboral de los derechohabientes, mientras que la equidad social persigue una menor dispersión en ingresos, tratando de asegurar una renta mínima para la vejez a personas de bajos salarios que no alcancen a tener una asignación adecuada, normalmente asistido por el erario público, evitando con ello la pobreza de los trabajadores en sus últimos días de existencia.

En dicho compromiso es difícil conseguir simultáneamente respuestas a ambos problemas en un mismo sistema, por lo que se ha optado por cumplir la mayor cantidad de objetivos al menor costo posible, por ende es necesario pensar en las

2. Organización de las Naciones Unidas: *Declaración de los Derechos Humanos*, art. 25, p.1

3. Moreno Moreno María del Carmen: *Análisis económico del sistema de pensiones públicas...*

preferencias sociales; si estas se inclinan hacia la eficacia del mercado o hacia la equidad solidaria, ya sea en un sistema de ahorro obligatorio o un programa de combate a la pobreza en la vejez y pensión universal.

La decisión del Gobierno ante esta problemática, definirá el rumbo y los objetivos de cualquier sistema de seguridad social, por ende, del sistema de ahorro para el retiro. Mientras exista laxidad en ambos sistemas, el diseño de nuevas políticas pensionarias presentará fallos e inconsistencias, porque si bien, la evolución histórica de un sistema híbrido (responsabilidades colectivas e individuales) proporciona una mayor cobertura a la población, las inequidades sociales aun han persistido en todos los escalafones etarios del ser humano, aun en la vejez cuando se es próximo a morir y no se tiene la posibilidad de generarse a sí mismo bienes de subsistencia adecuados. En ese sentido, actualmente existen diversas combinaciones en cuanto a la participación del gobierno, los empresarios y los empleados, en este apartado se estudiarán las 2 principales clases de sistemas de seguridad Social, ambas de concepción europea, por un lado la cobertura asistencial universal por Sir William Beveridge en 1942 y el Sistema de Seguridad Social exclusiva a afiliados creada por Bismarck en Alemania a finales del siglo XIX.

1.1.1 COBERTURA UNIVERSAL SOCIAL

A través del decreto emitido por la Reina Elizabeth II en 1942, Sir Beveridge estableció dentro de Inglaterra un sistema de protección social que contemplaba la universalidad de sus alcances, es decir, no existiría por ningún motivo o razón, una diferenciación con respecto al derecho de asistencia social dentro de la población, con lo que todo ciudadano del imperio británico tenía derecho a tener un seguro de salud, accidentes laborales y retiro sin tener que retribuir específicamente al estado rector por la utilización de dichos servicios. Los beneficios de este tipo de servicios son sin duda el hecho de la equidad social, la protección del futuro de los trabajadores con la implementación de una pensión mínima vitalicia, seguido de la obtención de economías de escala por tratarse de una administración providencial centralizada, aunado a la eliminación de los

riesgos de *alea moral* y *selección adversa* propios del quehacer asistencial no universal.

La modalidad de financiamiento de este sistema está directamente relacionado al presupuesto gubernamental, con lo que se reduce en sobre manera el riesgo de incumplimiento de incidentes asumiendo colectivamente los eventos a cubrir (enfermedad, retiro, etc.). Resulta evidente que el principal problema con dicho régimen es la carga presupuestaria que representa mantener este sistema. Muestra de ello son los problemas presupuestarios que las potencias europeas han tenido que enfrentar en los últimos años en materia de Seguridad Social.

1.1.2 COBERTURA RETRIBUTIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

Este sistema fue instaurado por el mariscal Otto von Bismarck en 1883. Ideado principalmente para dar atención asistencial a ciertos tipos de profesionales, así como a los empleados del gobierno. Consistía fundamentalmente en un sistema donde se aseguraba a los trabajadores derechohabientes de riesgos de enfermedad, cesantía, retiro entre otros conceptos de una manera descentralizada, en donde el papel del estado era meramente regulatorio, dejando al libre mercado de las *Sicknessfond*, los servicios sociales por completo.

Cabe señalar que la manera de financiamiento de dicho sistema era un “plafón” en donde las cotizaciones de los trabajadores inscritos variaban en función de su estatus laboral y a sus percepciones y la cual obligaba a la *Sicknessfond* a cubrir en su totalidad los gastos generados por los incidentes por las que fueron creadas, enfermedad, retiro e incapacidades.

El mayor inconveniente de este sistema era la pérdida del sentido colectivo y de solidaridad de dicha medida, ya que, al solo proveer a ciertos trabajadores de servicios contra siniestros de salud, edad, etc. ejercía una presión social importante, derivada principalmente, de la inequidad en la protección del bienestar de la población en general.

1.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES ESQUEMAS DE PENSIONES

1.2.1 GENERALIDADES SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Se define como sistema de pensiones según el enfoque de Rofman y Lucchetti como *programa de transferencias instituidos por el Estado (o entidades privadas), cuyo objetivo es proporcionar seguridad de ingresos a los adultos mayores en un contexto donde los acuerdos informales tradicionales se consideran insuficientes.*⁴

Dentro del estudio de los sistemas de pensiones, existen varios métodos o como lo define el Banco Mundial “*pilares*”⁵ que determinan el diseño y los objetivos de los regímenes de ahorro para el retiro nacionales, así que dejaremos someramente descritos los pilares 0, referente a la pensión mínima universal como derecho fundamental para toda la población y el pilar 4 que trata según Holzman y Hinz, sobre la ayuda inter-generacional, apoyo familiar, el ahorro no financiero y la seguridad en vivienda para los retirados (INFONAVIT en México), por lo que los principales disposiciones estatales están descritas como sigue:

- Sistema de Pensiones por Repartición (Pilar 1)
- Sistema de Pensiones por Capitalización Individual (Pilar 2)
- Sistema de Pensiones por Ahorro Voluntario (Pilar 3)

1.2.2 SISTEMA DE PENSIONES POR REPARTICIÓN

El primer pilar a estudiar es el régimen de Reparto en el cual, se colectiviza el pago de las pensiones a través de las generaciones cotizantes, esto se traduce en que las aportaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones de los trabajadores retirados. El aporte actual concede al trabajador inscrito, el derecho a recibir una pensión al momento de su transición pasiva laboral, según los años de aportaciones realizados y la edad de retiro. El sistema inicia con la creación de una cuenta nominal del trabajador, se le dice nominal debido a que dicha cuenta tiene una existencia solo en documentos, el monto de las aportaciones no se encuentra en alguna cuenta individual, el pago de retiros se llevan a cabo a través del monto acumulado de todos los derechohabientes de forma solidaria. En esta modalidad, no existen derechos acumulados sobre el monto total recaudado a lo largo de la vida laboral del beneficiario, sino que el dinero que éste aporta a la cuenta solidaria, a los que el afiliado tendrá derecho según los criterios que las instituciones encargadas, por ejemplo número mínimo de aportaciones al sistema, la fijación de una edad obligatoria para el retiro u otros conceptos similares.

4. **Rofman Rafael, Lucchetti Leonardo:** Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y mediciones de cobertura, p.3.

5. **Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS):** La capitalización individual en los sistemas previsionales de América Latina....

La razón de crecimiento en el monto acumulado solidario de dicho sistema, es el concepto de *tasa de cobertura o tasa de reparto*, que se define según Plamondon y Latulippe *la razón entre los gastos totales del régimen y los ingresos totales de los asegurados*, la cual se traducirá en un porcentaje del salario anteriormente percibido y que será pagado a modo de pensión al afiliado en retiro.

La tasa de reparto es usualmente relacionada con algún índice económico, como por ejemplo en el caso de México, al Índice Nacional de Precios, o también en cuanto al incremento anual a los salarios. Cabe subrayar que esta medida presenta múltiples ventajas al pensionario, como la disminución del riesgo social ocasionado por alguna quiebra o desastre natural, la posibilidad de realizar economías de escala por medio de la administración centralizada, entre otros beneficios. Por otra parte, las desventajas de esta forma de financiamiento están relacionadas a las fluctuaciones del *Índice de Dependencia Efectiva*, es decir , bajo un escenario en que el ritmo de afiliación de nuevos trabajadores al sistema, y con ello sus aportaciones sea menor al ritmo en que los cotizantes partan al retiro, dicho contexto exteriorizaría perjudicialmente el grado de sustentabilidad de este régimen pensionario; del mismo modo, existe el compromiso del Estado, en calidad de prestador del servicio, de garantizar el cumplimiento cabal de las responsabilidades contractuales a los trabajadores en pleno retiro, sin importar la disminución paulatina de cotizaciones, lo que *a priori* conlleva al déficit presupuestario.

1.2.3 SISTEMA DE PENSIONES POR CAPITALIZACIÓN

El segundo pilar trata sobre las pensiones descritas por capitalización, es decir, es un régimen de carácter obligatorio para los trabajadores afiliados y consiste en la tenencia de una cuenta individualizada de ahorro administrada por algún ente público o privado para cada trabajador afiliado. El monto total de pensión será financiada a través de las cotizaciones particulares, por lo que cada derechohabiente ahorra para su propia pensión.

Esta capitalización es invertida por las organizaciones administradoras en diferentes instrumentos financieros domésticos o internacionales, después, el monto acumulado (la suma de las aportaciones individuales más los intereses

generados por la administradora menos las deducciones) es finalmente utilizado para establecer el patrón de pago de los fondos al beneficiario. La principal ventaja de este sistema, es sin duda el hecho de descolectivizar el manejo del riesgo del sistema de pensiones de parte del aparato gubernamental, retirando la carga presupuestal que representa la administración pública de las pensiones como ocurre en el régimen de repartición, indistintamente ocurre que las cuestiones demográficas o presupuestales son intrascendentes, aparte de coadyuvar al desarrollo del sistema financiero interno, aumentando así, el potencial productivo del país. Es evidente que el sistema de cuentas individualizadas posea efectos negativos, encabezados por el riesgo intrínseco sobre el manejo de los fondos pensionarios “frescos” en los mercados de capitales y bajo las leyes de competencia, lo que conlleva a la existencia de resultados volátiles, es entonces que se debe hablar sobre el peligro potencial en las pensiones; paralelamente existen también conflictos propios de la iniciativa privada, como la *selección adversa*, la *alea moral*, y demás *conflictos agente-principal*. Hoy en día, desde que Chile vislumbró este sistema en mayo del 1981, han sido instrumentadas las reformas estructurales en casi toda la región latinoamericana bajo este esquema, Europa del este, Asia menor, etc. marcando entonces, la pauta actual de hacia dónde van las reformas de los sistemas de retiro en el mundo entero.

CAPÍTULO 2

EL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

En este capítulo se abordará propiamente el sistema de pensiones en nuestro país, éste presenta una particularidad con respecto a los sistemas de retiro imperantes en la región, el seguro de retiro, que refiere a un riesgo social a largo plazo está administrado por el interés privado (AFORES) , mientras que la atención médica, seguro de fallecimiento y Seguro de riesgos laborales se encuentra en manos del Estado mexicano a través de sus organismos previsionales, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para los trabajadores privados y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para los empleados gubernamentales. Por lo que lo designaremos como dual o híbrido en su estructura y operatividad. En este análisis cabe señalar, se dejó a un lado al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) ya que este organismo cubre a todo el personal militar de nuestro país, razón por la que por disposiciones legales, carece de reformas en su estructura de financiamiento de repartición debido a la naturaleza de Seguridad Nacional que representa, además de que las actividades realizadas por estos servidores públicos son diferentes que las de los mencionados anteriormente. Se comentará en los sucesivos los aspectos orgánicos, financieros y regulatorios de estos mismos, con el entendido que abordaremos adicionalmente el conjunto de reformas que dieron lugar a inicios de la década pasada primeramente sobre el régimen del IMSS y que continúan ahora con los trabajadores inscritos al ISSSTE en el capítulo siguiente.

2.1 ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

2.1.1 MARCO LEGAL

El sistema de pensiones en México está regido por diversas leyes en la materia, primeramente desprendidas del Artículo 123 constitucional y que en la actualidad incluyen las siguientes leyes particulares:

- Ley del Seguro Social (LSS).
- Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR).

- Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (LCONDUSEF).
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE).

2.1.2 COBERTURA A LOS DERECHOHABIENTES

La cobertura de los sistemas de pensión en nuestro país se lleva a cabo bajo el procedimiento de incorporación obligatoria, el cual están sujetos todos los trabajadores tanto públicos como privados que mantengan una relación de dependencia con algún patrón en el caso de los adherentes al IMSS o ante el estado como corresponde al ISSSTE. Existe igualmente un mecanismo de incorporación voluntaria por parte del IMSS exclusivamente, en la que los trabajadores que carecen de cobertura institucional de Seguridad Social (Comerciantes, profesionistas de cuenta propia, etc.) y que desean adquirir los mismos derechos y obligaciones que los cotizantes obligatorios del sector privado puedan estar asegurados.

El sistema previsional del IMSS está integrado por los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), Seguro de Invalidez y Vida (SIV) y el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT). Los 2 últimos seguros están a cargo aún del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el caso de los trabajadores del estado, las prestaciones comprenden la Pensión de Jubilación (PJ), Pensión de Cesantía (PC), Pensión de Viudez, Concubinato, Orfandad o Ascendencia (PVCOA) y la Pensión de Invalidez por riesgo de trabajo (PIRT).

2.1.3 PRESTACIONES

A. IMSS Las prestaciones comprendidas por parte del IMSS son los seguros de invalidez y Vida (SIV) y el seguro de Riesgos de Trabajo (SRT). Por lo que es facultad del IMSS vigilar el cumplimiento cabal de los seguros de régimen obligatorio, además que también determina el riesgo laboral al que están sujetos los afiliados al Instituto y determinar junto a su equipo médico, las diligencias correspondientes por motivo de siniestros laborales e indemnizaciones por riesgos

de trabajo. El conjunto de pensiones que brinda el IMSS a sus agremiados es el siguiente:

- *La Pensión por Fallecimiento:* consiste en que el asegurado en caso de muerte debió haber aportado al IMSS un mínimo de 150 semanas, siempre y cuando la causa de la fatalidad no haya sido por cuestiones laborales o profesionales. Por lo que varía en función de los beneficiados, es decir, viuda, hijos menores de 18 años o de 25 años si siguen estudiando, etc.

Los fondos de la cuenta individual y los fondos alcanzados por el SIV serán concentrados por el dictamen del IMSS para determinar el seguro de sobrevivencia a los beneficiarios.

Si el afiliado hubiera tenido una pensión de invalidez, esta es asignada a cargo del seguro de sobrevivencia contratado cuando fue negociada la pensión. En el caso de que el fallecimiento hubiera tenido elementos laborales o en facultad de actividades profesionales, el seguro será integrado a partir de la cuenta individual y el SRT, sin existir un requisito mínimo de cotización

- *La Pensión de Invalidez:* es la compensación existente para aquellos trabajadores que hubieran perdido la capacidad física o intelectual para desarrollar alguna actividad productiva, por lo que, es necesario haber cotizado al menos 250 semanas base para tener acceso a dicha pensión, ya que si la incapacidad es del 75% o más, según el estudio realizado por el IMSS, solo serán necesarias 150 semanas de cotización.

Después de haber sido hecho el dictamen de incapacidad, por parte del IMSS, se le proporciona al trabajador afiliado al menos una remuneración igual al 50% de las percepciones recibidas en el último año de cotización.

En particular, *La Pensión por Retiro Anticipado* está supeditada a la administración de las AFORES al igual de la Pensión de Vejez. En esta prestación el afiliado tiene derecho si en su cuenta individual en modalidad vitalicia (teniendo un acuerdo con alguna aseguradora al respecto), acumula al menos un 30% más que la pensión mínima garantizada por el Estado, descontado la prima única del seguro de

sobrevivencia para sus beneficiarios. Puede retirar el saldo restante en una sola exhibición en caso contrario.

- *La Pensión de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV)*. Es adquirida con los requisitos de edad (65 años), un saldo mínimo en la cuenta individual superior al menos a 30% de la Pensión Mínima Garantizada,⁶ en contrario, si no se cuenta con un monto acumulado mínimo, pero se cuenta con 1250 semanas de cotización, podrá obtener una pensión garantizada.

En caso de no tener el mínimo de semanas cotizadas, el trabajador podrá retirar el monto en una sola exhibición. En el caso de la asistencia médica familiar, maternidad y seguro de enfermedades, es necesario que el afiliado tenga 750 semanas de cotización para tener este seguro. Finalmente, existen varias modalidades de retiros que son ocasionados por acontecimientos particularmente importantes en la vida del trabajador, como lo son el matrimonio y el desempleo, por lo que en dichos casos el afiliado podrá hacer uso de recursos de su cuenta individual hasta ciertos límites impuestos en la ley. Por otra parte, el financiamiento de dichos servicios pensionarios corre de manera tripartita en conjunto, pero diferenciada dependiendo el caso del Seguro al que nos refiramos; en el caso del SRCV corre por parte un porcentaje el trabajador, el patrón y el Estado, en el caso del SIV es igualmente tripartito, siendo exclusivo de los patrones, el pago del SRT.

B. ISSSTE

En el caso de las prestaciones a las cuales tienen derecho todos los afiliados al ISSSTE son el Seguro de Salud (SS), el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez y finalmente el Seguro de Invalidez y Vida están en administración actual del mismo ISSSTE, por lo que esta misma dependencia brinda los servicios médicos, terapéuticos y la determinación de siniestros laborales y sus connotaciones, además que proporciona actualmente servicios adicionales de turismo, funerarias, guarderías, entre otros .

Actualmente existen las siguientes pensiones por parte del ISSSTE:

6. En este caso, la Pensión Mínima Garantizada es de un SMGDF mensual.

- *Pensión de Invalidez por Riesgo de Trabajo:* En caso de este siniestro para el trabajador, el ISSSTE primeramente asigna a través de médicos especialistas el estado de invalidez del trabajador siniestrado. En caso de que dicho dictamen arroje una invalidez temporal, el Instituto pagará la pensión por 2 años, ahora bien, si la invalidez continúa o si se declara como definitiva, será declarada para tal efecto un equivalente del 35% del promedio del sueldo básico del último año anterior a la baja, con tope de 10 SMGDF. Esta prestación es vigente solo hasta los 65 años de edad en la que se transformara en una pensión de vejez bajo la condición de cumplir los requerimientos necesarios.
- *Pensión por causa de muerte:* Para esta prestación se requiere que cualquiera de sus beneficiarios tenga derechos a recibirla (Viuda, Hijos menores de edad o por defecto padres del trabajador). El monto a recibir es el 100% delo que hubiese correspondido por invalidez, además que el saldo de la cuenta individual del afiliado podrá ser utilizado para incrementar la pensión o puede ser retirado en una sola exhibición.

Como acontece en el IMSS, las *Pensiones por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez* son administradas a partir del 1 de abril del 2007 por una cuenta concentradora perteneciente al instituto llamado PENSIONISSSTE a los trabajadores que opten por pertenecer al nuevo régimen de pensiones, el cual permanecerán los 3 primeros años de operación de dicho ente, después pasaran a manos de las AFORES de la elección de los trabajadores, para los trabajadores que eligieron el sistema de repartición reformado e indecisos permanecen bajo la custodia integral del ISSSTE. La Pensión de Cesantía en Edad Avanzada podrá ser acreditada para los trabajadores de 60 años de edad y para las trabajadoras de 58 años de edad, la Pensión por Vejez se requerirá una Edad Mínima de 65 años en los trabajadores y en ambas pensiones se requieren al menos 25 años de cotización al ISSSTE.

2.1.4 CARGA IMPOSITIVA A LOS REGÍMENES DE PENSIÓN

Por lo concerniente a la fiscalidad, el sistema de pensiones tiene ciertas características:

- El retiro por una exhibición del monto total de la cuenta de SRCV de la Cuenta Individual está exento hasta por 90 días de SMGDF por cada año de cotización.
- Las aportaciones de carácter obligatorio son deducibles para los patrones y no gravables para los trabajadores.
- El usufructo sobre los rendimientos reales de las aportaciones voluntarias se consideran como ingresos gravables, por lo que son sujetos al Impuesto sobre la Renta (ISR).
- Las aportaciones de ahorro para el retiro que no sean retiradas en un plazo mínimo de cinco años, pueden deducir el ingreso gravable hasta un monto máximo de 197 mil MXN por año y en el momento en que se retiren, deberán pagar ISR a la tasa más baja existente en dicho momento.
- El retiro de una exhibición de la cuenta de vivienda, perteneciente al INFONAVIT,⁷ está exento de cualquier gravamen.
- Las pensiones de los trabajadores están exentas a cualquier impuesto, solamente aquellas pensiones que no excedan el monto de nueve veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF), el ISR será aplicado al excedente.
- Los réditos que proporcionan las cuentas de ahorro individualizadas se consideran como ingresos no acumulables, por lo que no son gravadas.
- Las aportaciones voluntarias destinadas al retiro, pueden deducirse del ingreso gravable hasta por un monto equivalente a 10% del ingreso y hasta un novel máximo de 5 SMGDF.

2.1.5 TRANSICIÓN DE REGÍMENES

A. IMSS

En el caso de los derechohabientes que en el momento de la reforma estuvieran gozando de una pensión, ésta no alteró de ninguna manera los derechos adquiridos, por lo que el gobierno federal asume el pago de dichas pensiones. Ahora bien, en el caso de los trabajadores que tuvieran derechos adquiridos con el sistema anterior y se pensionen en el nuevo sistema, pueden elegir el sistema que más les convenga, bajo el entendido de que si estos eligieran acogerse al antiguo

7. INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

régimen, el monto total acumulado en su cuenta individual pasará inmediatamente a manos del Gobierno Federal. Finalmente en el caso de aquellos que hubieran ingresado al sistema de pensiones después de la reforma, se integrarán de manera obligatoria y automática al nuevo orden pensionario de las AFORES.

B. ISSSTE

A diferencia de la transición ocurrida en 1997 con los afiliados del IMSS, en el caso del mayor instituto de Seguridad Social para los trabajadores del Estado, este cambio conllevó a más de una opción para los afiliados. En el caso de cualquier trabajador cotizante al ISSSTE que cumpla con los requerimientos para obtener una pensión de Cesantía o de Vejez antes del 31 de diciembre del 2009, gozará de todas las especificaciones que establece la Ley del ISSSTE de 1983. A partir del 1° de Enero del 2010, los trabajadores tendrán forzosamente que adecuarse a la elección irreversible sobre el régimen deseado de pensión, ya sea acogerse a un sistema de Bonos de Reconocimiento sobre derechos adquiridos y una cuenta individual de retiro o elegir las prerrogativas que marca la Nueva Ley del ISSSTE en su Artículo 10° Transitorio, que enmarca la extensión de requisitos para la obtención de una pensión vitalicia financiada bajo el esquema de reparto.

2.2 ASPECTOS FINANCIEROS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

2.2.1 COTIZACIONES

La cuenta individual de ahorro para el retiro está dividida en cinco subcuentas:

- Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV).
- Subcuenta de Vivienda (INFONAVIT-FOVISSSTE).
- Subcuenta de Aportaciones Voluntarias.
- Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro.
- Subcuenta de Ahorro a Largo Plazo.

Las aportaciones obligatorias se calculan a partir del Salario Base de Cotización (SBC) en el caso del IMSS y similarmente en el ISSSTE el Salario Básico, ambos son efectuados tripartitamente. En el caso de las aportaciones voluntarias tanto el trabajador como el patrón pueden realizar aportaciones a la subcuenta de

Aportaciones Voluntarias, Complementarias de Retiro o Aportaciones de Ahorro a Largo Plazo.

Las Aportaciones Voluntarias tienen la naturaleza del corto plazo, es decir, pueden ser retiradas cada dos meses, siempre y cuando, éstas no hayan sido asignadas a una SIEFORE⁸ básica 1, en cuyo caso podrán ser retiradas cada seis meses. Las Aportaciones Complementarias de Retiro, tienen la finalidad de incentivar el ahorro adicional para la pensión del trabajador y pueden ser acumulativas al ingreso vitalicio o pueden ser retiradas en una sola exhibición una vez que se hayan cumplido con los requisitos para tal efecto. Pueden ser entregadas solamente cuando el derechohabiente haya obtenido la determinación de una pensión o cumpla los 65 años de edad.

Las Aportaciones de Ahorro a Largo Plazo, son aquellas que llevan a cabo los no afiliados al IMSS y fue creado con el propósito de establecer un fondo destinado para el retiro de aquellos que por sus características laborales, como tipos de salarios, tengan acceso a una remuneración para el final de sus vidas productivas. En el caso de que por causa de pérdida de la fuente de empleo, y con ello dejen de cotizar al régimen obligatorio, se resguardan los derechos obtenidos del trabajador hasta la cuarta parte del tiempo total de cotización, el cual no puede ser menor a un año.

2.2.2 RECAUDACIÓN DE COTIZACIONES

La metodología empleada para el cobro de las cotizaciones en nuestro país es centralizado, es decir, un institución o empresa privada se encarga de concentrar los recursos destinados a las cotizaciones de los trabajadores, en este caso, el proceso está administrado por la PROCESAR,⁹ Institución que está integrada por las AFORES y los bancos, los cuales, son recaudadores directos de los recursos por cotizaciones, de los cuales una parte corresponden a los servicios de SIV y SRT administrados por el IMSS. Dicha empresa está supeditada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dirigido por un Consejo de Administración integrado por representantes del Gobierno Federal, AFORES, Bancos y 4 consejeros independientes, estos con el objetivo de evitar conflictos de intereses entre las empresas propietarias de las AFORES, las SIEFORES y vigilar

8. IEFOR = Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

9. PROCESAR= Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR.

las condiciones de libre entrada al mercado de los fondos para el retiro. El proceso de la recaudación es el siguiente:

Los patrones pagan las aportaciones de los trabajadores a las entidades receptoras autorizadas por el IMSS, las cuales entregan un reporte informativo al PROCESAR y los recursos a las cuentas que tienen habilitadas en el Banco de México; el PROCESAR verifica con el Banco Central que la información de flujos de efectivo correspondan a los movimientos hechos en las cuentas concentradoras.

Después el PROCESAR recibe la información de todas las Cuentas Individuales por parte de los bancos y produce reportes sobre cómo deben ser distribuidos los ingresos a cada AFORE, por lo que el PROCESAR solicita a Banxico la liberación de los recursos a las Administradora, éstas cotejan los depósitos y dirigen los recursos a las cuentas individuales de los trabajadores afiliados, después descuenta las comisiones por concepto de manejo de fondos y finalmente las destina a las SIEFORES. Con lo que respecta a la subcuenta de vivienda, los bancos enteran los recursos directamente al INFONAVIT y así el PROCESAR reporta al resultado de estos procesos a la CONSAR. La duración del proceso de instrumentación de las cotizaciones desde que el empleador entera los montos a la entidad recaudadora hasta que los fondos son emplazados en las SIEFORES es de ocho días hábiles.

2.2.3 ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE RETIRO (AFORES)

A. Constitución y Requerimientos

En el caso de nuestro país, como de todos los regímenes de pensiones por capitalización, las Administradoras de Fondos de Retiro son entidades de carácter privado o público, encargadas de administrar los fondos recaudados de los trabajadores a través de las Sociedades SIEFORES. Dichas Sociedades de Inversión deben contar para su operación con la autorización de la CONSAR y estipularse legalmente como una empresa privada de Capital Variable, constituido mínimamente del 99% del capital proveniente de la AFORE, cerrando así la posibilidad de inversionistas externos.

Según la legislación correspondiente, el capital que pertenece a las AFORES debe estar enterado con el 51% del capital social en acciones serie A, únicamente personas físicas y morales mexicanas pueden adquirir dichos títulos, exceptuando, en el caso de que la AFORE sea operada a manera de filial por una empresa extranjera con la que el Estado mexicano tenga acuerdos internacionales. En lo que se refiere por los requerimientos de las AFORES para su operación, estas deben tener un capital mínimo equivalente a 25 millones de pesos, además de resguardar al menos cien mil pesos del capital invertido en cada SIEFORE que ésta tenga instituida; dicho capital tendrá que estar suscrito y pagado al momento de la constitución de la Sociedad, además que tendrá que respetar ciertas condiciones mínimas de encaje obligatorio:

- Por cada SIEFORE básica que opera la AFORE, tendrán que estar depositados a modo de reserva especial el 0.8% del valor neto de la Sociedad de Inversión.
- Por cada SIEFORE adicional, tendrán que estar depositados al menos el 1% del valor neto de las cotizaciones de los trabajadores hasta un tope de 900 mil pesos.

Además que las AFORES tienen que ajustarse a una cuota de mercado no mayor del 20% de la participación en el mercado de fondos para el retiro, midiéndose esta relación a través del número de Afiliados tengan inscritos, por lo que es trabajo de la CONSAR, realizar estudios sobre la potencialidad de nuevas cuentas disponibles trimestralmente, por tanto, el cantidad máxima de cuentas que una Administradora pueda tener, en caso de traspasar el tope, estas deberán de no admitir nuevos afiliados y promover el traspaso de los trabajadores afiliados a otras AFORES.

B. Acceso a la Información

Las AFORES tienen la obligación de enviar a sus afiliados periódicamente información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones al menos semestralmente, obligadas además de proporcionar datos a través de medios públicos (internet, vía telefónica, etc.) y de instaurar una oficina de enlace para recibir las quejas de los trabajadores, con lo que se establece forzosamente

una notificación al consejo de Administración de la AFORE y a la CONSAR. Las AFORES deben elaborar reportes prospectivos sobre la situación patrimonial de sus SIEFORES, precisando al público inversionista las políticas hechas por el Consejo de Administración, el sistema de valuación de sus acciones, además de toda la información relevante sobre la situación hipotética del afiliado (pensiones, traspasos, comisiones, etc.) En materia de información sobre las inversiones, las AFORES tienen la obligación de publicar en sus sitios de Internet y en la página de la CONSAR, un conjunto de datos referentes a la manera en que son invertidos los fondos a través de las SIEFORES que se conoce como Canasta de Referencia, en dichas Canastas son definidas las combinaciones de instrumentos financieros y así poder establecer estimaciones respecto a las estrategias de inversión; por lo que su utilización es con fines comparativos de rendimientos. Finalmente tanto las AFORES como sus SIEFORES tienen la obligación de publicar en al menos 2 periódicos de circulación nacional los Estados Financieros cada trimestre, evidentemente éstos deben ser visibles en todas las oficinas y sucursales.

C. Estructura de Comisiones

Anteriormente, los esquemas de comisiones estaban estructurados en 3 diferentes maneras:

- *Comisión por Flujo*: Es cobrado una cantidad fija o porcentaje por cada aportación a la cuenta individual del trabajador.
- *Comisión por Saldo*: Es un porcentaje fijo por el monto total de la cuenta individual.
- *Comisión por rendimiento real obtenido*: Es el cobro de un porcentaje sobre la ganancia generada por la SIEFORE.

Como lo establece la ley de Sistema de Ahorro para el Retiro, la única retribución generada por la administración de los fondos de pensiones de los trabajadores está plasmada bajo la figura de las comisiones. Por ende, estas deben cubrir los gastos de operación, así como garantizar el buen ejercicio en la búsqueda de portafolios rentables y a menor costo financiero para los afiliados. Los conceptos que son sujetos a cobro de comisiones son los siguientes:

- Administración de la Cuenta individual del Trabajador.
- Elaboración de estados de cuenta y consultas adicionales a los de la ley.
- Reposición de documentación de la cuenta individual.
- Gestión de trámites ante diversas autoridades.
- Por depósitos a las subcuentas de Ahorro Voluntario, cuando estos no sean efectuados a partir del proceso centralizado de recaudación.

A lo largo del tiempo estas estructuras han cambiado, hasta implantar un sistema mixto de cobro, razón por la cual en marzo del 2008 fue revocada la opción de cobro por flujo y se propició que en la actualidad todas las AFORES cobren comisión sobre saldo.

Solo podrán ser cobradas por cuota fija, sobre una base uniforme, sin discriminación contra algún trabajador y sin negar las prerrogativas sobre el Ahorro Voluntario o utilización de sistemas informáticos para realizar consultas a su cuenta o búsqueda de información para dicho fin.

En el caso de aumento de comisión, cambio de régimen de inversión, quiebra, fusión o disolución, los trabajadores tienen el derecho a trasladarse a otra AFORE, por lo que ninguna Administradora podrá en ningún momento cobrar comisión de liberalización de los fondos que pertenecen al trabajador a la empresa de seguros que haya sido elegida por el trabajador para la administración de su renta vitalicia y seguro de sobrevivencia.

D. Deberes

Las AFORES tienen las funciones de abrir y administrar las cuentas individuales de sus afiliados, recibir cuotas y aportaciones, prestar servicios de SIEFORES, cubriendo los gastos de administración, organización y otros que originen la operación de los fondos de ahorro; afrontar la responsabilidad de entrega de los recursos generados por el trabajador a la hora de su retiro. Por lo que respecta a la Subcuenta de Vivienda, los recursos son dirigidos de Banxico al INFONAVIT, éste a su vez, canaliza los recursos para fomentar la construcción de vivienda y otorgar créditos hipotecarios a los trabajadores. El INFONAVIT tiene la obligación de pagar réditos al menos a la par del incremento al salario mínimo y de informar a

sus cotizantes el saldo acumulado en sus cuentas individuales, los rendimientos generados y demás información que concierne al trabajador. Cada administradora puede operar al menos cinco SIEFORES, las cuales se identifican en función del grado de riesgo que estas manejan y la estructura etaria de sus afiliados, por lo que éstas son responsables de las inversiones de los recursos de las cuentas individuales, asimismo se estipula que las SIEFORES son entes independientes a sus AFORES.

Cada Administradora debe invertir al menos del 51% de los recursos en activos que preserven el valor real de los ahorros, en función del INPC41. Las AFORES deben tener un departamento u oficina que administre particularmente el riesgo de los portafolios de inversión utilizados por las SIEFORES, a lo cual, las AFORES son totalmente responsables de todos los actos, omisiones y errores de sus SIEFORES. Existe además un requerimiento en el establecimiento de un Consejo de Administración de las AFORES, que tiene que estar conformado por expertos en materia financiera, jurídica o en seguridad social, además que no deben tener ningún nexo patrimonial con la administradora y contar con un contralor mayor, que se encargará de vigilar el desempeño de los ejecutivos y empleados de la Administradora.

E. Cambios de AFORE

Todos los trabajadores tienen derecho a cambiarse después de haber cotizado al menos un año en la AFORE previa a su ingreso al Sistema, en los casos previamente descritos como cambio de régimen de inversión, fusión, etc., además de la posibilidad de cambiarse a una AFORE sin importar el tiempo ni el número de veces en un año si la nueva AFORE registra ante la CONSAR un mejor rendimiento que la afore anterior, por lo que la AFORE anterior deberá realizar las gestiones para el traspaso de recursos a la nueva AFORE, notificando al PROCESAR para su validación y puesta en marcha.

F. La Finalización de una AFORE

En todo momento, según la observancia de la CONSAR, pueden ser suspendidas las operaciones de una AFORE en varios casos: Existencia de inconsistencias

permanentes con respecto a sus obligaciones con respecto a los afiliados, los sistemas de registro son inadecuados o que no cumplan con las normas establecidas, existe información asimétrica, falta de información o información incompleta al sistema, incluyendo a la CONSAR y a los trabajadores, en caso de quiebra, fusión o disolución de la misma. En dichos casos, la CONSAR decreta el traspaso masivo de todos los afiliados a una cuenta concentradora o en su defecto, si el afiliado pidió cambio a alguna otra AFORE, por lo que se le enviarán a esta última los recursos del trabajador.

G. Penalizaciones

En caso de cualquier conflicto concerniente a cualquier SIEFORE o AFORE, la CONSAR está en pleno ejercicio de imponer sanciones, poniendo como base de multas al SMGDF no excediéndose hasta el 5% del capital total de la institución sancionada.

2.2.4 OTRAS PARTICULARIDADES DEL MANEJO DE LAS AFORES

La contabilidad de los fondos en las cuentas individuales se expresan en acciones de las SIEFORES, así que, cada día son calculados los valores de estas acciones, para poder fijar el precio de las mismas y poder determinar así a través del número de acciones de las SIEFORES determinar el monto acumulado del afiliado. No existe finalmente, una cantidad mínima garantizada de réditos en las cuentas individualizadas y la rentabilidad que genere el manejo de los fondos, está condicionada por los rendimientos y las plusvalías de los activos financieros que forman parte de la cartera de las SIEFORES. La evaluación de los instrumentos utilizados por las SIEFORES se lleva a cabo diariamente conforme los precios de mercado.

2.3 ASPECTOS REGULATORIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

2.3.1 NORMATIVA DE INVERSIÓN DE LOS FONDOS DE RETIRO

Con lo que respecta al como invierten los recursos las SIEFORES, es necesario establecer la obligatoriedad de contar por cada AFORE con un comité de inversiones, que tendrá por objeto el determinar las estrategias financieras que seguirán la SIEFORES, que sea dicho de paso, el 100% de los activos de las

Sociedades de inversión deben ser activos en efectivo o en valores convertibles en efectivo, adquiriéndolos a través de venta pública de valores, en colocación primaria de acciones u operaciones de mercado abierto.

Las SIEFORES solo pueden invertir en instrumentos autorizados por la CONSAR, Banxico, la CNBV¹⁰ y del Comité Consultivo. En caso de utilizar instrumentos de deuda emitidos por personas morales ajenas al Gobierno Federal, estas deberán estar calificadas por al menos dos empresas especializadas internacionales, por lo que se presenta el esquema completo de los límites del régimen de inversiones para las SIEFORES. Quedan estrictamente prohibidos para las SIEFORES adquirir títulos de deuda de empresas que tengan nexos patrimoniales con la AFORE de origen, colocar documentos bursátiles en casas de bolsa o corredurías que tengan nexos con la AFORE de origen y operar con entidades financieras con nexos con la AFORE o que formen parte del mismo grupo financiero. Con respecto a la calificación del riesgo, se lleva a cabo a través de un análisis emitido por el Comité de Consultivo que establece los criterios de riesgo financiero emanado de los valores que integren a la SIEFORE.

Dicho comité está integrado por representantes de la CNBV, SHCP, Banxico, CONSAR y de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. Paralelamente, las AFORES cuentan con un departamento de riesgo, que se encarga de evaluar los riesgos existentes a partir de la asignación de recursos a las SIEFORES. La custodia de los valores generados por las SIEFORES, está a cargo de la empresa SD Indeval, la cual está autorizada por Banxico para tal fin, es permitida la intervención de empresas de crédito y liquidación para ejecutar controles de orden local, además que es obligatorio contratar los servicios de custodia de valores. La valuación de los activos corre a cargo de un Comité de Valuación, integrado por representantes de la CNBV, Banxico, SHCP y algunos gremios de intermediación financiera como agentes independientes. De acuerdo a las disposiciones de este comité, los precios de valuación de activos financieros son provistos por empresas valuadoras que informan a todos los entes del mercado sobre los precios de los activos y estos valuadores son contratados por las AFORES dando el mismo precio de valuación a todos sus clientes, lo que permite homogeneización de criterios en los precios de los activos, sin importar el propietario o el intermediario.

10. CNBV= Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Finalmente, en caso de alguna SIEFORE quiera adquirir activos de sociedades extranjeras, están permitidos los mercados de países miembros al Comité Técnico de la Organización Internacional de Comisiones de Valores y valores de la Unión Europea.

2.3.2 ORGANISMOS DE REGULACIÓN

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o CONSAR es la máxima autoridad encargada de ejercer los trabajos de supervisión en todo lo que respecta a las AFORES, se encarga de coordinar, regular y vigilar todo lo referente al sistema de Ahorro para el Retiro. Posee personalidad jurídica propia, forma parte de la SHCP pero de forma descentralizada y cuenta con autonomía de gestión.

Las facultades de la CONSAR consisten en regular las operaciones de las AFORES, organizar y vigilar el comportamiento de los participantes en el sistema SAR, otorgar y revocar permisos de operación, imponer sanciones y multas, recibir las denuncias y quejas de los trabajadores sobre sus fondos, informar semestralmente al H. Congreso de la Unión y al público en general sobre la situación que impera en el mercado de las AFORES. La CONSAR tiene dos órganos de dirección:

- *La Junta de Gobierno* está integrada por el secretario de la SHCP, el presidente de la CONSAR y 2 vicepresidentes, así como de 11 vocales integrados por el Gobernador de Banxico, el Secretario de la STPS,¹¹ los representantes del IMSS y el ISSSTE, así como representantes obreros y patronales; constituyen como principio el emitir y revocar licencias de operación, aprobar regímenes de inversión, autorizar cambio en las comisiones así como emitir recomendaciones a las Administradoras sobre sus comisiones.
- *Comité Consultivo y de Vigilancia*: integrado por representantes de SHCP, STPS, Banxico, trabajadores, patronales. Sus principales funciones son conocer los asuntos relativos a la adopción de criterios y políticas de aplicación general en materia de los sistemas de ahorro para el retiro,

11. STPS = Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

aprobar los nombramientos de los contralores normativos, así como emitir opiniones sobre la política de inversión de las SIEFORES y las Comisiones.

Además que la CONSAR controla el mecanismo de autorización de la constitución de nuevas AFORES, fusiones, liquidaciones, etc.; supervisa a los funcionarios que forman parte de las AFORES, su solvencia moral, técnica y profesional; dicta las normas de rendición de cuentas de parte de las AFORES hacia los afiliados; realiza control sobre las cuestiones de la recaudación de cuotas y aportaciones al sistema de pensiones, revisa los límites de inversión a las SIEFORES, el cumplimiento de los requerimientos mínimos de capitalización y supervisa los cambios de AFORES de los trabajadores.

2.3.3 GARANTÍAS DEL ESTADO MEXICANO ANTE EL SISTEMA DE PENSIONES

Como ya se ha referido, el papel del Estado consiste en garantizar el financiamiento de las prestaciones que corren a su cuenta directamente, así como de vigilar y dictar las normas para el funcionamiento correcto del sistema en general y hacerlas respetar. Primeramente el Estado tiene la obligación según los estatutos de la Ley del Seguro Social, el brindar la Pensión Mínima Garantizada a todos los trabajadores afiliados que posean los requisitos correspondientes, el cual consiste en un SMGDF mensual para los afiliados al IMSS y 2 SMGDF para los afiliados al ISSSTE indexado al Índice Nacional de Precios y Cotizaciones. El estado cubre además, el pago de retiros a los trabajadores y beneficiarios de la generación de transición que, al momento de jubilarse eligieron ampararse en la ley anterior de pensiones, con lo que el Estado recupera los saldos acumulados en el régimen privado de cuenta individualizada que el trabajador tenga a favor al momento de su retiro, solo para los trabajadores que cotizaron ante el IMSS, en el caso del ISSSTE, el estado actúa en calidad de patrón y su obligación es cubrir los compromisos según el estatus de cada trabajador. Cabe señalar que a diferencia de Argentina o Chile, en nuestro país no fueron otorgados Bonos de Reconocimiento para los trabajadores de la iniciativa privada, es decir, bonos gubernamentales instrumentados como títulos compensatorios a los trabajadores que hayan tenido derechos adquiridos en el antiguo sistema pensionario, por lo

que en el caso mexicano, se respetó los derechos íntegros de los trabajadores. Caso solamente instrumentado para los trabajadores al servicio del Estado como se verá más adelante. En el caso de las cuentas individualizadas administradas por las AFORES, el Estado Mexicano, a través de la CONSAR y de la CONDUSEF, no establecen un esquema de rentabilidad mínima sobre el ahorro individualizado, a diferencia de casi todos los sistemas pensionarios de capitalización individual en nuestro continente.

CAPÍTULO 3

POLÍTICAS EMPRENDIDAS POR EL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE PENSIONES: REFORMAS DE 1997 Y 2007.

Como marca el espíritu emprendido del artículo 123 constitucional, es labor del Estado mexicano brindar las garantías individuales a todos los mexicanos, respetando con ello, su seguridad laboral, Seguridad Social y Seguridad Médica. En ese sentido, los retos que demandan los futuros años han hecho latente, la necesidad de la intervención del Estado en calidad rectora, es por ende que el análisis de la acción de éste, resulta obvia. En los últimos 16 años, México ha sido objeto, de profundas transformaciones en cuanto a las pensiones se trata, desde la instauración del Sistema de Ahorro para el Retiro en 1992 por el ex presidente Carlos Salinas de Gortari, pasando por la aplicación del sistema de pensiones por capitalización a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional por el ex presidente Ernesto Zedillo hasta la transformación del régimen de pensiones dual al cual son sujetos los trabajadores al servicio del Estado, por Felipe Calderón en 2007 y su aplicación al año siguiente. Es por ello que en este capítulo se abordarán las acciones, leyes y reformas que han emprendido los últimos 3 gobiernos de la República. Iniciando con ello, una revisión dentro del Plan Nacional de Desarrollo de cada presidente. Para finalizar, haremos un recuento sobre las reformas hechas al sistema de pensiones para los trabajadores particulares e independientes de 1997 y los trabajadores gubernamentales en 2007.

3.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO: REVISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE LOS ÚLTIMOS TITULARES DEL EJECUTIVO FEDERAL EN MATERIA DE PENSIONES

En este primer apartado, son tratados los objetivos en materia de pensiones plasmadas en sus correspondientes Planes Nacionales de Desarrollo las últimas tres administraciones federales en nuestro país. Por lo que se considera importante partir de este punto, ya que proporcionará a este trabajo una referencia secuencial de los esfuerzos encaminados en aras de los cambios que a consideración de la administración en turno, fueron importante sobre el Sistema de

Pensiones en México. Así es que, presentaremos a continuación los diferentes proyectos presidenciales en materia del sistema de retiro.

3.1.1 (1994-2000) DR. ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN

En el apartado 4.3 de su Plan Nacional de Desarrollo,¹² el Dr. Zedillo establece primeramente la relación inequitativa de la cobertura de la Seguridad Social, por lo que en 1995 solo el 56% de la población tenía cobertura social. Establece además, la necesidad de constituir esquemas de financiamiento adicionales para atender a la ya crecida población de pensionados y jubilados. Hace referencia sobre las causales de la transición demográfica de nuestro país a finales del siglo pasado, como son la reducción de la fecundidad de décadas pasadas (en 1964 más de 7 hijos por familia), la disminución sostenida de los índices de mortalidad y la desigualdad regional de estos índices que afectan la sanidad de los Sistemas de Seguridad en nuestro país.

Al final de este apartado, habla del crecimiento acelerado de *la población de 65 años y más, que en este momento representan el 4.2% de la población total, una tasa de crecimiento de 3.8% anual*, por lo que al final remarca la importancia de *la rapidez de la transición demográfica por lo que se comienza a postular el riesgo que existe en los Sistemas Pensionarios de nuestro país.*¹³

Asume igualmente el compromiso de analizar y modificar los sistemas de financiamiento de seguridad social en virtud de asegurar su salud financiera y mejorar la movilidad de los trabajadores; dejando claro que la estabilidad de estos institutos es la mejor garantía para hacer frente a los pasivos futuros, concluye que las propuestas hechas por el Poder Ejecutivo en turno, *tendrán un mayor efecto en las Pymes*¹⁴ *que son la fuente más importante de empleo en nuestro país*¹⁵ Por lo que concierne a las legislaciones puestas en marcha bajo la administración del ex presidente Zedillo fueron la continuación del plan SAR de 1992, así como la instrumentación y reglamentación del Sistema de las AFORES como instrumento de ahorro privado en nuestro país.

3.1.2 (2000-2006) LIC. VICENTE FOX QUEZADA

12. Zedillo Ponce de León Ernesto: Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000...

13. *Ibídem.* p.96.

14. Pymes= Pequeñas y Medianas Empresas.

15. *Ibídem.* p. 97.

Dentro del apartado 3.1 transiciones del México Contemporáneo,¹⁶ destaca los procesos de variación en nuestro país entre los cuales está la Transición Demográfica. En ese sentido, Fox remarca que las tendencias demográficas se han agudizado hacia una transformación rápida. Por una parte, habla de una evolución de las estructuras poblacionales por edad, así como destaca el *Bono Poblacional* existente en aquel entonces en nuestro país.

Con respecto al tramo de población que nos atañe, los adultos mayores a 65 años, reportan un 5% como proporción de total de los mexicanos en aquel momento, registrando además de una tasa de crecimiento de 3.7% anual, por lo que complementa diciendo que en 15 años se duplicará el número de adultos mayores en México. Así que finaliza este apartado citando que:

*La confluencia del envejecimiento demográfico con el cambio registrado en el terreno epidemiológico demandará profundas reformas en las estrategias, alcance, funcionamiento y organización del sector salud; impondrá fuertes presiones sobre la infraestructura económica y social; desafiará la viabilidad a largo plazo de los sistemas de seguridad social, y exigirá una cuantiosa reasignación de recursos para proporcionar pensiones suficientes.*¹⁷ En el Apartado 5 Área de Desarrollo Social y Humano, declara como urgente una reforma integral en el Sistema de pensiones para encontrar la viabilidad. Da cuenta del considerable déficit que existe en el IMSS e ISSSTE, debido principalmente al aumento de los costos de operación y el número de pensionados.

Finalmente reitera en el apartado de Equidad e Igualdad, indica que *el aumento de la esperanza de vida plantea que la población mayor de 60 años es de 7.1 millones de personas y las proyecciones muestran aumentos sustanciales en este sector de la población.* Por lo que finiquita diciendo *esto demanda el establecimiento de un mejor sistema de pensiones, servicios de salud y la creación de instituciones y formas de convivencia sociales que les permitan gozar de oportunidades para una vida plena.*¹⁸

3.1.3 (2006-2012) MTRO. FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA

Dentro de los objetivos trazados por el actual presidente de la república están:

16. Fox Ouezada Vicente: *Plan Nacional de Desarrollo...* n. 19.

17. *Ibídem* n. 22

18. *Ibídem...* p.84.

*Consolidar un sistema nacional de pensiones más equitativo y con mayor cobertura. Para lograr este objetivo, además de la reforma al sistema de pensiones del ISSSTE concluida en los primeros meses de la presente Administración, la agenda se enfocará en dos estrategias generales:*¹⁹

- Reforzar el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).*
- Contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad.*

Con lo que se busca primeramente homogeneizar los criterios de afiliación, administración y rendimientos en las nuevas cuentas individuales de los trabajadores de estado mexicano representados por el ISSSTE ante el sistema de las AFORES, por lo que se busca crear un instituto único de pensiones, el cual brinde no solo la protección a los ahorradores y la garantía de regulación, sino que además, provea mecanismos de portabilidad entre cuentas, así los trabajadores cotizantes ante el ISSSTE, tendrían la oportunidad de afiliarse al IMSS en su cuenta única y así coadyuvar a la mayor movilidad laboral. Intrínsecamente, ante el hecho de asignar a instituciones privadas los fondos de ahorro para el retiro, se busca proporcionar una mayor certidumbre y propiedad sobre éstos, además de incrementar el ahorro financiero de los mexicanos, con lo que aumenta la demanda de instrumentos financieros; lo que implica un desarrollo al financiamiento para los canales productivos nacionales.

Paralelamente a la reforma en la Ley del ISSSTE, fue aprobada por el Poder Legislativo una reforma en la Ley del SAR. Dicha reforma elimina las comisiones por flujo, presentes en el sistema de comisiones que cobran las AFORES a sus afiliados, así como el mejorar las vías de información hacia los trabajadores, por la cual, éstos tendrán la posibilidad de elegir como mejor les convenga la AFORE que les proporcione mayores rendimientos y menores comisiones. Finalmente, en materia regulatoria, se ha reformado el esquema de inversión mediante la flexibilización sobre el régimen de inversión de las SIEFORES. Con respecto al quehacer legislativo del actual periodo presidencial, se cuenta con varias reformas al sistema del ISSSTE, que se comentarán más adelante. Además dentro de las

19. Calderón Felipe de Jesús: Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012...

iniciativas puestas en marcha, se encuentra la reforma a la Ley del Seguro Social, en la que se destacan los siguientes puntos:

- Cambio en el parámetro de evaluación sobre el rendimiento otorgados a los trabajadores. Pasa del Rendimiento Bruto al Rendimiento Neto.
- Instauración de la posibilidad de un traspaso de AFORE cada 12 meses.
- Mayores requerimientos para los directivos de las AFORES.
- Aumento del número de representantes de los trabajadores en la junta de gobierno de las CONSAR.
- Fijación de salarios a los agentes promotores de AFORES.
- Mayores incentivos para el Ahorro Voluntario.
- La obligatoriedad de una campaña publicitaria sobre las reformas emprendidas de parte de las instituciones de Seguridad Social (IMSS e ISSSTE) así como la Secretaria de Comunicaciones y Transportes.

3.2 LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN EL IMSS: 1997

El esquema existente dentro de las leyes del IMSS y del Seguro Social, fue reformado significativamente, a partir del hecho de distribuir la carga pensionaria de una manera más equitativa, involucrando al trabajador, a los patrones y al Gobierno en las cotizaciones que, anteriormente, recaían en una mayor proporción a los patrones y solo recibía simbólicamente una contribución de parte del Estado. En ese sentido, las reformas que entraron en vigor el 1° de julio de 1997 integraron el sistema de Capitalización en los regímenes pensionarios de México, los cuales tuvieron como premisa fundamental, guardar el concepto de mayor eficacia en la asignación de recursos a los trabajadores; esto debido a la integración de cuadros productivos históricamente marginados debido a la falta de una relación de dependencia patronal y al incluir la acción del mercado sobre dichos fondos. El aspecto más criticado por académicos, sindicatos y trabajadores en general, es la disminución del principio básico de la solidaridad que intrínsecamente se asocia a la Previsión Social. Porque a través de la búsqueda de la maximización de los beneficios, propio del manejo de los intereses privados, se dejaron al margen ciertos sectores de la población en cuanto a la protección obligatoria, como sucedió con los campesinos, que si bien representan una

inversión debido al impacto productivo que generan los recursos destinados a este sector, la primicia fundamental de la protección del bienestar de estos habitantes, quedó expuesta al riesgo de la no inclusión. Más allá de lo que a simple vista se pudiera inferir, el papel del Estado mexicano a partir de esta reforma está fuertemente vinculado al régimen de pensiones, ya que primeramente, a través del Ejecutivo Federal en turno, se emitieron fuertes apoyos para la estructuración del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) entre los años 1992 a 1997, sino que además introdujeron la figura de la Cuota Social, la responsabilidad emitida sobre las pensiones vitalicias de los derechohabientes ya pensionados antes de la reforma y de aquellos que eligieron permanecer en el sistema de reparto.

Todo ello forma parte de las percepciones dirigidas a las cuentas individuales de los trabajadores sujetos al Sistema de las AFORES que el Gobierno Federal contribuye. Tema que vincula nuestro presente y futuro en materia del ahorro para el retiro, con los impuestos que todos y cada uno de los mexicanos enteramos a nuestras autoridades y que de cierta manera, involucra la viabilidad futura de todo el Sistema Pensionario en nuestro país.

Un dato revelador es el porcentaje emitido por el Ejecutivo Federal en turno en el primer año de la entrada en vigor del Nuevo Sistema de Retiro en el IMSS (1997), *las aportaciones gubernamentales para confrontar el compromiso de transición en la manera de financiamiento de las pensiones aumentaron alrededor de 700%* ese año. Para los trabajadores pertenecientes a la generación de transición, es decir, a aquellos que por el tiempo de afiliación, habían generado al menos una semana de cotización bajo el antiguo marco operativo, tendrían la opción de integrarse al sistema de las AFORES con una cuenta individual de ahorro y al final de su vida activa, estos tendrían la posibilidad de elegir el sistema que más les convendría para su pensión. Ahora bien, para los trabajadores de la nueva generación, todos aquellos que iniciaban relaciones laborales y de afiliación al IMSS después del 1° de julio de 1997, serán obligatoriamente integrados al nuevo patrón de pensiones, variando considerablemente los criterios necesarios para obtener al final de su vida laboral activa, una pensión.

20

Los requisitos cambiaron para la obtención de seguros, por ejemplo, la pensión de Cesantía en Edad Avanzada que anteriormente necesitaba 500 semanas de cotización para alcanzar una pensión, (algo más de 10 años) a partir de la reforma necesitaría tener 1250 semanas de cotización (24 años) para obtener el mismo derecho, esto con el propósito de presentar mayor congruencia con el ambiente de esperanza de vida de los mexicanos actualmente (*72.7 años para los hombres y 77.5 para las mujeres*)²¹ muy superior a los datos que arrojaba la población mexicana en los inicios de operación del instituto.

En cuanto a los seguros del régimen obligatorio fueron cambiados de manera sustancial. Ya que en el caso del *Seguro de Riesgos de Trabajo*, incluyó un factor de ponderación sobre el riesgo de las actividades de los trabajadores, además fueron reconocidos por el instituto los esfuerzos en higiene y seguridad de los dueños hacia sus empleados, incentivando estas medidas con una menor carga sobre las cotizaciones patronales. Por lo que concierne al *Seguro de Enfermedad y Maternidad*, fue cambiada la estructura de financiamiento tripartita, en donde es reducida proporcionalmente la cuota conforma a la percepción del afiliado, pero con una cuota fija del patrón y del Estado, por lo que es progresiva la carga, ya que entre más gane un trabajador, mas tendrá que aportar al IMSS, quedan exentos de estos conceptos los trabajadores que perciban un salario menor a 3 SMGDF.

Como anteriormente fue discutido, las reformas en cuanto al *Seguro de Invalidez y Vida* restan significativamente el principio de la *solidaridad regresiva*,²² proporcionándole mayor equidad, ya que conservarán su financiamiento por reparto, solo queda el hecho de que estas contingencias, al igual que el Seguro de Riesgo, son afrontadas con los recursos totales de ambos conceptos en el pago de las Pensiones de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y de Vejez. Finalmente, el *Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales* se amplía, uniéndose al subsistema de prestaciones sociales. Además se incrementa la tasa de cobertura a las madres trabajadoras que requieren los servicios de estancia y guardería, agregando el concepto de las guarderías participativas, por lo que se permitía la contratación de entes privados por parte de las derechohabientes para la prestación de este servicio. Por lo que respecta a la prestación de vivienda, se

21. INEGI: Encuesta Nacional de Población 2005...

22. Ruiz Ángel Guillermo : El Nuevo Sistema de Ahorro y Pendones... p.21.

logró homologar la Ley del INFONAVIT a la Ley del Seguro Social el 6 de enero de 1997, entrando en vigor como todo el conglomerado de leyes el 1° de julio de 1997.

3.3 LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES DEL ISSSTE: 2007

Un factor común en muchos sistemas pensionarios, no importando inclusive el método de financiamiento del ahorro para el retiro, es el hecho de que existen regímenes especiales para los trabajadores que prestan servicio a instancias gubernamentales. Nuestro país no es la excepción, por lo que fue creado el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Este instituto fue diseñado principalmente para proveer a una gran parte de los trabajadores estatales servicios de salud, pensiones, turismo, de vivienda entre otros, retribuidos principalmente por las cotizaciones de los afiliados en su gran mayoría, así como la intervención del Estado en calidad de patrón en el mantenimiento de dicho sistema. La asignación de derechos pensionarios, igualmente como su financiamiento correspondían hasta abril del 2007 al sistema de repartición exclusivamente, por lo que ha sido integrado a escena el Sistema de ahorro por capitalización Individual, a través, de la afiliación de dichos trabajadores primeramente al sistema PENSIONISSSTE y después al mercado de las AFORES como es tratado más adelante a detalle. Es claro que el ISSSTE enfrentaba serios problemas de altos pasivos financieros debido a la creciente demanda de servicios médicos, pensionarios, etc., aunado a la imposición de permanecer cierto número determinado de años en el mismo sector público para poder adquirir derechos pensionarios, menguando así la posibilidad legítima de movilidad a los trabajadores.

3.3.1 ESTRUCTURA DE LA REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES EN EL ISSSTE

El primero de enero del 2008 entró en vigor la reforma de la Ley del ISSSTE, aprobada por el Congreso de la Unión el 28 de marzo del 2007 y ratificada por el senado posteriormente, puso fin al desfase jurídico que existía entre dicha ley y la Nueva Ley del IMSS, por lo que puso como plazo máximo el 30 de junio originalmente, prorrogando después hasta el 14 de noviembre para elegir el

sistema al cual cada trabajador afiliado desearía cotizar su pensión, dejando por entendido que, después de esta fecha, a los indecisos serían transferidos a las prerrogativas existentes en el Artículo Décimo Transitorio de esta nueva ley, sin posibilidad alguna de un cambio posterior a la fecha límite. Los cambios principales en dicha Ley se presentan como sigue:

A. Sustitución del Sistema de Financiamiento de las Pensiones: Del Reparto a la Capitalización Individual.

Con el objetivo de disminuir el pasivo laboral perteneciente a este instituto, uno de los cambios más radicales de esta reforma fue la transformación de la forma de financiamiento de las pensiones, así como la desvinculación progresiva del ISSSTE hacia el otorgamiento de lo que anteriormente se conocía como las pensiones de Jubilación y vejez, otorgada originalmente a los trabajadores afiliados al servicio del Estado solo con la premisa de cumplir 30 años de servicio en el caso de los trabajadores y de 28 años a las trabajadoras sin importar la edad de retiro, obteniendo el 100% del último salario percibido en activo como pensión vitalicia.

Los trabajadores a partir de esta reforma se integran a un sistema mixto en competencia de pensiones, es decir, según sea la elección de cada trabajador, éste podrá continuar con el sistema de repartición otorgado por el ISSSTE sólo que modificado paramétricamente, o integrarse al sistema AFORE, en donde tendría una cuenta individual de retiro tal como pasa con los empleados privados afiliados al IMSS, de la cual se desprenden las subcuentas: retiro, cesantía y vejez, fondo de Vivienda, ahorro solidario y el concepto de aportaciones voluntarias en todas sus modalidades, además de otras consideraciones retroactivas.

B. Modalidades del nuevo sistema de ahorro para el retiro: Nuevo régimen de Capitalización o Régimen de Reparto Modificado

Según marca la Nueva Ley del ISSSTE, todos aquellos trabajadores que alcancen a cubrir los requerimientos mínimos de jubilación (tener 60 años de edad y al menos 10 años de cotización), de retiro o de cualquier manera prevista antes del

31 de diciembre del 2009, obtendrán exactamente las mismas garantías que marcaba la antigua ley de 1983. En el caso de lo demás trabajadores tendrán que elegir de manera irrevocable alguna de las 2 opciones presentes en la legislación.

Primeramente se habla del nuevo régimen, en el cual se antepone el criterio de la capitalización como financiador de pensiones. En este sistema se integrarán las aportaciones del trabajador así como las erogaciones del estado en calidad de empleador a una cuenta individual asignada a cada afiliado, la cual será administrada primeramente por el organismo descentralizado creado adicionalmente a esta reforma (PENSIONISSSTE), dicha institución concentrará el ahorro de los trabajadores gubernamentales los 3 años subsecuentes a la reforma o antes si dicho trabajador cuenta con una cuenta individual para su retiro en una AFORE, además se agregará un cálculo retroactivo denominado Bono de Reconocimiento expresados en UDIS²³ con el fin de tener presente la antigüedad e integrar este concepto a su cuenta individual.

Al final de su vida laboral, éste podrá optar por alguna de las 3 opciones concebidas por la Ley:

Comprar un seguro de renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia para los familiares derechohabientes con una empresa privada encargada para este fin.

Contratar a la misma AFORE con la que realizo sus cotizaciones y ser beneficiario de un plan de retiros programados

Adquirir una renta vitalicia menor al mínimo requerido (2.3 SMGDF) más el seguro de sobrevivencia y realizar también retiros programados en una o varias exhibiciones.

La segunda opción planteada por la legislación actual, radica en el Régimen de Reparto Modificado en el cual, se imponen nuevas condiciones de retiro. El fundamento legal de esta modalidad está vinculado al Artículo Décimo Transitorio de la Nueva Ley del ISSSTE.

En este caso, el trabajador tiene mayores requisitos para poder acceder a una pensión vitalicia financiada por el Instituto. La edad mínima para retirarse será aumentada gradualmente hasta el año 2018, llegando a los 65 años de edad y 30

23. UDI= Unidad de Inversión.

años de servicio como requisito para la obtención de recursos pensionarios. En el caso de la Pensión de Cesantía, los trabajadores deberán tener al menos 30 años de servicio y 60 años de edad para los trabajadores y 58 para las trabajadoras.²⁴

C. EI PENSIONISSSTE y la Portabilidad

En el caso de los trabajadores que opten por adherirse al nuevo régimen de capitalización individual, sus cuentas son concentradas al Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE).

El PENSIONISSSTE es una institución pública descentralizada, con funciones similares a la de las AFORES, estará sujeta a los lineamientos de la Ley del SAR y a la vigilancia de la CONSAR. Una particularidad de esta institución es que legalmente no está habilitada para perseguir fines de lucro como sus similares privadas, así que no está guiada bajo el supuesto de maximización de beneficios, con lo que se define una estructura de comisiones inferiores al promedio del mercado; por lo que se intuye que los rendimientos netos dirigidos a los trabajadores serán mayores y eso proporcionado por una SIEFORE de este organismo mientras que cuente con los recursos de sus afiliados. La Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE está integrado por representantes del ISSSTE, la SHCP, Banxico, STPS, Secretaria de la Función Pública y Organizaciones de trabajadores.

Otro de los objetivos que busca esta reforma es el concepto de portabilidad de los derechos, lo que implica que los trabajadores podrán aportar a su cuenta individual desde los dos organismos de Seguridad Social, es decir el IMSS y el ISSSTE. Por lo que representa una ventaja sustancial en materia de movilidad de los trabajadores, es decir, en este momento no existiría bajo este supuesto algún impedimento para que un trabajador que haya cotizado en un instituto concentre sus derechos adquiridos del otro organismo. En otras palabras y según la opinión de Solís-Ortega-Villegas, este es *el primer paso para lograr un sistema de retiro unificado a nivel nacional*²⁵ tal como lo introduce en su Plan Nacional de Desarrollo el actual presidente constitucional de México, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.

24. Revisar Anexo 5.

25. Solís Ricardo, Ortega Rosa María y Villegas Eduardo: *Sumas y restas: la nueva ley del ISSSTE...* p. 58.

D. El Ahorro Voluntario

En este apartado, como anteriormente fue comentado, las cuentas individuales de los trabajadores incluirán el concepto del ahorro voluntario en sus diversas maneras. En este sentido, los trabajadores afiliados al ISSSTE tendrán un descuento de hasta 2% de su Salario Básico para ser anexado a su cuenta de Ahorro voluntario, además será adicionado a dicho valor, la cantidad de \$ 3.50 MXN por cada peso ahorrado por el trabajador llegando al tope del 6.5% de sus percepciones básicas. Lo que se pretende con esta medida es incentivar el ahorro propio del trabajador, además de incrementar el monto de pensión vitalicia, retiros programados o cualquier combinación de estos.

3.3.2 LA REFORMA DEL ISSSTE “A NIVEL DE CANCHA”.

Nos referimos a este apartado el análisis *a nivel de cancha* por varias consideraciones, queremos por un lado incluir las implicaciones que han sido objeto los trabajadores del Estado sujetos a esta reforma, como también deseamos poner sobre la mesa puntos a favor y en contra de esta variación legislativa.

Para aquellos que optaron por adherirse al régimen pensionario bajo el sistema de reparto modificado a partir del 1° de enero del 2010, requerirán contar con al menos 49 años para las mujeres y 51 años los varones, incrementándose progresivamente cada 2 años hasta alcanzar los criterios de edad del sistema de capitalización,²⁶ esto a los trabajadores que ganen menos de 10 SMGDF.

En cuanto a la pensión por Edad y tiempo de Servicios, los incrementos en las edades son marcadas con un mínimo de edad de 55 años, hasta los 60 años para ambos sexos además de 15 años de cotización.²⁷ En el caso de los trabajadores que deseen obtener una Pensión por Cesantía en Edad será necesario cumplir 60 años y al menos 10 años de cotización ante el instituto. Aunque dichos porcentajes mostrados en la Tabla 4 del Anexo 5, muestran los mismos porcentajes que en la ley del ISSSTE de 1983, la diferencia es que ahora será necesario que el trabajador tenga que separarse voluntariamente de la entidad en

26. Ver Anexo 5 (Tabla 1).

27. *Ibidem* (Tablas 2 y 3).

la que trabajaba para poder gozar de las prerrogativas contempladas en la legislación actual.

A. Trabajadores en transición

Para ello, citaremos algunos estudios de casos que aparecieron en un folleto distribuido en las dependencias de gobierno afiliadas al sistema ISSSTE ²⁸ antes de la entrada en vigor de las reformas con objeto de ilustrar a los trabajadores sobre las características de la nueva ley: Se trata de 2 casos de empleados gubernamentales “tipo”, que presentan más o menos características comunes entre los trabajadores al servicio del Estado con salarios menores a los 10 SMGDF, son mostrados en la Tabla 1

Tabla 1			
Ejemplos de Trabajadores de Transición			
Trabajador	Edad	Antigüedad	Salario Básico Mensual
Laura	44 años	17 años	\$ 4,470 MXN
Juan	58 años	29 años	\$ 6120 MXN

Fuente: Solís Ricardo, Ortega Rosa María y Villegas Eduardo: *Sumas y restas: la nueva ley del ISSSTE...* p. 62.

En el caso de Laura, ella es una mujer joven la cual si hubiera estado primeramente bajo la ley del ISSSTE de 1983 hubiera necesitado solamente 11 años más para retirarse con el 100% de su último salario básico, por lo que su pensión ascendería al cumplir 28 años de antigüedad a \$ 5,321 MXN. Ahora, si Laura se encuentra dentro de la generación de transición tiene múltiples opciones:

- Jubilarse bajo la ley del ISSSTE de 1983 en este momento con tan solo el 55% de Salario Básico por sus 17 años de antigüedad (\$ 2458.5 MXN) solo que necesitaría tener al menos 55 años de edad, cosa que ella aún no tiene.
- Si opta por adherirse al nuevo Sistema de Pensiones por capitalización, obtendrá en reconocimiento a sus 17 años de experiencia en su dependencia un bono de \$ 381,218 MXN, necesitará trabajar 16 años para

28. Solís Ricardo, Ortega Rosa María y Villegas Eduardo: *Sumas y restas: la nueva ley del ISSSTE...* p. 60.

obtener una pensión por Edad y tiempo de Servicio equivalente a \$ 5,593 MXN.

Ahora si trabaja 5 años más (65 años de edad con 38 años de antigüedad) obtendría una renta vitalicia de \$ 6,774 MXN.

Si ella se adhiere al Régimen de Reparto Modificado, trabajaría hasta los 65 años y percibiría \$ 5,878 MXN.

En este tenor, podríamos encontrar que existe una ligera ventaja para Laura por trabajar hasta los 65 años y anexándose al Régimen de Capitalización con Bono de Reconocimiento. Solo que por razones ajenas a ella, si se llegara a retirar a los 55 años de edad, aceptando el nuevo régimen, obtendría \$ 3, 249 MXN mucho menos en comparación al Régimen de Reparto Modificado \$ 5,466 MXN, dejando a relucir la obligatoriedad de una certidumbre plena del trabajador por el número de años a laborar, para poder disfrutar de los beneficios de este nuevo sistema. El caso de Don Juan, es diferente, ya que sabemos que el necesitaría trabajar solamente un año más para obtener las prerrogativas completas de la ley del ISSSTE de 1983, teniendo una pensión de \$ 6,120 MXN. Solamente si el optara trabajar 5 años más y adherirse al sistema de capitalización, obtendría un bono de reconocimiento de \$1, 046,520 MXN, lo que alcanzaría a percibir una pensión vitalicia de \$ 10, 005 MXN, comparativamente superior a la percepción lograda bajo el viejo régimen. El factor de decisión de Juan estaría fuertemente ligado a sus deseos de continuar trabajando 5 años más.

B. Nuevos cotizantes

Si bien este es el caso de los trabajadores pertenecientes a la generación de transición, pero ¿qué pasará con aquellos afiliados al ISSSTE que fueron contratados después del 1° de abril del 2007?

En esta situación podríamos hablar de trabajadores obligados a cotizar en el nuevo régimen, el conjunto de aportaciones hechas por él, la dependencia gubernamental, la cuota social del gobierno federal, ahorro solidario y todas los conceptos descritos en el Anexo 3 de este trabajador, suman un 21.3% del salario base.

Los datos del trabajador llamado Rodrigo son los siguientes, reflejados en la Tabla 2:

Tabla 2			
Ejemplo de un Trabajador de Reciente ingreso			
Trabajador	Edad	Antigüedad	Salario Básico Mensual
Rodrigo	22 años	0 años	\$ 4,000 MXN

Fuente: Elaboración Propia

Consideramos para este ejemplo que las aportaciones están capitalizadas al 4.54% anual, que representa la rentabilidad media de las SIEFORES históricamente, el salario tendrá un aumento anual 2.5% real. Además, por hipótesis, él no tiene cónyuge ni hijos en un inicio.

- Si Rodrigo hubiera podido pensionarse bajo la Ley del ISSSTE de 1983, él hubiera tenido una percepción vitalicia de \$ 8,390.27 MXN al mes con 52 años de Edad.
- En el caso de que Rodrigo sea ingresado al nuevo régimen de pensiones del ISSSTE, no tendría bono de reconocimiento y percibiría una pensión vitalicia de \$ 5,270.04 MXN.

Algo menos del 37.4% menos de salario si éste hubiera podido cotizar en el régimen anterior, aunado al hecho que nuestro amigo tendrá que trabajar un poco más de 7 años para obtener una pensión similar. Ahora que si este mismo se retirara hasta los 65 años podría aproximadamente recibir \$ 11,900 MXN, solo que tendrá que trabajar 43 años para obtener una mejor pensión. En el caso de contar con cónyuge e hijos, dicha pensión vitalicia tenderá a disminuir debido a la necesidad de contratar una pensión de sobrevivencia para los beneficiarios.

C. Cuestión de género

Ahora bien, la pensión que le espera a una trabajadora es diferente a la de un trabajador varón. En nuestro ejemplo, tomamos el caso de la trabajadora llamada Romina, consideraremos los mismos elementos de análisis, salario, tasa de rendimiento, año de inserción al Sistema pensionario que Rodrigo plasmado en la Tabla 4.2, y encontramos lo siguiente:

- Si Romina hubiera sido afiliada con derechos a pensionarse bajo la Ley del ISSSTE de 1983, a los 28 años de servicio sería merecedora a una pensión de \$ 7,895.98 MXN y se retiraría a los 50 años (94.1% de la pensión de Rodrigo).
- En el caso de que ella ingrese al Régimen nuevo de capitalización necesitaría un poco más de 8 años de cotización para poderse retirar con una pensión aproximada a \$ 5,819 MXN con 58 años de edad como marca la edad mínima de retiro.

La pensión recibida por medio de la Ley del ISSSTE del 2007 es alrededor del 73% de la pensión marcada por Ley del ISSSTE de 1983, necesitaría en este caso trabajar 5 años más (63 años de edad y 41 años de servicio) para poder alcanzar un retiro aproximado a lo marcado dentro de la ley anterior.

La explicación a dicha disminución está fuertemente vinculada a que según estadísticas del INEGI,²⁹ las mujeres en nuestro país tienen alrededor de 5 años más de *esperanza de vida*, por lo que el cálculo de la pensión vitalicia será menor, debido a la prolongación del tiempo en que se otorgará la prestación.

29. Revisar Anexo 2.

CAPÍTULO 4

EL MERCADO DE LAS AFORES EN MÉXICO A MÁS DE UNA DÉCADA DE SU INSTAURACIÓN.

Como lo hemos dicho anteriormente, las Administradoras de Fondos para el Retiro fueron instrumentadas en la escena laboral a partir del 1° de julio del 1997 como el principal instrumento que la reforma engendró para los trabajadores mexicanos, por lo que su estudio resulta necesario. Su inclusión es desde entonces obligatoria para todos los trabajadores asalariados del orden privado, personas físicas independientes y de todos aquellos individuos que desearan libremente adherirse a dicho sistema, sin olvidar a los trabajadores del ISSSTE que se integrará una parte al sistema AFORE en unos cuantos años más. El objetivo básico que estas instituciones privadas buscan es brindarle al trabajador afiliado, toda la gama de conocimientos, capacidad instalada y herramientas financieras que le permitan obtener la máxima ganancia de los fondos de los afiliados destinados para su retiro, bajo un ambiente de mercado competitivo, que genere las condiciones de eficiencia y servicio para cada trabajador. Las AFORES, en contrapartida se ocupan de la administración de los recursos de los trabajadores, reciben una remuneración establecida por la estructura de comisiones que, desde marzo del 2008, son aplicadas en la modalidad de comisión sobre saldo. Por lo que las Administradoras se comprometen a llevar adecuadamente las cuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y ahorro voluntario, además de informar periódicamente a los trabajadores sobre el desempeño de las inversiones y el estado del monto acumulado de los recursos aportados por los afiliados. La envergadura del mercado que se desprende de estas administradoras está representado por un universo de 39, 063,973 cuentas registradas en cualquiera de las 19 AFORES que hasta finales del 2008 tienen concesión por parte de la CONSAR, existen además 2, 330,865 empleados al servicio del Estado que actualmente cotizan al ISSSTE y que una parte se integrarán al sistema de las AFORES en unos años.

Lo cual nos lleva a analizar a continuación, el mercado de las AFORES, sus participantes y la manera en la cual han desempeñado las funciones para las

cuales estas fueron instrumentadas a lo largo de sus casi 12 años de existencia. Para ello y en virtud que a partir de éste mercado, serán cosechadas las pensiones futuras de los trabajadores mexicanos, comenzará el análisis con de la demanda del mercado, es decir, los trabajadores afiliados de ambos institutos, que buscan maximizar sus aportaciones a través de las SIEFORES, que son administradas por las AFORES y que se presentan en calidad de oferentes del mercado. Después, revisaremos el instrumento encargado de proveer los rendimientos (el bien del mercado) a los afiliados, es decir las SIEFORES, desde la constitución de la cartera de inversión, el grado de diversificación de estas, las comisiones que cobran y los rendimientos que generan los recursos de los trabajadores. Finalizando este capítulo con un recuento sobre los principales riesgos que potencialmente existen en este sistema y tal como fue observado en el mercado en cuestión a mediados del 2008, éste presentó una disminución en los valores puestos en disposición para la inversión de las pensiones de los trabajadores mexicanos, dígame la minusvalía.

4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL MERCADO DE LAS AFORES

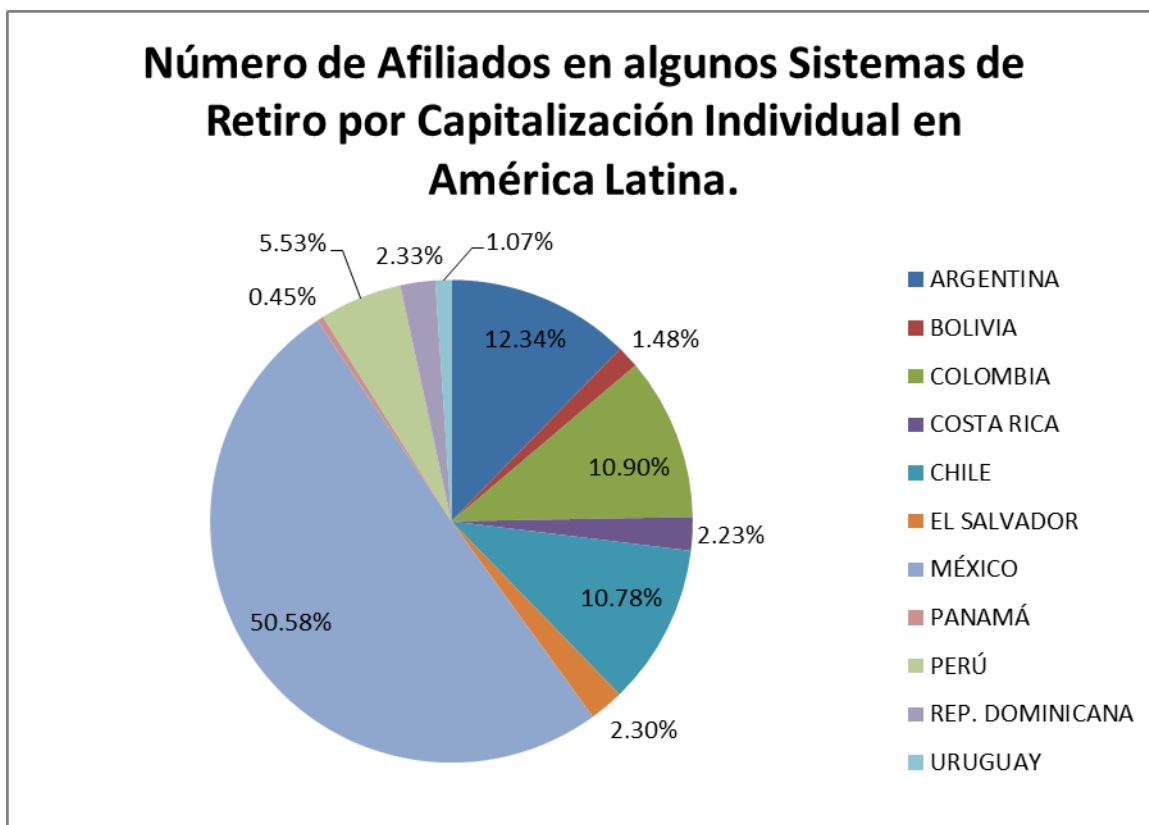
4.1.1 EL UNIVERSO DE AFILIADOS

Algo menos de 40 millones de trabajadores en nuestro país están inscritos al sistema de ahorro para el retiro, lo que constituye sin lugar a dudas, el sistema de ahorro por capitalización individual más grande de América Latina, muy superior a otros países agremiados a la Federación Internacional de Administradoras de Pensiones, tal como lo muestran los datos emanados por esta institución internacional con sede en Santiago de Chile, Tabla 3. El universo de afiliados a las AFORES ha crecido vertiginosamente en los últimos años, por lo que de pasar de un poco más de 11 millones de afiliados en sus inicios, ahora cuenta con casi 40 millones, en tan sólo 11 años de operación en México con un ritmo de crecimiento promedio del 12.7% anual.

Tabla 3 Número de Afiliados en algunos Sistemas de Retiro por Capitalización Individual en América Latina (Septiembre 2008)	
ARGENTINA	9,513,134
BOLIVIA	1,143,559
COLOMBIA	8,403,715
COSTA RICA	1,720,116
CHILE	8,308,264
EL SALVADOR	1,772,276
MÉXICO	38,987,711
PANAMÁ	347,689
PERÚ	4,259,889
REP.DOMINICANA	1,795,791
URUGUAY	822,663

Fuente: Elaboración Propia con información de la FIAP (2008)

GRÁFICA 1



Fuente: Elaboración Propia con información de la FIAP (2008).

4.1.2 ACTIVIDAD DE LOS AFILIADOS

Entendemos por actividad de los afiliados, el porcentaje de trabajadores que regularmente ingresan recursos a sus cuentas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Ahorro Voluntario y Vivienda, el estudio de los mismo es importante debido a que, en la medida de que los afiliados aporten continuamente a sus cuentas, esto reflejará indudablemente al pasar el tiempo, una pensión más alta para el trabajador.

Cabe señalar que, en sus estadísticas anuales para el 2008 según la AMAFORE63, *la evolución de afiliados activos, asciende a un poco más que 15 millones, lo que representa hoy en día un 38.86% del total de afiliados*, con lo que se demuestra que, no todos los afiliados son partícipes frecuentes en este mercado y que la evolución de esta proporción ha venido a la baja considerablemente durante este tiempo.

4.1.3 OTRAS CONSIDERACIONES

En primer lugar la cuestión de género, está presente en este estudio, según la AMAFORE, uno de cada 3 trabajadores afiliados son mujeres, de estas, sin importar la *cohorte* de edad, la proporción de ellas no supera al número de hombres cotizantes.

La importancia de la inserción de la mujer en el trabajo y por ende, en el sistema de cotización de pensiones, radica primeramente en el hecho que según datos del Instituto Nacional de la Mujer, *del total de mujeres asalariadas en el país casi el 30% de ellas no cuenta con prestación alguna de Seguridad Social*, por lo que su integración al mismo sistema no solo concierne a una política de mercado, al integrar a nuevas afiliadas, sino que abre la pauta de evitar un problema de índole social y que pone en un grave riesgo de pobreza en la vejez a las trabajadoras de este país.

Otro aspecto importante a considerar es la desigualdad laboral, reflejada en los salarios que éstas perciben claramente inferiores a la de sus contrapartes masculinas y que están sometidas a mayores interrupciones a lo largo de la vida productiva, ocasionado por la maternidad y el cuidado de los hijos.

Otro aspecto importante a destacar, es el hecho que el 43.27% de los afiliados al sistema están percibiendo al mes de 1.5 a 3.5 SMGDF, hecho que no solo muestra una distribución desigual del ingreso entre los cotizantes, sino acentúa el riesgo latente que existe sobre el hecho de que, al tener salarios bajos, las cotizaciones de los mismo trabajadores reflejaran, un riesgo grave de no poder acumular una pensión adecuada a sus necesidades, por lo que los rendimientos de estas cuentas tienen relevancia para el futuro de los trabajadores.

4.1.4 PERFIL DEL AFILIADO PROMEDIO

El monto total de recursos administrados por las AFORES se encuentra alrededor de los \$ 937,442 millones MXN, el promedio de los trabajadores que tienen una cuenta de Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es de \$ 23,760.9 MXN, en su cuenta de ahorro voluntario en promedio existen \$ 125.65 MXN, lo que representa menos del 5% del monto total.

El afiliado promedio percibe alrededor de los 3 SMGDF, por lo que aporta históricamente en promedio alrededor de \$ 300 MXN por mes, situación muy diferente en comparación al promedio de aportación al cierre de diciembre del 2008 en donde no eran más de \$110 MXN por trabajador. El afiliado al sistema se encuentra entre los 27 a 35 años de edad, por lo que falta algo más de 30 años para hacer efectivo el derecho de pensiones para la mayoría de los trabajadores adscritos al sistema de las AFORES. Por lo que una buena planeación de largo plazo en las inversiones de las SIEFORES y una condición de mayor ahorro voluntario serán fundamentales para proporcionar una pensión más acorde a las necesidades de los afiliados. Para dimensionar las características del afiliado promedio se requerirá referirse al ejemplo de Rodrigo del Capítulo 4, suponiendo ahora que éste ganara 3 SMGDF como lo hace el promedio de afiliados, manteniendo todas las demás variables constantes del ejemplo de la Tabla 4.2 (edad, rendimiento real, cuotas de aportación, esperanza de vida, etc.), si éste fuera trabajador de la iniciativa privada, respetando los requerimientos para la obtención de una pensión vitalicia, ésta correspondería a tan solo el 44.5% de su salario a los 65 años de edad, caso contrario si pertenece al sistema de capitalización como trabajador afiliado al ISSSTE, obtendría el 64.43% de su

último salario. Es por ello que profundizar el análisis del afiliado promedio no solo en su situación actual, sino proyectar como variaciones en el ahorro voluntario y en el interés real, aumentan potencialmente el monto final de la pensión del trabajador promedio (Tabla 5.2) Es entonces que, la acción activa de los ahorradores como del esfuerzo de las AFORES a través de sus SIEFORES, brindan un mejoramiento potencial en el monto final de cada trabajador en diferente manera.

Tabla 4 Comparación de Pensiones promedio en diferentes regímenes de Capitalización individual		
Concepto	IMSS	ISSSTE
Monto Total (MXN)	\$ 452,892.50	\$ 1,335,685.56
Pensión Vitalicia (MXN)	\$ 2, 516.07	\$ 7,420.48
Elasticidad Ahorro Voluntario-Pensión(1)	3.097	5.330
Elasticidad Interés real-Pensión(2)	83.96	298.74

Fuente: Elaboración propia con ayuda de la calculadora de pensiones en línea de la CONSAR (2008) en el caso de la cotización al IMSS, para el caso del ISSSTE son cálculos propios.

(1) Es la variación positiva en pesos de la pensión vitalicia final ocasionada por la aportación de un peso suplementario en forma de Ahorro Voluntario a la cuenta individual de cada trabajador

(2) Es la variación positiva en pesos de la pensión vitalicia final ocasionada por el aumento del rendimiento real obtenido a través de la administración de las SIEFORES en 1% más.

4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA EN EL MERCADO DE LAS AFORES

Como cualquier mercado, el sistema de las AFORES cuenta con oferentes de un bien, los intereses generados por las aportaciones realizadas por los trabajadores, patrones y el Estado resulta la meta por la cual se intercambia en este mercado, por lo que las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro juegan el papel de prestadores de servicios de tenencia de cotizaciones de los trabajadores para financiar una pensión.

4.2.1 LA COMPOSICIÓN DEL MERCADO DE LAS AFORES

Desde la instauración del mercado de las AFORES en nuestro país, los participantes en ellas han sido siempre los principales capitales tanto nacionales como extranjeros. Han existido desde el 1 de julio de 1997 a la fecha 28 AFORES,

de las cuales solo 10 AFORES operan actualmente en calidad de miembro fundador del sistema.

De las 17 AFORES que iniciaron operaciones en nuestro país en 1997, 13 presentaban la experiencia de múltiples grupos financieros extranjeros, mayoritariamente de EUA y Europa en un mercado recién nacido.

Hoy en día esta proporción ha bajado ligeramente, ya que 10 de las 9 AFORES que operan actualmente están constituidas en su mayoría por capitales nacionales, aunque cabe resaltar que la presencia de capitales extranjeros en las AFORES mexicanas permanece aún importante en el sector. Con 19 AFORES disponibles en el mercado, a excepción el PENISIONISSSTE, han sido producto de la integración de nuevos agentes financieros o de múltiples fusiones que se suscitaron durante estos casi 12 años de operación.

4.2.2 LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE LAS AFORES

Como regla básica de regulación, ninguna de las AFORES originalmente podía tener más del 17% del total de afiliados en el mercado, actualmente se trata de un límite del 20% de cuentas totales del mercado, razón que a continuación mostramos la tabla correspondiente al número de afiliados con los que cuenta cada AFORE. Claramente podemos ver que ninguna AFORE tiene más del 20% tal como lo establece la norma, sin embargo, salta poderosamente a la atención el hecho que solo 5 AFORES (Banamex, ING, Bancomer, Banorte Generali e Inbursa) tengan alrededor del 57% del total del mercado al igual que existan Administradoras con menos del 1% de participación, con lo que muestra una dispersión palpable sobre la presencia de las AFORES en el mercado. Con respecto a los indicadores de HHI y el de Dominación, se refleja una distribución del mercado un tanto equilibrado en apariencia, esto debido a la cantidad importante de empresas, sin que esto por otro lado, no compruebe claramente un grado importante de atomicidad de las mismas. La evolución de la concentración de los 5 Grandes del mercado (Banamex, Bancomer, Banorte-Generali, ING e Inbursa) ha tenido un comportamiento mixto, ya que si bien, el grado de concentración de éstas ha variado en 11 años de 46.6% a 57.8%, la participación individual ha evolucionado en gran medida.

Por lo que podemos observar que, la participación de la mayoría de estos fue creciendo conforme pasó el tiempo, a excepción de la AFORE Bancomer que fue disminuyendo y de Banorte Generali que se mantuvo constante. Resulta al mismo tiempo importante resaltar que, el dominio (IP) del Grupo Banamex en el mercado es alrededor de 700% superior que el promedio de todos los demás participantes juntos, mientras que al mismo tiempo existan AFORES como COPPEL, AZTECA, SCOTIA, entre otros que posean representatividad inferior al 0.01%, hecho que rompe con los esquemas preestablecidos de equidad en cuanto a la participación en el mercado.

La concentración a nivel de mercado de las AFORES, muestra 2 tendencias temporales a considerar, es decir, por una parte al inicio del sistema hasta el 2003, el mercado registró una contracción no solo del poder de mercado de las Administradoras sino una disminución en el número de estas mismas, en virtud de las constantes reestructuraciones, fusiones y quiebras de empresas prudenciales.

En la segunda etapa, se muestra un crecimiento importante en el número de participantes en el mercado, al igual que la concentración de estas mismas.

Tabla 5					
Cuentas Administradas por las Afores (Cifras al cierre de diciembre de 2008)					
AFORE	Cuentas Totales	% de Representación (*)	Acumulado (*)	HHI (*)	Índice de Dominación (IP) (*)
Banamex	6,194,899	15.86%	15.86%	2.515%	7.32%
ING	5,192,980	13.29%	29.15%	1.767%	3.62%
Bancomer	4,453,187	11.40%	40.55%	1.300%	1.96%
Banorte Generali	3,232,139	8.27%	48.83%	0.685%	0.54%
Inbursa	3,222,639	8.25%	57.08%	0.681%	0.54%
Profuturo GNP	3,153,206	8.07%	65.15%	0.652%	0.49%
Principal	2,921,704	7.48%	72.63%	0.559%	0.36%
XXI	2,845,225	7.28%	79.91%	0.530%	0.33%
HSBC	1,715,186	4.39%	84.30%	0.193%	0.04%
Invercap	1,436,696	3.68%	87.98%	0.135%	0.02%
Metlife	1,246,699	3.19%	91.17%	0.102%	0.01%
Azteca	1,040,198	2.66%	93.83%	0.071%	0.01%
Coppel	883,854	2.26%	96.10%	0.051%	0.00%
Afirme Bajío	741,239	1.90%	97.99%	0.036%	0.00%
Ahorra Ahora	380,779	0.97%	98.97%	0.010%	0.00%
IXE	313,767	0.80%	99.77%	0.006%	0.00%
Scotia	55,910	0.14%	99.91%	0.000%	0.00%
Argos	33,666	0.09%	100.00%	0.000%	0.00%
Total	39,063,973			9.292%	15.24%

Fuente: CONSAR (2008) (*) Datos calculados por Elaboración Propia basados en datos CONSAR (2008)

Tabla 6
Medición de la Concentración de la participación en el Mercado de las AFORES de 1997 a 2008

Año	Índice de GINI	Número de AFORES	Año	Índice de GINI	Número de AFORES
1997	42.02%	17	2003	21.27%	12
1998	34.77%	14	2004	22.51%	13
1999	31.05%	13	2005	29.82%	16
2000	30.75%	13	2006	38.45%	21
2001	20.54%	13	2007	36.62%	21
2002	17.41%	11	2008	34.02%	18

Fuente: Elaboración Propia con cálculos basados en datos CONSAR (2008)

4.2.3 LOS RECURSOS ADMINISTRADOS POR LAS AFORES

Tal como se muestra en la Tabla 6, el monto total obtenido por las AFORES, dejando a un lado el capital que por ley tienen que invertir las AFORES de manera permanente, es algo más de 928 mil millones MXN, en donde podemos ver una mayor concentración de capitales entre las 5 AFORES más grandes (Banamex, Bancomer, ING, Profuturo GNP e Inbursa) con el 65.43%, claramente existe mayor concentración del mercado, con un HHI de 10.58% y un IP de 18.33%.

Situación aún más concentrada podemos ver en el rubro de ahorro voluntario, lo que representa el nicho de mercado en sí del sector, esto debido a que no solamente los trabajadores de altos salarios (y altas cotizaciones *per se*) son los que se encuentran con mayores posibilidades de aumentar las aportaciones más allá de lo preestablecido por ley, sino también el grado de ahorro adicional potencial de los trabajadores, convierten a muy atractivos ciertos clientes, como lo dijimos anteriormente, el ahorro promedio del Sistema por cuenta individual no rebasa los \$ 150 MXN, sin embargo existen grandes disparidades en este rubro, podemos aquí ver que un tercio del ahorro voluntario está en una sola AFORE, el ahorro voluntario promedio guarda grandes disparidades dentro del mercado de las AFORES en México (Tabla 7), las 5 AFORES con mayor participación (Bancomer, Banamex, XXI, Profuturo GNP e Inbursa) tienen más del 80% de los ahorros adicionales de los trabajadores.

Adicionalmente es posible estudiar la relación de concentración del mercado en sí, a través de la Curva de Lorenz del mismo y el Índice de GINI de las cotizaciones

que los trabajadores confieren a las Administradoras de Fondos para el Retiro (Tabla 6)

Por otra parte, podemos incluir en este análisis del mercado el número de traspasos en el último año de una AFORE a otra, con lo que nos damos una idea sobre la dinámica del mismo, la flexibilidad de las administradoras e inclusive ver la evolución de las AFORES dentro del mercado (Tabla 7).

Después de ver la tabla 7 podemos decir que éste es un mercado relativamente estancado, ya que la movilidad total de trabajadores fue tan solo del 9.11% del número total de cuentas, por lo que también se registran grandes ganancias para algunas AFORES nuevas como INVERCAP o COPPEL al igual considerables pérdidas en AFORES consolidadas como ING o HSBC.

Tabla 7 Recursos Administrados por las AFORES de los Trabajadores (Cifras en millones de pesos al cierre de diciembre de 2008)					
AFORE	Activos (1) Totales de los Trabajadores	% Representación (*)	Acumulado(*)	HHI (*)	Índice de Dominación (IP) (*)
Banamex	166,792.3	17.97%	17.97%	3.22904%	9.30456%
Bancomer	141,356.3	15.23%	33.20%	2.31927%	4.80013%
ING	114,933.7	12.38%	45.58%	1.53326%	2.09788%
Profuturo GNP	97,797.7	10.54%	56.12%	1.11014%	1.09978%
Inbursa	86,429.8	9.31%	65.43%	0.86706%	0.67088%
XXI	56,562.2	6.09%	71.52%	0.37134%	0.12305%
Banorte Generali	55,600.1	5.99%	77.51%	0.35882%	0.11489%
Invercap	43,793.6	4.72%	82.23%	0.22261%	0.04422%
PensionISS STE	43,734.2	4.71%	86.94%	0.22201%	0.04398%
Principal	37,461.2	4.04%	90.98%	0.16289%	0.02368%
Metlife	19,946.9	2.15%	96.50%	0.04618%	0.00190%
Coppel	10,393.2	1.12%	97.62%	0.01254%	0.00014%
Azteca	10,080.2	1.09%	98.71%	0.01179%	0.00012%
IXE	5,003.1	0.54%	99.25%	0.00291%	0.00001%
Afirme Bajío	3,550.5	0.38%	99.63%	0.00146%	0.00000%
Scotia	1,877.4	0.20%	99.83%	0.00041%	0.00000%
Ahorra Ahora	948.4	0.10%	99.94%	0.00010%	0.00000%
Argos	599.7	0.06%	100.00%	0.00004%	0.00000%
Total		928,195.7	10.586%		18.337%

Fuente: CONSAR(2008) (1): Incluye los conceptos de Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Retiro, cuentas del ISSSTE y Ahorro Voluntario (*) Datos calculados por elaboración propia

Tabla 8				
Medición de la Concentración del Mercado de las AFORES en sus diferentes (Cifras al cierre de diciembre de 2008)				
Índice de GINI	Recursos Administrados	SRCV IMSS	Numero de Cuentas	Ahorro Voluntario
		40.67%	44.48%	35.47%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos proporcionados por CONSAR (2008)

Tabla 9						
Ahorro Voluntario administrado por las Afores (Cifras en millones de pesos al cierre de diciembre de 2008)						
AFORE	Activos (1) Netos Totales	% Participación (*)	Acumulado (*)	HHI (*)	Índice de Dominación (IP) (*)	Ahorro Voluntario promedio (*)
Bancomer	976.5	33.92%	33.92%	11.5090%	37.70624%	\$ 219.29
Banamex	599.5	20.83%	54.75%	4.33744%	5.35555%	\$ 96.77
XXI	273.8	9.51%	64.26%	0.90466%	0.23298%	\$ 96.22
Profuturo GNP	236.0	8.20%	72.46%	0.67225%	0.12865%	\$ 74.85
Inbursa	223.7	7.77%	80.23%	0.60373%	0.10376%	\$ 69.40
ING	189.6	6.59%	86.82%	0.43403%	0.05363%	\$ 36.52
Invercap	103.1	3.58%	90.40%	0.12828%	0.00468%	\$ 71.76
Metlife	68.8	2.39%	92.79%	0.05711%	0.00093%	\$ 55.17
Banorte Generali	64.3	2.23%	95.02%	0.04987%	0.00071%	\$ 19.89
Argos	43.3	1.50%	96.53%	0.02262%	0.00015%	\$ 1,285.88
Principal	30.1	1.05%	97.57%	0.01095%	0.00003%	\$ 10.31
Afirme Bajío	19.9	0.69%	98.27%	0.00477%	0.00001%	\$ 26.81
HSBC	17.8	0.62%	98.88%	0.00380%	0.00000%	\$ 10.35
IXE	16.0	0.56%	99.44%	0.00310%	0.00000%	\$ 51.04
Scotia	7.1	0.25%	99.69%	0.00061%	0.00000%	\$ 127.22
Azteca	4.3	0.15%	99.84%	0.00022%	0.00000%	\$ 4.14
Coppel	4.3	0.15%	99.98%	0.00022%	0.00000%	\$ 4.86
Ahorra Ahora	0.5	0.02%	100.00%	0.00000%	0.00000%	\$ 1.19
PensionISS STE	0.0	0.00%	100.00%	0.00000%	0.00000%	N/A
Total	2,878.5			18.743%	43.587%	\$ 125.65

Fuente: CONSAR (2008)

(1) Incluye Aportaciones Voluntarias, Aportaciones Complementarias de Retiro, Ahorro de Largo Plazo, Ahorro Solidario de trabajadores cotizantes al ISSSTE y Fondos de Previsión Social.

(*) Elaboración de cálculos propia, según datos CONSAR (2008)

Tabla 10
Trasposos Netos en el Mercado de las AFORES (Al cierre de diciembre del 2008)

AFORE	Trasposos Netos (1)	% con respecto a sus Afiliados	AFORE	Trasposos Netos (1)	% con respecto a sus Afiliados
Invercap	422130	29.38%	XXI	-23393	-0.82%
Coppel	391428	44.29%	Metlife	-32686	-2.62%
Banamex	79146	1.28%	Profuturo GNP	-44370	-1.41%
Scotia	20451	36.58%	Azteca	-64565	-6.21%
Ixe	7564	2.41%	Principal	-73329	-2.51%
Argos	3984	11.83%	Inbursa	-113676	-3.53%
Ahorra Ahora	478	0.13%	Banorte Generali	-118906	-3.68%
Afirme Bajío	-3276	-0.44%	HSBC	-128030	-7.46%
Bancomer	-14350	-0.32%	ING	-308573	-5.94%

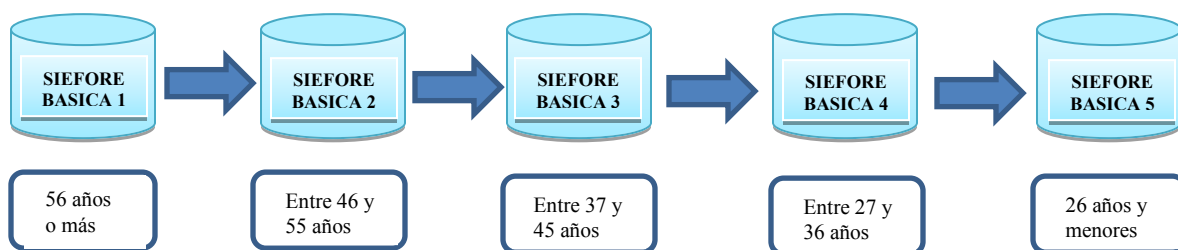
Fuente: CONSAR (2009) (1)Es la diferencia entre Recibidos y los Cedidos ENE-DIC 2008. En el periodo Enero-Febrero del 2008 la AFORE de la Gente fue disuelta por lo que sus 27 cuentas fueron reasignadas a otras AFORES

4.3 LAS SIEFORES

Como previamente mencionamos, las Sociedades Especializadas en Fondos para el Retiro son mecanismos utilizados por las AFORES para procurar la obtención de ganancias para sus afiliados. Fueron introducidas a partir de enero del 2005, con la instrumentación de las SIEFORES Básicas 1 y 2. Por su composición original, en la SB1 era posible invertir en instrumentos de renta fija e instrumentos poco volátiles, para la SB2 se permitía en un inicio invertir en documentos de renta variable hasta en un 15% del valor total de la cartera. El 28 de marzo del 2008 se incorporaron las otras 3 SIEFORES Básicas (SB3, SB4 y SB5) de manera obligatoria por la CONSAR con similares condiciones como los multifondos en Chile. En este caso, se estableció 5 SIEFORES BASICAS por cada AFORE, distinguiéndose a partir de la edad del trabajador (Gráfico 2).

GRÁFICA 2

ESTRUCTURA DE LAS SIEFORES



Como sabemos, este sistema de cartera de inversión tiene ciertos límites impuestos por la ley sobre el tipo de inversión en la que pueden ser emplazados (ver anexo 4).

El objetivo que se persiguió con esta separación etaria de las SIEFORES fue el brindar a los afiliados un portafolio de inversiones más acorde con los años que faltan para el retiro del trabajador, por lo que en automático fueron distribuidos bajo ese criterio.

4.3.1 RENDIMIENTOS DE LAS SIEFORES

Los rendimientos emanados de las SIEFORES son la remuneración al esfuerzo administrativo puesto en marcha a favor de los afiliados, según la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, la medida sobre los rendimientos que será notificada a los afiliados (y disponible en línea) es el concepto de rendimientos netos, es decir, la ganancia bruta de rendimientos menos las comisiones.

Ahora bien, presentamos los rendimientos reales que han generado estos fondos al cierre del 2008, cabe señalar que dichos rendimientos están calculados sobre los últimos 36 meses de inversión y cómo podemos ver, existen rendimientos negativos, es decir la presencia de la minusvalía, ya que si lo comparamos con los rendimientos generados a 12 meses,³⁰ el panorama resulta desalentado.

4.3.2 ESTRUCTURA DE INVERSIÓN, RIESGO Y DIVERSIFICACIÓN DE CARTERA.

Como toda cartera de inversión, las SIEFORES en nuestro país, presentan un grado de diversificación sobre los fondos invertidos de los trabajadores en diversas fuentes de recursos, las cuales podemos enumerar como sigue:

- Inversión en Renta Variable Nacional.
- Inversión en Renta Variable Internacional.
- Inversión en Deuda Privada: Incluye los conceptos de inversiones en industrias como la Automotriz, Cementos, Hoteles, Infraestructura, Banca de Desarrollo, entre otros.

30. Desafortunadamente, justo antes de la edición de este trabajo dejaron de estar disponibles los datos publicados en línea en la página de internet de la CONSAR sobre los rendimientos a 12 meses de las AFORES.

- Inversión en Deuda Internacional.
- Inversión en Deuda Gubernamental: Se trata de Bonos estatales, CETES, UDIS, UMS, entre otros.

Tabla 11						
Rendimiento Real en los últimos 36 meses de las SIEFORES						
(A Diciembre del 2008)						
AFORE	PROMEDIO SIEFORES	SIEFORE BASICA 5	SIEFORE BASICA 4	SIEFORE BASICA 3	SIEFORE BASICA 2	SIEFORE BASICA 1
Argos	2.93%	2.55%	3.01%	3.18%	2.92%	3.00%
Coppel	2.66%	1.92%	2.50%	2.54%	2.96%	3.40%
Scotia	2.62%	1.71%	1.67%	1.96%	2.29%	5.49%
Inbursa	2.56%	1.90%	2.17%	2.66%	2.83%	3.26%
HSBC	2.44%	1.96%	2.06%	2.34%	2.43%	3.43%
Afirme Bajío	2.22%	1.96%	1.56%	2.00%	2.23%	3.34%
XXI	2.03%	0.79%	1.45%	2.00%	2.57%	3.33%
ING	1.90%	0.40%	1.08%	1.72%	2.27%	4.03%
Azteca	1.78%	1.20%	1.91%	1.57%	1.88%	2.34%
Profuturo GNP	1.65%	-0.06%	1.78%	2.41%	2.25%	1.88%
Principal	1.63%	0.30%	0.96%	1.60%	2.04%	3.26%
IXE	1.50%	0.73%	0.57%	1.05%	0.80%	4.33%
Banamex	1.45%	0.02%	0.52%	1.21%	1.69%	3.79%
Metlife	1.28%	0.51%	0.78%	1.10%	1.49%	2.50%
Banorte Generali	0.96%	0.47%	0.71%	0.47%	1.73%	1.42%
Bancomer	0.72%	-0.65%	-0.27%	0.42%	1.00%	3.09%
Invercap	0.21%	-1.70%	-0.74%	-0.13%	1.06%	2.56%
Ahorra Ahora	-0.33%	-0.79%	-1.51%	-0.90%	-0.77%	2.31%
Promedio Mercado	1.68%	0.73%	1.12%	1.51%	1.87%	3.15%

Fuente: CONSAR (2008)

Como vemos en la Tabla 11, la asignación de instrumentos de mayor riesgo, es decir, los instrumentos de Rentas Variables, son utilizados por las SIEFORES con mayor tiempo de maduración, por lo que, para los trabajadores próximos al retiro, el emplazamiento de inversión muestra preponderancia hacia los títulos menos riesgosos como son los gubernamentales y deuda privada nacional.

Tabla 12 Cartera de Inversión por Instrumento y por tipo SIEFORE (Porcentaje del Total de los Fondos invertidos al cierre del 2008)							
Tipo de Inversión	SISTEMA	SIEFORE Básica 1	SIEFORE Básica 2	SIEFORE Básica 3	SIEFORE Básica 4	SIEFORE Básica 5	SIEFORE Adicional
Renta Variable Nacional	5.93%	0.00%	4.35%	6.32%	7.87%	9.60%	0.68%
Renta Variable Internacional	4.68%	0.00%	3.43%	5.11%	6.35%	6.93%	0.19%
Deuda Privada Nacional	15.62%	12.71%	15.31%	15.77%	16.42%	17.12%	1.37%
Deuda Internacional	5.50%	4.68%	5.15%	5.47%	5.89%	6.05%	0.96%
Deuda Gubernamental	68.27%	82.61%	71.77%	67.34%	63.46%	60.31%	96.79%

Fuente: CONSAR (2008)

Esta estratificación, tiene por objetivo brindar a los afiliados los mayores rendimientos, bajo la administración controlada del riesgo que inherentemente conlleva la capitalización de cualquier fondo. Es por ello que la responsabilidad de las administradoras de fondos, se reviste con gran trascendencia, debido a que en función de la eficaz asignación de entre los preceptos de cartera disponibles, serán los rendimientos que llegarán a los trabajadores. (Tabla 12).

En ese sentido, las SIEFORES presentan un riesgo de moderado a medio, la distribución Riesgo-Interés del mercado presenta cierta inelasticidad con respecto al riesgo que afrontan las SIEFORES y el interés que éstos generan; por todos es conocido en las ciencias financieras que, *a mayor interés, mayor riesgo*, hecho que se presenta parcialmente en el mercado, debido a que como vemos en la Tabla 13, no siempre un mayor riesgo, implica una mayor ganancia.

Tabla 13					
Cartera de Inversión de las AFORES por Instrumento (Cifras porcentuales del total de la cartera invertida al cierre de diciembre de 2008)					
AFORE	Inversión en Renta Variable Nacional	Inversión en Renta Variable Internacional	Inversión en Deuda Privada Nacional	Inversión en Deuda Internacional	Inversión en Valores Gubernamentales
Afirme	1.2	2.7	27.8	3.1	65.3
Ahorra Ahora	14.0	0.9	11.9	-	73.2
Argos	6.1	0.1	3.8	-	89.9
Azteca	6.9	-	12.2	11.4	69.5
Banamex	4.7	4.3	12.0	5.9	73.0
Bancomer	5.3	5.3	12.4	5.1	71.9
Banorte Generali	7.3	4.1	34.7	11.9	41.9
Coppel	1.8	5.6	14.1	5.1	73.5
HSBC	3.7	4.7	12.5	2.2	76.9
Inbursa	4.9	5.1	10.9	1.1	78.0
ING	3.7	9.3	19.1	5.8	62.1
Invercap	18.2	1.5	19.3	6.5	54.6
Ixe	4.8	8.0	16.6	6.3	64.3
Metlife	8.9	5.4	28.0	9.3	48.3
PensionISSSTE	-	-	-	-	100.0
Principal	6.3	5.0	22.5	5.9	60.3
Profuturo GNP	10.6	3.4	15.8	7.0	63.2
Scotia	14.6	-	21.3	4.5	59.6
XXI	3.8	3.3	18.4	5.2	69.2
Total general	5.9	4.7	15.6	5.5	68.3

Fuente: CONSAR (2008)

4.3.3 ESTRUCTURA DE COMISIONES

La manera que la CONSAR encontró para remunerar el desempeño de las AFORES por la tenencia de los fondos de los trabajadores fueron las comisiones. Como anteriormente fue mencionado, en la ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, estipula que las AFORES podrán cobrar a sus afiliados por los servicios que éstas prestan, por lo que a lo largo de las 11 años, existieron en paralelo 2 estructuras de comisiones, (Comisiones sobre Saldo y las Comisiones sobre la aportación).

Tabla 14
Distribución Promedio Riesgo-Interés de las SIEFORES(1)

AFORE	Índice de Riesgo Potencial de Cartera (2)	Rendimiento Neto	AFORE	Índice de Riesgo Potencial de Cartera (2)	Rendimiento Neto
Argos	5.61	7.06%	Metlife	3.18	3.97%
Azteca	4.31	5.02%	Banorte Generali	3.14	4.62%
Invercap	4.09	1.37%	XXI	3.10	5.14%
Scotia	3.78	5.30%	HSBC	3.07	5.49%
Afirme Bajío	3.68	5.68%	Ahorra Ahora	2.94	2.22%
Banamex	3.45	3.74%	Profuturo GNP	2.75	3.61%
Inbursa	3.45	6.24%	Principal	2.56	3.87%
Coppel	3.39	4.56%	Bancomer	2.48	3.43%
IXE	3.27	4.85%	ING	2.21	4.33%

Fuente: Elaboración propia con datos de CONSAR (2009) (1) Son los promedios de las 5 SIEFORES Básicas en cuanto Riesgo y Rendimiento Neto (2) Es calculado a partir de la diferencia de 10 menos el Índice de Diversificación que la CONSAR emite evaluando a cada SIEFORE

Como podemos observar, la gran mayoría de las AFORES hasta antes de la última reforma en la Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro, incluían sistemas mixtos de cobro, donde el mayor peso para el trabajador representaba las comisiones por flujo en porcentaje de aportación.

Para marzo del 2008, cambio el régimen de comisiones, eliminando por completo el cobro por flujo y estableciendo dichas comisiones sobre el saldo de la cuenta. Cabe mencionar que ha existido solo una empresa que ha cobrado comisiones a partir de los rendimientos reales, esa fue Inbursa, que hasta julio del 2003 cobraba el 33% de la ganancia neta que generó la administración de los fondos.

4.3.4 EL PROCESO DE MINUSVALÍA Y LOS RIESGOS LATENTES EN EL MERCADO

Es indudable que los riesgos que implica la administración privada y sujeta a mercado abierto de los fondos de ahorro para el retiro de los trabajadores mexicanos existen sin importar el desempeño de las Sociedades de Inversión ni mucho menos los instrumentos de emplazamiento. En ese sentido, a mediados del 2008, se observaron disminuciones considerables en la rentabilidad promedio del sistema.

El proceso de minusvalía fue ocasionado por 2 factores externos: la crisis hipotecaria de alto riesgo en los Estados Unidos de América y la inflación por

empuje de costos ocasionada por el aumento de los precios en las materias primas y alimentos como el petróleo, los cereales, etc., lo que incrementó drásticamente la volatilidad en los mercados, por lo que aumentaron las tasas de interés, problemas bursátiles y por ende el aumento valor de riesgo de las carteras de inversión de las SIEFORES en nuestro país y en otras partes del mundo. ³¹

El problema adyacente a dicha turbulencia fue la pérdida sistemática de rentabilidad en los instrumentos de inversión elegidos mayoritariamente por las SIEFORES, es decir, a través de los emplazamientos financieros a largo plazo especialmente utilizados en el sistema, esto debido al hecho que a mayores plazos, mayores son los rendimientos y a su vez, a más rendimiento, mayor riesgo, nos proporciona una estructura de portafolio naturalmente sujeta a turbulencias temporales de dichas tasas, tal y como sucedió a mediados del año 2008.

El problema de la minusvalía comenzó a partir del aumento en las tasas de interés en los mercados, esto afectó a los instrumentos de tanto de corto y largo plazo, por lo que ante la existencia de instrumentos con mayores réditos y condiciones similares en vencimiento y riesgo, los valores poseídos por las SIEFORES en aquel momento se volvieron menos atractivos, por lo que el precio de los Bonos de las AFORES disminuyó, provocando con ello la minusvalía en las inversiones hechas previamente.

Cabe mencionar que, *las características básicas en cualquier inversión son el plazo, el rendimiento esperado y la volatilidad máxima esperada,* ³² es por ello que, dentro del espíritu de buscar los mayores réditos a las cuentas de ahorro para el retiro, las SIEFORES deben administrar dichas características, monitoreando en todo momento, el desempeño de las inversiones y su administrar el riesgo que éstas naturalmente tienen.

Los rendimientos a 12 y a 36 meses de las SIEFORES, mostraron caídas importantes, disminuyendo así, el rendimiento esperado para las cuentas de los trabajadores. La estructura de los portafolios de las SIEFORES, según este reporte, tiene un promedio de 4,188 días de duración, con lo que se puede ver que la maduración de los instrumentos financieros utilizados por las SIEFORES es

31. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro: Efectos de la volatilidad financiera en los rendimientos.

32. Ibidem p. 8.

mayoritariamente a largo plazo, hecho que da a relucir en mayor medida la volatilidad de los documentos a plazos grandes.

CONCLUSIONES

El estudio de las reformas pensionarias en nuestro país, ha sido una gran experiencia de vida, ya que ha potenciado en mí el gusto por la investigación, sin embargo, es necesario tomar en cuenta, para futuros trabajos que atiendan esta temática, acerca la dispersión de los datos (mayoritariamente institucionales) mostrados en este trabajo, ello debido principalmente, a que tanto en el IMSS como en el ISSSTE no existen bancos de información lo suficientemente amplios y disponibles al público en general, lo que convierte en necesario pedirlos a través del Sistema de Acceso a la Información Pública del IFAI, que a pesar de los esfuerzos de transparencia emprendidos por el Gobierno Federal en turno, el proceso de acceso a la información presenta, según la experiencia tenida, muestra grandes deficiencias en el tiempo de espera, la recolección, organización y publicación de datos al menos, en la información requerida para esta investigación.

Por otro lado, entre los objetivos originalmente planteados en este trabajo, se hallaba el estudiar al IMSS como al ISSSTE con ayuda de los Modelos de Generaciones Imbricadas y del Ciclo de Vida de Albert Ando y Franco Modigliani, a través de estas aplicaciones prácticas se pretendía determinar no solamente las condiciones de solvencia financiera de éstos institutos a través del tiempo, sino además, el determinar la pertinencia de las Reformas emprendidas con la comparación entre los ingresos y egresos en dichas instancias públicas. El motivo por el cual se omiten dichos procedimientos, es la falta de información anterior a 1997, que es necesaria para realizar el tratamiento econométrico formal de dichos datos a manera de series de tiempo.

Por otro lado, existe una cantidad importante de estudios e investigaciones realizadas sobre esta problemática a nivel internacional, por lo que, se han desarrollado múltiples líneas de investigación y pensamiento, con lo cual considero que, esto enriquece la confrontación de ideas sobre todas y cada una de las particularidades de las reformas en los sistemas de pensiones, en esta ocasión, las nuevas disposiciones en materia de retiro en México, basados en experiencias vividas por otros países.

El tratamiento científico sobre las transformaciones que han ocurrido con respecto a las pensiones en México y el mundo es sin lugar a dudas una acción pertinente, ya que, como se ha venido desarrollándose a lo largo del trabajo, la discusión sobre el actuar de las autoridades con respecto al que y al cómo han instrumentado políticas que puedan dar las respuestas adecuadas y combatir a la pobreza potencial de un grupo vulnerable, el cual, tarde que temprano todos los seres humanos perteneceremos como es la vejez, es asunto de todos los mexicanos.

El futuro de los trabajadores en los próximos 40 años depende fuertemente de la actuación conjunta y diferenciada de los actores en lo que respecta a la seguridad prudencial, donde trabajadores, patrones, sindicatos, AFORES y el mismo Estado, deberán mostrar acciones conjuntas en aras de la estabilidad y la certeza para todos los ahorradores pensionarios de México.

Una administración eficaz, un servicio adecuado y una competencia mucho más sana es el compromiso que deberán mostrar en los próximos años las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro, claro está, si existen las sinergias suficientes sobre la seguridad ante un futuro próximo incierto en las condiciones externas de mercado, con lo que se debe puntualizar el buen accionar de estas empresas con respecto a los objetivos originalmente trazados para su licitación, como son el realizar beneficios, ¡claro es válido!, pero siempre asegurando ante todo, un ingreso adecuado a sus afiliados que partan al retiro, que consagre el esfuerzo compartido de aportación y administración de ambos.

Es cierto que debemos tomar en cuenta la volatilidad intrínseca como una particularidad importante de los sistemas de financiamiento por capitalización y que en los últimos meses han mostrado pérdidas por minusvalías a los afiliados, más allá de la crisis financiera internacional exógena a sus proyecciones, las AFORES pueden y deben actuar de manera más responsable, a la altura de las circunstancias, ya que como hemos visto, la experiencia y solidez en conocimientos de los mercados es incuestionable, por lo que éstas han sido remuneradas por casi 12 años a través de diferentes esquemas de comisiones, erogaciones que llegaban en un momento dado a retirar al ahorrador hasta una

tercera parte de las cotizaciones y no han manifestado categóricamente un esfuerzo acorde a las erogaciones que han disfrutado a lo largo de todo este tiempo.

Por otra parte, la inclusión de una mayor participación de los sectores tradicionalmente marginados a las pensiones, como lo pueden ser los trabajadores informales, las amas de casa y todas las personas en nuestro país que no cuentan con derechos para adquirir una pensión al final de su vida productiva, deberá ser la directriz que el Estado requiere encaminar si se desea dar solución al problema de la baja cobertura, además de permanecer vigilante como regulador con respecto al comportamiento de las AFORES y exigir por el bien de los trabajadores mexicanos, una nítida y constante rendición de cuentas a los afiliados de los sistema de pensiones, de parte de las Administradoras.

Después de haber tratado, analizado y visto los diferentes puntos de vista sobre el tema, las reformas en otras partes del mundo y leído opiniones, muchas veces confrontadas, es entonces que me permito aseverar que las afirmaciones preliminares planteadas en la sección introductoria de este trabajo, han llegado a cumplirse bajo las siguientes conclusiones:

- *Desafortunadamente, el bienestar futuro de todos los trabajadores mexicanos, en materia de pensiones, no está del todo claro para los próximos años.*
- *Esto debido al hecho que como fue demostrado en el capítulo 5, en el caso de la mayoría de trabajadores adherentes al sistema de capitalización individual, solo un poco más del 33% de la Población Económicamente Activa acredita regularmente a sus cuentas individuales, por lo que miles de trabajadores en nuestro país no están cultivando por sí mismo un patrimonio que les garantice la estabilidad y la certeza que los últimos años de vida requieren.*
- *Lo que puede ser atribuido a múltiples factores como la existencia de un mercado laboral informal, el nivel de salarios bajo que tiene la mayoría de los trabajadores, una manera inadecuada de promover el ahorro a largo plazo, miopía de los afiliados, entre otros causales.*

- *Además, está claro que, las mujeres trabajadoras en nuestro país, sufren no solamente de una estructura de salarios visiblemente menor que a sus contrapartes masculinas, sino que además debido a que interrumpen con mayor frecuencia la trayectoria profesional para ejercer libremente la maternidad y la crianza de los hijos, igualmente al hecho de poseer en promedio 5 años más de vida, reducen significativamente el cálculo de sus pensiones vitalicias, mostrándolas considerablemente menores que las prestaciones de los varones en nuestro país. Cuestión que es visible con los cálculos estimados para una trabajadora del ISSSTE en el nuevo sistema, tal como se presentó en el capítulo 4.*
- *Con respecto a las reformas emprendidas por el Estado mexicano en las 3 últimas administraciones, como lo abordamos en el capítulo 4, han obedecido en mayor medida a factores presupuestales más que sociales o de equidad. Esto debido a lo observado en dicho apartado, las reformas emprendidas en los 2 sistemas de seguridad social en nuestro país, son atendidas a una distribución poblacional relativamente joven, que cotizará por lo menos 25 años o más, por lo que ahora se espera una disminución gradual a largo plazo de la intervención del Gobierno Federal al aumentar la incorporación de los trabajadores al sistema de capitalización individual. Así que, si es cuidado el poder adquisitivo de los fondos de ahorro de los trabajadores, se podrá asegurar un mejor patrimonio en el futuro para miles de mexicanos que cultivan una pensión.*
- *Como fue mostrado en el Capítulo 4, la inclusión de los 2 nuevos regímenes de retiro a disposición de los trabajadores al servicio del Estado no ofrece mejores condiciones, ya que en la gran mayoría de los casos, los conceptos de pensión son menores a los que abriga la vieja ley de 1983 y además de forzar a los mismos afiliados a trabajar más tiempo del que hubieran necesitado con el régimen anterior, todo esto sin proveer beneficios adicionales a los servidores públicos adheridos a este nuevo sistema.*
- *Es evidente que, más allá de la búsqueda de una mejora en el servicio prestado a los trabajadores en lo que refiere a la administración de las pensiones en nuestro país, existen diferencias considerables en los criterios*

de retiro emprendidas en 1997 para los trabajadores del Apartado A del artículo 123 constitucional y lo que refiere el Apartado B del mismo artículo; dichas divergencias demandan una mayor atención de las autoridades.

- Ejemplos de dichas diferencias son abundantes: los montos de pensión mínima son diferentes (1 SMGDF para el IMSS y 2 SMGDF para el ISSSTE), la obligatoriedad del bono de reconocimiento en el caso de los afiliados al nuevo régimen de pensiones del ISSSTE, cosa que en el caso del IMSS no existe, la diferenciación en cuanto al porcentaje de aportación a las cuentas, los requerimientos mínimos para hacer efectivos los Seguros de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez, entre otras consideraciones, inclusive, el nivel de salarios entre estos 2 tipos de trabajadores es desigual en forma importante.*
- En la medida en que el Estado, a través de las instancias correspondientes, se encargue de homologar más aspectos laborales, salariales y de prestaciones, no solo las cuestiones pensionarias, se podrá hablar de condiciones más favorables e incluyentes en cuanto a los derechos de los trabajadores mexicanos sin importar la relación de dependencia que estos tengan y con ello, poder verdaderamente aspirar a un Sistema Nacional de Pensión más equitativo, eficaz y pertinente.*
- Como pudimos observar en el capítulo 5, el mercado de las AFORES es un segmento financieramente sensible para la población trabajadora, es sin lugar a dudas, la fuente más importante de ahorro familiar al que los trabajadores mexicanos tienen acceso. Tal como lo demostramos a través del estudio de los demandantes y oferentes de servicios de administración de fondos de ahorro para el retiro, existen problemas importantes de flujo de información, reflejado a través de la pobre movilidad de los afiliados entre las AFORES, ya que, como resulta engorroso, complicado e inaccesible para muchos trabajadores el obtener la información oportuna y completa sobre el desempeño de las inversiones hechas por las SIEFORES, aunado a la falta de elementos realmente diferenciadores entre las Administradoras, los demandantes no pueden ejercer expeditamente el poder de elección que deberían tener, contribuyendo con ello, con las*

distorsiones de mercado que actualmente existen dentro del segmento de las AFORES.

Aunando un poco más al respecto, es claro que existe una relación positiva entre la cantidad de Administradoras presentes en el mercado y el grado de concentración de mercado, lo que no corresponde claramente a una dinámica de sana competencia de mercado, esto desde el inicio de la operación del Sistema de Ahorro para el Retiro en 1997 hasta nuestro días.

- Existen elementos suficientes para poder interpretar el hecho que, en el mercado de las AFORES mexicanas existen distorsiones oligopólicas. Ya que como se puede observar en el estudio de este segmento, existe poder de mercado que recaen en pocas AFORES, tal como fueron denotadas en el Capítulo 5 (Las AFORES Grandes: Banamex, Bancomer, Banorte Generali, Inbursa e ING), esto en los conceptos de número de cuentas, el monto total de recursos administrados y el Ahorro Voluntario.*
- Lo que corresponde a las SIEFORES, las Carteras de Inversión de éstas presenta asignaciones de riesgo diseminadas, prueba de ello fue el impacto que ocurrió a mediados del 2008, cuando se registraron rendimientos negativos en las cuentas de los trabajadores, al mismo tiempo se muestra que globalmente en el conjunto de SIEFORES existe una asignación dispersa en cuanto la valoración Riesgo-Interés, elemento de vital importancia en la administración de cualquier portafolios de inversiones.*

Al respecto, Holzmann y Hinz mencionan: “en la medida en que el sistema fondeado (capitalización) vincula más directamente las contribuciones con los beneficios (mejor administración de los recursos, mayor información y mejor asignación de riesgo) [...] estos deberán generar efectos positivos sobre la producción y sobre el crecimiento” mejorando con ello el bienestar social. Se vislumbra fundamental combatir el conflicto que se producirá en los próximos años una espiral peligrosa para los ahorradores, ya que si las tendencias de competencia en el mercado permanecen constantes, se acrecentarán las asimetrías por parte de los oferentes, ya que como se ha observado en los últimos meses, se han encaminado campañas agresivas

de concentración de mercado, lo que perjudicará cada día más a los trabajadores de nuestro país, creando al mismo tiempo una oligarquía financiera más acaudalada y con mayores sesgos de información.

- Se pudo encontrar que a lo largo de los más de 11 años de operación de las AFORES en México, las comisiones han sido altas con respecto al desempeño de su administración, prueba de ello fue el esquema triple de comisiones que aplicaron durante varios años dichas Administradoras y que desde 2008 han sido operadas solo las comisiones por saldo dejando a un lado, las comisiones por flujo en función del Salario Base de Cotización o el monto aportado.*

Finalmente, se concluye que es necesario la toma de decisiones que favorezcan principalmente a los trabajadores, ya que como se mostró en el trabajo, las derogaciones legislativas que conlleva a las pensiones, han sido notablemente encaminadas a cuidar el equilibrio presupuestal en primera instancia, ya implantadas las reformas que dieron origen a las AFORES, han presentado medidas desregulatorias que han dado paso a una concentración de mercado más que evidente, por lo que es necesaria la intervención enérgica del aparato gubernamental para hacer respetar ante todo el derecho de todos los afiliados mexicanos por una mayor transparencia, certidumbre y rendición de cuentas sobre sus propios ahorros.

RECOMENDACIONES

Es indudable la necesidad apremiante de aumentar la información oportuna de parte de las AFORES a sus afiliados. Ya que como es conocido por todos, al existir asimetrías en la información se da lugar a *conflictos agente-principal* como la *alea moral*, y la *selección adversa*, fenómenos que afectan a la dinámica en la toma de decisiones para los trabajadores afiliados a una AFORE.

Cabe señalar que a través de este trabajo de investigación documental, surgió una necesidad de mayor información sobre el afiliado activo, es decir, se requirió de un estudio estadístico más fino que el proporcionado por la autoridad reguladora sobre factores como nivel salarial, sexo, nivel educativo, edad de los trabajadores, por lo que es relevante el mejorar los servicios de información sobre el sistema, sus afiliados y datos referentes al mercado de AFORES, así como darlos a conocer con prontitud al público en general, tal como ocurre en el caso de la página de internet de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensión en Chile. Por lo que se recomienda efectuar dichos procedimientos para un estudio más especializado en el futuro.

Consideramos importante el aumentar las posibilidades de movilidad de los cuentahabientes, al menos a 2 cambios posibles de Administradora al año, tal como se presentó hasta la última reforma de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, esto con el objetivo de incentivar la prestación de servicio ante la existencia de un mercado más dinámico y con un mayor nivel de exigencia, por lo que fuera posible castigar una mala administración con el traspaso a otra AFORE o premiar a ésta misma con la permanencia de los fondos del afiliado si fue adecuada la tenencia de los recursos.

Al mismo tiempo, es recomendado que se haga obligatorio para todas las AFORES, la instauración de un seguimiento de la cuenta del trabajador por medios electrónicos como el internet, por teléfono o en la sucursal de la institución sin ningún costo adicional o alguna limitación, en donde el trabajador pueda ser notificado de cómo son invertidos los fondos que éste deposita, a través de la Administradora de su preferencia y la SIEFORE a la cual pertenece.

El motivo de poner a disposición del afiliado el saldo de sus ahorros, además de complementar la información sobre cómo está siendo invertido su dinero, los

rendimientos esperados y demás datos financieros, es dar mayor certeza al trabajador sobre sus ahorros para el retiro, al igual, podría proporcionar economías de escala a las administradoras, al utilizar equipos e instalaciones previamente adquiridas y disminuir considerablemente los costos por la notificación de los afiliados sobre sus cuentas.

De igual manera, parece más que necesario el reformar la legislación pertinente en materia de los rendimientos que proporciona la administración de las SIEFORES de los recursos de los trabajadores, primeramente deberá establecerse como parámetro de evaluación sobre el desempeño de las SIEFORES la tasa de rendimiento real anual, es decir, el rendimiento bruto, menos las comisiones que las Sociedades especializadas cobran y la tasa de inflación de ese año, por lo que sería razonable establecer un mínimo de rendimiento a la par de la inflación estimada por el Banco de México al menos, esto con el propósito de garantizar la solidez de los ahorros de los trabajadores y garantizar ante la luz de la opinión pública una mayor rendición de cuentas por parte de las AFORES que existen gracias a los ahorros de los mexicanos.

Es indudable la capacidad y los conocimientos que las AFORES poseen a raíz de más de una década de operación, por lo que se entrevé la posibilidad de ejercer una mejor planeación sobre las asignaciones de riesgo en sus SIEFORES, por lo que resulta apropiado el hecho y la necesidad de imputar responsabilidad penal a los ejecutivos encargados de asignaciones e inclusive a las AFORES que pongan en riesgo el patrimonio de los ahorradores, ya que como existe en otras profesiones especializadas, la negligencia profesional no puede ser permitida, ni mucho menos dejada en la total impunidad.

Esta recomendación no es del todo aislada, ya que en la mayoría de los Sistemas de Capitalización en América Latina existen mecanismos de control al respecto, con lo que obligan a las Administradoras de Fondos, a dotar de un rendimiento a todos los trabajadores afiliados, mayor información e inclusive una responsabilidad imputable mayor, con ello, se garantizarían los ahorros para el retiro de millones de mexicanos.

Consideramos como una oportunidad clara para nuestro país, el uso de los fondos administrados por las AFORES en la puesta en marcha de mecanismos, como el establecimiento de financieras especializadas en el apoyo a las pequeñas y medianas empresas que como sabemos, son la mayor fuente de empleos en nuestro país.

Esta modalidad debe ser vista no como un retroceso, en cuanto a la diversificación misma del Riesgo en la cartera de inversión de todas las SIEFORES del mercado, sino como una oportunidad que en estos tiempos de incertidumbre financiera pueda impulsar el desarrollo y la consolidación de no solamente grandes empresas, como es común actualmente, sino que se permita retirar del mercado especulativo algo del 11% de las inversiones en el Sistema, bajo el concepto de Renta Variable (aprox. \$ 100,000 millones MXN), por lo que se exhorta a que sean destinados estos fondos a necesidades exclusivamente productivas de los medianos y pequeños empresarios mexicanos, enfocadas principalmente en inversiones altamente productivas, de tal forma que, sean los mismos ahorros de los trabajadores quienes ayuden en la creación de nuevas fuentes de empleo.

Para la aplicación de este programa será fundamental utilizar mecanismos claros, amigables, de fácil acceso a los empresarios PYME legalmente establecidos, pero sobre todo, estructurados de una forma atractiva y no coercitiva para el sector, que permita una rápida incorporación de dichos recursos a la esfera productiva nacional.

Con respecto al ahorro voluntario, el valor aproximado de cada peso destinado adicionalmente a la cuenta del trabajador promedio oscila entre los \$ 3 MXN y los \$ 5 MXN de su pensión final, por lo que resulta importante potenciar en mayor medida éste concepto, por lo que proponemos para tal fin, de parte de las autoridades en la materia, incluir esquemas de complemento a los trabajadores privados como en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, tal como lo refleja la nueva Ley del ISSSTE donde por cada peso destinado al ahorro voluntario, el Gobierno Federal aportará 3.5, lo que promoverá el ahorro a largo plazo y mejorará las condiciones de pensiones inclusive para los trabajadores no activos, informales y profesionales por cuenta propia.

Suplementariamente, resultaría necesario e imperante imputar por parte de las autoridades regulatorias una mayor responsabilidad a las AFORES sobre la administración de los recursos, ya que como se ha visto en los últimos meses, por más que hayan bajado los rendimientos reales ofrecidos a los afiliados principalmente, ocasionados por choques externos, las decisiones sobre los instrumentos y rubros a invertir fueron exclusivamente hecha por los comités de expertos de las SIEFORES y no por los trabajadores, parecería indispensable instaurar mecanismos que obliguen a las Administradoras a soportar el riesgo de sus decisiones de asignación en Cartera, por lo que, mecanismos como el Cobro de Comisiones sobre rendimiento real, que por algún tiempo fue utilizado por la AFORE Inbursa, resultan una salida viable al problema *agente-principal* dentro del mercado.

Con lo que respecta la cuestión de los grupos vulnerables, es posible considerar un esquema social dentro de las Cuentas Individualizadas, tal como lo estableció el gobierno de Michelle Bachelet, al brindar prerrogativas adicionales a madres solteras trabajadoras, a los jóvenes de reciente ingreso al sistema y trabajadores informales. Un esquema de apoyos en las cuotas patronales, una cuota social mayor o apoyos al ahorro voluntario pueden ser instrumentados para este fin.

Finalmente y con motivos de investigación, se deja testimonio de algunas líneas de investigación que surgieron a lo largo de la preparación de este documento y que bien podrían ser tomadas en cuenta para futuros trabajos:

- La Globalización y Regímenes Pensionarios: ¿Cuál es la situación de los trabajadores migrantes mexicanos en E.U.A. en materia de pensiones?
- La instrumentación de una propuesta en la creación de mecanismos privados y/o públicos que brinden apoyos a las Pymes a partir de una parte de los fondos que manejan las SIEFORES
- Nuevas metodologías de integración al sistema pensionario mexicano a grupos poblacionales tradicionalmente marginados de servicios jubilatorios: trabajadores informales, amas de casa, trabajadores independientes, etc.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- **Amezcuca Ornelas Norahenid:** *Nueva Ley del ISSSTE, Comentada*, Editorial Gasca-SICCO, México DF, 2007.
- **Antón Antonio:** *La reforma de las Pensiones en Alemania*, Revista Electrónica Pensamiento Crítico, No. 185, Madrid España, 2007 www.pensamientocritico.org.
- **Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones,** *La capitalización individual en los sistemas previsionales de América Latina*, AIOS, Santiago de Chile, Diciembre 2007 www.aiosfp.org.
- **Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones,** Boletín Estadístico AIOS, No. 19, Santiago de Chile, 2008 www.aiosfp.org.
- **Beristáin Javier y Espíndola Silvano:** *Organización de la industria de las AFOREs: consideraciones teóricas*, Ponencia preparada para el Seminario “Reforma al Sistema de Pensiones, El Paso Siguiente”, Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). México DF, 2001.
- **Brender Anton, Gabrielli Daniel, Kleinpeter Marc-Antoine:** *Les Aspects Financiers du Vieillessement de la Population* (Los Aspectos Financieros del Envejecimiento de la Población), Conseil National du Crédit et du Titre y La Banque de France, Paris Francia 2001.
- **Calderón Hinojosa Felipe de Jesús:** *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Presidencia de la República, México DF, 2006, <http://www.presidencia.gob.mx>.
- **Ceriani Pablo y González Mariana:** *Lo que viene después de las AFJP*, Periódico Pagina12, Sección Economía, 27/10/2008 [Versión Electrónica] www.pagina12.com.ar www.cenda.org.ar.
- **Comisión de la Comunidad Europea (UE):** *Libro verde “frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones”*, Comisión de la Unión Europea, Comunicado de la Comisión COM (2005) 94, Bruselas Bélgica, 2005.

- **Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro:** *Efectos de la volatilidad financiera en los rendimientos de las AFORES*, Secretaria de Hacienda y Crédito Público, México DF, 2008 www.consar.gob.mx.
- **Dornbusch Rudiger, Ficher Stanley y Startz Richard:** *Microeconomía*, McGraw Hill, 9° edición, Madrid España, 2004.
- **Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones:** *Países de Europa Central y del Este Emprenden Reformas a los Sistemas de Pensiones*, FIAP, Serie de Estudios, No. 7, mayo, Santiago de Chile, 2004 www.fiap.cl.
- **Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones:** *Multifondos: Los casos de Chile, México y Perú*, FIAP, Serie Regulaciones Comparadas, Santiago de Chile, 2007 www.fiap.cl.
- **Ferreira Eva y Garín Araceli:** *Una nota sobre el cálculo del índice de Gini*, Revista Estadística Española, Vol. 39, Núm. 142, Madrid España, 1997.
- **Fox Quezada Vicente:** *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, Presidencia de la república, México DF, 2001, [Versión Electrónica] pnd.fox.presidencia.gob.mx.
- **Holzmann Robert y Hinz Richard:** *Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo Veintiuno: Una Perspectiva Internacional de los Sistemas de Pensiones y de sus Reformas*, World Bank, Washington EUA, 2005.
- **Ibarra Darío:** *Propuesta de Cambio, el nuevo Sistema de Pensiones del ISSSTE*, Centro de Investigación para el Desarrollo A.C., México DF, 2008 www.cidac.org.
- **Instituto Mexicano del Seguro Social:** *60 años de servir a México*, IMSS, edición en línea, www.imss.gob.mx.
- **Legros Florence (Compilador):** *Les Retraites : Libres opinions d'experts européens* (Los Retirados : Opiniones libre de expertos europeos), Paris Francia, Económica, 2007.
- **Leguina Joaquín:** *Fundamentos de Demografía*, Siglo veintiuno editores, Madrid España, 1976.

- **Martínez Peinado Javier:** *Desarrollo económico y superpoblación*, Editorial Síntesis, Madrid España, 1999.
- **Moreno Moreno María del Carmen:** *Análisis económico del sistema de pensiones públicas*, Documentos de trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid, Madrid España, 1998, [Catalogo en Línea] www.ucm.es/BUCM/doc/.
- **Murro Ernesto:** *Seguridad Social en América Latina y Cono sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Serie de Análisis y Propuestas, Montevideo Uruguay, 2004. [Versión Electrónica] www.fesur.org.uy.
- **Murro Ernesto:** *Una visión sobre la Seguridad Social en América Latina*, 12º. Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales y Temas del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Turín Italia, 2002, [Versión Electrónica].
- **Organisation de Coopération et de Développement Économiques :** *Des Réformes pour une Société Vieillissante* (Reformas para una Sociedad Envejecida), OCDE, París Francia, 2000.
- **Organización Internacional del Trabajo:** *Reporte VI*, Sesión 89, Ginebra Suiza, 2001.
- **Plamondon Pierre y Latulippe Denis:** *Financiación Óptima de un régimen de pensiones*, Asociación Internacional de Seguridad Social, Informe Técnico 16, Quebec Canadá, 2004.
- **Rofman Rafael, Lucchetti Leonardo:** *Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y mediciones de cobertura*, The World Bank, SP Discussion Papers, No.0616, Washington E.U.A, 2007 [Versión Electrónica].
- **Romero Álvarez Jaime :** *Propuesta de Reforma al Sistema de Pensiones*, Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile, Santiago de Chile, 2007 <http://www.seguridadsocial.cl>.
- **Ruiz Ángel Guillermo:** *Las Afores: El nuevo Sistema de Ahorro y Pensiones*, México DF, Editorial Porrúa, 2004.

- **Salzberg Liliane, Guillemard Anne-Marie** : *Emploi et Vieillessement* (Empleo y Envejecimiento), La Documentation Française, Paris Francia, 1994.
- **Solís Ricardo, Ortega Rosa María y Villegas Eduardo**: *Sumas y restas: la nueva ley del ISSSTE*, Revista Este País, No. 212, Edición Noviembre, México DF, 2008.
- **Vernière. Laurent**: *Allemagne : la réforme 2002 du système de retraite*, (Alemania : la reforma del 2002 del sistema de retiro), Questions Retraite, No. 41, Caisse de Dépôt et Consignations, Paris Francia, 2001.
- **Zedillo Ponce de León Ernesto**: *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, Secretaria de Hacienda y Crédito Público, México DF, 1995.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

- **Administración Nacional de la Seguridad Social** (ANSES 2007): Jubilados y Pensionados www.anses.gov.ar.
- **Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones** (AIOS 2007): Estudios y publicaciones www.aiosfp.org.
- **Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro** (AMAFORE 2008): Estadísticas Anuales, www.amafore.org.
- **Caja Nacional de Seguridad en la Vejez** (CNAV 2007): Sistemas de Retiro www.cnav.fr.
- **Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro** (CONSAR 2009): Series Históricas www.consar.gob.mx.
- **Instituto Nacional de Estadística y Censos** (INDEC 2008): Población, Condiciones de Vida www.indec.mecon.ar.
- **Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos** (INSEE 2008): Índices y Series Cronológicas www.insee.fr.
- **Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática** (INEGI 2005): Encuesta Nacional de Población www.inegi.gob.mx.
- **Instituto Nacional de Estadísticas de Chile** (INE 2008): Demografía y Vitales, Estadísticas Económicas www.ine.cl.
- **Instituto Nacional de las Mujeres** (INMUJER 2004): www.inmujer.gob.mx.
- **Oficina de Estadística de la Comunidad Europea** (EUROSTAT 2008): Estadísticas Económicas y Regionales ec.europa.eu/eurostat.

GLOSARIO

Alea Moral: Problema clásico de asimetría de la información en los procesos económicos en donde una persona asegurada aumenta voluntariamente el riesgo en sí mismo, esto con respecto a la situación a la cual este asegurado, bajo el supuesto que de cualquier forma, sea cual sea sus acciones, éste tendrá de regreso la retribución compensatoria.

Baby-bombers o Papy-bombers: Se les denomina así a las personas pertenecientes a la generación naciente en el periodo de postguerra principalmente en los países desarrollados, la característica fundamental de esta cohorte etaria, es el hecho de su abrupto crecimiento del índice de natalidad a finales de los años 40 e inicios de los años 50 del siglo pasado y la inminente problemática social de su partida masiva al retiro laboral a principios del siglo XXI.

Bono Poblacional: Situación en una sociedad en donde una porción considerable de su población ha alcanzado la edad de trabajar y ahorrar con lo cual, pueden ver impulsado el crecimiento de su ingreso, como consecuencia de la mayor proporción de trabajadores, de la acumulación acelerada del capital y de la reducción del gasto en personas dependientes.

Cohorte: Es un conjunto de individuo que tienen una característica en común bajo un evento estadístico en el mismo periodo de tiempo. Por ejemplo, sexo, edad, nacionalidad, etc.

Conflicto Agente-Principal: El estudio de este problema es la base de la Teoría económica industrial. Designa como principal a un individuo propietario de algún bien o servicio y como Agente al individuo encargado de administrar dicho recurso y el cual el principal está imperfectamente informado. De este conflicto se definen 3 categorías de asimetría de información: Selección Adversa, Alea Moral y Problemas de Asignación.

Esperanza de Vida: Índice demográfico que responde al concepto de la duración media de la vida a partir de una edad media. Así la esperanza de vida al nacer, representa el número de años que vivirá, por término medio, un componente de la generación sujeta a una mortalidad.

Estado del Bienestar: Es el conjunto de acciones emprendidas por los gobiernos con el fin de mejorar las condiciones cotidianas de vida al conjunto de la población a la que resguarda. Actuando no solo como el garante de las libertades individuales y colectivas de su sociedad, sino distribuyendo con mayor equidad la riqueza producida en conjunto.

Índice de Dependencia Efectiva: Es el cociente entre número total de pensionados y de trabajadores que aportan recursos al Sistema de Seguridad Social. A diferencia de la Tasa de Dependencia Bruta, que considera a la población menor de 14 años y a la mayor de 65 años entre el total de personas que se encuentran entre los 15 a 64 años (PEA); son considerados los efectos directos al Sistema de Pensiones en este ratio.

Selección Adversa: Es un fenómeno estadístico y económico que juega un papel importante en el ambiente de los seguros, se basa sobre la incertidumbre concerniente a la asimetría de la información, en cuanto al hecho de que los agentes económicos no conocen del todo las características de los otros agentes y producen sobre el mercado resultados contrarios o inversos a los originalmente deseados.

Sicknessfunds: Entidades públicas o privadas de seguridad social a los trabajadores instauradas en Alemania por el canciller Otto Von Bismarck a finales siglo XIX. Su principal misión consistía en integral el cuidado de la salud, la vejez y la seguridad laboral a sus agremiados.

Solidaridad Regresiva: Fenómeno muy común en los Sistemas de Financiamiento por Reparto de Pensiones, es ocasionado por la variación negativa del costo unitario de pensiones de una generación a otra de trabajadores, cuando su tasa de crecimiento evoluciona en forma no proporcional. Por ejemplo, en el caso de contar en un primer momento con 15 trabajadores activos por solo 1 pensionado que recibe \$ 1,000 MXN al mes, el costo de mantener a este pensionado por cada trabajador en activo es de \$ 66.66 MXN al mes; si esta situación que hiciera variar la proporción anterior en cuanto a que existieran solo 12 trabajadores activos por pensionado con la misma percepción, esto

incrementaría el costo unitario a \$ 83.33 MXN lo que representa un 25% más caro sostener el Sistema de Reparto.

ANEXO 1

COMPARATIVO ENTRE SISTEMAS DE FINANCIAMIENTO PARA EL RETIRO

REPARTO	CAPITALIZACION
1. El individuo no cotiza para su propia pensión.	1. El individuo cotiza para su propia pensión.
2. Las cotizaciones-prestaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de cotizaciones de los activos.	2. Las cotizaciones-prestaciones están ligadas mediante un fondo de capital, ya que la pensión es una reasignación de renta del individuo de los periodos activos a los pasivos.
3. Permite pagar pensiones de jubilación desde el momento en que se crea el sistema.	3. Deben transcurrir muchos años para obtener una pensión, ya que deben acumularse reservar suficientemente grandes para pagar pensiones.
4. Las cantidades aportadas por los activos determinan las pensiones actuales	4. La cantidad aportada por cada individuo determina su pensión futura.
5. El sistema de reparto tiene una rentabilidad implícita derivada del crecimiento de la base de cotización : (Crecimiento económico (productividad) y crecimiento demográfico (número de cotizantes).	5. El sistema tiene un rendimiento explícito por los fondos que es el tipo de interés aplicable.
6. El sistema de reparto protege a las pensiones frente a la inflación, ya que los salarios reales se mantienen constantes por lo que las contribuciones de los activos están indicadas por la inflación.	6. No corrige el efecto de la inflación porque el rendimiento que se obtiene es el tipo de interés real y no nominal.
7. En un sistema de reparto hay tres tipos de generaciones implicadas. La inicial (no contribuye y recibe pensión), la intermedia (contribuye y recibe pensión) y la terminal (contribuye y no recibe pensión).	7. Con el sistema de capitalización desaparecen los riesgos de la coyuntura entre activos y pasivos así como desaparecen la distribución entre generaciones.
8. El sistema de reparto se caracteriza como un acuerdo o contrato intergeneracional por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación también ellos recibirán la pensión. El carácter de seguro surge a través de un intercambio de promesas entre generaciones a través de un "contrato social" implícito.	8. No vincula a generaciones futuras a realizar contrato explícito porque solo está implicada una generación. Obliga a tener cuentas personales para cada uno de los cotizantes.

Fuente: Moreno Moreno Ma. Del Carmen, *Análisis económico del sistema de pensiones públicas...*

ANEXO 2

CUADROS COMPARATIVOS DE LOS REGÍMENES DE PENSIONES EN MÉXICO Y EN EL MUNDO

Sistemas de Retiro por Repartición			
Concepto	México	Alemania	Francia
Financiamiento	Dual (Repartición y Capitalización)	Mixto	Repartición
Pilares	1,2,3,4	0,1,3	0,1
Edad Promedio de la Población	28.9 años	39.73 años	39.44 años
Tasa de Crecimiento de la Población	4.49%	0.02%	1.2%
Porcentaje Adultos Mayores	5.74%	19.8%	16.3%
Relación de Femenidad 60+ (M/H) (1)	1.14	1.042	1.058
Esperanza de vida	<i>72.7 H 77.5M</i>	<i>77.2 H 82.4 M</i>	<i>77.5 H 84.4 M</i>
Tasa de Dependencia Bruta	57.54%	50.75%	54.08%
Tasa de Dependencia Efectiva	28.6% ISSSTE 7.87% IMSS	N/D	67.56%
Gasto en Pensiones (% PIB)	N/D	12.7%	13.2%
Tipo de Reformas	Estructural	Paramétrica	Paramétrica
Últimas Reformas emprendidas	Instauración de Regímenes de reparto y capitalización en el ISSSTE (2007)	Disminución de la Tasa de Reparto Instauración del Ahorro Facultativo (AVMG) Cambio de la edad mínima de retiro (67 años en 2030)	Aumento en la Edad Mínima de Retiro Inclusión de modalidades complementarias

Fuente: Elaboración Propia con información de INEGI (2005), EUROSTAT (2008), INSEE (2008), CNAV (2007), Consultas de Información Pública IFAI no. 0063700344708 y 0064101791408.

(1) Cociente entre número total de mujeres y hombres mayores de 60 años.

(2) N/D = No disponible.

Sistemas de Retiro por Capitalización			
Concepto	México	Chile	Argentina
Financiamiento	Dual (Repartición y Capitalización)	Capitalización Pura	Repartición
Administración de Fondos de Pensiones	AFORES	AFP	SIPA (1)
Pilares	1,2,3,4	0,2,3	0,1,3
Ultima Reforma	Marzo 2007 (ISSSTE)	Marzo 2008(Pensiones Sociales)	Noviembre 2008 (Estatización del Sistema de Pensiones)
Organismo Regulador	CONSAR	SAFP	ANSEES
Proporción de Afiliados (%PEA)	33.4%	45.3%	31.9%
Porcentaje Cotizantes Activos/Totales	38.86%	47.13%	37.95%
Número Total de Afiliados	41,394,838 (2)	8,337,523	15,283,294
Cobertura del Régimen de pensiones Afiliados/ PEA	86.47%	114.7%	52.2%
Cotizantes/PEA	33.4%	62.2%	19.8%
Salario promedio (USD)	648	787	771
Recaudación anual por Cotizante (USD)	618	1,346	668
Trasposos/Afiliados	9.2%	4.4%	4%
Fondos Administrados en el Sistema (% PIB)	7.1%	65.1%	11.8%
Gastos Operativos anuales por Afiliado (USD)	27.1	46.5	42.6
Ingresos por Comisión por Cotizante (USD)	103	146	96
Rentabilidad Real Histórica	6.4%	9.7%	8.4%
Rentabilidad Real Ultimo año	-7.3%	-5%	-8.7%
Tipo de Reformas	Estructural	Estructural	Estructural
Distribución porcentual por edad			
< 30	34.6%	30%	29.9%
30-44	43.1%	41.7%	46.3%
45-59	17.3%	24.9%	18.9%
>60	5%	8.1%	4.9%
Últimas Reformas emprendidas	Instauración del Régimen de Capitalización Individual	Puesta en Marcha de las Pensiones Sociales Ampliación de la Cobertura de Pensiones a grupos Vulnerables	Estatización del régimen privado de las AFJP Creación del SIPA, órgano estatal concentrador de pensiones

Fuentes: Elaboración Propia con datos de SAFP (2008), INE (2008), ANSES (2007), INDEC (2008), AIOS (2007), CONSAR (2009).

(1) Sistema Integrado de Pensiones en Argentina (Datos proporcionados antes de la estatización).

(2) Afiliados al Sistema SAR y Afiliados al ISSSTE.

ANEXO 3

ESQUEMAS DE COTIZACIÓN OBRERO-PATRONALES EN MÉXICO ISSSTE

La dependencia deberá enterar al ISSSTE cada año en el mes de enero el total de las cotizaciones de sus trabajadores. Si existiera el caso de empleados que tuvieran empleo en más de una dependencia, el pago de contribuciones tendrá que ser calculado sobre la totalidad del salario percibido.

Tabla 5-A			
Monto de las cuotas y aportaciones en el rubro de Seguridad de Salud			
	Cuotas trabajador activo	Cuotas Pensionados	Cuota Social
Trabajadores	2.75%	0.625%	
Patrones	7.365%		
Gobierno Federa			13.9%

Fuente: Amezcua Ornelas Norahenid: Nueva Ley del ISSSTE: Comentada p.38

Tabla 5-B	
Monto de la cuota por el Seguro de Riesgos de Trabajo	
Patrones	0.65

Fuente: Amezcua Ornelas Norahenid: Nueva Ley del ISSSTE: Comentada p.38

Tabla 5-C	
Cuotas y Aportaciones en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	
Trabajador	Actual (4.55%) en 2012 (6.125%)
Patrones	2% (retiro) 3.165% (Cesantía)
Cuota Social	5.5 SMGDF

Fuente: Amezcua Ornelas Norahenid: Nueva Ley del ISSSTE: Comentada p.39

Tabla 5-D	
Cuotas para el Seguro de Invalidez y Vida	
Trabajador	0.625%
Patrón	0.625%

Fuente: Amezcua Ornelas Norahenid: Nueva Ley del ISSSTE: Comentada p.39

Tabla 5-E	
Cuotas sobre el concepto de Vivienda (FOVISSSTE)	
Patrón	5%

Fuente: Amezcua Ornelas Norahenid: Nueva Ley del ISSSTE: Comentada p.39

IMSS

Tabla 5-F							
Cuotas y Aportaciones para los trabajadores afiliados al IMSS							
Seguro	Trabajador	Patrón	Estado	Total	Base	Limite	Destino
Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Vivienda							
Retiro		2%		2%	SBC	25 SMGDF	AFORE
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	1.125%	3.15%	0.225%	4.5%	SBC	25 SMGDF	AFORE
Cuota Social			5.5%	5.5%	SMGDF		AFORE
Vivienda			5%	5%	SBC	25 SMGDF	INFONAVIT
Seguro de Invalidez y Vida							
Seguro de Invalidez y Vida	0.625%	1.75%	0.125%	2.5%	SBC	25 SMGDF	IMSS
Seguro de Riesgos de Trabajo							
Seguro de Riesgos de Trabajo		Mínimo= 0.25% Máximo= 15%		2	SBC	25 SMGDF	IMSS

Fuente: AIOS: *La capitalización individual en los sistemas previsionales de América Latina*, p. 171.

ANEXO 4

LÍMITES DE INVERSIÓN DE LAS SIEFORES

Este documento es sólo un resumen de la regulación aplicable, elaborados con fines explicativos y no normativos. La norma puede sufrir modificaciones que pueden no verse aquí reflejados. Este documento no sustituye ni complementa circular o norma alguna y su publicación no causa obligaciones ni derechos para CONSAR ni para los participantes del SAR
Actualización: Circular 15-21; 28 de octubre de 2008

		Límites por tipo de SIEFORE Básica ¹					
		1	2	3	4	5	
Riesgo de Mercado	Valor en Riesgo [VaR histórico (1-α=95%,1día)]	0.6%	1.0%	1.3%	1.6%	2.0%	
	Renta Variable (a través de índices accionarios)	0%	15%	20%	25%	30%	
	Instrumentos en Divisas (Dólares, Euros, Yenes u otras para índices acc.)	30%	30%	30%	30%	30%	
	Derivados	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Riesgo de Crédito	Instrumentos mxAAA ² y Gubernamental	100%	100%	100%	100%	100%	
	Instrumentos mxAA-	50%	50%	50%	50%	50%	
	Instrumentos mxA-	20%	20%	20%	20%	20%	
Riesgo de Concentración	Nacional	Instrumentos mxAAA un solo emisor ³ o contraparte	5%	5%	5%	5%	5%
		Instrumentos mxAA un solo emisor o contraparte	3%	3%	3%	3%	3%
	Inter	Instrumentos mxA un solo emisor o contraparte	1%	1%	1%	1%	1%
		Instrumentos en Divisas BBB+ un solo emisor o contraparte	5%	5%	5%	5%	5%
		Instrumentos en Divisas BBB- un solo emisor o contraparte	3%	3%	3%	3%	3%
		Instrumentos extranjeros A- un solo emisor o contraparte	5%	5%	5%	5%	5%
	Sobre una sola emisión ⁴	20%	20%	20%	20%	20%	
Otros Límites	Valores Extranjeros (en caso de ser deuda, mínimo A-)	20%	20%	20%	20%	20%	
	Instrumentos Bursatilizados ⁵	10%	15%	20%	30%	40%	
	Instrumentos Estructurados y Obligaciones Subordinadas ⁵	0%	5%	10%	10%	10%	
	FIBRAS (Fideicomisos de infraestructura y bienes raíces)	0%	5%	5%	10%	10%	
	Protección Inflacionaria ⁶	Sí (51% Min.)	No	No	No	No	
Conflictos de Interés	Instrumentos de entidades relacionadas entre si	15%	15%	15%	15%	15%	
	Instrumentos de entidades con nexo patrimonial con la Afore ⁷	5%	5%	5%	5%	5%	

- 1- Todos los límites son porcentajes máximos (salvo el de protección inflacionaria) respecto a los activos netos de la Siefore, salvo el límite de tenencia de una emisión.
2- La escala de calificaciones es local para instrumentos nacionales y global para el resto. La emisión debe contar con al menos dos calificaciones.
3- Emisor o aval, en la proporción que corresponda. El consumo del límite en operaciones de reportos y derivados se acumula al consumo por valores.
4- Porcentaje referido al monto de la colocación incluida en el prospecto, ajustada posteriormente por recompras, amortizaciones o reaperturas.
5- Al cumplir los Instrumentos Bursatilizados con el anexo K de la Circular 15 pueden considerarse como un emisor independiente al originador; los Instrumentos Estructurados deben cumplir con el anexo L y las obligaciones subordinadas deberán cumplir los requisitos de dicha circular.
6- Límite mínimo en papel que asegure un rendimiento igual o superior a la inflación nacional.
7- Límite contenido en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (Art. 48, fracc. X). En caso de que la entidad con nexo patrimonial sea financiera el límite es 0% (Cir. 15)

Factores de diferenciación

Fuente: CONSAR (2008)

ANEXO 5

TABLAS Y REFERENCIAS CON RESPECTO A LA NUEVA LEY DEL ISSSTE

Tabla 1 Edad mínima para pensionarse		
Años	Edad Mínima de Jubilación Trabajador es	Edad Mínima de Jubilación Trabajador as
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	54	52
2020 y 2021	55	53
2022 y 2023	56	54
2024 y 2025	57	55
2026 y 2027	58	56
2028 en adelante	59	57

Fuente: Art. Décimo transitorio LISSSTE 2007.

Tabla 2. Edad Mínima para pensionarse	
Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en Adelante	60

Fuente: Art. Décimo transitorio LISSSTE 2007.

Tabla 3 Porcentaje de pensión por años cotizando	
15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

Fuente: Art. Décimo transitorio LISSSTE 2007.

Tabla 4. Pensión por cesantía	
60 años de edad 10 años deservicios	40%
61 años de edad 10 años de Servicios	42%
62 años de edad 10 años de Servicios	44%
63 años de edad 10 años de Servicios	46%
64 años de edad 10 años de Servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de Servicios	50%

Fuente: Art. Décimo transitorio LISSSTE 2007.

Tabla 5 Edad mínima para pensionarse	
Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Fuente: Art. Décimo transitorio LISSSTE 2007.