



# El Nuevo Sistema de Pensiones en México

**Estudio realizado por: Haydée N. Lara Téllez**

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades  
Aseguradoras y Financieras**

**Curso 2004/2005**

Esta tesis es propiedad del autor.

No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente.

## Presentación

En los años 90's, se empieza a proponer la implementación de reformas en la previsión social. Chile fue el país que inició a aplicar estas reformas, seguido por algunos países de América Latina; los cuales han sido observados y están siendo la base para algunos países de Europa

El cambio consistía en reemplazar el antiguo sistema que funcionaba como reparto por un nuevo sistema cuya característica es la capitalización individual. Con el nuevo sistema, cambian los roles que el sector público y privado venían desempeñando, esto es, el sector público reduce su participación en la gestión traspasando estas actividades al sector privado, en este aspecto sólo se limita a la supervisión y control del sistema, y en algunos casos, la provisión de garantías y beneficios mínimos.

En México, como en el resto de los países con reforma, el sistema de reparto presentaba deficiencias debido principalmente a los problemas financieros. Se toma la decisión de realizar reformas a los sistemas de pensiones con el objetivo primordial de proporcionar a la población la misma o, en manera de lo posible, una mejor cobertura y protección familiar en la etapa después del retiro. A finales de los noventas, México cambia el sistema de pensiones.

Como el sistema de pensiones es un elemento que en un determinado momento interviene en la sociedad y que afecta a la mayor parte de la población, en este trabajo nos basaremos en el estudio del nuevo sistema de pensiones en México. El objetivo es conocer el funcionamiento del Nuevo Sistema de Pensiones para poder determinar si se presentan deficiencias que pueden afectar directamente al trabajador porque de ellas depende la calidad de la pensión que recibirán en el momento del retiro.

Quisiera dedicar esta tesis a mi familia y amigos por su apoyo y cariño proporcionado a lo largo de este tiempo a pesar de la distancia.

Además, quiero agradecer a todas aquellas personas que me ayudaron e hicieron agradable mi estancia en Barcelona.

## Resumen

El Sistema de pensiones en México, como en otros países, en la década de los noventa atravesaba una época difícil debido a que presentaba un déficit financiero. Los problemas que presentaba el sistema de pensiones se debía principalmente al aumento de la población, incremento de la esperanza de vida, a la mala administración de las reservas, entre otros. Por tal motivo, para rescatar el sistema fue necesaria una reforma. La Reforma consiste en sustituir el sistema de pensiones que funcionaba como reparto por un nuevo sistema cuya característica es la capitalización individual. La finalidad del nuevo sistema de pensiones es brindar al trabajador una pensión digna en el momento en que cumpla con los requisitos para poder retirarse de la vida laboral. La finalidad de este trabajo es analizar el Nuevo Sistema de Pensiones en México para determinar las deficiencias que pueden afectar la pensión de los trabajadores.

## Resum

El Sistema de pensions a Mèxic, com en altres països, en la dècada dels noranta travessava una època difícil degut al fet que presentava un dèficit financer. Els problemes que presentava el sistema de pensions es devia principalment a l'augment de la població, increment de l'esperança de vida, a la dolenta administració de les reserves, entre uns altres. Per tal motiu, per a rescatar el sistema va ser necessària una reforma. La Reforma consisteix a substituir el sistema de pensions que funcionava com repartiment per un nou sistema la característica del qual és la capitalització individual. La finalitat del nou sistema de pensions és brindar al treballador una pensió digna en el moment que compleixi amb els requisits per a poder retirar-se de la vida laboral. La finalitat d'aquest treball és analitzar el Nou Sistema de Pensions a Mèxic per a determinar les deficiències que poden afectar la pensió dels treballadors.

## Summary

The System of pensions in Mexico, like in other countries, in the Nineties crossed a difficult time because it displayed a financial deficit. The problems that the system of pensions displayed had to the increase of the population, increase of the life expectancy, to the bad administration of the reserves, among others. By such reason, to rescue the system a reform was necessary. The Reform consists of replacing the system of pensions that worked as allotment by a new system whose characteristic is the individual capitalization. The purpose of the new system of pensions is to offer to the worker a worthy pension at the moment in that he fulfills the requirements to be able to retire of the labor life. The purpose of this work is to analyze the New System of Pensions in Mexico to determine the faults that can affect the pension of the workers.



# Índice

## 1. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

- 1.1 Principios de la seguridad Social
- 1.2 El Instituto Mexicano del Seguro Social

## 2. EL SISTEMA DE PENSIONES

- 2.1. Antiguo Sistema de pensiones
- 2.2. Nuevo Sistema de pensiones
  - 2.2.1. Objetivos de la Reforma
  - 2.2.2. El Cambio
  - 2.2.3. Retos y Componentes del Sistema

## 3. NORMATIVIDAD E INSTITUCIÓN REGULADORA

- 3.1. Ley del Seguro Social
- 3.2. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
  - 3.2.1. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
  - 3.2.2. Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro
    - 3.2.2.1. Administradoras de Fondos para el Retiro
    - 3.2.2.2. Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.
    - 3.2.2.3. Relación entre las Administradoras y Entidades Financieras y de los Conflictos de Interés

## 4. LOS PILARES DEL SISTEMA DE PENSIONES

- 4.1. Administradoras de Fondos para el Retiro
  - 4.1.1. ¿Qué son las Afores?
  - 4.1.2. Función de las Afores
  - 4.1.3. Límites de las Afores
  - 4.1.4. La cuenta individual
  - 4.1.5. Elección de la Afore
- 4.2. Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro
  - 4.2.1. ¿Qué es una SIEFORE?
  - 4.2.2. Inversión de la SIEFORE
  - 4.2.3. Reforma a la política de inversión
- 4.3. Aseguradoras

## 5. VARIABLES QUE IMPACTA EN LA CONSTITUCIÓN DE LA PENSIÓN

- 5.1. Salarios y aportaciones
- 5.2. Rendimientos
- 5.3. Inflación
- 5.4. Comisiones
  - 5.4.1. Análisis de las comisiones

#### 5.4.2. Comparativa. Afores y AFP'S de Latinoamérica

6. EL RETIRO

7. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

GLOSARIO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

# El Nuevo Sistema de Pensiones en México

## 1. La Seguridad Social en México

### 1.1 Principios de la Seguridad Social

Una de las preocupaciones de la clase trabajadora no solo es asegurar el sustento y la comida del día sino también la subsistencia del resto de sus días para él y las personas que dependan económicamente de él

El trabajador, constantemente está expuesto al accidente, la enfermedad, la vejez, la cesantía, la muerte, etc., estas circunstancias además del trabajador, afecta a su hogar y/o el lugar donde labora. En el momento en que el trabajador llega a faltar, su familia se ve afectada y a partir de ese momento, por lo regular, se encontrarán en las más precarias condiciones, porque generalmente durante su existencia el trabajador no reserva parte de su salario y no se encuentra en condiciones de afrontar un imprevisto contingente que pudiera ocurrir.

La Seguridad Social pretende ser la herramienta protectora de la sociedad, la cual busca el bienestar colectivo en forma integral para la población. Además, tiene como objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas mediante un sistema, en el cual, la justicia social es la base y pretende nivelar las desigualdades y diferencias de las clases económicas débiles. La Seguridad Social tiene su origen en el trabajo y su financiamiento proviene de la relación laboral.

Gustavo Arce Cano, concibe la seguridad social como el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del Seguro Social, al que contribuyen los patrones, los trabajadores y el Estado, o alguno de ellos como subsidios, pensiones y atención facultativa y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos de las dependencias de aquel, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para el sostenimiento de él y su familia.

Según el artículo 2 de la Ley del Seguro Social determina que:

“La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo”.

## **1.2 Instituto Mexicano del Seguro Social**

Hablar del Instituto Mexicano del Seguro Social es hablar, en buena medida, de la historia de nuestro país en los últimos 60 años. El IMSS ha sido uno de los grandes contribuyentes al aumento a la esperanza de vida, a la mejora de la calidad de vida de los mexicanos, a la mejora de las pensiones y ha sido, crucialmente, un instituto que ha jugado un papel central como mecanismo de redistribución del ingreso.

El IMSS debe conceptualizarse como una entidad aseguradora, con una misión social profunda, y en tal carácter toma riesgos, enfrenta pasivos contingentes, o riesgos en función de la siniestralidad que espera y se pueden hacer balances y proyecciones financieras con técnicas actuariales para determinar su situación.

En 1944, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), implementó el Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM), esquema que estaba diseñado para operar como un sistema de pensiones de beneficios definidos parcialmente fondeado, invirtiéndose de acuerdo a la ley, las reservas que se generaban año con año, para que una vez llegada la llegada la edad de retiro de los trabajadores se pudiera cumplir con el pago de las pensiones.

Sin embargo, el seguro de IVCM operó en la práctica como un sistema de reparto, ya que las cuotas que pagaban los trabajadores patrones servían para otorgar beneficios directos a los que en ese momento se encontraban jubilados, y el excedente se utilizaba para beneficiar indirectamente a la población asegurada, para financiar la inversión de la infraestructura del Instituto a otras ramas de aseguramiento, como el Seguro de Enfermedad y Maternidad, que presentaban déficit en su operación.

## 2. El Sistema de Pensiones

### 2.1. Antiguo Sistema de Pensiones

Anteriormente, en el IMSS el sistema de pensiones funcionaba como un sistema de reparto simple con capitalización colectiva. Con el paso de los años, el instituto pasa por una de las más difíciles etapas donde se presentan varios problemas. El principal problema es el desequilibrio financiero cuya consecuencia es la inviabilidad de mantener este sistema en el mediano y largo plazo.

El antiguo sistema de pensiones tenía las siguientes características:

- Las pensiones recibidas estaban en función del promedio del salario percibido en los últimos cinco años.
- En muchos casos, los trabajadores perdían todas sus contribuciones cuando no cumplían con los requisitos para obtener una pensión. Usualmente, los trabajadores con bajos ingresos y las mujeres eran los más afectados.
- Las pensiones estaban indexadas al salario mínimo.

Después de analizar el problema que presentaba el sistema se observan algunas fallas, las principales son:

#### 1) Fallas propias del sistema.

- Incongruencia entre aportaciones y beneficio. Al inicio del sistema la cobertura era sólo para el trabajador, posteriormente se ampliaron los beneficios a sus dependientes sin incrementar las aportaciones. Asimismo, se incrementó la cuantía de las pensiones, y sólo a partir de 1992 se empezaron a incrementar las aportaciones.
- Uso inadecuado de las reservas, a pesar de que al principio se acumularon grandes reservas debido a que se requirió un periodo de maduración para empezar a otorgar las pensiones. Este superávit se utilizó para financiar la infraestructura hospitalaria que se requería para otorgar las prestaciones del Seguro de Enfermedades y Maternidad, el cual desde su creación siempre fue deficitario. Este desvío de recursos obligó a utilizar las reservas para hacer frente a las obligaciones del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, seguro que otorgaba todas las pensiones; se tenían los recursos de otras áreas y también se financiaban las pensiones con las aportaciones de los trabajadores activos, convirtiéndolo en un sistema de pago sobre la marcha.

#### 2) Fallas externas al sistema

- Las tendencias demográficas que se experimentan (producto de menores tasas de fertilidad y aumentos en la esperanza de vida, con un número creciente de jubilados por cada trabajador en activo), hacen que en el futuro un sistema de pago sobre la marcha se vuelva inviable, ya que en la relación trabajadores activos por pensionados se está

reduciendo, por lo que si se llegara a un punto en el que se tuviera una relación de dos a uno, como sucede en algunos países de Europa, no sería posible que con las aportaciones de dos trabajadores activos se financiaran todos los beneficios de un pensionado.

- Factores coyunturales como la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios y, en algunos periodos, el aumento de los niveles de desempleo.
- Inequidades para algunos tipos de trabajadores que incentivaban la subdeclaración y evasión de cuotas.

De 1988 a 1996 parte del rendimiento de la inversión de las reservas se utilizó para financiar el flujo de efectivo, impidiendo que se utilizaran instrumentos que maximizaran el rendimiento. Las reservas a su vez eran financiadas mediante esquemas poco eficientes de corto plazo, como fue el caso del “factoraje” que consistía en descontar las cuotas obrero-patronales ante instituciones financieras. A partir de 1997, la administración de reservas se separó en forma definitiva de la correspondiente al capital de trabajo. A la fecha las reservas se fondean con el fin de cubrir las obligaciones y las contingencias de mediano y largo plazo, por lo que la inversión y administración de las mismas van orientadas al mismo plazo. Sin embargo, la presión del Régimen de Jubilados y Pensionados es muy grande, como consecuencia de la nula generación de reservas hasta 1997. Esto ha significado que el registro del pasivo laboral supere a la capacidad de respaldo con valores financieros.

### **2.1.1 El Sistema de Ahorro para el Retiro**

Como consecuencia de los problemas que vivía el IMSS, en 1992 se toma la decisión de implementar el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El SAR es un seguro complementario de ICVM, el patrón depositaba el dos por ciento del salario del trabajador, los recursos se acumulaban y eran entregados en una sola exhibición al trabajador cuando cumplía con el requisito de edad para el retiro. Los recursos que integran la cuenta individual no provienen de un descuento al salario del trabajador, son aportaciones previstas en la Ley del Seguro Social que el patrón está obligado a cubrir íntegramente.

Los recursos aquí acumulados se entregarán en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumpla 65 años de edad o bien tenga derecho a recibir una pensión por parte del IMSS. De acuerdo con la CONSAR, con este esquema se trató de que quedara perfectamente definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permite al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse.

La implantación del SAR no fue suficiente para solucionar los problemas que se presentaban y las autoridades tuvieron que aplicar otras medidas para tratar de solucionarlos.

## 2.2. Nuevo Sistema de Pensiones

Desde la creación del IMSS, en los años 40, se instituyó un sistema de pensiones que ofrecía a los trabajadores afiliados al IMSS la posibilidad de contar con una pensión al momento de su retiro. Sin embargo, los problemas inflacionarios del país, el aumento en la esperanza de vida de los mexicanos y la desigualdad con las mujeres y los trabajadores de menores ingresos, por mencionar algunos casos, motivaron la búsqueda de un sistema más equitativo y eficiente.

Los hechos colocaron al sistema de pensiones del IMSS frente a un grave problema financiero en el corto y mediano plazo. A partir de una profunda evaluación de la situación, fue necesario llevar a cabo una reforma integral de este sistema, ya que el SAR no era suficiente.

Era inevitable huir de la etapa de crisis a la que se estaba acercando el sistema de pensiones, regido por la capitalización colectiva, fue necesario imponer modificaciones substanciales en la organización del antiguo sistema, razón por la cual se determinaron los mecanismos financieros para solventar las antiguas prestaciones y aquellas que se generarán en el marco de dicho sistema, además de que se implementaron modificaciones que afectaron a quienes permanecían en los sistemas existentes con anterioridad a la reforma.

Se plantearon como objetivos generales aliviar las dificultades financieras actuales y futuras, mejorar las condiciones de los pensionados, contribuir a la solución de problemas de índole nacional, mantener sanas las finanzas públicas y fomentar el ahorro interno. Las alternativas para cumplir con los objetivos de la reforma iban desde un aumento en el periodo de contribución, en las cuotas o reducción en los beneficios pero en la realidad estas medidas hubieran diferido por algunos años la quiebra del seguro de IVCM, por lo anterior, la mejor solución era una reforma estructural que permitiera corregir de fondo todos los problemas que se presentaban en la operación del seguro de IVCM. Se buscaba que el nuevo sistema de pensiones conservara los principios de solidaridad y redistribución del ingreso, además de fortalecer la participación del Estado, garantizando viabilidad financiera, mejores pensiones protegidas de la inflación y que al mismo tiempo permitiera la utilización de los recursos de previsión como ahorro interno disponible para la inversión productiva y la generación de empleos. Para llevar a cabo la reforma, el Gobierno Federal comprometió importantes recursos fiscales con el propósito de asegurar que el trabajador tenga un retiro digno<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El Gobierno Federal absorbió el pago de las pensiones generadas al amparo de la ley anterior, lo que generó que el IMSS no tenga un pasivo actuarial importante. Para el 2000, el gasto federal por ese concepto fue de \$26,758 millones, en el 2001 fue de \$30,578 millones, y para el 2002 fue de \$35,492 millones (0.49%, 0.56% y 0.65% del PIB de 2000 respectivamente). Estos son pagos hechos a personas que se pensionaron antes del 1° de julio de 1997 o que, aún habiéndose pensionado después, lo han hecho bajo las reglas de la ley anterior. Además de las pensiones en curso de pago, el Gobierno Federal asumió el pago de las pensiones mínimas garantizadas y de la cuota social.

## 2.2.1 Objetivos de la Reforma

La reforma consiste en el establecimiento de un sistema de pensiones de contribuciones definidas a través de cuentas de capitalización individual a favor de los trabajadores, en las que se depositan sus aportaciones, la de los patrones y las del Estado con el objeto de crear un fondo para la jubilación. El fondo será el principal soporte de ingreso para los trabajadores a partir de su retiro de la vida laboral.

Entre los principales objetivos de la reforma destacan:

- Asegurar un ingreso a los trabajadores una vez que han terminado su vida activa, a través de un sistema transparente, justo y equitativo.
- Mantener el valor real de las pensiones en el tiempo.
- Motivar la participación activa del trabajador.
- Adoptar un sistema de pensiones que vaya de acuerdo a los cambios demográficos del país.
- Configurar un sistema de pensiones moderno, eficiente en lo social, y financieramente equilibrado y viable
- Respetar los derechos adquiridos por los trabajadores en el sistema anterior.
- Resolver la difícil situación financiera del IMSS derivada del esquema de pensiones tradicional.
- Promover la inversión productiva en el país a largo plazo.
- Fortalecer la estructura y eficiencia de los mercados financieros.
- Contar con una mayor aportación del Gobierno.
- Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores, canalizándolos al desarrollo nacional.
- Generar importantes montos de ahorro interno, necesarios para fomentar la expansión de proyectos de inversión socialmente aceptables y por consiguiente de crecimiento económico.

## 2.2.2 El cambio

Con la reforma a la Ley del Seguro Social, aprobada el 21 de diciembre de 1995<sup>2</sup> y que en julio de 1997 entró en vigor, se dividió el seguro de IVCM en dos partes: el seguro de Invalidez y Vida (IV), siendo el IMSS el proveedor del mismo, y el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que se sumaría al Seguro de Retiro para conformar el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) en el cual se establece un nuevo mecanismo para administrar y otorgar sus beneficios.

En México, a partir del primero de julio de 1997, todos los trabajadores inscritos en el IMSS empezaron a cotizar en el nuevo sistema, sin embargo, aquellos que cotizaron al sistema anterior tienen la opción de escoger la mejor pensión de entre los dos sistemas al momento de jubilarse. Los trabajadores que

---

<sup>2</sup> Entró en vigor hasta el 1° de julio de 1997.

coticen por primera vez a partir de la fecha anterior, quedaron inscritos obligatoriamente en el nuevo régimen.

En este Nuevo Sistema de Pensiones, se estableció un nuevo sistema de ahorro para el retiro, cada trabajador tiene una cuenta individual abierta de manera personal en instituciones especializadas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES). En la cuenta individual administrarán los depósitos de las aportaciones del trabajador junto con las de sus patrones y el gobierno. Además de recibir las aportaciones del seguro de RCV, tiene dos subcuentas adicionales: la de Aportaciones Voluntarias (AV)<sup>3</sup> y la de Vivienda<sup>4</sup>. Los recursos correspondientes a las subcuentas de RCV y de AV son invertidos a través de la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORE) administrada por cada AFORE, buscando obtener, bajo las más estrictas condiciones de seguridad, los mejores rendimientos disponibles en el mercado para este importante ahorro.

Cuando el trabajador reúna los requisitos señalados en la Ley podrá solicitar que se le otorgue una pensión. En México sólo se permiten dos formas de recibir la pensión: una, la renta vitalicia, otorgada por una aseguradora que recibirá el fondo de la cuenta individual de la AFORE, y que al incluir un seguro de sobrevivencia dará pensión de por vida al pensionado, y a sus beneficiarios, cuando muera; y aquella otra que se efectúa mediante retiros programados, donde el riesgo de sobrevivencia corre por cuenta del asegurado.

### **2.2.3 Retos y componentes del sistema**

Entre los principales retos del nuevo sistema de pensiones se tiene los siguientes:

- Otorgar mejores pensiones, para ello cree necesario promover regímenes de inversión que permitan obtener mayor rentabilidad de las cuentas individuales y mejorar el sistema de competencia entre las diferentes AFORES con objeto de financiar al trabajador mediante una evolución positiva de los esquemas de comisiones.
- Promover e incentivar la cultura del ahorro (aportaciones voluntarias)
- Coadyuvar en la creación de mecanismos que permitan la portabilidad de beneficios que otorgan los distintos sistemas de pensiones del país.
- Promover que la sub-cuenta de vivienda otorgue rendimientos reales positivos.

---

<sup>3</sup> El trabajador y/o patrón pueden realizar depósitos adicionales a los obligados por ley, teniendo así la posibilidad de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad del retiro

<sup>4</sup> En la subcuenta de vivienda, las AFORES llevan el registro de los recursos correspondientes a las cuotas patronales que van dirigidas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) junto con los intereses que paga este Instituto.

Puede considerarse que el programa de pensiones del IMSS está constituido por tres componentes:

El primero con un objetivo retributivo consiste en la provisión de una pensión mínima garantizada para los trabajadores de bajos ingresos, equivalente al salario mínimo indexado; una cuota social diaria por trabajador diseñada para apoyar el fondo de ahorro de los individuos, y la opción para todos los trabajadores afiliados antes del 1º. de julio de 1997 de elegir el plan de retiro nuevo o antiguo que más le convenga desde el punto de vista financiero.

El segundo incorpora la participación de empresas privadas (Afores) en el proceso de individualización de cuentas, administración, manejo de fondos de los trabajadores y modalidades de retiro. Este componente es un sistema de aportaciones obligatorias capitalizables que derivan en una renta vitalicia para el trabajador o sus beneficiarios.

El tercer componente consiste en las aportaciones voluntarias con objeto de ofrecer apoyo financiero adicional para el momento del retiro. Con la reforma de 1997, el IVCM se transformó en tres seguros: el de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el seguro de invalidez y vida y el de gastos médicos de pensionados.

Podemos concluir que las características del nuevo sistema son:

- a) Esquema de contribución definida, cuyo financiamiento se basa en la capitalización de cuentas individuales.
- b) Las cuentas individuales son administradas por las Administradoras Especializadas para los Fondos de Retiro (AFORES).
- c) Los trabajadores pueden elegir la AFORE de su preferencia.
- d) El ingreso es obligatorio para todos los trabajadores.
- e) Los beneficios dependerán del saldo acumulado en las cuentas individuales, compuesta por las contribuciones obligatorias, contribuciones voluntarias, y sus rendimientos.
- f) El gobierno garantiza, vía recursos fiscales, una pensión mínima en términos reales equivalente a un salario mínimo del 1 de julio de 1997.
- g) Al momento del retiro, los trabajadores pueden escoger entre comprar una anualidad a una compañía de seguros y un esquema de retiros programados de las AFORE.
- h) Los trabajadores que contribuyeron al viejo esquema, pueden escoger al momento de su retiro entre los beneficios definidos por el anterior sistema, o bien por el nuevo. En el primer caso, el Gobierno Federal se haría cargo del pago de las pensiones y recogería lo que se hubiese acumulado hasta ese momento en las correspondientes cuentas individuales.

## 3. Normatividad

### 3.1. Ley del Seguro Social

*Artículo 154.* Para efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando:

- I. “El asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.
- II. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.
- III. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión”.

*Artículo 157.* Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. “Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor,
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para Retiro y efectuar con cargo a éste, *retiros programados*<sup>5</sup>.”
- III. “El asegurado que opte por los retiros programados podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada<sup>6</sup>.”

*Artículo 162.* Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que:

- I. “El asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad;

---

<sup>5</sup> Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionada del monto total de los recursos de la cuenta individual, APRA lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

<sup>6</sup> Definida en el Artículo 170 cuyo monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal.

- II. Que tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales;
- III. En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión”.

*Artículo 168.* Las cuotas y aportaciones serán:

- I. “En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento (2.00%) del salario base de cotización del trabajador<sup>7</sup>”.
- II. “En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto cinco por ciento (3.150%) y uno punto cinco por ciento (1.125%) sobre el salario base de cotización, respectivamente”.
- III. “En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto cinco por ciento (7.143%)<sup>8</sup> del total de las cuotas patronales de estos ramos,
- IV. Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año”.

*“Artículo 170.* Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión”.

*“Artículo 190.* El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la Administradora de Fondos para el Retiro, que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión en los términos del artículo 157 o bien

---

<sup>7</sup> El Salario Base de Cálculo es el que se obtiene de dividir las aportaciones del empleador, trabajador y del Estado, sin incluir cota social, entre 6.5%

<sup>8</sup> Es decir,  $7.143\% * 3.15\% = 0.225\%$

entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la garantizada”.

## **3.2. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro**

### **3.2.1 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro**

La CONSAR es un Órgano administrativo, desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de LSAR.

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

I. Regular, mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los institutos de seguridad social y los participantes en los referidos sistemas, determinando los procedimientos para su buen funcionamiento.

II. Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los sistemas de ahorro para el retiro, tratándose de las instituciones de crédito esta facultad se aplicará en lo conducente.

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

IV. Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados.

V. Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.

VI. Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a las administradoras y sociedades de inversión.

VII. Realizar la supervisión de los participantes en los sistemas ahorro para el retiro. Tratándose de las instituciones de crédito, la supervisión se realizará exclusivamente en relación con su participación en los sistemas de ahorro para el retiro.

VIII. Administrar y operar, en su caso, la Base de Datos Nacional SAR.

IX. Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos.

X. Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas, en todo lo relativo a los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de la materia fiscal.

XI. Celebrar convenios de asistencia técnica.

XIII. Rendir un informe semestral al Congreso de la Unión sobre la situación que guardan los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en el que se deberá considerar un apartado específico en el que se mencionen las carteras de inversión de las sociedades de inversión.

XIV. Dar a conocer a la opinión pública reportes sobre comisiones, número de trabajadores registrados en las administradoras, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión, cuando menos en forma trimestral.

XV. Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

En materia de seguridad social y ahorro, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) lleva a cabo la coordinación, regulación y supervisión de los sistemas de ahorro para el retiro. La CONSAR fue creada con el propósito de velar por los intereses de los trabajadores, para lo cual tiene la responsabilidad de regular y supervisar el adecuado funcionamiento de todas las instituciones autorizadas a participar en los Sistemas de Ahorro para el Retiro con el objeto de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

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

Diariamente se vigila que los recursos se inviertan adecuadamente y que los trabajadores reciban los servicios a los que tienen derecho. La responsabilidad sobre la custodia de los recursos de los trabajadores recae en el nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro. La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro da lineamientos generales sobre las tareas a realizar a este respecto. La Comisión ha tomado este reto en forma muy ambiciosa y definió objetivo para esta encomienda: “Que la CONSAR tenga la mejor información y análisis de riesgos de los portafolios en donde se encuentran los recursos de los trabajadores. Propiciar que la industria de las AFORES observe y practique los estándares más altos en la administración de carteras institucionales a nivel mundial”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> <http://www.consar.gob.mx>

## **3.2.2 Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro**

### **3.2.2.1 Administradoras de Fondos para el Retiro**

Artículo 18.- Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran, así como a administrar sociedades de inversión.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

Artículo 25.- La Comisión velará en todo momento porque los sistemas de ahorro para el retiro presenten condiciones adecuadas de competencia y eficiencia. Para ello, en concordancia con la Ley Federal de Competencia Económica, la Comisión podrá establecer los mecanismos necesarios para que no se presenten prácticas monopólicas absolutas o relativas como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado.

Artículo 37.- Las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores con cuenta individual las comisiones con cargo a esas cuentas que establezcan de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión.

Las comisiones por administración de las cuentas individuales podrán cobrarse como un porcentaje sobre el valor de los activos administrados, sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas o sobre ambos conceptos. Las administradoras sólo podrán cobrar comisiones de cuota fija por los servicios que se señalen en el reglamento de esta ley, y en ningún caso por la administración de las cuentas. A las cuentas individuales inactivas, únicamente les podrán cobrar comisiones sobre su saldo acumulado.

Las administradoras podrán cobrar comisiones distintas por cada una de las sociedades de inversión que operen.

Cada administradora deberá cobrar las comisiones sobre bases uniformes, cobrando las mismas comisiones por servicios similares prestados en sociedades de inversión del mismo tipo, sin discriminar contra trabajador alguno, sin perjuicio de los incentivos que se otorguen a los propios trabajadores por permanencia o por ahorro voluntario. La permanencia se deberá contar a partir de la primera apertura de la cuenta individual del trabajador en cualquier administradora.

### **3.2.2.2 Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Ahorro**

Artículo 39.- Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de esta ley. Asimismo, las sociedades de inversión invertirán los recursos de las administradoras a que se refieren los artículos 27 y 28.

Además, las sociedades de inversión podrán invertir las aportaciones destinadas a fondos de previsión social, las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que reciban de los trabajadores y patronos, así como los demás recursos que pueden ser depositados en las cuentas individuales.

Artículo 42.- Las sociedades de inversión deberán contar con un comité de inversión que tendrá por objeto determinar la política y estrategia de inversión y la composición de los activos de la sociedad, así como designar a los operadores que ejecuten la política de inversión.

Artículo 43.- El régimen de inversión deberá tener como principal objetivo otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores. Asimismo, el régimen de inversión tenderá a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones. A tal efecto, proveerá que las inversiones se canalicen preponderantemente, a través de su colocación en valores, a fomentar:

- a) La actividad productiva nacional
- b) La mayor generación de empleo
- c) La construcción de vivienda
- d) El desarrollo de infraestructura estratégica del país
- e) El desarrollo regional

Artículo 47.- Las administradoras podrán operar varias sociedades de inversión, mismas que tendrán distinta composición de su cartera, atendiendo a los diversos grados de riesgo y a los diferentes plazos, orígenes y destinos de los recursos invertidos en ellas.

Sin perjuicio de lo anterior, las administradoras estarán obligadas a operar, en todo caso, una sociedad de inversión cuya cartera estará integrada fundamentalmente por los valores cuyas características específicas preserven el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores, así como por aquellos otros que a juicio de la Junta de Gobierno se orienten al propósito mencionado.

### **3.2.2.3 Relaciones entre las Administradoras y los Grupos y Entidades Financieras y de los Conflictos de Interés.**

Artículo 57.- Las administradoras deberán sujetar sus relaciones con los grupos y entidades con las que tengan vínculos patrimoniales, así como con las demás entidades que integran el sistema financiero mexicano a lo dispuesto por el presente capítulo, debiendo en todo momento evitar todo tipo de operaciones que impliquen un posible conflicto de interés.

Artículo 69.- Las sociedades de inversión sólo podrán adquirir valores que sean objeto de oferta pública, a través de colocaciones primarias o a través de operaciones de mercado abierto.

## 4. Los Pilares del Sistema de Pensiones

### 4.1. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES)

#### 4.1.1. ¿Qué son las Afores?

Según la LSAR, en su artículo 18, las Afores son instituciones financieras dedicadas de manera exclusiva a manejar los recursos de los trabajadores que son depositados en las cuentas individuales. Esas instituciones reciben los recursos conjuntos de todos los afiliados en la misma AFORE, los invierten con el deseo de obtener los más atractivos rendimientos.

De manera más sencilla, las Afores son instituciones que forman parte del sistema financiero que a cambio de una comisión o pago intervendrán en el manejo del ahorro de los trabajadores, contribuyendo a satisfacer las necesidades de financiamiento del gobierno y las empresas.

Las Afores<sup>10</sup> pueden ser clasificadas como entidades financieras formadas a manera de sociedades mercantiles, cumplen con la función de administrar las cuentas individuales de los trabajadores, canalizar los recursos de las subcuentas que las integran y a administrar las sociedades de inversión. Esas instituciones reciben los recursos conjuntos de todos los afiliados en la misma Afore, y los invierten con el deseo de obtener los más atractivos rendimientos; los recursos son manejados por especialistas en el manejo de carteras de inversión. Los trabajadores eligen la administradora que más les convenga para manejar su ahorro. Su principal propósito es brindar seguridad a los trabajadores de manera que a mediano o largo plazo tengan una pensión al momento de jubilarse.

Actualmente hay 15 Afores operando en el mercado, las cuales están en continua competencia para la captación y administración de nuevas cuentas de los trabajadores, y son las siguientes:

- AFORE Actinver
- AFORE Azteca
- AFORE Banamex (Garante)
- AFORE Bancomer
- AFORE Banorte (Generali)
- AFORE HSBC (Allianz)
- AFORE Inbursa (Capitaliza)
- AFORE ING
- AFORE Invercap
- AFORE IXE
- AFORE Metlife
- AFORE Principal (Atlántico Promex, Zurich y Tepeyac\*)
- AFORE ProFuturoGNP (Previnter)

---

<sup>10</sup> “Para que una institución pueda inscribirse como administradora tiene que ser una Sociedad Anónima de Capital Variable, tener autorización por parte de la CONSAR tomando en consideración la opinión de la SHCP y tener íntegramente suscrito y pagado su capital mínimo exigible”. Art. 20 LSAR.

#### 4.1.2. Función de las Afores

Las principales actividades de las Afores son:

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de los trabajadores.
- Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales, así como las aportaciones voluntarias.
- Invertir los fondos provisionales para garantizar su seguridad y una rentabilidad adecuada
- Otorgar y administrar los beneficios a que se hayan hecho acreedores los afiliados, de acuerdo con los requisitos establecidos (retiros programados, contratación con aseguradoras de los seguros de sobrevivencia, etc.).
- Proporcionar servicio, información y estados de cuenta a sus afiliados.
- Contar con una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE) a través de la cual los trabajadores podrán obtener mejores rendimientos para sus ahorros y con muy poco riesgo. A través de ella la Afore podrá recibir y tramitar retiros totales y parciales.
- Llevar el registro de los recursos correspondientes de la subcuenta de vivienda.
- Operar y pagar los retiros programados bajo las modalidades que CONSAR autorice.
- Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social.
- Contratar por cuenta y orden de trabajadores y sus beneficiarios los seguros de renta vitalicia (pensión para asegurado), y seguro de sobrevivencia (pensiones para familiares de asegurados) ante instituciones de seguros a quienes hará entrega de los recursos respectivos, sin que tenga derecho a cobrar comisiones por este motivo
- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación del seguro de sobrevivencia o rentas vitalicias.
- Atender exclusivamente al interés de los trabajadores.

Las Afores actúan como sociedades operadoras de las SIEFORES. En relación con Siefores, las tareas que realizará la Afore será actuar como operadora, se encargará de la distribución y recompra de acciones de las Siefores <sup>11</sup> y recompra<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Distribución, promoción y venta, exclusiva y primaria, de las acciones de la sociedad de inversión que ésta emita, respaldada por su cartera de valores, cobrando la Afore una comisión

<sup>12</sup> Facultad de la AFORE de comprar por cuenta propia acciones emitidas por la sociedad de inversión, Siefore, para conseguir que el mercado sobre tales acciones se mantenga estable y, a la vez, mantener condiciones de liquidez para las mismas, esto en interés tanto de la Afore como de la Siefore (los servicios de distribución y recompra entran en el mercado de su carácter de sociedad operadora de la Siefore)

Según Amescua en “Las AFORES paso a paso”: “ .. La sociedad de inversión cuyo personal e infraestructura están reducidas al mínimo para reducir costos, incluso carecen de personal, deja en manos de otra sociedad llamada operadora las tareas administrativas y operativas como son opciones de compra y venta de valores por orden de la sociedad de inversión, promoción de sus acciones entre sus inversionistas, contabilidad, manejo patrimonial de la cartera de valores y emisoras, por citar algunas. Al efecto, la sociedad de inversión, y la sociedad operadora realizan un contrato que especifica los detalles al respecto; como contraprestación, la sociedad recibirá una comisión sobre las operaciones realizadas”.

### **4.1.3. Límites de las Afores**

Para cada Afore se estableció un porcentaje máximo de la cuota de mercado para operar cuentas de los trabajadores, se espera que la imposición del porcentaje tope contribuya a una mejor competencia. Sin embargo, es importante establecer mecanismos para que esta competencia no incremente sustancialmente los costos de administración y publicidad, como sucedió en Chile. Si se logra establecer que estos costos sean bajos, los trabajadores serán los que se vean más beneficiados con la competencia. Sin embargo, un costo administrativo bajo, no es sinónimo de altos rendimientos para las cuentas individuales de los trabajadores, por lo que una de las mejores herramientas que podrán ofrecer las distintas AFORES para atraer a sus afiliados serán los altos rendimientos que ofrezcan las SIEFORES que administren.

Con el mismo propósito de mantener una adecuada competencia entre las Afores y como medida complementaria para atacar las prácticas de monopolios, la nueva LSAR en sus artículos 26 y 17°. transitorio, establece límites a la concentración del mercado que podrá tener cada Afore:

- De julio de 1997 al año 2000, el límite será de 17%
- Del 2001 en adelante, el límite será de 20%

### **4.1.4. La cuenta individual**

La cuenta individual es la cuenta personal y única de cada trabajador administrada por la Afore. Durante la vida laboral del trabajador, se acumulan las cuotas y aportaciones que realizan: el patrón, el gobierno y el propio trabajador.

Según la LSAR los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual en la administradora de su elección. Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados estarán integradas por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
- II. Aportaciones voluntarias
- III. Vivienda

#### IV. Aportaciones complementarias

Las aportaciones para el seguro de retiro en edad avanzada y vejez como porcentaje del salario de cotización, quedaron:

**Patrón** El 2% del salario base de cotización para retiro y 3.15% del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.

**Gobierno** 0.225% del salario base de cotización por Cesantía en edad avanzada y vejez (de manera bimestral) y una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F., por cada día cotizado, por concepto de cuota social.

**Trabajador** 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral

*Aportaciones voluntarias:* En las Afores, tanto el trabajador como el patrón pueden realizar aportaciones voluntarias a la cuenta individual en cualquier momento. De esta manera, al llegar el momento del retiro el trabajador obtendrá una mejor pensión.

Al hacer aportaciones voluntarias, éstas se acumulan en una subcuenta especial. En esta subcuenta se pueden realizar todos los retiros que el trabajador desee cada seis meses.

Leopoldo Solís señala:

“Los sistemas de seguridad social, los fondos o mejor dicho, las reservas actuariales constituidas por las aportaciones que efectúa la población asegurada de trabajadores y empleados para poder gozar de pensión de retiro en su edad jubilatoria, cumplen dos funciones fundamentales: una social, que consiste en mantener el nivel de ingreso de las personas durante su vejez, y otra financiera, que consiste en movilizar ahorro interno y financiamiento de la inversión a largo plazo. Si bien el objetivo central de esos sistemas es cumplir la primera función, es posible que, sin sacrificar ese objetivo, también permitan aumentar el ahorro”.

El objetivo del sistema de Afores es que los trabajadores obtengan una mejor pensión al momento del retiro. Por esto, el monto de la pensión dependerá de lo que se logre ahorrar durante la vida laboral. Las cuotas y aportaciones aumentan el saldo de la cuenta individual para la pensión. Pero al hacer aportaciones voluntarias éste mismo saldo crece y al llegar el momento del retiro, el trabajador podrá disfrutar de una pensión mayor.

El Traspaso de recursos a otra Afore (arts. 37, antepenúltimo párrafo, y 74 LSAR) lo podrá efectuar el trabajador (la nueva Afore elegida por el trabajador cumplirá con el trámite del traspaso) casos:

- Una sola vez en un año calendario. También una vez al año el cambio de una Siefore a otra operada por la misma Afore

- Cuando se modifique el régimen de inversión (aumentando el riesgo para los fondos del trabajador)
- Cuando se modifique la estructura de comisiones (aumento de las comisiones en perjuicio del trabajador)
- Cuando la Afore entre en estado de disolución
- Fusión de Administradoras

Llegado el momento en que un trabajador o sus beneficiarios llene los requisitos para una pensión (60 y 65 años para el retiro y vejez respectivamente, además de cubrir las mil doscientas cincuenta semanas de cotización equivalente a poco más de 24 años de trabajo) o para hacer retiro parcial de sus fondos por desempleo, o simplemente para retirar la totalidad de sus fondos, la Afore entregará los dineros al trabajador

Aquellos trabajadores que no cumplan con las cotizaciones requeridas para recibir la pensión, no perderán los ahorros acumulados en su cuenta; tendrán derecho a retirarlos en una sola exhibición al momento de cumplir la edad señalada.

#### **4.1.5. Elección de la Afore**

Según la CONSAR para elegir una Afore se debe tomar en consideración tres factores:

“Comisiones: Cada una de las Afores cobra distintos niveles de comisiones y es importante saber que existen diferencias entre lo que cobra una y otra Afore. Las comisiones que cobran las Afores es una variable muy importante porque la diferencia entre la comisión que cobra una u otra, directamente incidirá en el monto de la pensión. Este factor es importante puesto que cada Afore cobra distintas comisiones (que presentan diferencias de hasta un 150%).

Rendimientos: Cada Afore ofrece rendimientos / intereses por el manejo de los recursos. Cada Afore ofrece rendimientos diferentes y este aspecto también influye directamente en el monto de la pensión. Uno de los mayores logros del sistema de pensiones, desde su inicio, ha sido el alto porcentaje de intereses que las Afores otorgan al ahorro para el retiro. Hay que considerar que no hay garantías de que las ganancias que ha ofrecido una Afore hasta hoy las siga ofreciendo en el futuro. Por lo tanto, es conveniente revisar cada año cuánto ofrecen las otras Afores para así estar siempre en la que más convenga.

Servicios: Cada Afore puede ofrecer servicios adicionales a los que está obligada, por ejemplo, enviar más estados de cuenta, opción de consultar el saldo, contar con más sucursales y hacer descuentos a las comisiones que cobra por antigüedad, entre otros.”

Los trabajadores inscritos en alguna de las 15 administradoras de ahorro para el retiro suman a mayo del 2005, 33 937 051 afiliados, de los cuales el 68% se

encuentran concentrados en 6 Afores, ocupando el primer lugar la Afore Banamex con el 17.2% que representa a 5 824 909 trabajadores, el resto de las 9 Afores tienen registrados como socios el 32% del total de los afiliados, siendo la Afore Metlife, por tener poco tiempo en operación, la que tiene el menor número de socios, 4,081 representando el 0.12% de los trabajadores. En promedio, anualmente 2 de cada 100 de los trabajadores traspasan sus ahorros para que sean administrados por otra Afore.

## **4.2. Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.**

### **4.2.1 ¿Qué es una SIEFORE?**

Las Afores que manejarán la cuenta individual de cada trabajador, no tienen el reconocimiento legal para realizar por sí mismas las inversiones. Para efectuar las inversiones directas, las Afores deben constituir Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES).

El funcionamiento de una SIEFORE es equivalente a las simples sociedades de inversión. Las sociedades de inversión son intermediarios financieros que permiten la participación de los pequeños y medianos ahorradores con expectativa de mayores rendimientos que en las tradicionales cuentas de inversiones bancarias. Aún cuando tienden a disminuir los riesgos de la inversión, vía diversificación de la cartera de valores, los riesgos también son mayores que en tales inversiones bancarias.

En particular, las SIEFORES según el artículo 39 de la LSAR:

“Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de esta ley, asimismo las SIEFORES invertirán los recursos de las administradoras a que se refieren los artículos 27 y 28”

Según Amescua, la SIEFORE<sup>13</sup> deber ser elegida libremente por el trabajador y se encargará de invertir sus recursos acumulados en las cuentas individuales administrada por la Afore en instrumentos financieros, con base en el principio de diversificación del riesgo, a fin de lograr la inversión más segura que ofrezca el mejor rendimiento, en su mayoría las inversiones serán a largo plazo.

---

<sup>13</sup> Una Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro es al igual que las Afores, una Sociedad Anónima de Capital Variable, la cual tienen una cartera integrada primordialmente con valores que se adquieren con las aportaciones, rendimientos y dinero proveniente de los trabajadores afiliados a la Afore que la administra y está encargada de operarla.

Las SIEFORES son importantes porque los trabajadores que son pequeños inversionistas podrán contar en su inversión con una gestión profesional, especializada de la sociedad de inversión en coordinación con su Afore. Dependiendo de la evolución de la inversión, el trabajador recibirá rendimientos aunque debe aclararse que también, como toda inversión, pueden generarse pérdidas. El trabajador, según el mayor a menor grado de riesgo que esté dispuesto a aceptar seleccionará una SIEFORE.

Cada vez que la Afore reciba una aportación, se invertirá comprando acciones de la SIEFORE, las cuales se valuarán diariamente y se le informará de su valor a los clientes en sus informes de movimientos, así como a través de la Bolsa Mexicana de Valores. Como se explicó anteriormente, de acuerdo con la nueva LSAR, toda decisión de inversión se toma utilizando una visión de largo plazo y analizando una adecuada combinación de riesgo y rendimiento de las inversiones.

## **4.2.2 Inversión de las SIEFORES**

La política de inversión de la SIEFORE tiene las siguientes características:

El 100% debe estar invertido en efectivo o valores.

Mínimo 51% debe estar invertido en valores con protección contra erosión por inflación.

Hasta 100% en valores emitidos por el Gobierno Federal.

Hasta 35% en valores emitidos por empresas o bancos, no pudiendo tener más de 10% en valores bancarios.

Los valores bancarios y privados deben cumplir con un mínimo de calificación otorgada por un agente calificador autorizado dependiendo del plazo de emisión.

Limitaciones por nexos patrimoniales y por empresas relacionadas del 5% y 15%.

Como una forma de regular, evitar la creación de monopolios, beneficiar a otro sector que no sea el laboral y no arriesgar el valor de los recursos se establecieron límites máximos en los porcentajes de los montos a invertir en las clases de títulos que están permitidos para invertir los recursos.

Los lineamientos son:

- Hasta 100% en los títulos privados denominados en UDIS o en moneda nacional que garanticen un rendimiento mayor o igual a la variación de la UDI o en el INPC con calificación AAA, hasta 35% con calificación AA y hasta 5% con calificación A.
- Las inversiones en títulos emitidos, avalados o aceptados por un mismo emisor no excederá el 5%, para aquellos con calificación AAA hasta 5%, con calificación AA hasta 3% y con calificación A 1%; excepto valores gubernamentales.
- 10% en títulos emitidos, avalados o aceptados por bancos y entidades financieras; 51% en títulos utilizados o en pesos que garanticen un rendimiento igual o mayor a la variación de la UDI o del INPC tanto

gubernamentales como privados; Plazo promedio ponderado de 900 días.

Para empresas, calificación mínima grado de inversión Internacional (BBB-):

- Celebrar operaciones de préstamo de valores y con instrumentos derivados previa autorización del Banco de México y cumplimiento de la Circular de Riesgos. Instrumentos de cobertura que otorguen un piso en rendimiento o principal (sobre instrumentos permitidos), dichas operaciones solo se podrán realizar con intermediarios que tengan calificación AAA.

Prohibiciones específicas: Recibir depósitos de dinero, adquirir inmuebles (solo valores y efectivo), dar en prenda sus valores y documentos salvo préstamos permitidos, adquirir o vender las acciones que emitan a precio distinto del comité de valuación, adquirir valores por más de 5% del valor de su cartera de valores emitidos o avalados por personas físicas o morales con quienes tengan nexos patrimoniales, practicar operaciones activas de préstamos o créditos excepto préstamos de valores.

También se les prohíbe celebrar operaciones en corto, con títulos opcionales, futuros y derivados. No aceptándose la compraventa de futuros y derivados, la SIEFORE sólo podrá realizar compraventa en firme de valores, es decir, son las que se originan de un ofrecimiento de compra o venta de valores a un precio ya determinado en la Bolsa Mexicana de Valores. La asignación de valores se dará a favor de quien otorgue el mejor precio.

Por ley, el objetivo único de la inversión de los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en términos de las leyes de la Seguridad Social es canalizarlas a actividades productivas como construcción de vivienda, infraestructura, desarrollo regional, que a su vez generan empleo y promueven el desarrollo nacional.

Respecto a esto, Leopoldo Solís señala: “El carácter institucional que adquiere esta forma de ahorro ofrece una valiosa oportunidad para introducir mecanismos financieros de mayor plazo. Esto favorecerá la materialización de proyectos de mediano y largo plazos más acordes con una estrategia de desarrollo sustentable, de tal suerte que las decisiones que se adopten hoy, no perjudiquen el bienestar de las generaciones futuras. Este ahorro, canalizado mediante el sistema financiero, puede también fortalecer los mercados de valores, especialmente los accionarios, promover composiciones de pasivos más intensivos en capital, y menos en deuda, y proporcionar mayor estabilidad y menor vulnerabilidad financiera a las empresas”.

La finalidad de la SIEFORE en el proceso de inversión es buscar obtener el mejor rendimiento para incrementar al máximo la pensión de los trabajadores inscritos y procurar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos en una cartera de valores que disminuyan el riesgo de pérdida del valor económico de los recursos.

El artículo 47 de LSAR dispone:

“Las administradoras pueden operar varias sociedades de inversión mismas que tendrán una distinta composición de su cartera atendiendo a los diversos grados de riesgo y a los diferentes plazos, orígenes y destinos de los recursos invertidos en ellas”.

Dentro de las diversas SIEFORE que ofrezca a sus clientes la administradora, es imprescindible que se opere una con un portafolio integrado con valores que preserven el valor adquisitivo del ahorro, a esta se le denomina “Siefore Básica”. Esto quiere decir que este tipo de SIEFORE si no produce importantes rendimientos, por lo menos permitirá que los recursos de los trabajadores no pierdan su valor adquisitivo como consecuencia de la inflación. La Siefore Básica deberá invertir en valores que mantengan su valor adquisitivo, los más conocidos son las UDI's y Udibonos. La CONSAR exige la existencia de esta SIEFORE porque hay personas que están próximas a la jubilación y para ellos resulta más conveniente contar con un instrumento que les garantice su inversión. Caso contrario puede ocurrir para los trabajadores cuyos recursos serán invertidos en periodos largos de tiempo, para estos, puede resultar más atractivo contar con instrumentos que tenga aparejado un mayor riesgo y, por lo tanto, rendimiento.

Algunas SIEFORES, operan un sistema de inversión adicional que principalmente se encargan de invertir las aportaciones voluntarias.

Vías de adquisición artículo 69 LSAR:

- Sólo podrán adquirir valores por oferta pública<sup>14</sup>.
- A través de colocaciones primarias<sup>15</sup>

### **4.2.3 Reforma a la política de inversión**

En los últimos año, aproximadamente el 82 por ciento del portafolio de las Siefores estaba invertido en títulos gubernamentales. De no abrirse opciones de inversión, la concentración de estos títulos aumentaría pues las Siefores crecen más rápido que la oferta de títulos empresariales, lo cual no permitirá otorgar mayores rendimientos a los trabajadores.

La economía mexicana no tiene la capacidad para absorber los más de 400 millones de pesos, más de la mitad del ahorro bancario, con que cuenta para invertir el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Si se obliga a hacerlo exclusivamente en México, se corre el grave riesgo de sufrir un fenómeno como el de Argentina donde aproximadamente el 97% de los fondos estaba

---

<sup>14</sup> Cuando se ofrece una emisión de valores por algún medio masivo de comunicación por lo que cualquier persona puede adquirir tales valores, estando a disposición del público el prospecto alusivo.

<sup>15</sup> Las Siefores tienen prohibido adquirir valores de empresas con las que tengan nexo patrimonial, control administrativo o sean del mismo grupo financiero.

invertido en bonos del gobierno y el porcentaje restante fue lo único que se salvo por haber estado colocado en mercados extranjeros. En ocasiones, no resulta rentable invertir los recursos de los trabajadores sólo en empresas o papeles nacionales.

Como se observaba que las SIEFORES tenían limitantes que no permitían una buena evolución y ofrecer mejores rendimientos, se hicieron modificaciones a la LSAR y actualmente las sociedades de inversión especializada de fondos para el retiro podrán invertir hasta 15% de sus portafolios en notas de capital protegido como son instrumentos de renta variable compuestos por índices de acciones y títulos de deuda de empresas que coticen en la Bolsa Mexicana de Valores. También podrán invertir hasta 20 por ciento de sus portafolios en valores internacionales, tanto en instrumentos de renta variable, mediante las notas de capital protegido a vencimiento y ligados a índices de renta variable, como en títulos de deuda emitidos por gobiernos y entidades de alta calificación crediticia. Abrir al mercado la posibilidad de comprar valores en el extranjero no elimina que se siga financiando la actividad productiva nacional.

De acuerdo con la CONSAR, el régimen de inversión de las SIEFORES procurará otorgar la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores, así como incrementar el ahorro interno del país y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones. Los recursos deberán canalizarse de manera preponderante al fomento de la actividad productiva nacional, la mayor generación de empleo, la construcción de vivienda, el desarrollo de infraestructura y el desarrollo regional.

Actualmente se tiene la posibilidad de invertir en el extranjero pero los inversores están tomando con demasiada cautela este tipo de inversiones. En su mayoría, las inversiones están concentradas en el país, por lo tanto la CONSAR tiene como tarea la promoción entre las AFORES para fomentar la compra de valores en el extranjero.

### **4.3. Instituciones de Seguro**

Instituciones de Seguro especializadas: Los seguros derivados del nuevo sistema de pensiones (riesgo de trabajo, invalidez, muerte, cesantía o vejez) deberán ser operados por aseguradoras que se dediquen exclusivamente a tales seguros.

Las instituciones de seguros son las que cierran el triángulo de participantes en la operación del Sistema de Ahorro para el retiro.

La Afore contratará a nombre del trabajador y en la institución de seguros que éste escoja, el seguro de renta vitalicia y el de sobrevivencia cuando el trabajador adquiriera el derecho a una pensión, por lo tanto, los fondos del trabajador se traspasarán de la Afore a la aseguradora.

Las instituciones de seguros de vida así autorizadas, deberán realizar los seguros de pensiones, derivados de las leyes de seguridad social en un

departamento especializado, debiendo cumplir con los requerimientos de solvencia correspondientes y afectar, así como registrar separadamente en libros las reservas técnicas que queden afectas a estos seguros, conforme a las disposiciones de carácter general que establezca la Comisión Nacional de Seguros y Finanzas, sin que dichas reservas puedan servir para garantizar obligaciones contraídas por pólizas emitidas en otras operaciones y en su caso, en otros ramos.

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

## **5. Variables que impacta en la constitución de la pensión**

En el periodo en que el trabajador va realizado sus aportaciones para constituir el monto que espera tener cuando culmine la vida laboral intervienen algunas variables que serán determinantes para lograr o no el monto necesario para una pensión.

### **5.1. Salarios y aportaciones**

La pensión es el resultado de lo acumulado a lo largo de la vida laboral y depende directamente del salario que se perciba en ese periodo activo porque gran parte de las aportaciones que se hacen al sistema de pensiones están en base al salario.

El patrón aporta para el retiro el 2.0% del SBC (Salario Base de Cotización), el 3.15% para Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y el 5% para la vivienda. El Gobierno por su parte contribuye con el 7.143% del total de las cuotas patronales para Cesantía en Edad Avanzada y Vejez que equivale a .225% del salario base de cotización. Además otorgar el 5.5% de un salario mínimo general para el Distrito Federal por cada día de salario cotizado a partir del primero de Julio de 1997, lo anterior como concepto de cuota social que se aporta mensualmente y se actualiza trimestralmente de acuerdo al INPC. El trabajador por su parte, aporta el 1.125% de su SBC.

### **5.2. Rendimientos**

Una de las variables importantes es el rendimiento que se van a generar al invertir el dinero en una de las opciones que ofrecen las Afores en el mercado. En el sistema de pensiones se han logrado obtener gracias a las Siefores rendimientos a los cuales sólo podían acceder las tesorerías de empresas y grandes inversionistas del mercado accionario.

Para que las SIEFORES mantengan las tasas de rendimientos debe contar con un abanico grande de instrumentos financieros y por ello es necesario:

- Que el mercado financiero se aboque al diseño de paquetes de instrumentos financieros a corto, mediano y largo plazo.
- Que la CONSAR autorice la creación de nuevos tipos de Siefores.
- Quitar los candados que establecen las leyes respectivas para incrementar la inversión de las SIEFORES en las empresas particulares que tengan el aval de autoridades financieras.

- La construcción de una metodología que permita a cualquier trabajador poder comparar los rendimientos que le paga su Afore con el resto de las demás y poder determinar las bondades y debilidades de los rendimientos recibidos por el trabajador.
- Diseño de un sistema de comisiones por administración descendente con el paso de los años.

### **5.3. Inflación**

Históricamente la inflación anual siempre ha sido mayor al incremento de los salarios mínimos, esto afecta al sistema de pensiones porque las aportaciones las realiza el patrón en base al salario del trabajador y si el crecimiento salarial es inferior al de la inflación el ahorro acumulado que el trabajador reciba en el momento del retiro no será suficiente para obtener una pensión digna por lo cual no podrá satisfacer sus necesidades básicas. Si se sigue con esta tendencia, el sistema no podrá mantener el poder adquisitivo del ahorro.

Es urgente que el mercado financiero se aboque al diseño y participación de instrumentos financieros a mediano y largo plazo que reúnan las condiciones de estar indexados a la inflación, para que los rendimientos que pague conserven el poder adquisitivo y sobre todo que sean expedidos por instituciones de la iniciativa privada que sean internamente controlados y supervisados para que en ningún momento y motivo pongan en peligro los ahorros de los trabajadores.

Como la inflación influye de manera significativa es fundamental tratar que las pensiones del sistema actual garanticen un monto con un valor real y no cantidades que se encuentren por debajo de la evolución inflacionaria.

### **5.4 Comisiones**

#### **5.4.1 Análisis de las comisiones**

Las comisiones es la causa principal por la que el dinero aportado por los trabajadores a las AFORES no pueden cubrir las necesidades durante la vejez. Una reducción en las comisiones no afectaría a las AFORES, por los montos que están manejan, además de que se beneficiaría a la población general.

Las Afores registradas hasta el momento y autorizadas por la CONSAR para operar, tienen la facultad de cobrar comisiones por concepto de administración de los fondos de ahorro para el retiro de las cuentas individuales del actual sistema de pensiones.

El cobro de comisiones se estipula en la LSAR en el artículo 37. “Las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores con cuenta individual las

comisiones con cargo a las cuentas que establezcan de conformidad con las reglas de carácter general que expida la comisión.

Estas comisiones representan un punto indispensable en la distribución de los beneficios, crecimiento y conservación del poder adquisitivo del fondo de ahorro para el retiro. Las comisiones impactan en la cantidad que el trabajador podrá acumular.

Las Afores pueden llegar a cobrar tres diferentes tipos de comisiones que pueden ser sobre aportación, sobre saldo y sobre rendimientos reales positivos. El cobro de comisiones se hará con cargo a las cuentas individuales. La comisión será un porcentaje o una cuota fija; la cuota a cobrar por la administración de la cuenta individual no será fija, estará en base a los recursos de la cuenta individual, la tercera puede ser una combinación de ambas. El cobro debe ser sobre bases uniformes para todos los trabajadores, salvo incentivos por permanencia o por ahorro voluntario.

Como se mencionó anteriormente, las comisiones podrán cobrarse sobre el valor de los activos administrados, o sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas. Además de eso, las administradoras podrán cobrar comisiones de cuota fija por: consultas adicionales, reposición de documentación, pago de retiros programados, y por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores registrados; a las cuentas individuales inactivas, exclusivamente les podrán cobrar comisiones sobre su saldo acumulado.

El cobro de las comisiones sobre flujo es únicamente sobre las aportaciones al Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV), y se expresan como porcentajes del salario base de cálculo, que es el monto que se obtiene de dividir entre 6.5% la aportación obrero-patronal y estatal de RCV (sin cuota social). Dichas comisiones no se le aplican a las aportaciones voluntarias, a las aportaciones del Gobierno Federal por Cuota Social ni a los recursos del SAR 92 transferidos a las Afores.

Las comisiones sobre saldo se aplican al total de los recursos que se encuentran concentrados en la cuenta individual que administra la Afore y su cálculo se realiza en base a ejercicios anuales.

Las Afores también aplican otro tipo de comisión que es una cuota fija, no todas las Afores cobran este tipo de comisión por no ser de carácter obligatorio. Las Afores fueron autorizadas, si lo desean, a cobrar cuotas por algunos servicios adicionales como:

- Entrega de estados de cuenta adicionales a los previstos por la ley.
- Consultas adicionales a las previstas en la Ley o en el Reglamento.
- Reposición de documentos.
- Pagos de retiros programados.
- Depósitos o retiros de la sub-cuenta de ahorro voluntario.

Actualmente las Afores que operan en el mercado cobran las siguientes comisiones:

Cuadro 5.1. Estructura de comisiones por administración de las cuentas en las Siefores básica .

Afore	Sobre flujo del SBC <sup>1</sup> (%)	Sobre saldo <sup>2</sup> (%)
Actinver	1.03	0.20
Azteca	1.10	0.15
Banamex	1.70	-
Bancomer	1.68	-
Banorte Generali <sup>3</sup>	1.40	0.50
HSBC <sup>4</sup>	1.60	0.40
Inbursa	0.50	0.50
ING	1.68	-
Invercap	1.03	0.20
IXE <sup>5</sup>	1.10	0.35
Metlife <sup>6</sup>	1.23	0.25
Principal <sup>7</sup>	1.60	0.35
Profuturo GNP <sup>8</sup>	1.67	0.62
Santander Mexicano <sup>9</sup>	1.60	0.70
XXI	1.30	0.20

Fuente: Consar

<sup>1</sup> SBC: Salario Base de Cálculo. Monto que se obtiene de dividir entre 6.5% la aportación obrero patronal y estatal de RCV (sin cuota social).

<sup>2</sup> Porcentaje anual.

<sup>3</sup> La comisión sobre saldo de Banorte Generali será de 0.40% en 2006 y 0.30% de 2007 en adelante.

<sup>4</sup> La comisión sobre saldo de HSBC será de 0.30% en 2007, 0.25% en 2010 y 0.20% de 2023 en adelante.

<sup>5</sup> La comisión sobre saldo de IXE será de 0.34% de julio 2005 hasta junio 2006, 0.33% de julio 2006 hasta junio 2007, 0.32% de julio 2007 hasta junio 2008, 0.31% de julio 2008 hasta junio 2009, 0.30% de julio 2009 hasta junio 2010, 0.29% de julio 2010 hasta junio 2011, 0.28% de julio 2011 hasta junio 2012, 0.27% de julio 2012 hasta junio 2013, 0.26% de julio 2013 hasta junio 2014 y 0.25% de julio 2014 en adelante.

<sup>6</sup> La comisión sobre saldo de Metlife será de 0.20% a partir de 2013.

<sup>7</sup> La comisión sobre saldo de Afore Principal disminuirá a 0.30% en 2010 y a 0.20% de 2015 en adelante.

<sup>8</sup> La comisión sobre saldo de Profuturo GNP será de 0.58% en 2006, 0.54% en 2007, 0.50% de 2008 a 2016 y 0.47% de 2017 en adelante.

<sup>9</sup> La comisión sobre saldo de Santander Mexicano será de 0.60% en 2006, 0.50% en 2007, 0.40% en 2008, 0.30% en 2009, 0.20% en 2010 y 0.15% de 2011 en adelante.

Cuadro 5.2. Estructura de comisiones por servicios adicionales

<b>Afore</b>	<b>Estados de cuenta adicionales</b>	<b>Reposición de documentos</b>
Actinver	10 UDIs	-
Azteca	3 UDIs	3 UDIs
Banamex	-	-
Bancomer	-	-
Banorte Generali	-	-
HSBC	-	-
Inbursa	-	-
ING	-	-
Invercap	5 UDIs	3 UDIs
Ixe	10 UDIs	-
Metlife	-	-
Principal	-	-
Profuturo GNP	-	-
Santander Mexicano	-	-
XXI	-	-

Fuente: CONSAR

Cuadro 5.3. Estructura de comisiones por administración de las cuentas en las Siefores de Ahorro Voluntario

Afore	Sobre flujo	Sobre saldo <sup>1</sup> (%)
Banamex	-	-
Bancomer	-	1.00
Profuturo GNP	-	1.50

<sup>1</sup> Porcentaje anual.

Fuente: CONSAR

Para fidelizar al cliente las Afores ofrecen descuentos por antigüedad en las comisiones, esto es, a mayor tiempo que permanezca el trabajador en la administradora, la comisión que se cobrará por administrar su cuenta será menor a la aplicada al inicio de la participación en esa Afore. Esta variación en las comisiones no representa un gran impacto pero no por ello no deben de tomarse en consideración.

Descuentos aplicados por Afore:

- Actinver: A partir del primer aniversario en el sistema, se aplicará un descuento de 0.03 puntos porcentuales por año en la comisión sobre flujo, hasta quedar en 0.58% del Salario Base de Cálculo en el año 16.
- Azteca: A partir del primer aniversario en el sistema, se aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año en la comisión sobre flujo, hasta quedar en 0.60% del Salario Base de Cálculo en el año 26.
- Banamex: A partir del quinto año de permanencia en el sistema se aplicarán descuentos en la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales por cada año que transcurra.
- Bancomer: A partir del segundo aniversario en el sistema se aplica un descuento a la comisión sobre flujo de 0.01 puntos porcentuales por cada año de permanencia, hasta llegar a 1.63%. Para contar los aniversarios se considerará la fecha de apertura de la cuenta individual y la fecha del aviso de recepción de información que dé la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional SAR a esta administradora en términos de la regla tercera de la Circular CONSAR 22-1.
- HSBC: A partir del quinto año contado desde la fecha de la primera aportación a la cuenta individual del trabajador, se aplicará un descuento a la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales en cada uno de los años subsecuentes.
- Inbursa: A partir del día siguiente en que el trabajador cumpla 18 años de permanencia en el sistema, la comisión sobre flujo se eliminará.

- ING: A la comisión sobre flujo se le aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año, a partir del quinto aniversario de la fecha de afiliación, hasta el décimo año inclusive.
- Invercap: A partir del segundo aniversario de permanencia se aplica un descuento en la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales anualmente, hasta llegar a una comisión de 0.49% del Salario Base de Cálculo en el año 29.
- Ixe: A partir del primer aniversario de permanencia en el sistema, se aplicará un descuento de 0.02 puntos porcentuales por año en la comisión sobre flujo, hasta quedar en 0.80% del Salario Base de Cálculo en el año 16.
- Metlife: 0.01 puntos porcentuales en la comisión sobre flujo desde el primer aniversario en el sistema hasta el cuarto, para llegar a 1.19%; 0.02 puntos porcentuales anuales desde el quinto aniversario hasta el noveno, para quedar en 1.09%; 0.03 puntos porcentuales anuales a partir del décimo aniversario hasta el décimo cuarto aniversario, quedando en 0.94%; 0.04 puntos porcentuales anuales desde el décimo quinto aniversario hasta el vigésimo segundo, para llegar a 0.62%; y a partir del aniversario 23 de permanencia en el sistema, 0.60%.
- Principal: A partir del tercer aniversario de afiliado, la comisión sobre aportación tendrá un decremento de 0.03 puntos porcentuales por cada aniversario en el sistema. El valor de la comisión debe entenderse que se aplica durante el año, según los años de permanencia del trabajador en la Afore, y se aplicará sobre el Salario Base de Cálculo de las aportaciones a la Subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez.
- Profuturo GNP: Una vez cumplido el quinto año de permanencia en el sistema, se reduce la comisión sobre flujo 0.04 puntos porcentuales anualmente hasta el año 15 y posteriormente 0.05 puntos porcentuales hasta el año 24 de permanencia. A partir del año 25 de permanencia, la comisión se mantiene en 0.75% del SBC.
- Santander Mexicano: A partir del séptimo aniversario de permanencia en el sistema, se aplicará un descuento de 0.05 puntos porcentuales por año en la comisión sobre flujo, hasta quedar en 1.00% del Salario Base de Cálculo en el año 19.
- XXI: A partir del sexto año de permanencia del trabajador en el sistema, (el descuento será aplicable a partir del día en que se cumplan los seis años) se aplicarán descuentos en la comisión sobre flujo de 0.02 puntos porcentuales por cada año que el trabajador permanezca en esta Administradora (en lo sucesivo el descuento será aplicable a partir del día en que se cumpla el aniversario que corresponda), hasta alcanzar una comisión sobre flujo de 0.90% sobre el Salario Base de Cálculo.

Con respecto al cobro de comisión sobre las cuentas que en el último año no se hayan realizado depósitos, sólo será sobre el saldo acumulado. La CONSAR acepta que las AFORES cobren comisión a estas cuentas porque el manejo de todas ellas le implica trabajo y costos, aunque ello signifique ir disminuyendo el monto acumulado del ahorro del trabajador a la fecha en que dejó de aportar el patrón. Los trabajadores opinan que es una política equivocada del sistema permitir que las Afores tomen sus comisiones del fondo acumulado ya que éste,

aunque no reciba nuevas aportaciones, sus ahorros siguen trabajando, generando ingresos. Algunos analistas han recomendado implementar otro sistema de pago de comisiones para dichas cuentas, que la CONSAR no permita a las Afores tocar parte de los ahorros acumulados, para que de esa manera el trabajador que no vuelva a aportar, tuviera como garantía que lo que acumuló en el tiempo que estuvo activo lo va a recibir.

Si se continúa con este esquema del cobro de comisiones, puede traer grandes consecuencias para el monto final que pueda llegar a ahorrar el trabajador cuando cumpla los requisitos de edad para poder retirarse. El monto irá disminuyendo paulatinamente y puede llegar a ser un monto insignificantes y finalmente, todas las aportaciones que hayan depositado los patrones sólo traerán beneficio a las Afores, desde el punto de vista social puede considerarse una falla del sistema.

Las comisiones son la causa principal por la que el dinero aportado por los trabajadores a las Afores no pueden cubrir las necesidades durante la vejez. Para que la población se vea beneficiada, sería necesario reducir las comisiones, buscar un punto de equilibrio para que ambas partes no resulten tan afectadas.

Con objeto de comparar los diferentes esquemas de comisiones de las administradoras, la CONSAR realiza una transformación de las mismas para expresarlas en términos equivalentes, es decir, sobre una misma base de referencia. En la siguiente tabla se muestra la comisión sobre flujo única que cobraría cada una de las Afores en los periodos mostrados, equivalente a las comisiones sobre flujo y/o saldo, así como los descuentos por permanencia que aplican actualmente. Para obtener las comisiones equivalentes se supone una tasa de rentabilidad de 5% anual en términos reales, períodos de cotización de 1, 2, 3, 4, 5, 10, 15, 20 y 25 años, un nivel de ingreso igual a 3 veces el salario mínimo, un saldo inicial de \$22,000, cuota social de \$2.73555 por día cotizado, antigüedad de 5 años y crecimiento salarial de 0%. Las comisiones equivalentes presentadas pueden variar al utilizar diferentes supuestos en su cálculo, como rendimiento, nivel de salario, periodo de permanencia y saldo inicial de la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez. La siguiente información no debe interpretarse como una recomendación, para ello, es necesario considerar el salario que se está percibiendo así como el monto acumulado.

Cuadro 5.4. Comisiones Equivalentes Sobre Flujo

Afore	Porcentaje del SBC <sup>1</sup>								
	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Actinver	0.98	0.97	0.97	0.96	0.96	0.95	0.96	1.00	1.05
Azteca	1.07	1.07	1.07	1.06	1.06	1.06	1.06	1.07	1.09
Banamex	1.68	1.67	1.66	1.65	1.64	1.60	1.56	1.52	1.49
Bancomer	1.64	1.64	1.63	1.63	1.63	1.63	1.63	1.63	1.63
Banorte	1.64	1.65	1.64	1.64	1.64	1.70	1.77	1.85	1.94

Generalli									
HSBC	1.77	1.78	1.78	1.77	1.77	1.76	1.78	1.80	1.82
Inbursa	0.74	0.76	0.79	0.82	0.84	0.98	1.07	1.15	1.26
ING	1.66	1.65	1.64	1.63	1.62	1.60	1.60	1.59	1.59
Invercap	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.06	1.07	1.10	1.13
Ixe	1.17	1.17	1.18	1.18	1.18	1.20	1.23	1.28	1.35
Metlife	1.29	1.29	1.29	1.30	1.30	1.30	1.28	1.27	1.29
Principal	1.68	1.68	1.68	1.68	1.68	1.68	1.65	1.64	1.64
Profuturo GNP	1.92	1.93	1.92	1.92	1.92	1.93	1.96	2.00	2.07
Santander Mexicano	1.93	1.95	1.94	1.92	1.89	1.72	1.63	1.60	1.60
XXI	1.40	1.39	1.39	1.39	1.40	1.40	1.42	1.44	1.47
Promedio	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.46	1.49

1 SBC: Salario Base de Cálculo.- Monto que se obtiene de dividir entre 6.5% la aportación obrero patronal y estatal del seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (sin cuota social).

La información presentada no debe interpretarse como una recomendación en ningún sentido.

Fuente: CONSAR

Cuadro 5.4. Comisiones Equivalentes Sobre Saldo

Afore	Porcentaje del SBC <sup>1</sup>								
	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Actinver	2.02	1.83	1.66	1.52	1.40	0.98	0.76	0.63	0.55
Azteca	2.22	2.01	1.84	1.68	1.55	1.11	0.85	0.68	0.57
Banamex	3.49	3.16	2.89	2.65	2.44	1.71	1.27	0.99	0.80
Bancomer	3.40	3.09	2.84	2.62	2.42	1.74	1.34	1.07	0.88
Banorte Generali	3.40	3.12	2.85	2.63	2.44	1.82	1.46	1.23	1.07
HSBC	3.67	3.37	3.09	2.84	2.63	1.89	1.47	1.19	1.00
Inbursa	1.53	1.44	1.35	1.28	1.22	1.02	0.86	0.73	0.67
ING	3.44	3.12	2.85	2.61	2.41	1.71	1.31	1.05	0.86
Invercap	2.17	1.97	1.80	1.65	1.53	1.10	0.86	0.70	0.60
Ixe	2.42	2.21	2.03	1.87	1.73	1.26	0.99	0.83	0.72
Metlife	2.67	2.44	2.23	2.06	1.91	1.37	1.03	0.82	0.69
Principal	3.48	3.18	2.92	2.70	2.50	1.80	1.36	1.08	0.89
Profuturo GNP	3.99	3.66	3.36	3.09	2.87	2.10	1.64	1.34	1.15
Santander Mexicano	4.01	3.70	3.38	3.09	2.82	1.85	1.34	1.05	0.87
XXI	2.89	2.63	2.41	2.22	2.06	1.49	1.15	0.94	0.79
Promedio	2.99	2.73	2.50	2.30	2.13	1.53	1.18	0.96	0.81

Fuente: CONSAR

*Análisis Global de las comisiones de las Afores:*

En un artículo publicado por el periódico El Financiero se cita un estudio realizado por la empresa Vitalis<sup>16</sup> en el que se señala que las comisiones cobradas en México no sólo son exageradas sino que alcanzan el nivel más alto del mundo. La tabla 5.5 muestra una comparación de las comisiones cobradas como un porcentaje anual sobre el saldo elaborada por la CONSAR, donde se puede observar que durante los primeros 15 años Inbursa es la administradora que cobra menos comisiones y Azteca de 20 a 25 años.

**Cuadro 5.5. Comisiones Equivalentes Sobre Saldo**

Afore	Porcentaje anual sobre saldo									
	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años	
Actinver	2.02	1.83	1.66	1.52	1.40	0.98	0.76	0.63	0.55	
Azteca	2.22	2.01	1.84	1.68	1.55	1.11	0.85	0.68	0.57	
Banamex	3.49	3.16	2.89	2.65	2.44	1.71	1.27	0.99	0.80	
Bancomer	3.40	3.09	2.84	2.62	2.42	1.74	1.34	1.07	0.88	
Banorte Generali	3.40	3.12	2.85	2.63	2.44	1.82	1.46	1.23	1.07	
HSBC	3.67	3.37	3.09	2.84	2.63	1.89	1.47	1.19	1.00	
Inbursa	1.53	1.44	1.35	1.28	1.22	1.02	0.86	0.73	0.67	
ING	3.44	3.12	2.85	2.61	2.41	1.71	1.31	1.05	0.86	
Invercap	2.17	1.97	1.80	1.65	1.53	1.10	0.86	0.70	0.60	
Ixe	2.42	2.21	2.03	1.87	1.73	1.26	0.99	0.83	0.72	
Metlife	2.67	2.44	2.23	2.06	1.91	1.37	1.03	0.82	0.69	
Principal	3.48	3.18	2.92	2.70	2.50	1.80	1.36	1.08	0.89	
Profuturo GNP	3.99	3.66	3.36	3.09	2.87	2.10	1.64	1.34	1.15	
Santander Mexicano	4.01	3.70	3.38	3.09	2.82	1.85	1.34	1.05	0.87	
XXI	2.89	2.63	2.41	2.22	2.06	1.49	1.15	0.94	0.79	
Promedio	2.99	2.73	2.50	2.30	2.13	1.53	1.18	0.96	0.81	

Fuente: CONSAR

Las Afores han tenido buen desempeño desde que operan en el país, pero las comisiones que se cargan a las aportaciones tripartitas siguen siendo muy altas, pese a que han bajado desde la creación de este sistema, luego de que las compañías de Afores se han dado cuenta de que la competencia en este jugoso mercado es cada vez más reñida.

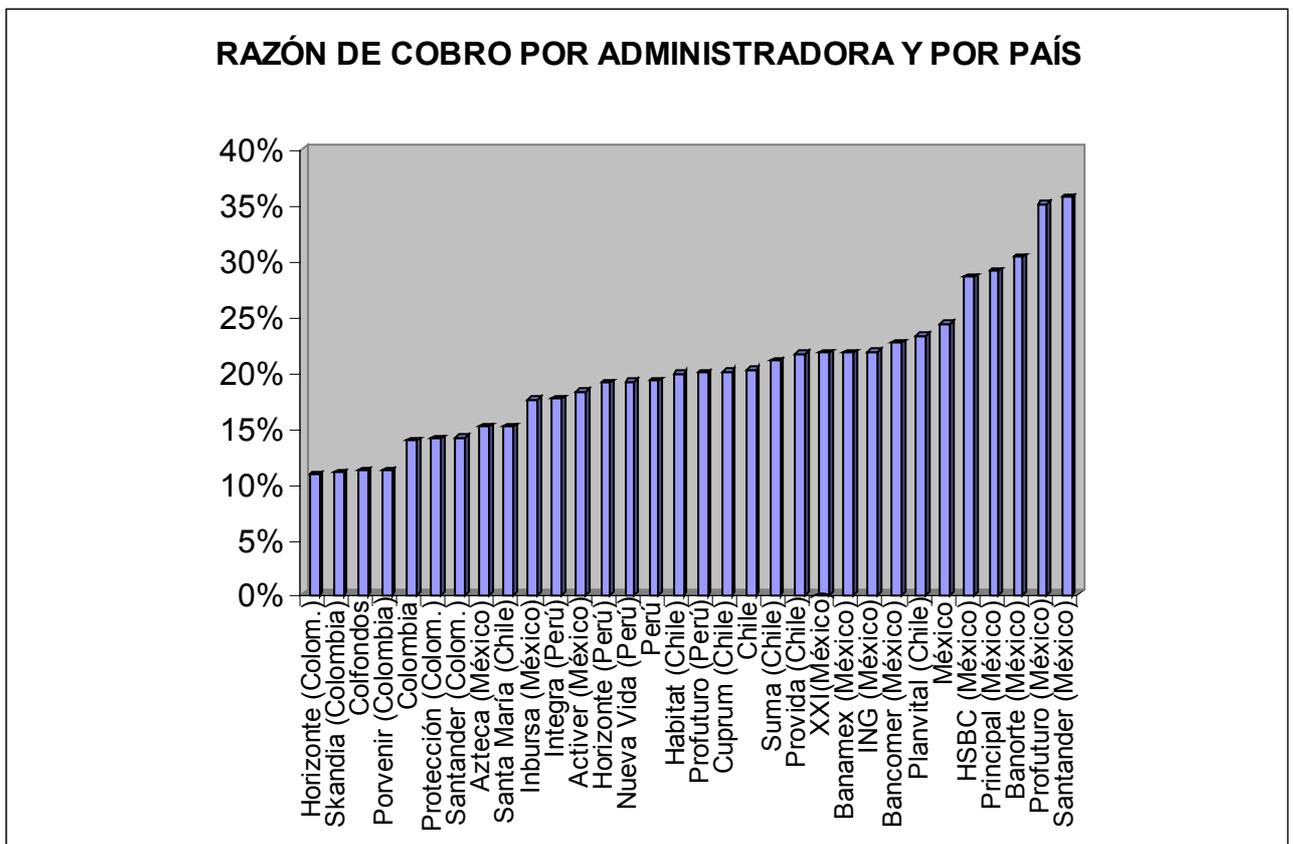
Las comisiones en las cuentas de pensiones, como es típico en los productos financieros de largo plazo, se cobran de muy diversas maneras. En México, doce de las quince AFORE que operan usan una comisión mixta mientras que las restantes tres cobran únicamente con base en la contribución.

<sup>16</sup> Empresa de consultoría actuarial especializada en la administración de fondos de ahorro y planes de pensiones.

## 5.4.2 Comparativa. Afores y AFP's de Latinoamérica

Existen diversos estudios que argumentan que las comisiones cobradas por las administradoras de fondos de pensiones en varios países son muy altas. Por ejemplo, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social argumenta que para el caso de México las comisiones son superiores al costo que tendría el IMSS, la entidad pública responsable del manejo del sistema de beneficio definido, de manejar las pensiones.

A continuación se muestra un análisis comparativo de las comisiones que cobran las administradoras de Latinoamérica. La Gráfica presenta resultados de la razón de cobro para cada una de las Administradoras y para cada país, calculado como el promedio aritmético de la razón de cobro de las administradoras en el país en cuestión.



Los resultados demuestran que México es el país más caro. La razón de cobro promedio es igual a 24%, el cual es mayor al observado en Chile (20%), Perú (18%) y Colombia (13%). La razón de cobro promedio en México es casi el doble de la razón de cobro promedio en Colombia. Un punto a destacar es la variabilidad que existe en el cobro de comisiones entre administradoras de un mismo país. Se observa que en México se encuentran concentradas nueve de las 10 administradoras más caras de los países estudiados. El análisis arroja que no todas las Afores son las más caras, las dos administradoras más

baratas de México (Azteca e Inbursa), cobran comisiones en los mismos niveles en las que se encuentran las administradoras colombianas que son las más baratas de Latinoamérica.

Algunos autores destacan que para explicar los patrones de la variabilidad en las comisiones entre administradoras de un mismo país es necesario advertir la presencia de economías de escala. La economía de escala puede ayudar a explicar por qué el cobro es diferente: 1) Si las comisiones cobradas están relacionadas con la estructura de costos de las administradoras, las más grandes podrían tener menores comisiones; 2) La presencia de economías de escala implica que el número de administradoras que pueden participar en el mercado de forma rentable es pequeño, lo que implica disminución de la competencia.

En el caso de México el argumento es débil, se demuestra que no puede haber economías de escala y que si existe, la escala mínima de operación es muy baja, de tal forma que las administradoras pequeñas pueden participar en el mercado de forma rentable. Además, se observa que las comisiones no reflejan la estructura de los costos de las administradoras. En México por ejemplo, las administradoras más pequeñas Actinver y Afore Azteca, son Afores que cobran unas de las comisiones más bajas y las Afores más grandes, Banamex y Bancomer, tienen unas de las comisiones más altas. Este argumento también aplica en la comparación de las comisiones de las Afores con las administradoras más pequeñas de Chile, Colombia y Perú.

Por lo anterior, se observa que las administradoras Mexicanas podrían operar con niveles bajos de comisión, por ello una tarea para la CONSAR debe ser buscar opciones para tratar de homogeneizar las comisiones del resto de las Afores al mismo nivel de las que resultaron ser las más baratas para que los ahorros de los trabajadores no se vean tan afectadas por estas.

Se puede concluir que mientras no se de un abatimiento razonable en el monto de las comisiones cobradas por las AFORES será muy difícil que se obtengan pensiones dignas para los trabajadores mexicanos.

Para poder frenar el cobro de comisiones altas, las autoridades deberían de tomar algunas medidas:

Como se ha observado que el costo de administrar una cuenta hasta cierto punto depende del tamaño de la administradora, esto es, disminuye entre más grande sea ésta y que la presencia de rendimientos altos por las empresas en el mercado (debido a las altas comisiones) atrae nuevos participantes, de tal forma que estos nuevos participantes incrementarían la competencia y entonces las comisiones disminuirían; para impulsar la competencia, las autoridades deberían de permitir a los trabajadores un mayor número de traspasos entre las Afores, proporcionar una mayor y mejor información para que el trabajador tenga bases para la toma de decisiones al momento de elegir la Afore.

Otra alternativa es regular el mercado fijando una comisión máxima como lo hizo Colombia con sus administradoras, que como se mencionó anteriormente son las más baratas de Latinoamérica.

## 6. El Retiro

Cumplido el número de cotizaciones que se requieren para tener derecho a una pensión, el monto acumulado al final de la vida laboral del trabajador dependerá del sueldo, las tasas de rendimiento que recibió de la o las SIEFORES encargadas de invertir sus ahorros, las comisiones que hayan cobrado las Administradoras en las que estuvo inscrito, el monto de las aportaciones voluntarias, años en que la cuenta de retiro estuvo inactiva, etc.. El monto y tipo de pensión a la que tendrá derecho el trabajador dependerá del ahorro acumulado.

Para el pago de las pensiones existen dos alternativas: los retiros programados y las rentas vitalicias, además, la LSS establece que ninguna de las pensiones otorgadas podrá ser inferior a la pensión garantizada. El artículo 170 de la LSS, define como pensión garantizada (PG), aquella que el Estado asegura para quienes reúnan los requisitos de edad y tiempo de cotización en los seguros de retiro por cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal vigente<sup>17</sup>. En caso de que el saldo acumulado en la cuenta individual por el trabajador al momento del retiro sea insuficiente para obtener el pago de una pensión mensual mayor o igual a la PG, el trabajador debe optar por un retiro programado hasta agotar sus recursos. Una vez que esto ocurra el Gobierno Federal es responsable de garantizar al pensionado la PG<sup>18</sup>

Por su parte, el artículo 171 de la LSS, establece que el asegurado cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una PG y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, según lo establecido en el seguro de invalidez y vida, recibirá del Gobierno Federal una aportación complementaria suficiente para el pago de las pensiones correspondientes (viudez, orfandad y ascendientes).

A principios de 1997 se pensaba que el costo de la pensión mínima garantizada sería muy pequeño y tendería a reducirse al paso del tiempo gracias a la acumulación de recursos en las cuentas individuales y al crecimiento real esperado de los salarios. Por otro lado, el artículo tercero transitorio de la LSS establece que si los asegurados o sus beneficiarios pertenecen al régimen anterior, podrán optar por acogerse a los beneficios del mismo. Esta situación permitía suponer que todos los pensionados por este seguro optarían por el régimen anterior en los primeros años de vigencia de la ley, debido a que el saldo de la cuenta individual es de poca cuantía. Contrario

---

<sup>17</sup> Desde la segunda parte de los ochenta se incrementaron las pensiones para elevar las pensiones mínimas que existían en el antiguo seguro de IVCM y se indexaron, de manera que para 1994 se determinó un valor equivalente a un salario mínimo.

<sup>18</sup> La reforma establece el requisito de cotizar 1,250 semanas para tener derecho a la garantía, lo que representó un incremento en el tiempo de espera con respecto al régimen anterior. Si al momento de cumplir con los supuestos de edad de retiro por cesantía (60) o vejez (65) el trabajador cotizó un número de semanas menor a 1,250 podrá continuar contribuyendo hasta alcanzar ese número de semanas o puede retirar el saldo acumulado en una sola exhibición

a lo esperado, el número de pensionados que optan por la PG, cubierta por el Gobierno Federal, se ha incrementado.

Esto se justifica debido a que la pensión mínima legal en la ley es de US \$129.20 y la PG en el régimen 97 es de US \$143.30, además de que las pensiones en la ley derogada se actualizan conforme al incremento en el salario mínimo, y en la ley vigente de acuerdo con el INPC.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> FARELL CAMPA, R.M

## 7. Recomendaciones y Conclusiones

Con el propósito de asegurar al trabajador una vida digna y que, al mismo tiempo, el esquema de pensiones sea financieramente viable, a continuación se describe una serie de características deseables:

- El monto de las pensiones que reciba un trabajador al momento de su retiro, debe guardar una estrecha relación con las aportaciones efectuadas durante su vida activa, capitalizadas a una tasa real de interés positiva.
- Se debe propiciar la homologación con el sistema de pensiones nacional, como son los requisitos de años de cotización, edad mínima de retiro.

En México sería de gran provecho que los trabajadores recibieran de la CONSAR una herramienta que les sirviera de base y ayuda para la elección de una Afore. La herramienta puede ser un cuadro comparativo sobre rentabilidades obtenidas en el año por todas las Afores. Actualmente esta metodología se está llevando a cabo en Chile, donde los afiliados reciben dos cuadros comparativos que contienen la rentabilidad de la cuenta de capitalización individual obtenida por cada Administradora de Fondos de Pensiones durante los últimos 12 y 36 meses.

Como las condiciones para cada cuenta individual es diferente, diferentes niveles de ingreso, para simplificar el indicador, la información comparativa de rendimientos que se le envíe al trabajador debería calcularse para diversos niveles de ingreso, por ejemplo 2,3,5,10 y 20 salarios mínimos. Es importante que el trabajador esté consciente que la información que se le envía sobre la rentabilidad es histórica y por ende no se asegura que se mantendrán en el futuro los mismos niveles de rentabilidad.

El incremento en la esperanza de vida, ha obligado a algunos países a efectuar reformas en las que se aumentó la edad de retiro. En México aún no se aprueba esta reforma, pero si quiere evitar el problema que ocasionará al nuevo sistema de pensiones, es fundamental que ponga en marcha esta reforma y que se incremente el número de años porque en el futuro, el monto de las pensiones no serán suficientes y no se cumplirá el objetivo del sistema de capitalización individual, contar con una pensión digna en el momento del retiro.

Algunos de los factores que contribuiría a obtener una mejor pensión,, serían los siguientes:

- La edad de retiro del trabajador debe ser de al menos 65 años de edad; es decir, hasta que alcance la edad requerida para disfrutar de una pensión de vejez.
- Que cotice alrededor de 40 años.
- Homologación en los parámetros de edad entre hombres y mujeres.
- Que el trabajador a lo largo de su vida laboral reciba por parte de la Afore rendimientos superiores al 3% anual en términos reales.
- Que disminuya el nivel de comisiones que cobran las Afores.

El que México haya podido contar con la experiencia de otros países en materia de fondos de pensión individuales administrados por empresas privadas, le permitió crear un Sistema más eficiente y moderno. El Sistema empezó a funcionar a partir del 1° de julio de 1997, basándose en el sistema chileno pero adaptando la estructura a las necesidades del país además de las propias características demográficas, institucionales y legales, además permitió que el Sistema fuera más sólido y moderno lo cual ayudaría a evitar algunos problemas que enfrentó el Sistema Chileno.

Al pasar de un Sistema de Reparto a uno de Ahorro individual, el sistema de pensiones mexicano se modernizó permitiendo algunas ventajas con las que el antiguo sistema de pensiones no contaba, por ejemplo, las cuentas de retiro habitualmente ofrecerán ganancias reales lo cual evitará la erosión de las pensiones que sufrieron los jubilados en el viejo régimen. El sistema permite realizar aportaciones voluntarias lo cual permite que estos fondos reciban mejores rendimientos que los ofrecidos por instituciones bancarias, por lo tanto, esta ventaja será un elemento que ayude a aumentar el ahorro personal. Otra ventaja o característica que ofrece el nuevo sistema de pensiones, y que antes no se tenía acceso, es que el trabajador será quien tome la decisión sobre la elección de la Afore que administrará sus ahorros para el retiro, y de esta forma podrá elegir entre administradoras con distinta agresividad en el manejo de sus fondos.

Algunos puntos que el trabajador debe considerar:

- Las comisiones que cobra la Afore.
- Rentabilidad
- Servicios
- Evaluar la seriedad de la institución
- La permanencia en la Afore se debe pensar a largo plazo
- Tratar de realizar aportaciones voluntarias. El ahorro voluntario traerá grandes beneficios al momento del retiro.
- El nuevo sistema cuenta con acumulación de rendimientos, lo cual no sucedía con el sistema anterior.

Después de todo lo comentado sobre el sistema de previsión, podemos decir que para que todo trabajador que gane más de un salario mínimo y pueda contratar una pensión digna y vitalicia será necesario buscar un aumento constante en las aportaciones que realicen tanto los patrones, el gobierno y el trabajador combinado con un aumento en el mercado financiero de instrumentos a corto, mediano y largo plazo, donde los principales emisores sean la iniciativa privada, bancos, financieras AAA que den confiabilidad a los ahorros del retiro y produzca una adecuada rentabilidad sostenida. Para lograr lo anterior, debe permitirse a las SIEFORES invertir sus recursos en proyectos productivos que conlleven un aumento de infraestructuras productivas y tecnología de punta con la cual se generarán empleos permanentes y que motiven un aumento en la producción y calidad de los productos permitiendo a las empresas obtener mayores utilidades para que tengan la capacidad económica para incrementar los salarios de los trabajadores a unidades por

arriba de la inflación del año anterior. El contar con mejores salarios proporcionará al trabajador un nivel mejor de vida.

El que la Afore cobre bajas comisiones será un factor que ayudará a que el trabajador la elija, por ejemplo actualmente con el fin de incrementar el número de cuentas individuales, algunas Afores han omitido el cobro de algunas de las comisiones adicionales. Las Afores podrán aplicar disminuciones porcentajes a las comisiones por permanencia de las cuentas individuales, como sucede actualmente, o tomando en cuenta las aportaciones voluntarias que efectúen los trabajadores.

Con respecto a las comisiones, cuando se escoja una Afore, a parte de analizar las que cobran las comisiones más bajas del mercado, hay que tomar en cuenta el tipo de comisión que cobra. Las comisiones sobre flujo son convenientes para trabajadores de bajo salario y las comisiones sobre saldo son recomendables para los trabajadores que no tienen mucho tiempo afiliados, la recomendación se debe a que en el corto plazo las comisiones sobre flujo implican un mayor cobro en términos monetarios que las comisiones sobre saldos. Con el paso del tiempo y conforme los saldos crecen, las comisiones sobre saldo tienden a representar un costo mayor para el trabajador y las comisiones sobre flujo se vuelven comparativamente baratas.

El nuevo sistema se encuentra en una etapa de maduración, por lo que será necesario realizar los ajustes necesarios después de comprobar la solvencia financiera y el beneficio para los trabajadores a partir de aproximadamente el año 2020 que será el momento en que los trabajadores empezarán a exigir sus fondos.

En síntesis, el Nuevo Sistema de Pensiones está permitiendo al trabajador tener plena información, pero sobre todo clara y oportuna, de todos los recursos acumulados durante su vida laboral para su futura pensión. Además está contando con instituciones profesionales en la administración e inversión de sus recursos, lo que le está garantizando tener los más altos rendimientos posibles del mercado, situación que, sin duda, le favorecerá para alcanzar una mejor pensión al momento de su retiro. Por su parte, mediante este nuevo esquema, el país está contando con una fuente estable y permanente de ahorro interno, misma que permitirá a lo largo del tiempo, financiar proyectos de inversión de mayor plazo, generar empleos y ser fuente importante de crecimiento económico.

## GLOSARIO

- Afore: Administradora de Fondos para el Retiro
- Aportación Voluntaria: La cantidad que libremente el asegurado y/o su patrón pueden depositar en la Cuenta Individual del Trabajador con el objeto de incrementar su ahorro para el retiro.
- Comisión: Cantidad que cobra la Afore por proporcionar los servicios de administración de las Cuentas Individuales.
- CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Cuenta Individual: Aquella que se abrirá para cada asegurado en las Afores, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, así como los rendimientos. La Cuenta Individual se integrará por las subcuentas: de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.
- Cuota Social: Cantidad de dinero que el Gobierno Federal deposita al Trabajador por cada día de salario cotizado a su Cuenta Individual.
- RCV: Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- Salario Base de Cotización: Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al Trabajador por sus servicios.
- Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV): El que protege al Trabajador asegurado que haya cumplido los 60 años, o bien que haya quedado desempleado. En ambos casos debe tener al menos 1,250 semanas de cotización al IMSS, o bien, que llegue a la edad de 65 años y decida retirarse.
- SIEFORES: Las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.
- Subcuenta de Aportaciones Voluntarias: Parte de la Cuenta Individual en la que se registran los depósitos voluntarios de los asegurados y de los patrones, así como los retiros y rendimientos de estos recursos.
- Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez: Parte de la Cuenta Individual en la que se registran las cuotas y aportaciones que los trabajadores, patrones y el gobierno están obligados a pagar de acuerdo con la Ley de Seguro Social por este concepto, así como los retiros y rendimientos de este dinero.
- AFP.-Administradora de Fondo de Pensiones

## 5. Citas bibliográficas

SOLÍS, LEOPOLDO. Evolución del sistema financiero mexicano hacia los umbrales del siglo XXI. México. Editorial Siglo XXI, 1997.

AMEZCUA ORNELA, N. Las Afores paso a paso. México, D.F. Trillas, 1997.

LÓPEZ, Nicolás. “El Modelo Chileno de Seguridad Social”. New York Times (1 de diciembre de 2004).

FARELL CAMPA, R.M. “Evaluación y perspectiva de la Seguridad Social”. Consejo Nacional de Población, México, D.F. julio de 1999.

FARELL CAMPA, R. M. Los Planes Privados de Pensiones en México, frente al nuevo Sistema de Pensiones del IMSS, México, D.F. 2001

Ley del Seguro Social

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

ZARCO ESPINOSA, F. Garantía de una pensión mínima en México.

[http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica/aiss\\_nov\\_2001/spa\\_eng/6zarco.pdf](http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica/aiss_nov_2001/spa_eng/6zarco.pdf)

ZARCO ESPINOSA, F. Los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social en México. 2001

[http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica/aiss\\_nov\\_2001/spa\\_eng/3zarco.pdf](http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica/aiss_nov_2001/spa_eng/3zarco.pdf)

[www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

[www.cnsf.gob.mx](http://www.cnsf.gob.mx)

[www.lajornada.unam.mx/2004/](http://www.lajornada.unam.mx/2004/)

## **Haydée N. Lara Téllez**

Licenciada en Actuaría por la Universidad de las Américas - Puebla. Trabajé en México en la Sociedad de Consultoría y Productividad, durante dos años. Completé mi formación en el Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras, curso 2004 / 2005, de la Universidad de Barcelona.