

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO: FUNCIONAMIENTO, BENEFICIOS Y RETOS

2018



DOCUMENTO DE TRABAJO N°11

COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 11

Septiembre 2018

**Diagnóstico del Sistema de Ahorro para el Retiro en México:
Funcionamiento, Beneficios y Retos**

Los documentos de trabajo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) tienen por objeto ofrecer un canal más de información para incentivar la discusión y el debate del tema pensionario en México.

El contenido de este documento, así como las conclusiones que de él se derivan, son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de la CONSAR.

Presidente de la Comisión

Carlos Ramírez Fuentes

Coordinadora General de Planeación Estratégica y Proyectos Especiales

Fernanda Vaudrecourt Salcido

Elaboración:

Vicente Castañón Ibarra

Nancy Flores Sorcia

Ricardo de Jesús Rodríguez García

Agradecimientos:

Se agradecen los valiosos comentarios de Fernanda Vaudrecourt Salcido, así como la importante colaboración de Cecilia Nayeli Flores Sandoval y Luis Andrés Rodríguez Ramírez en la elaboración de este documento.

Contenido

El Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Funcionamiento, Beneficios y Retos	4
1. Introducción	4
2. Antecedentes	5
3. Una visión integral de las pensiones en México: el modelo multi-pilar	22
4. El Sistema de Ahorro para el Retiro	31
5. Beneficios del SAR	79
6. Retos y reflexiones	84
7. Comentarios Finales	90
8. Referencias	91

El Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Funcionamiento, Beneficios y Retos

1. Introducción

Han pasado 21 años desde la entrada en vigor del sistema de pensiones de cuentas individuales. Desde 1997 los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (y desde el 2008 los trabajadores al servicio del Estado) hacen aportaciones a su cuenta individual con el fin de acumular un ahorro para su pensión.

En este documento se describen a profundidad el funcionamiento del sistema de pensiones y las actividades que lleva a cabo la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSOR) para regularlo y supervisarlo; también se exponen los importantes beneficios que ha traído consigo el sistema pensionario de cuentas individuales, así como los retos que enfrenta.

El documento está dividido en siete apartados: el primero corresponde a esta introducción; el segundo establece el contexto de la situación demográfica global y de México, así como la situación de los adultos mayores en México; el tercero describe brevemente el andamiaje de las pensiones en el país; en la cuarta sección se dan detalles sobre el funcionamiento del SAR y las actividades de la CONSOR para su regulación; en la quinta se mencionan los principales beneficios que ha traído para el país la adopción de un sistema de cuentas individuales; en el sexto apartado se mencionan los principales desafíos que enfrenta el sistema; y finalmente, en el séptimo apartado, se dan algunos comentarios finales que emanen del análisis efectuado.

2. Antecedentes

2.1. La importancia de la demografía en los sistemas de pensiones

Los sistemas de pensiones en el mundo surgieron como parte del nacimiento del “estado benefactor” a finales del siglo XIX y principios del XX. Bajo esa arquitectura, los gobiernos se comprometieron por primera vez a ofrecer pensiones durante la vejez. El antecedente son los beneficios que el canciller de la entonces Prusia, Otto von Bismarck, concedió a los pocos adultos mayores que había en aquel entonces con el fin de que evitaran caer en la pobreza. En sus orígenes, los sistemas de pensiones se diseñaron como esquemas de beneficio definido y de reparto, es decir, sistemas basados en un mecanismo intergeneracional de beneficios mediante el cual los trabajadores en activo financian, a través de sus contribuciones, las pensiones de los trabajadores que van jubilándose. El modelo implica una transferencia de recursos entre generaciones, donde el financiamiento de las pensiones depende de la proporción que exista entre personas jubiladas y laboralmente activas. La dinámica demográfica es fundamental para que este tipo de sistemas sea financieramente viable.

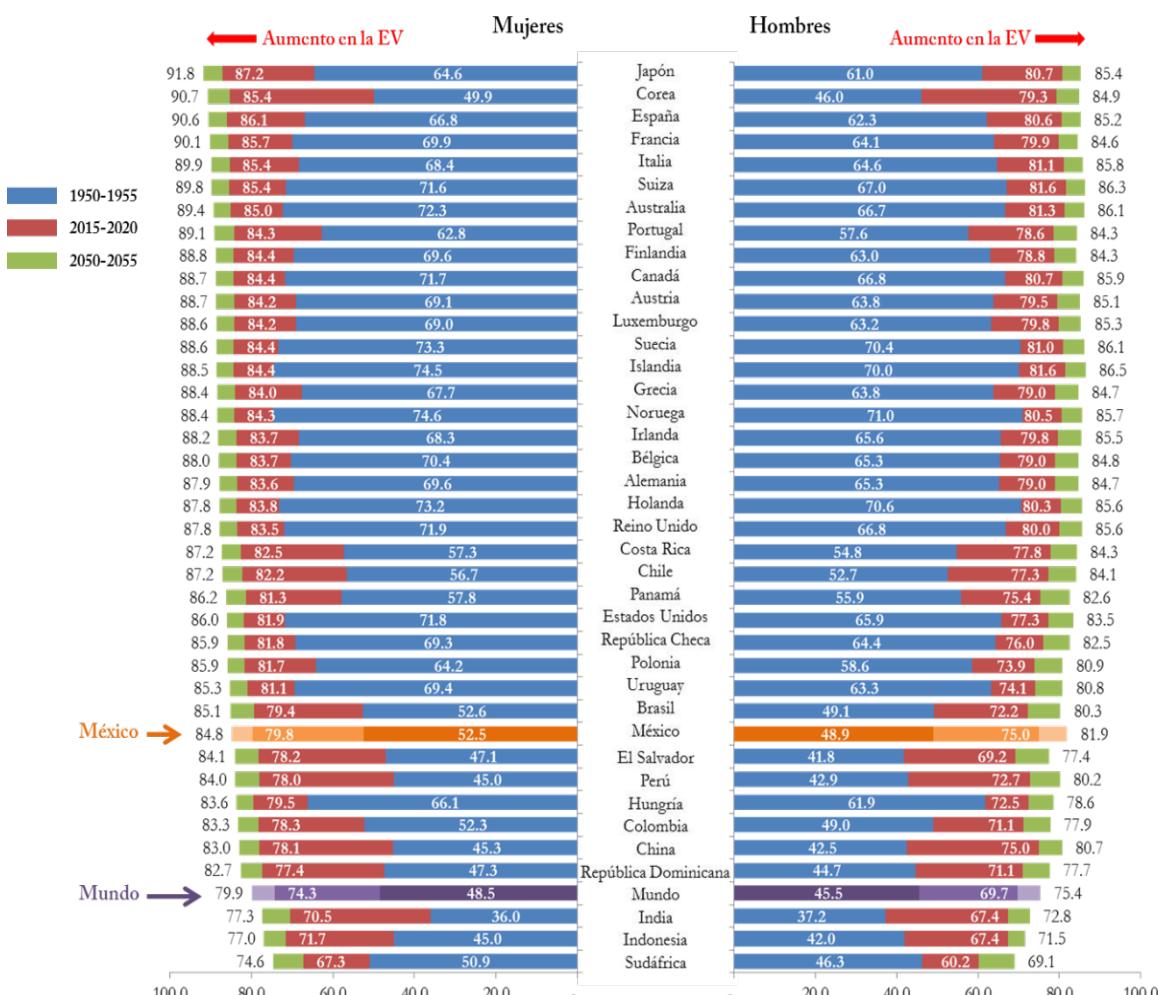
Con la estructura poblacional de aquella época, la cantidad de jóvenes en la fuerza laboral era mucho mayor que el número de jubilados. En el caso del modelo adoptado por Bismarck, uno de los requisitos para obtener pensión era contar con 70 años, en tanto que la esperanza de vida era entonces de 45 años, por lo que había pocos pagos que financiar y, por tanto, no representaban una carga para el erario.

Sin embargo, la estructura poblacional fue transformándose derivado de cambios en las tasas de fecundidad y mortalidad. Por ejemplo, durante las últimas décadas se ha registrado en todo el mundo un aumento en la esperanza de vida, producto de cambios tecnológicos en la medicina, avances en los cuidados de la salud y en la toma de conciencia de factores negativos como fumar, una alimentación desbalanceada y la obesidad, los cuales se han traducido en políticas públicas para combatirlas.

Como se observa en la siguiente gráfica, en el quinquenio 1950-1955 la esperanza de vida al nacer en el mundo era de 48.5 años para las mujeres y 45.5 para los hombres, mientras que en el periodo 2015-2020 es de 74.3 años para las mujeres y 69.7 para los hombres. Para el quinquenio 2050-2055 las proyecciones muestran que el indicador llegará, en promedio global a 79.9 años para las mujeres y 75.4 para los hombres.

Gráfico II.1 Aumento en la esperanza de vida al nacer

1950-1955, 2015-2020 y 2050-2055



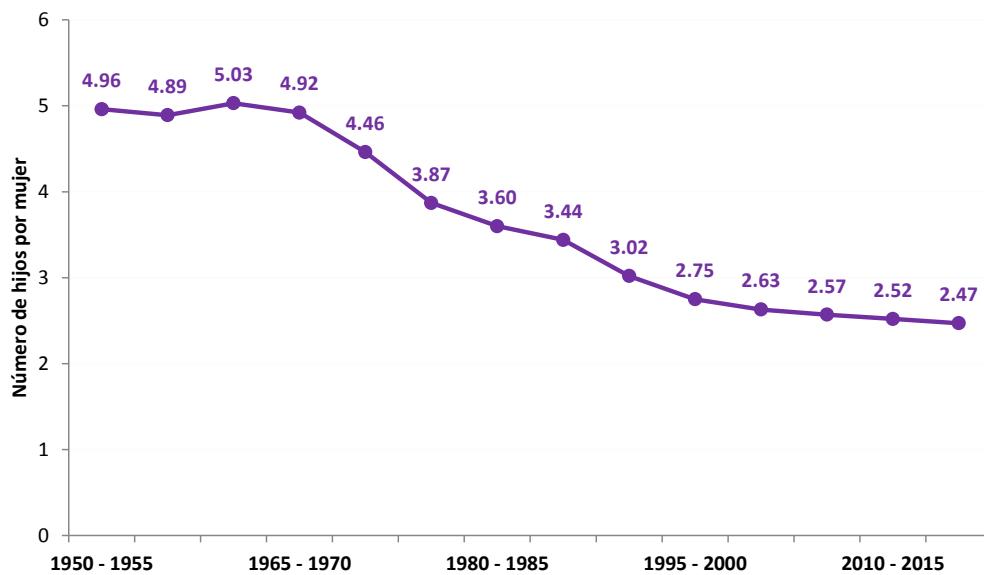
Nota: Los datos de los quinquenios 1950-1955 y 2015-2020 se basan en estimaciones; mientras que la información de 2050-2055 se calculan a partir de proyecciones demográficas considerando una fecundidad media.

Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

A la par del aumento en la esperanza de vida, la tasa de fecundidad global ha decrecido rápidamente¹ por lo que ha disminuido gradualmente el número de personas que se incorpora a la fuerza laboral. Como se observa en el siguiente gráfico, la tasa global de fecundidad a nivel mundial ha disminuido de 4.96 hijos por mujer en el quinquenio 1950-1955 a 2.52 en el periodo 2010-2015.

¹ De acuerdo a la Organización de Naciones Unidas, la tasa global de fecundidad se puede interpretar como el número esperado de hijos que tendrá una mujer que sobrevive hasta el final de la edad reproductiva. Para mayor detalle véase: Handbook on the Collection of Fertility and Mortality Data, United Nations (2004).

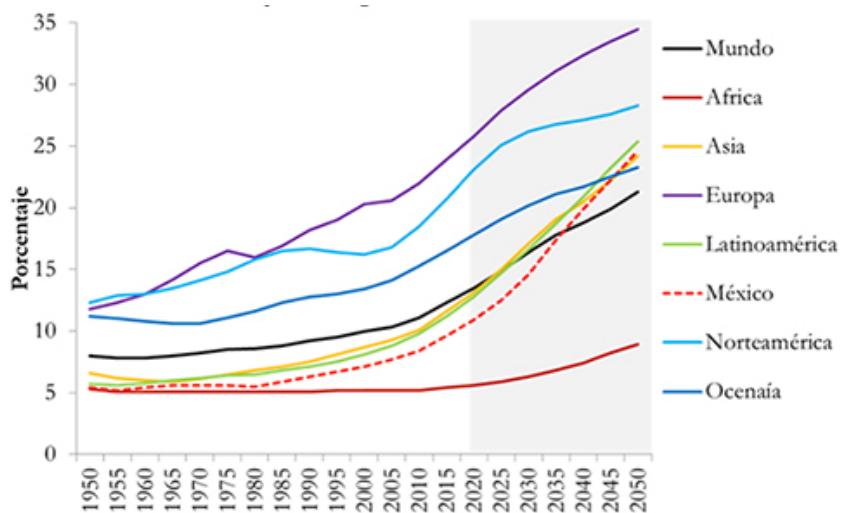
Gráfico II.2 Tasa global de fecundidad a nivel mundial (1950-2020)



Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

La conjunción de ambos fenómenos se traduce en un proceso de envejecimiento de la población. En este contexto, la proporción de la población mundial de 60 años o más ha pasado de 8.5% en 1980 a 12.7% en 2017 y se prevé que siga aumentando de manera importante en las próximas décadas, alcanzando 16.4% en el año 2030 y 21.3% en 2050.

Gráfico II.3 Porcentaje de la población de 60 años o más por región



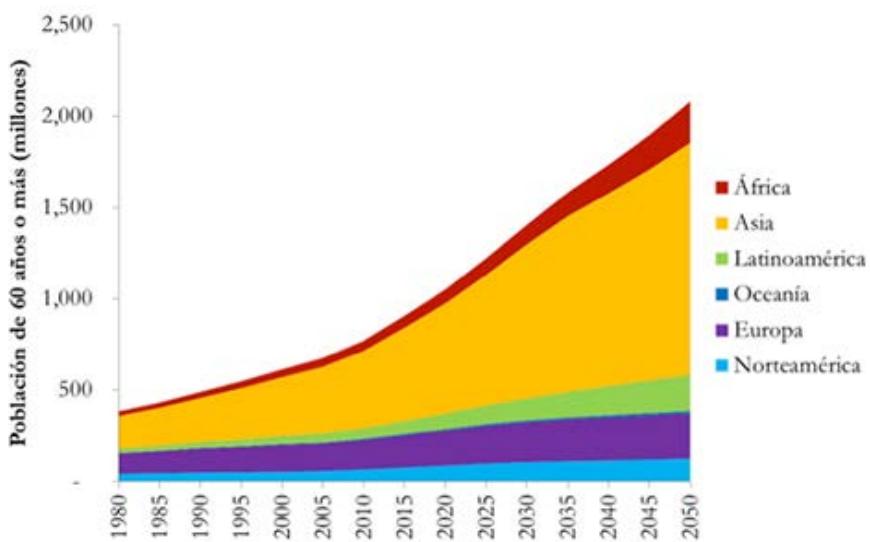
Fuente: CONSOR con información de World Population Prospects: The 2017 Revision (Naciones Unidas). Con estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

Europa fue la primera región del mundo en iniciar un proceso de transición demográfica, por lo que cuenta con la población más envejecida del mundo; se proyecta que en el año 2050, el 34% de su población tendrá 60 años o más, seguida por América del Norte con 28%. Por otro lado, la población en América Latina y Asia está envejeciendo aceleradamente y se estima que en 2050, la proporción de adultos mayores de 60 años alcanzará 25 y 24%, respectivamente.

Entre 1980 y 2017, el número de personas de 60 años o más aumentó casi el triple a nivel mundial, pasando de 382 millones a 962 millones. Se proyecta que entre 2017 y 2030 crecerá cerca de 46%, alcanzando 1,400 millones de personas, y para el año 2050 la población de adultos mayores llegará a casi 2,100 millones.

Si bien el fenómeno de envejecimiento poblacional impacta a todas las regiones del mundo, se prevé que Asia y América Latina experimentarán un crecimiento especialmente acelerado en su población de 60 años o más.

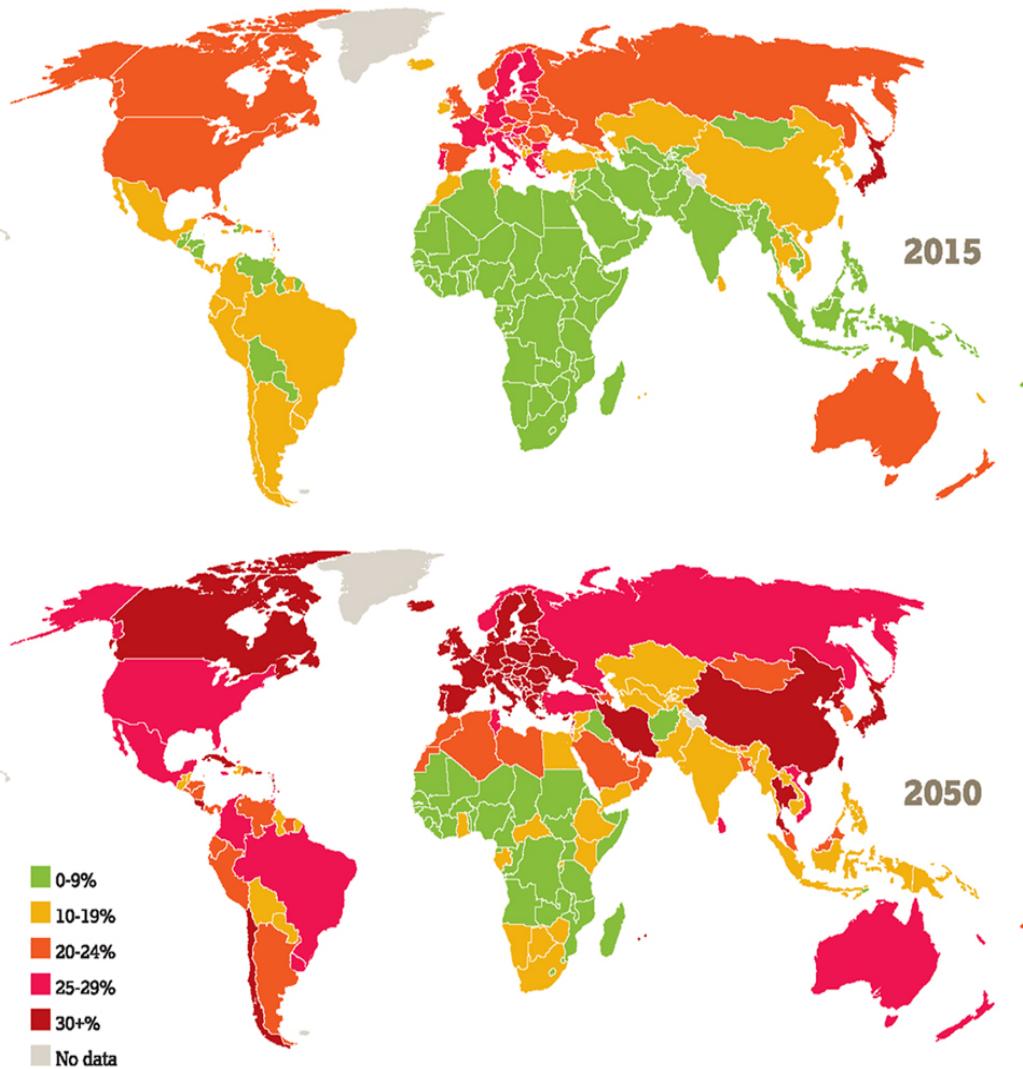
**Gráfico II.4 Población de 60 años o más por región
(millones)**



Fuente: CONSAR con información de World Population Prospects: The 2017 Revision (Naciones Unidas). Con estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

La comparación de los siguientes mapas muestra que el incremento en el número de personas con 60 años y más entre 2015 y 2050 es un fenómeno global.

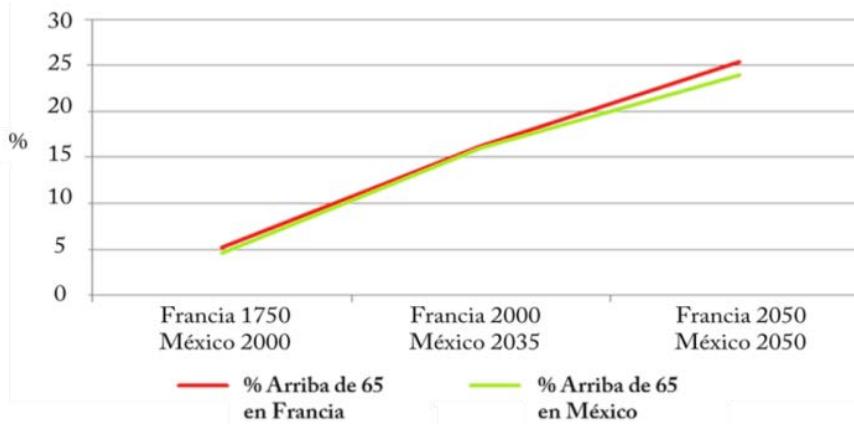
**Gráfico II.5 Proporción de población mayor de 60 años
(2015 y 2050)**



Fuente: Global Age Watch Index 2015. Insight report.

Es conveniente señalar que el envejecimiento de los países en desarrollo será más acelerado, en términos relativos, que el de los países desarrollados. Por ejemplo, el gráfico siguiente muestra que la población mayor de 65 años en Francia pasó de representar 5% del total en el año 1750 a 25% en 2050, en una transición demográfica que durará 300 años; a México este proceso le tomará tan sólo 50 años, de 2000 a 2050.

Gráfico II.6 Población mayor de 65 años: México y Francia
(*porcentaje de la población total*)



Fuente: Sinha, T. (2012). Estimating Future Pension Liability of the Mexican Government.

Debido a las razones señaladas, en prácticamente todo el mundo, se torna indispensable generar mayores recursos para financiar más años de retiro. La mayor parte de los países ha respondido de dos maneras: i) con cambios estructurales –modificando de forma total sus sistemas de pensiones- y/o ii) mediante reformas que modifican los parámetros del sistema.² En el primer caso, se han observado sustituciones totales o parciales de sistemas de Beneficio Definido por esquemas de Contribución Definida (CD). En el caso de cambios paramétricos, por ejemplo, muchos países han elevado la edad requerida para el retiro y/o el monto de contribución y/o reducción de beneficios.

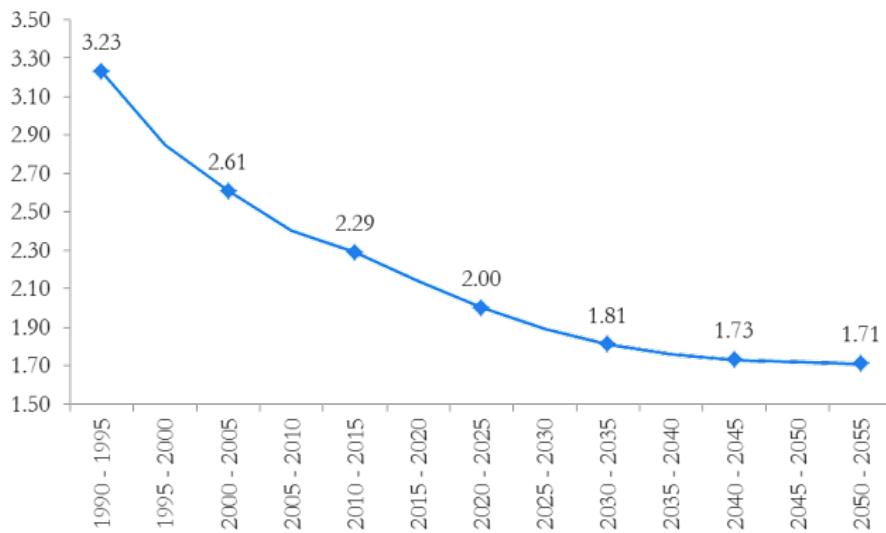
2.2. Cambios demográficos en México

En este contexto de cambio en la composición de la población global, México no ha sido la excepción. El país experimenta una “transición demográfica” caracterizada por el envejecimiento de su población, explicada principalmente por una disminución en las tasas de fecundidad y un aumento de la esperanza de vida.

En lo que se refiere a la tasa de fecundidad, ha disminuido significativamente: en 1950 una mujer tenía en promedio 6.75 hijos, mientras que en 2000 esta cifra se redujo a 2.61 hijos y se espera que llegue a 1.71 hijos en 2050. Mientras que la esperanza de vida al nacer se incrementó de 50.7 años en 1950 a 74.9 años en 2000 y se proyecta que alcance 83.4 años en 2050.

² Una discusión más amplia sobre el tema se encuentra disponible en CESifo (2009).

Gráfico II.7 Tasas de fecundidad



Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

A su vez, la esperanza de vida de un mexican@ al cumplir los 65 años prácticamente se duplicó en tres décadas y se espera que siga avanzando sostenidamente durante las siguientes tres.

Gráfico II.8 Esperanza de vida

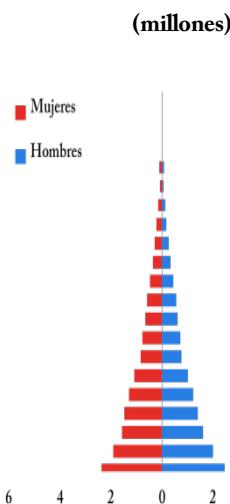


Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

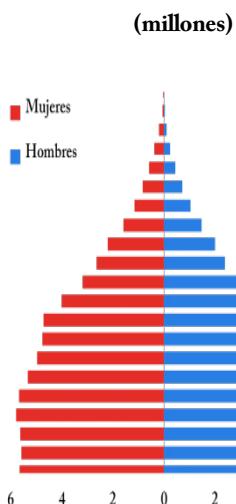
En la medida que las generaciones adultas vivan más años y las generaciones jóvenes disminuyan en número respecto a las previas, debido a la menor fecundidad, la población en su conjunto tenderá a envejecer. Esto se aprecia en el ensanchamiento de las pirámides poblacionales al transcurrir del tiempo.

Gráfico II.9 Pirámides Demográficas

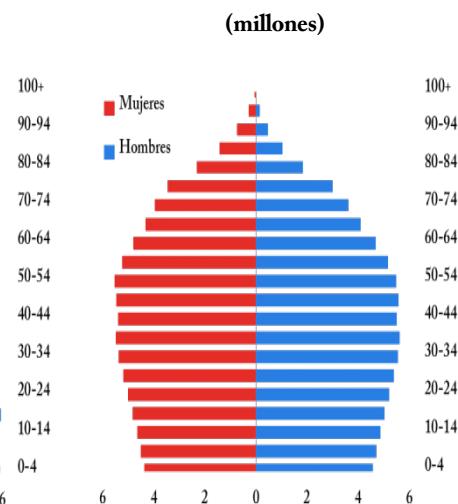
Población en México 1950



Población en México 2017



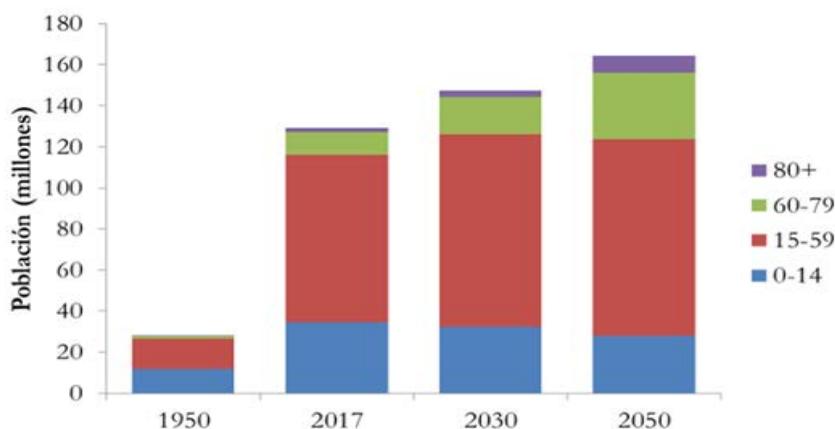
Población en México 2050



Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

Visto de otra forma, en 1980, la proporción de personas con 60 años o más en nuestro país era equivalente al 5.5% de la población y para 2017 había alcanzado 10.1%. Según las proyecciones de Naciones Unidas, para el año 2050 representará aproximadamente el 24.6% de la población mexicana.

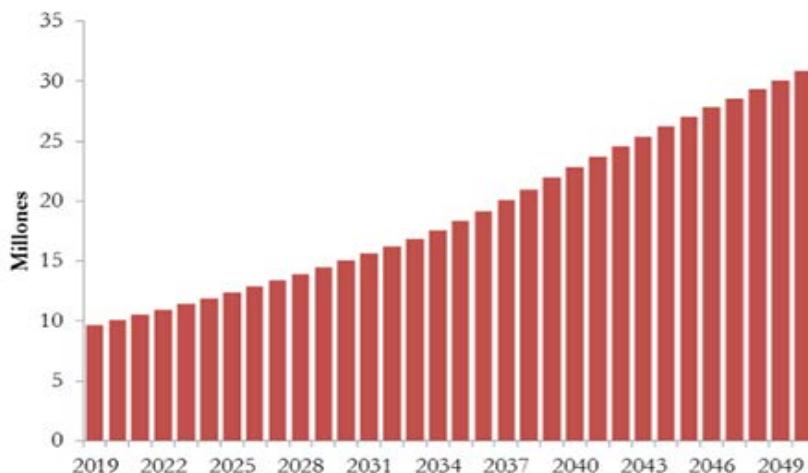
Gráfico II.10 Población en México por grupos de edad



Fuente: CONSAR con información de World Population Prospects: The 2017 Revision (Naciones Unidas).

En número de personas, la población mayor de 65 años pasará de 9.7 millones en 2019 a 30.9 millones de mexicanos en 2050.

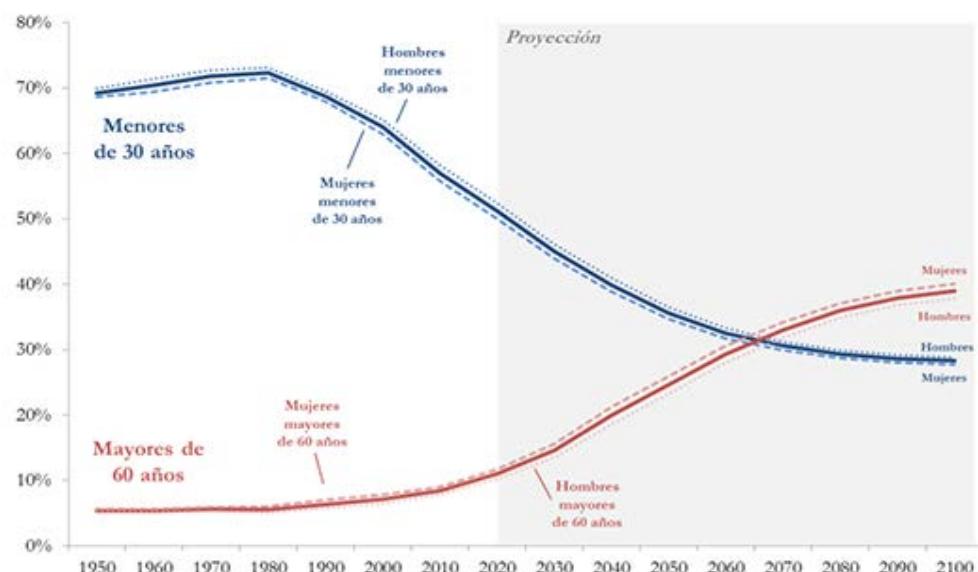
Gráfico II.11 Población mayor de 65 años en México



Fuente: CONSAR con información de World Population Prospects: The 2017 Revision (Naciones Unidas).

México aún tiene una población predominantemente joven, ya que cerca del 50% de los mexicanos tiene 30 años o menos. No obstante, se prevé que derivado del acelerado proceso de envejecimiento poblacional, hacia el año 2050, la proporción de personas mayores de 60 años estará cerca de superar a la de menores de 30 años.

Gráfico II.12 Proporción de mexicanos menores de 30 años y mayores de 60 años

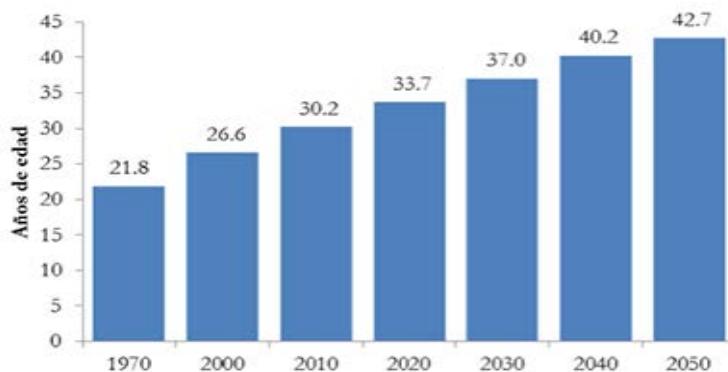


Fuente: CONSAR con información de World Population Prospects: The 2017 Revision (Naciones Unidas).

Con estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

Otro indicador que da cuenta del intenso proceso de envejecimiento en nuestro país es la edad media de la población. Durante los últimos 30 años del siglo pasado, dicha variable pasó de 21.8 años en 1970 a 26.6 en el año 2000, es decir, se incrementó casi 5 años. Se espera que en ese mismo lapso de tiempo de 2000 a 2030-la edad promedio aumente más de 10 años, alcanzando 37 años en 2030; y 43 años en 2050.

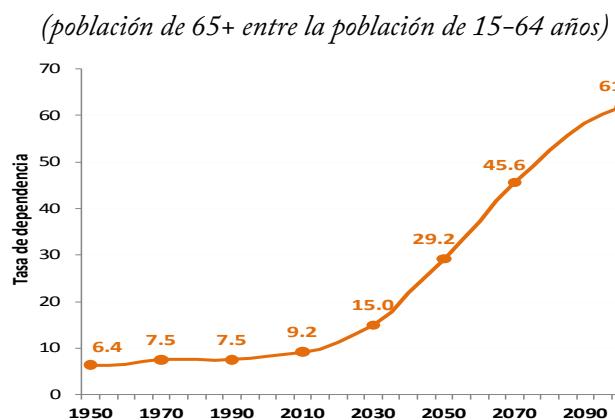
**Gráfico II.13 Edad media de la población en México
(2000-2050)**



Fuente: CONSAR con información de CONAPO, Proyecciones de Población 2000-2050.

Una consecuencia de la transición demográfica es el cambio en la relación de “dependencia” entre diferentes generaciones. Ello ha generado retos importantes para el sistema de seguridad social, en particular para los esquemas de pensiones tradicionales. En un sistema de reparto y beneficio definido, conforme avanza la transición demográfica hay cada vez menos contribuciones de trabajadores activos para financiar las pensiones de los jubilados. En México, en 2010 por cada 100 personas en edad de trabajar había 9 dependientes mayores (individuos de 65 años y más); para 2050 los dependientes aumentarán a 29 y para 2100 a 62.

Gráfico II.14 Tasa de dependencia en edad avanzada



Fuente: Elaboración propia con información del World Population Prospects, 2017.

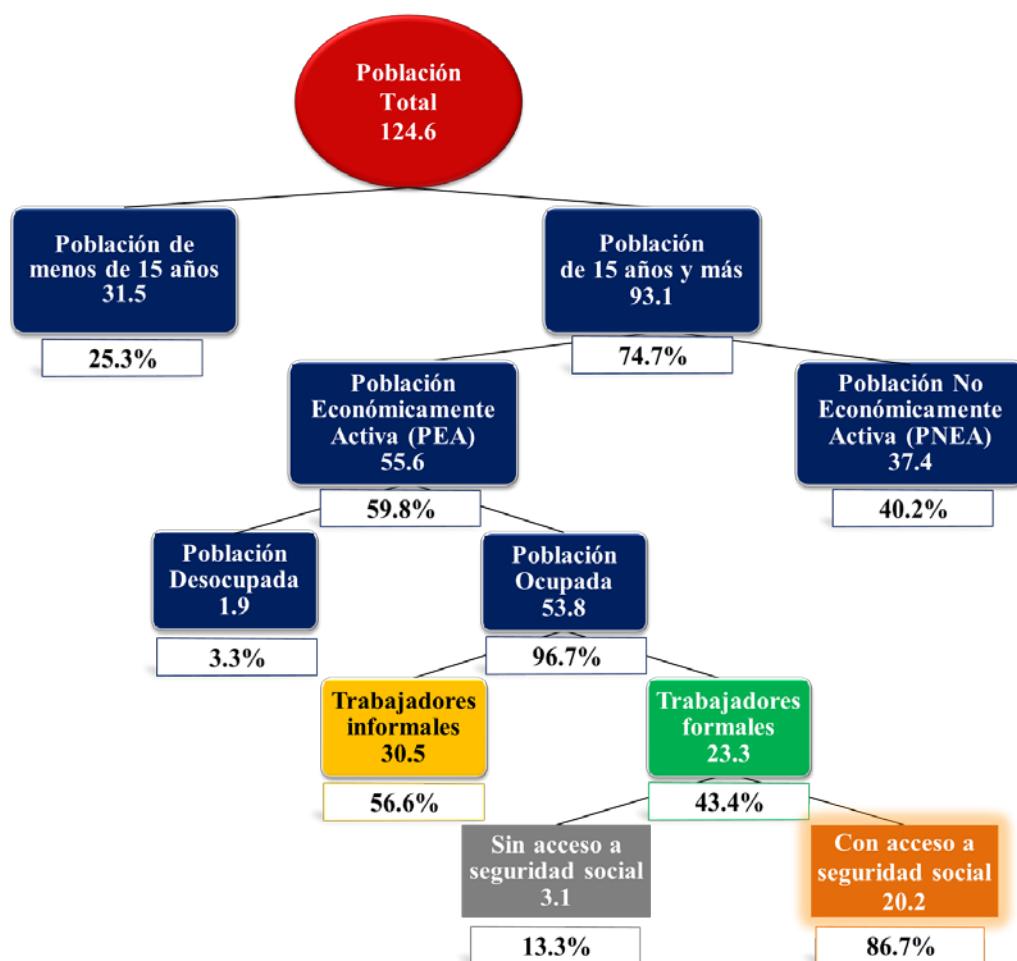
2.3. Características del mercado laboral y población adulta mayor en México

2.3.1. Cobertura

Con cifras al segundo trimestre de 2018, el país tiene una población de 124.6 millones de habitantes de los cuales 55.6 millones forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Poco más de 4 de cada 10 mexicanos (43.4%) que forman parte de la PEA laboran en el sector formal; el resto, 30.5 millones de mexicanos (56.6%) laboran fuera del sector formal (en definición de INEGI, no cuentan con seguridad social).

Cuadro II.1. Estructura de la población mexicana

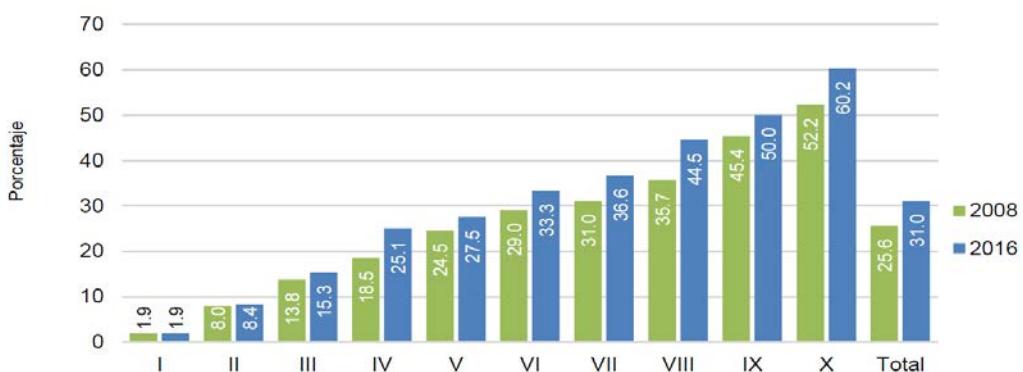
(Segundo trimestre de 2018, cifras en millones de personas)



Fuente: Elaboración propia con base en información del INEGI.

De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH)³ se estima que en 2016 había 9.6 millones de personas mayores de 65 años. De ellas, 2.9 millones (31%) tuvieron ingresos por pensión o jubilación, principalmente de los institutos de seguridad social como el IMSS, ISSSTE, Fuerzas Armadas, PEMEX, entre otros. Todas estas pensiones corresponden a beneficios generados bajo reglas de beneficio definido y se encuentran concentrados en los deciles de ingreso más altos, como se aprecia a continuación.

Gráfico II.15 Porcentaje de población de 65 años o más con pensión o jubilación, o ambas, de la seguridad social (contributivo) por decil de ingreso, México, 2008 y 2016



Fuente: Evaluación estratégica de protección social en México, CONEVAL (2018).

Con base en datos de la ENIGH se estimó que 4.7 millones (49%) reciben ingresos por el programa social de “pensión” no contributivo, es decir, beneficios sociales a adultos mayores como el “Programa 65 y más” o programas asistenciales estatales y municipales. El resto, 2.5 millones de mexicanos mayores de 65 años (26%) no recibe ingresos de ningún sistema, contributivo o no contributivo.⁴

Cuadro II.2 Población de 65 años y más

Categorías pensionario	Número de personas	Porcentaje de personas
Con pensión contributiva	2,943,076	31%
Con pensión no contributiva	4,659,817	49%
Con pensión (contributiva o no contributiva)	7,078,985	74%
Sin pensión	2,508,233	26%
Total	9,587,218	100%

Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

³ Los datos de esta sección provienen de una encuesta en hogares realizada a partir de una muestra representativa de la población, por lo que tienen un margen de error y no corresponden a las cifras oficiales reportadas por los institutos de seguridad social y secretarías de estado.

⁴ Entre las posibles razones por las cuales un universo tan amplio de mexicanos mayores de 65 años no ha aplicado para obtener el programa 65 y + pueden estar: el relativo bajo monto, la dificultad burocrática de obtenerlo, la suficiencia económica, aspectos geográficos, entre otros.

2.3.2. Montos de pensión

La pensión contributiva es un ingreso relevante de los adultos mayores que tienen acceso a ella. La pensión contributiva promedio mensual asciende a \$5,128 para las mujeres y a \$6,602 para los hombres. Por su parte, la pensión no contributiva promedio mensual es de \$611 para las mujeres y \$608 para los hombres.

Cuadro II.3 Ingreso mensual promedio por tipo de pensión

	Mujeres	Hombres
Pensiones contributivas	\$ 5,128	\$ 6,602
Pensiones no contributivas	\$ 611	\$ 608

Nota: Únicamente de quien reporta ingresos por cada uno de los esquemas de pensión.

Precios de agosto de 2016.

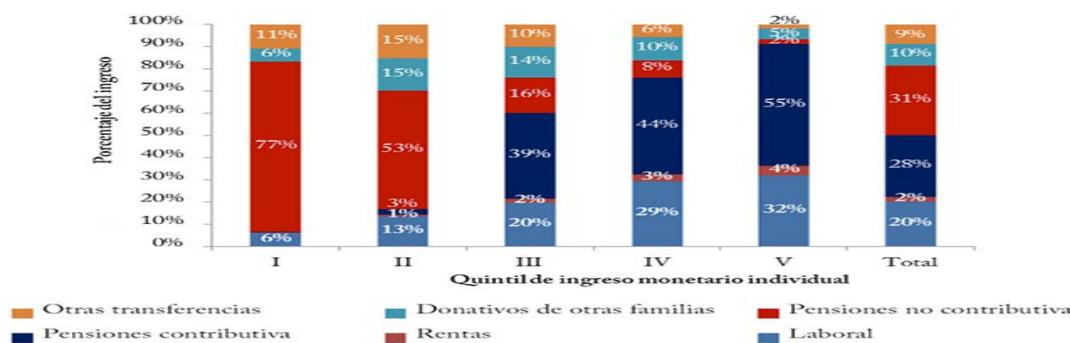
Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.3. Distribución de las pensiones por nivel de ingreso

Para un segmento importante de adultos mayores (2/3 partes de los mexicanos mayores de 65 años), la pensión no es la única fuente de ingreso, ya que se cuenta con fuentes complementarias de ingresos a partir del trabajo, rentas, transferencias de otros hogares, entre otros. Por su parte, los datos del ENIGH revelan que 37% de los adultos mayores tienen ingresos únicamente por pensión contributiva y/o no contributiva.

Al segmentar a la población por quintil de ingreso es posible identificar que las personas del menor quintil de ingreso (quintil I) no reportan tener ingreso vía una pensión contributiva por lo que dependen en una alta proporción de la pensión no contributiva, mientras que la pensión contributiva comienza a tener relevancia a partir del tercer quintil.

**Gráfico II.16 Fuentes de ingreso monetario individual por quintil
(porcentaje promedio, personas de 65 años y más)**



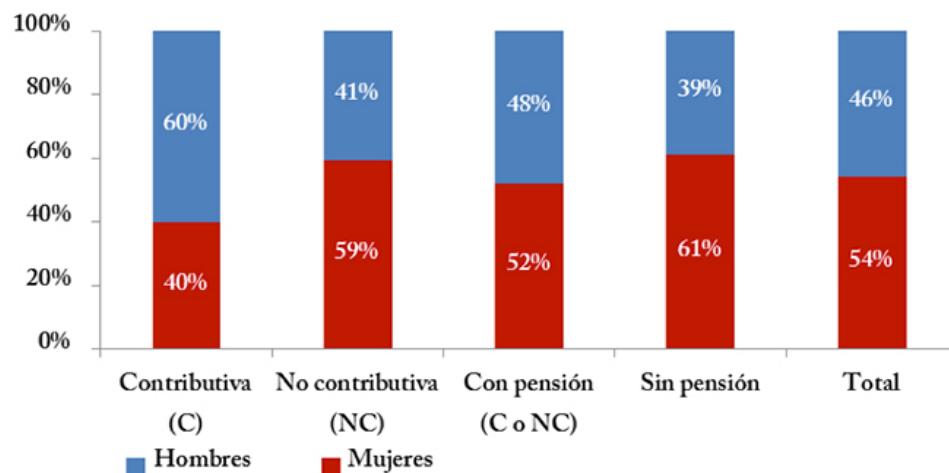
Nota: Se considera a las personas de 65 años y más que reportan tener algún ingreso.

Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.4. Pensión por Género

La distribución por género de los que reciben pensión contributiva y no contributiva permite identificar que son los hombres quienes mayoritariamente reciben una pensión contributiva mientras que las mujeres son mayoría como receptoras de la pensión no contributiva así como de los que no reciben pensión.

**Gráfico II.17 Distribución por sexo
(para cada categoría pensionaria)**

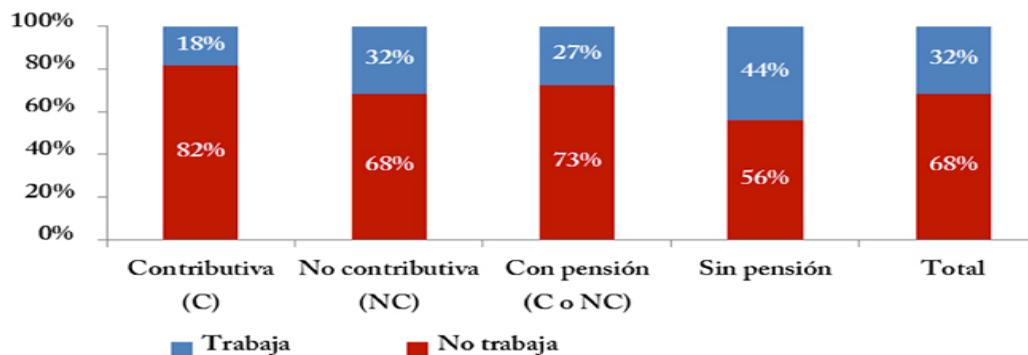


Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.5. Condición laboral de los pensionados y no pensionados

Un dato relevante que refiere la ENIGH es que entre las personas con pensión contributiva, sólo el 18% labora actualmente mientras que entre los adultos mayores sin pensión el 44% lo hace, seguramente por necesidad.

**Gráfico II.18 Distribución por condición laboral
(para cada categoría pensionaria)**

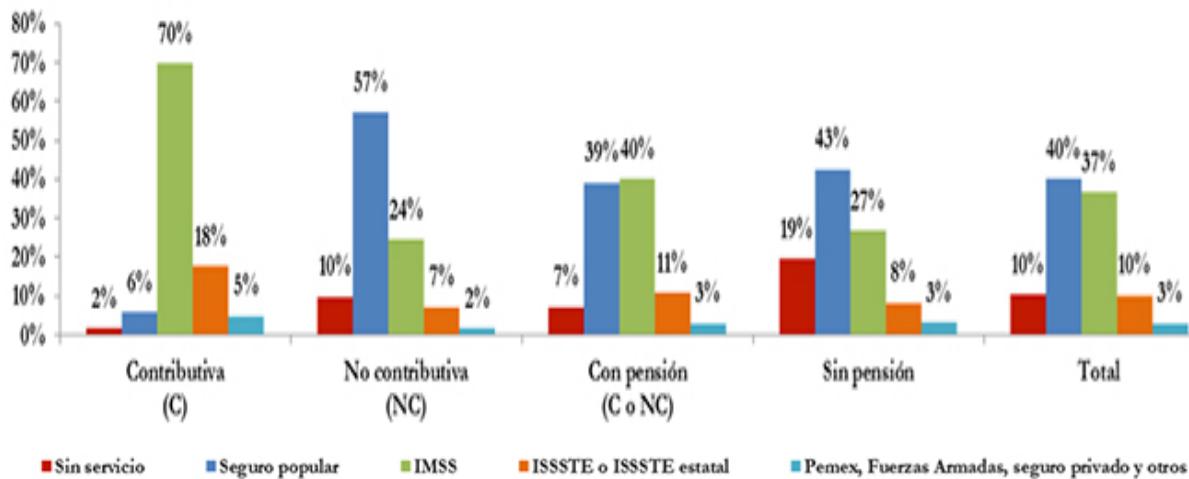


Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.6. Servicio de salud de los pensionados

Las personas con pensión contributiva tienen principalmente afiliación médica a través del IMSS, mientras que los que cuentan con pensión no contributiva, gran parte pertenece al Seguro Popular.

Gráfico II.19 Distribución por servicio de salud
(para cada categoría pensionaria)

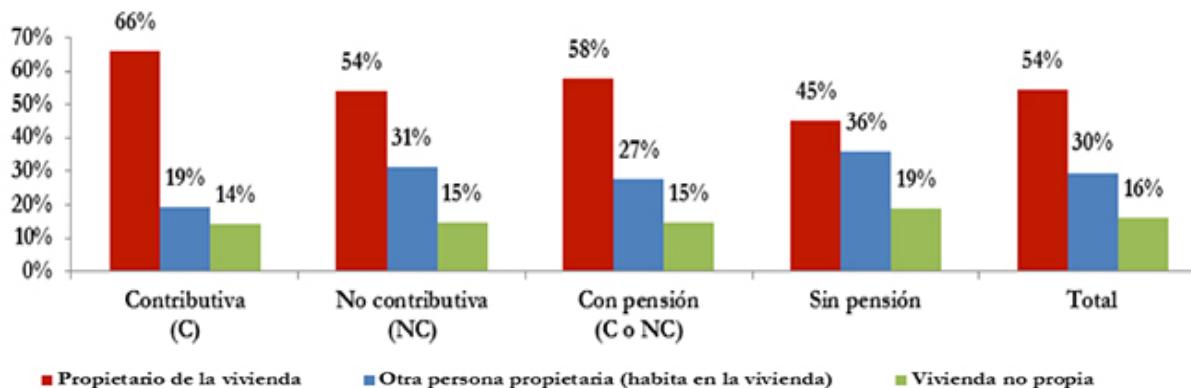


Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.7. Vivienda y pensión

La ENIGH permite desagregar la relación que existe entre las personas que reciben una pensión y aquellos que poseen una vivienda propia. Ser propietario de una vivienda en la etapa del retiro resulta un factor fundamental para reducir o aumentar gastos en la vejez y, por tanto, gozar de una pensión que sea más duradera. Según la encuesta, 66% de los mexicanos que tienen una pensión contributiva son propietarios de su vivienda, cifra que se reduce a 54% para el caso de los trabajadores con pensión no contributiva. En total, 54% de las personas mayores de 65 años poseen vivienda propia, 30% habitan con otra(s) persona(s) propietaria(s) y 16% vive en vivienda no propia.

**Gráfico II.20 Distribución por condición de la vivienda
(para cada categoría pensionaria)**

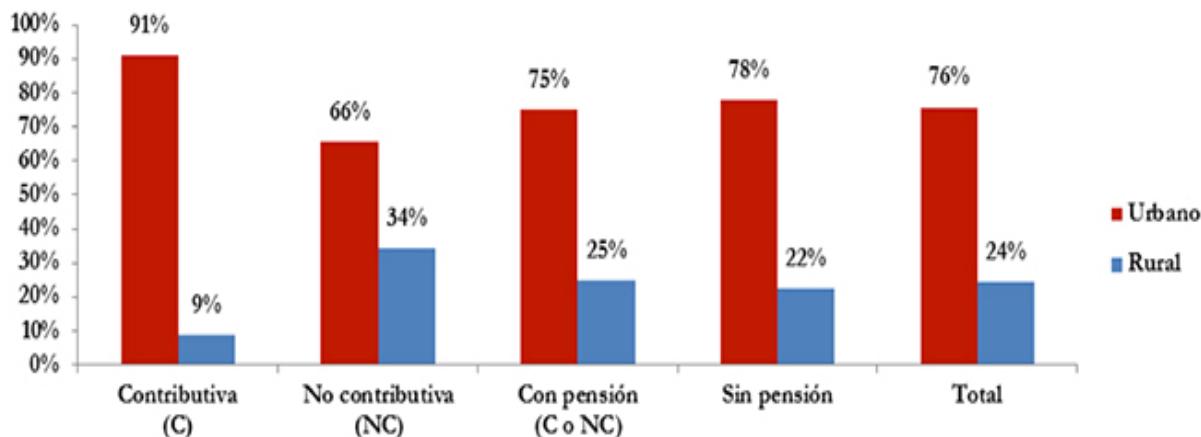


Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

2.3.8. Cobertura geográfica

La mayor parte de los beneficiarios de una pensión contributiva y no contributiva radican en zonas urbanas, lo que sugiere la importancia de ampliar a zonas rurales la cobertura de los programas pensionarios.

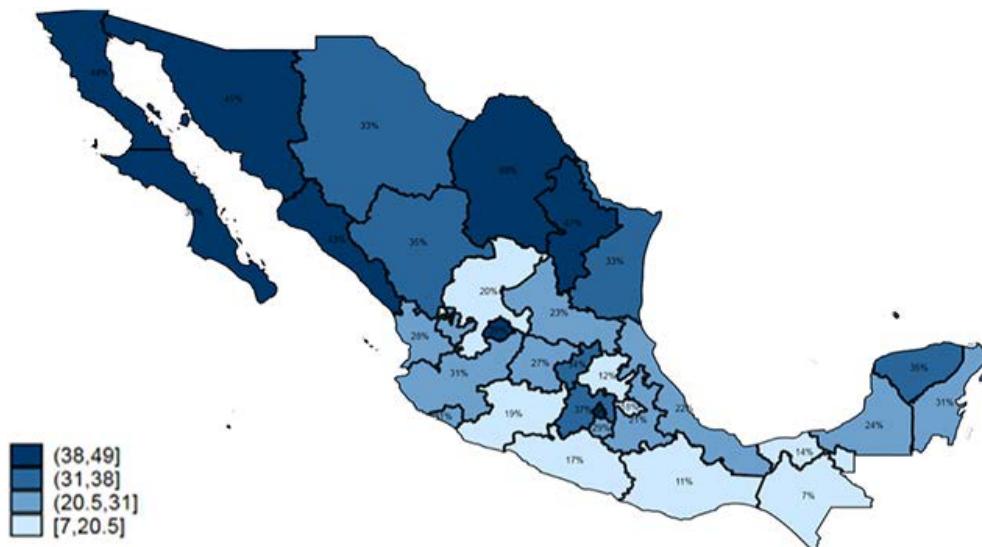
**Gráfico II.21 Distribución urbana y rural
(para cada categoría pensionaria)**



Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

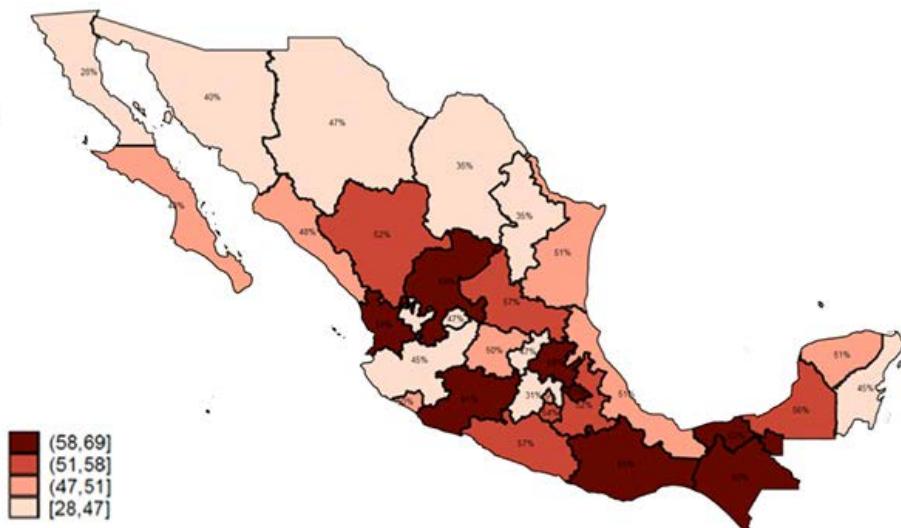
Asimismo, existen importantes diferencias en la cobertura geográfica por estado. Mientras las pensiones contributivas se concentran en el Norte-Centro del país hay poca presencia en el Sur, y las pensiones no contributivas están concentradas en el Sur-Sureste.

**Gráfico II.22 Cobertura de pensión contributiva
(porcentaje por entidad)**



Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

**Gráfico II.23 Cobertura de pensión no contributiva
(porcentaje por entidad)**



Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

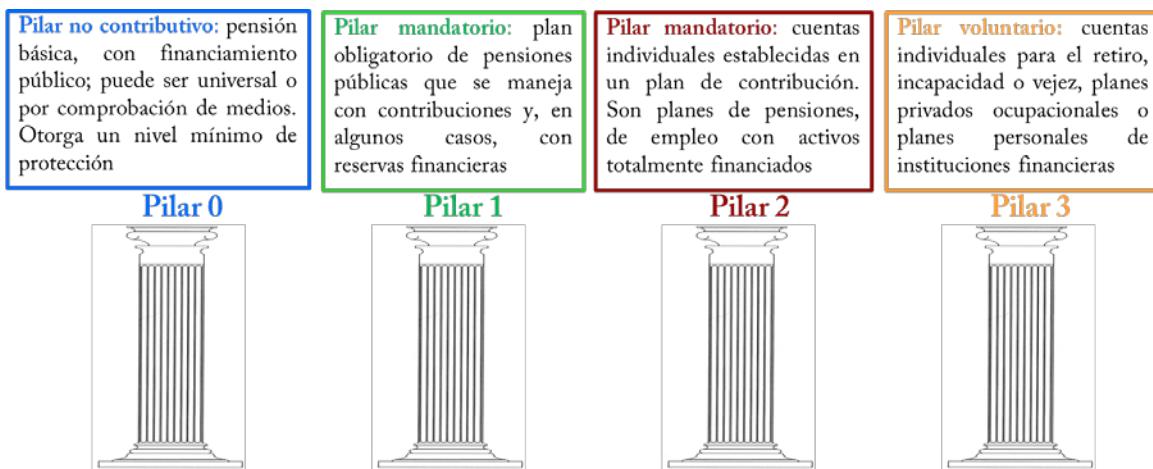
3. Una visión integral de las pensiones en México: el modelo multi-pilar

Una forma sencilla de analizar al sistema pensionario de un país es utilizar como referencia el marco teórico desarrollado por el Banco Mundial hace más de dos décadas. De acuerdo con éste, los sistemas de pensiones pueden clasificarse bajo una óptica de bloques o pilares pensionarios que se describen a continuación:⁵

- **Pilar cero o no contributivo:** generalmente se trata de un esquema de apoyo básico que proporciona el Estado a las personas que, por la razón que sea, no ahorraron para su vejez y requieren de un piso mínimo de protección para reducir su vulnerabilidad y abatir la pobreza en edades avanzadas. Generalmente es financiado con recursos públicos. En ocasiones suele proporcionarse a grupos focalizados considerando sus características (comprobación de medios y/o a individuos vulnerables) o, también, puede universalizarse a toda la población mayor a determinada edad.
- **Pilar uno o pilar de beneficio definido:** generalmente se basa en contribuciones vinculadas al empleo del trabajador donde éste y/o el patrón y/o el Gobierno (o una combinación de los tres) aportan recursos en una gran bolsa colectiva de recursos que son utilizados para financiar las pensiones de las personas ya en retiro. Busca establecer un vínculo generacional entre los jóvenes quienes contribuyen para financiar las pensiones de las personas en retiro. Sin embargo, es particularmente vulnerable a riesgos demográficos y políticos.
- **Pilar dos o de contribución definida:** se basa en contribuciones realizadas por el trabajador, patrón o Gobierno (o una combinación de los tres) a una cuenta individual a nombre de cada trabajador. El ahorro es gestionado, durante la vida activa laboral del trabajador, generalmente por administradores especializados en la gestión de recursos para el retiro (en el caso de México, las AFORE) quienes invierten el ahorro y generan un rendimiento por el mismo lo que permite capitalizar la cuenta.
- **Pilar tres:** constituido por diversas modalidades de ahorro voluntario como el de cuentas individuales, planes privados de pensiones y planes ocupacionales financiados por los empleadores, que suelen ser flexibles y discretionales.

⁵ Adicionalmente, el Banco Mundial incluye un quinto pilar, el cual incorpora ingresos provenientes del soporte informal (familiar), otros programas sociales formales (servicios de salud), otros activos individuales financieros y no financieros. Ver: Holzmann, R. y Hinz, R. (2005). Old Age Income Support in the 21st Century, Banco Mundial.

Gráfico III.1 Modelo de pilares del Banco Mundial



Fuente: Holzmann, R. y Hinz, R. (2005). Old Age Income Support in the 21st Century, Banco Mundial.

3.1. El marco pensionario de México

Si bien México no cuenta con un sistema de pensiones integrado, para efecto de simplificar el diagnóstico, se presenta una breve taxonomía del andamiaje pensionario del país.

3.1.1. Programas de apoyo a adultos mayores

En los últimos años han surgido programas sociales orientados a otorgar beneficios a los adultos mayores, sobre todo a aquéllos que se encuentran en condiciones económicas desfavorables. Al respecto, destaca por su tamaño y cobertura el Programa de apoyo para adultos mayores (65 y más). Dicho programa es lo más cercano a un pilar cero bajo la acepción del BM. El programa consiste en apoyos económicos de 580 pesos mensuales, con cobertura a nivel nacional. Protege a personas de 65 años en adelante, que sean mexicanos por nacimiento o con más de 25 años de residencia en el país y que no reciban ingresos superiores a 1,092 pesos mensuales por concepto de pago de jubilación o pensión de tipo contributivo, como las otorgadas por el IMSS, ISSSTE, PEMEX y otras entidades de la Administración Pública Federal. Al cierre de 2017, el padrón de beneficiarios de este programa ascendía a 5,123,553 y el beneficio es pagado con cargo al presupuesto federal (para el ejercicio fiscal 2017 de 37,020.8 millones de pesos).⁶

Adicionalmente, algunas Entidades Federativas cuentan con programas asistenciales para adultos mayores financiados con presupuesto estatal. A continuación se presenta un cuadro con los principales programas de este tipo.

⁶ Cuarto informe trimestral 2017, Secretaría de Desarrollo Social, 2017.

Cuadro III.1 Programas de pensiones no contributivas estatales 2014

Gobierno	Programa	Monto mensual (pesos)	Presupuesto 2014 (pesos)
Chiapas	Amanecer	550	ND
Ciudad de México	Programa Pensión alimentaria para Adultos Mayores de 68 años, residentes en la Ciudad de México	1,009	5,762,880,000
Guerrero	Programa Pensión Guerrero	525	42,091,266
Jalisco	Programa Atención a los Adultos Mayores	1,009	400,000,000
Nuevo León	Programa de Apoyo Directo al Adulto Mayor	700	552,000,000
Sonora	Programa de Apoyo a Adultos Mayores	ND	ND
Zacatecas	Programa Sumando a los Abuelos	400	ND

ND: Información no disponible

Fuente: Informe de Evaluación de la política de Desarrollo Social, CONEVAL, 2016.

3.1.2. Pilar uno: trabajadores con derechos de beneficio definido

México emprendió el camino de reformar sus sistemas de pensiones en el año 1992 con la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro y posteriormente la gradual sustitución de esquemas de beneficio definido por esquemas de contribución definida. No obstante, 25 años después, aún se encuentran operando un número relevante de sistemas de pensiones de beneficio definido, principalmente proporcionados a trabajadores de gobiernos estatales, municipales y universidades públicas. Asimismo, existe una generación completa, la denominada “Generación de Transición”, que seguirá retirándose bajo el amparo de las reglas de los antiguos sistemas de beneficio definido (ya reformados). A continuación se enumeran algunos de los trabajadores que forman parte de dicha generación:

- a) Trabajadores afiliados al IMSS que cotizaron antes del 1 de julio de 1997. Al momento de su retiro podrían optar por una pensión bajo el esquema de beneficio definido, de acuerdo con la ley 73 de dicho instituto.
- b) Trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que con la reforma de abril de 2007 optaron por quedarse en el viejo esquema pensionario (trabajadores bajo el artículo décimo transitorio).

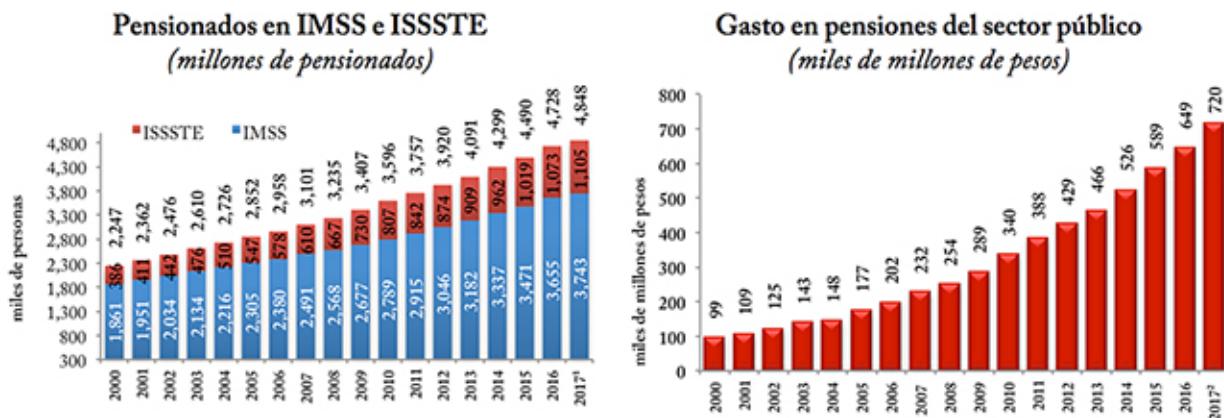
- c) Trabajadores bajo el amparo del Régimen de Jubilación y Pensiones (RJP) para los trabajadores del IMSS previos a 2008.
- d) Trabajadores de PEMEX y CFE previos a sus respectivas reformas pensionarias.
- e) Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).
- f) Institutos estatales de pensiones.
- g) Institutos municipales de pensiones.
- h) Esquemas universitarios de pensiones.
- i) Otros (instituciones del poder judicial, principalmente).

Es conveniente destacar que el pago de pensiones para la denominada generación de transición, así como para los trabajadores que aún cotizan bajo el amparo de un sistema de beneficio definido representará una creciente presión fiscal para el país durante las próximas décadas como resultado de dos factores:

- El rápido proceso de envejecimiento poblacional que experimentará el país durante las próximas tres décadas
- Los generosos beneficios pensionarios -altamente subsidiados con recursos fiscales- de los sistemas de beneficio definido (se estima que una pensión bajo las reglas de los viejos sistemas de beneficio definido contiene un subsidio entre 80 y 90% de la pensión total).

En 2017 se alcanzó una cifra superior a 700,000 millones de pesos de recursos destinados al pago de pensiones y jubilaciones, monto que en su mayor parte sufraga pensiones de la generación de transición. En los últimos 17 años el número de pensionados bajo los sistemas anteriores de reparto del IMSS y del ISSSTE se ha duplicado, mientras que el gasto en pensiones ha incrementado a una tasa anual promedio de 12%, el rubro del presupuesto con más rápido crecimiento.

Gráfico III.2 Número de pensionados y gastos del sector público



1/Cifras a junio de 2017.

2/Gasto presupuestado.

Fuente: Quinto informe de Gobierno.

Con respecto a su composición, el gasto en pensiones de los afiliados al IMSS representa la mayor proporción del gasto total en términos absolutos (en términos relativos el gasto es mucho mayor en Pemex, CFE e ISSSTE).

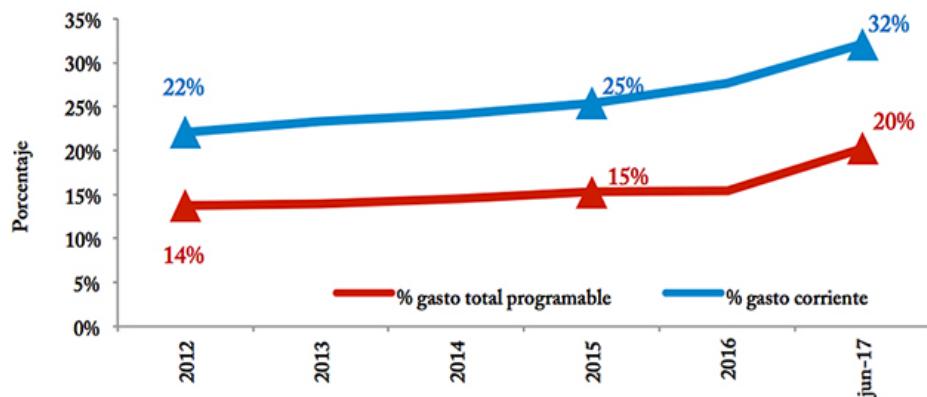
Cuadro III.2 Recursos destinados al pago de pensiones y jubilaciones
(cifras en millones de pesos)

Concepto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total (porcentaje del PIB)	2.6	2.7	2.9	3.0	3.2	3.2	3.2
Total	387,460	429,498	467,926	525,443	588,586	648,650	705,952
Gobierno Federal ^{1/}	54,146	59,596	61,238	68,108	71,885	78,501	83,544
Organismos y empresas	333,314	369,902	406,689	457,335	516,701	570,149	622,409
PEMEX	28,931	30,922	33,264	38,098	49,539	56,182	52,491
CFE	17,816	20,163	22,882	27,861	32,092	35,128	36,120
IMSS	184,039	205,902	227,876	251,698	279,592	306,096	345,576
ISSSTE	102,529	112,915	122,667	139,678	155,478	172,743	188,222

¹Con el fin de que las cifras sean comparables, se reclasificó el gasto en pensiones y jubilaciones de Luz y Fuerza del Centro dentro del rubro de gasto del Gobierno federal.

Fuente: Elaboración propia con base en las Estadísticas Oportunas de Finanzas Públicas, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Derivado del rápido aumento de los pensionados IMSS e ISSSTE del régimen pensionario de reparto, el gasto en pensiones en relación con el gasto total del sector público ha tomado cada vez más relevancia; lo mismo sucede como proporción del gasto corriente.

Gráfico III.3 Gasto en pensiones como proporción del gasto total y corriente


Nota: Gasto presupuestado.

Fuente: Quinto Informe de Gobierno.

Adicionalmente, el creciente gasto en pensiones, el cual se destina para pagar –en su mayoría- pensiones correspondientes a la “Generación Transición”, es regresivo (las pensiones se concentran en los estratos de la población de mayores ingresos). Destaca que la mayor parte del gasto en pensiones se concentra en los tres deciles de mayores ingresos del país (70% de las transferencias en el caso de IMSS y cerca de 90% de este gasto en el caso de ISSSTE).

Cuadro III.3 Distribución del gasto público en pensiones (2016)

Decil de ingreso	Aportaciones			Pensiones		
	IMSS	ISSSTE	TOTAL	IMSS	ISSSTE	TOTAL
I	1.0	1.7	1.5	0.4	0.0	0.2
II	3.4	3.7	3.6	1.3	0.3	1.0
III	5.9	5.9	5.9	2.8	0.3	1.9
IV	8.4	7.5	7.7	4.5	1.2	3.3
V	10.8	8.8	9.3	4.9	1.0	3.6
VI	12.3	10.4	10.8	6.9	2.3	5.3
VII	14.9	12.8	13.3	8.6	6.7	7.9
VIII	15.5	14.0	14.3	11.6	11.5	11.6
IX	15.1	18.1	17.4	17.5	20.8	18.6
X	12.6	17.1	16.1	41.7	55.9	46.6
Total	100	100	100	100	100	100
Coeficientes de concentración						
Nacional	0.28	0.33	0.32	0.60	0.80	0.67

Fuente: Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas.
 Elaborado con información de la ENIGH 2016.

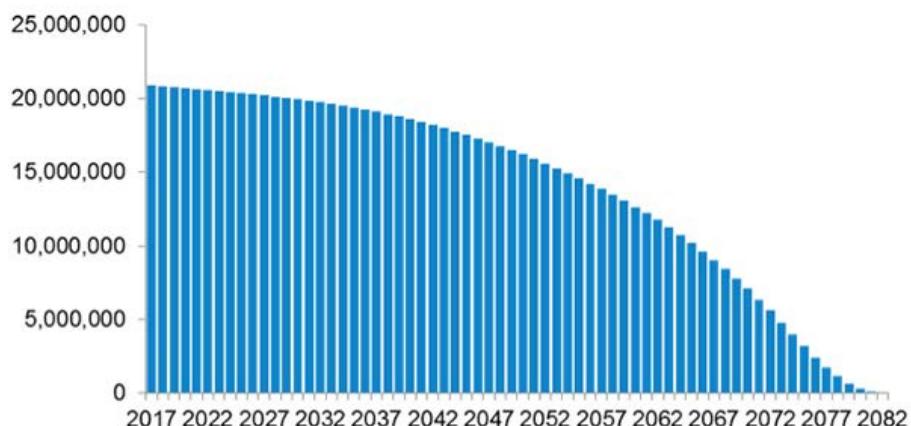
Considera ISSSTE Federal.

Deciles construidos por el ingreso per cápita por hogar.

Durante las siguientes tres décadas se generará un número creciente de pensiones al amparo de la Ley 73 y de los antiguos sistemas de Beneficio Definido. Al cierre de 2016, la Base de Datos Nacional del SAR reportaba más de 20 millones de trabajadores que pertenecen a la GT solamente de los trabajadores

afiliados al IMSS. En este sentido, si se realiza una proyección demográfica de la población de la GT IMSS es posible prever que dicha generación se cerrará hasta el 2080.

Gráfico III.4. Proyección demográfica de los trabajadores pertenecientes a la GT



Fuente: Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

Por tanto, el Gobierno Federal seguirá enfrentando el reto de financiar un gasto creciente en las pensiones de la generación de transición. A pesar de que la mayoría de los sistemas de beneficio definido ya han sido reformados, en las siguientes décadas generarán una importante presión fiscal derivada del creciente flujo de pensionados y de los (generosos) beneficios que estos sistemas siguen ofreciendo a las generaciones de transición. Aún más, existe un cúmulo de sistemas de pensiones a nivel local, patrocinadas por gobiernos estatales y universidades autónomas, de los cuales pocos cuentan con las reservas necesarias para hacer frente a sus pasivos contingentes.

3.1.3. Sistema de cuentas individuales

El Sistema de Ahorro para el Retiro es el pilar obligatorio contributivo y fondeado para los trabajadores que cotizan al IMSS y al ISSSTE. Bajo este modelo pensionario de contribución definida, cada trabajador acumula su ahorro previsional en una cuenta individual y el saldo de dichas cuentas es administrado por instituciones financieras privadas conocidas como administradoras de fondos para el retiro (AFORE) con la finalidad de invertirlo bajo una combinación adecuada de riesgo-rendimiento. A la edad de jubilación, tanto el ahorro para el retiro como los rendimientos alcanzados servirán para financiar la pensión del trabajador.

En la sección 4 se revisa con mayor profundidad al SAR.

3.1.4. Ahorro voluntario individual y ocupacional

El ahorro voluntario (AV) suele ser un componente complementario de los sistemas multi-pilar. Alrededor del mundo, el pilar 3 está creciendo en importancia en función de la composición e integración del sistema de pensiones. De la experiencia internacional, es posible señalar que para detonar este pilar es necesario lograr una adecuada combinación de incentivos para motivar a los trabajadores a ahorrar (incentivos fiscales, generalmente) con vehículos adecuados de ahorro que ofrezcan flexibilidad a los trabajadores.

En México existen diferentes modalidades de ahorro voluntario mediante las cuales los trabajadores pueden incrementar sus recursos acumulados para la vejez.

- a) Aportaciones voluntarias a una AFORE. Los trabajadores con una cuenta individual tienen la opción de realizar aportaciones voluntarias (extras) para complementar su ahorro previsional. Por su parte, los trabajadores independientes pueden abrir una cuenta individual ante una AFORE y ahorrar voluntariamente.

Existen diferentes modalidades de ahorro voluntario: corto, mediano y largo plazo. Éstas difieren en el periodo mínimo de permanencia de los recursos en la cuenta y en los beneficios fiscales. El monto y periodicidad de las aportaciones son elegidas por el trabajador.

Cuadro III.4 Tipos de aportaciones voluntarias

Subcuenta/Tipo de Aportación Voluntaria	Características	Requisitos para disponer del ahorro voluntario
Corto plazo (AV)	No hay beneficios fiscales. Al momento del retiro aplica una retención de impuestos por los intereses generados.	Permanencia mínima de 2 ó 6 meses después de haber realizado el primer depósito o el último retiro.
Ahorro de Largo Plazo (ALP)	Una vez transcurridos 5 años de haber realizado el depósito, es posible retirar los recursos con una retención de impuestos por el ingreso generado al momento del retiro. Si el retiro se efectúa antes de los 5 años la retención es mayor.	Permanencia superior a 5 años.
Con Perspectiva de Ahorro Largo Plazo (AVLP) y Complementarias de Retiro (ACR)	El objetivo de este ahorro es incrementar los recursos para financiar la pensión del trabajador, ya que el saldo acumulado se dispondrá al final de la vida laboral. Las aportaciones son deducibles de impuesto de acuerdo a lo que señale la ley del Impuesto sobre la Renta (ISR).	Contar con una pensión ó negativa de pensión ó tener al menos 65 años.

Fuente: CONSOR.

Para los trabajadores que cotizan al ISSSTE bajo el régimen de cuentas individuales, existe la opción de incrementar sus recursos pensionarios mediante la modalidad de ahorro solidario, la cual consiste en un apoyo del Gobierno a la cuenta del trabajador: el empleado decide si aporta 1% o 2% de su sueldo base de cotización y por cada peso ahorrado, el Gobierno aporta 3.25 pesos.

- b) Fondos de previsión social. Asimismo, las AFORE pueden administrar recursos de Fondos de Previsión Social de entidades públicas y privadas para financiar pensiones o jubilaciones de personal, primas de antigüedad, así como fondos de ahorro de los trabajadores. Tanto en el caso de las cuentas de ahorro voluntario, como en el de los Fondos de Previsión Social, los recursos son invertidos en fondos de inversión adicionales y supervisados por la CONSAR.⁷ Tal es el caso, por ejemplo, del estado de Nuevo León (afiliados al ISSSTELEON), del Estado de México y sus municipios (servidores públicos afiliados al ISSEMYM), así como de la paraestatal PEMEX o sus organismos subsidiarios (Trabajadores del régimen sindical o de confianza).
- c) Planes ocupacionales. Por otra parte, algunas empresas ofrecen a sus empleados planes de pensiones adicionales como parte de sus prestaciones con el fin de retener capital humano valioso⁸, los cuales pueden ser de beneficio definido, de contribución definida, o híbridos. Aunque estos recursos no pertenecen al SAR, la CONSAR lleva un registro electrónico voluntario de ellos,⁹ teniendo registrados 2,045 planes, de enero a mayo de 2017 y que cubren a 1,352,125 afiliados activos, 74,685 son pensionados y 39,091 son ex trabajadores con derechos adquiridos. Además, el total de recursos financieros que administran ascienden a 490,426 millones de pesos, en equivalente a 2% del PIB.¹⁰

Durante los últimos años se ha observado una disminución en el registro de planes ocupacionales de beneficio definido, y un ligero aumento de los planes de contribución definida e híbridos. Por otra parte, algunas empresas de seguros o grupos financieros ofrecen productos para el retiro de tipo personal con diversas modalidades. Las aportaciones a estos planes pueden deducirse de impuestos hasta el monto que señale la ley del Impuesto Sobre la Renta.¹¹ En general, el asegurado realiza depósitos a esa institución financiera y al cumplir cierta edad, los recursos pueden ser retirados en un solo pago o mediante una renta vitalicia.

⁷ En caso de que la AFORE no cuente con una SIEFORE Adicional, los recursos se invierten en las SIEFORE Básicas.

⁸ Ley del Seguro Social, fracción VIII del artículo 27. La ley del Seguro Social ofrece incentivos a las empresas para que éstas constituyan y brinden a sus trabajadores planes privados de pensiones, con la opción de que al cumplir ciertos requisitos, los patrones hagan aportaciones a planes constituidos, sin que dichas aportaciones se consideren parte del salario base de cotización, lo que disminuye el costo de la prestación.

⁹ Para mayor detalle, puede consultar: CONSAR (2017a), Estadísticas del Registro Electrónico de Planes de Pensiones.

¹⁰ PIB estimado para 2017 de \$20,300,000 millones, según los Criterios Generales de la Política Económica 2016, publicados por la SHCP.

¹¹ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 151 y 185.

4. El Sistema de Ahorro para el Retiro

4.1. Antecedentes del SAR

El SAR es el pilar obligatorio contributivo y fondeado para los trabajadores que cotizan al IMSS y al ISSSTE. Sus orígenes se remontan a 1992 cuando se determinó crear una aportación patronal al rubro pensionario mediante una contribución del 2% del salario base de cotización a favor de los trabajadores del sector formal público y privado. Dichos recursos se acumularían en cuentas individuales administrados por instituciones financieras y podrían ser retirados a los 65 años de edad o al momento de pensionarse.

En 1995, el Congreso de la Unión aprobó una trascendental reforma a la Ley del IMSS que dio origen a la transformación del antiguo sistema de pensiones de Beneficio Definido por un nuevo sistema de Contribución Definida vía cuentas individuales mismo que entró formalmente en operaciones el 1 de julio de 1997. Bajo este esquema, el ahorro pensionario es manejado por empresas financieras privadas denominadas administradoras de fondos de ahorro para el retiro. Los recursos se invierten en fondos de inversión llamados sociedades de inversión especializadas en fondos de ahorro para el retiro (SIEFORE) con la finalidad de obtener rendimientos competitivos.

Uno de los factores determinantes para llevar a cabo la reforma de 1995 fue el creciente costo fiscal que representaba el viejo sistema de reparto, que tanto por diseño como por las condiciones demográficas que anticipaban al país, era financieramente insostenible. La introducción del sistema de cuentas individuales en 1997 impuso un dique a la tendencia insostenible del anterior sistema.¹²

Para aquellos trabajadores que se afiliaron al IMSS después del 1 de julio de 1997 (generación AFORE), su ahorro ingresa a las cuentas individuales administradas por las AFORE y al final de su vida laboral, los recursos acumulados en éstas, servirán para financiar su pensión bajo ciertas condiciones.¹³

En el caso del ISSSTE, el sistema pensionario enfrentaba problemas similares: el número de cotizantes por pensionado ISSSTE cayó de 20 por cada 100 en 1975 a cerca de 4 en 2005; por su parte, el déficit de caja (recursos de la Federación para subsanar el déficit del instituto) crecía fuera de control.¹⁴

¹² Cerda & Grandolini (1998) estiman que de no haberse implementado la ley del IMSS de 1997, el déficit financiero de dicho instituto habría llegado a 141.5% del PIB de 1994 en un horizonte de 75 años.

¹³ Es prudente recordar que en el actual sistema de pensiones en México conviven dos generaciones de trabajadores: generación transición, que corresponde al grupo de cotizantes que iniciaron sus actividades en el sector laboral formal antes de la entrada en vigor de la reforma a la ley del IMSS (julio de 1997); y la generación AFORE, que corresponde al grupo de cuentahabientes que iniciaron a cotizar después de la reforma a la ley del IMSS. Para un análisis de las diferencias en los beneficios pensionarios de ambas generaciones véase OCDE (2016).

Derivado de lo anterior, el 1 de abril de 2007 entró en vigor la nueva ley del ISSSTE¹⁵ con la cual los trabajadores al servicio del Estado tuvieron la oportunidad de decidir si se mantenían o se incorporaban al sistema de contribución definida basado en cuentas individuales. Aquellos trabajadores que decidieron traspasarse al nuevo esquema recibieron un bono de reconocimiento de antigüedad.¹⁶

La ley del ISSSTE de 2007 dio continuidad a la necesidad de integrar un sistema nacional de pensiones que permita la portabilidad de aportaciones, servicios y derechos entre los sistemas de seguridad social de trabajadores en los sectores públicos y privados. Actualmente, el ahorro para el retiro de los trabajadores de la Generación AFORE es portable entre el sector privado y público federal.

Ambas reformas lograron una importante reducción en el pasivo pensionario del país; no obstante, durante varias décadas, existirá un inevitable costo de transición que, para el caso de México, debe ser subsanado predominantemente con recursos presupuestales para sufragar las pensiones altamente subsidiadas de los antiguos sistemas de beneficio definido.

4.2. La CONSAR

En julio de 1994 se creó la CONSAR – órgano administrativo descentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- con el objetivo de coordinar, regular, supervisar y vigilar el Sistema de Ahorro para el Retiro y sus participantes (instituciones de crédito, AFORE, instituciones públicas que realicen funciones similares, SIEFORE, empresas operadoras, empresas que presten servicios complementarios o auxiliares, y las entidades receptoras que manejen recursos de las subcuentas de retiro, de las subcuentas individuales y de dichas sociedades de inversión).¹⁷

Para cumplir con las funciones encomendadas, la CONSAR cuenta con una estructura conformada por un Presidente, tres Vicepresidencias –Financiera, de Operaciones y Jurídica- y tres Coordinaciones Generales –Planeación Estratégica y Proyectos Especiales, Información y Vinculación y Administración y Tecnologías de la Información-. Adicionalmente se cuenta con el Órgano Interno de Control.

¹⁴ Dictamen de las Comisiones unidas de Hacienda y Crédito Público y de Seguridad Social, con proyecto de ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Marzo, 19 de 2007.

¹⁵ La ley de 2007 sustituyó a la antigua ley de 1983.

¹⁶ En el sistema de pensiones del ISSSTE conviven dos generaciones: i) Trabajadores de décimo transitorio, se refiere a aquéllos trabajadores que optaron por permanecer en el régimen de beneficio definido; ii) Trabajadores de generación AFORE, que corresponde al grupo de cuentahabientes que iniciaron a cotizar después de la reforma a la ley del ISSSTE, o bien, cotizaban antes de la reforma y eligieron cambiarse al esquema de contribución definida aceptando un Bono de pensión del ISSSTE.

¹⁷ Vásquez (2017).

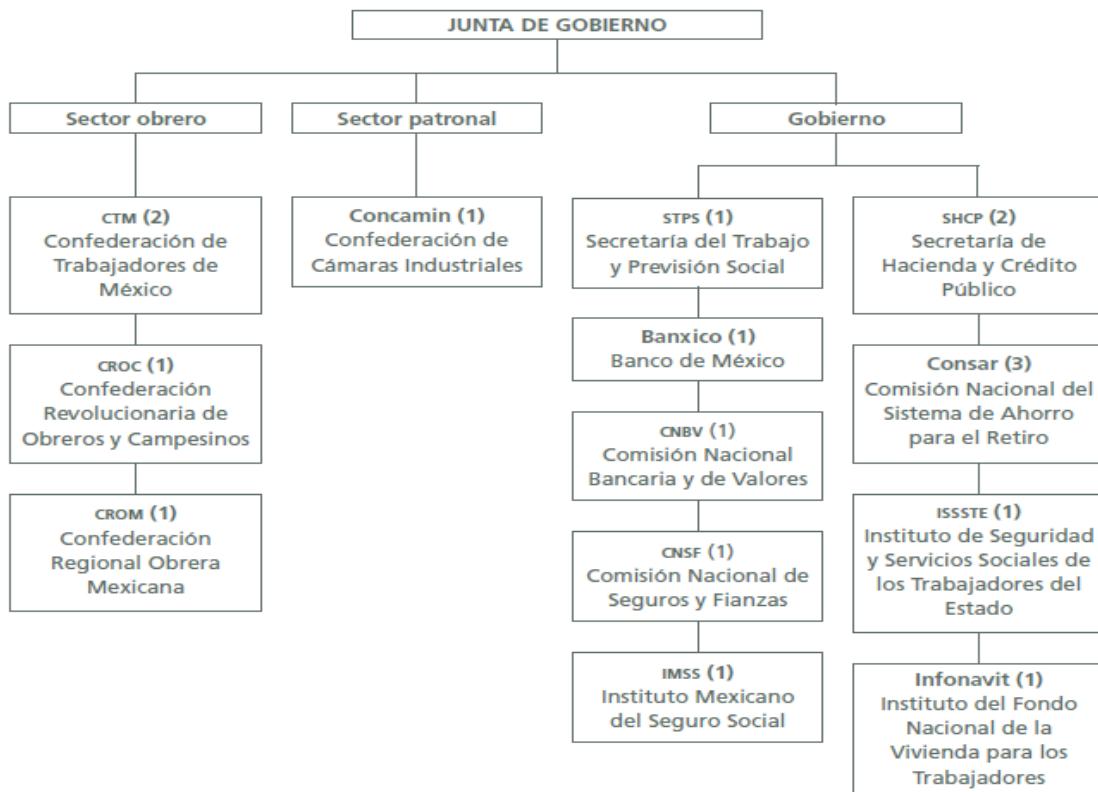
Cuadro IV.1 Organigrama de la CONSAR



Fuente: CONSAR.

La CONSAR también dispone de una Junta de Gobierno y del Comité Consultivo y de Vigilancia. Ambos órganos están compuestos por los sectores obrero, patronal y del Gobierno, a efecto de guardar equilibrio entre las distintas partes involucradas en el funcionamiento del SAR.¹⁸

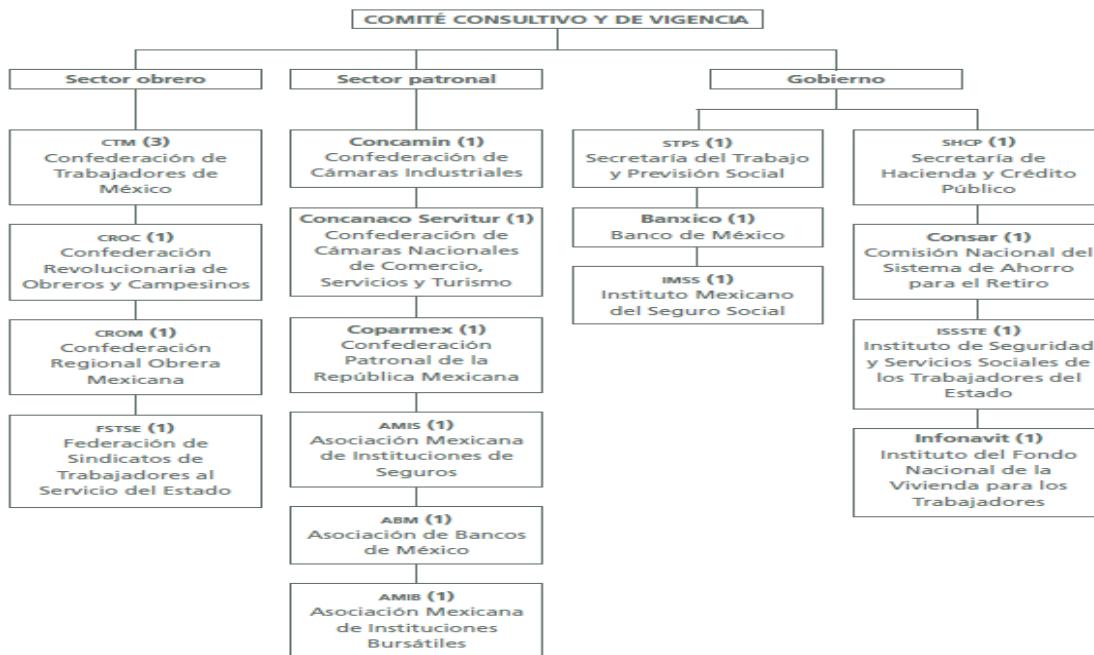
Cuadro IV.2 Junta de Gobierno de la CONSAR



Fuente: CONSAR.

¹⁸ Vásquez (2017).

Cuadro IV.3 Comité Consultivo y de Vigilancia de la CONSAR



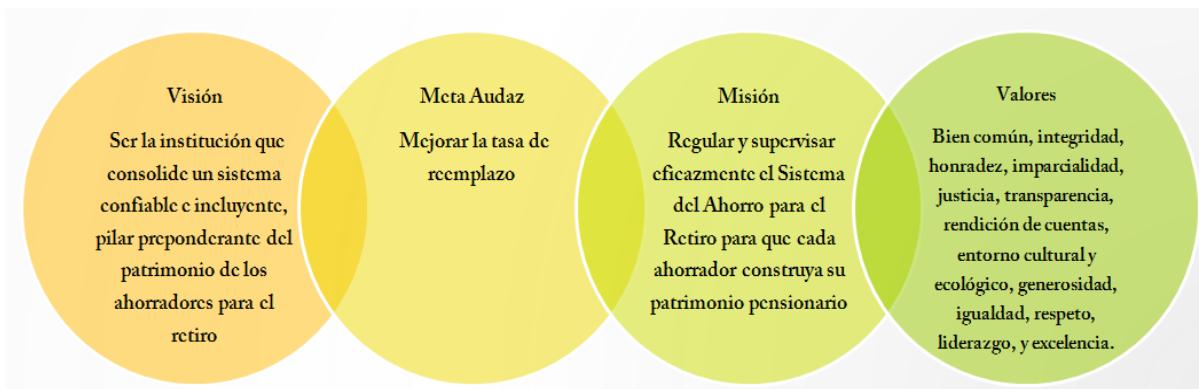
Fuente: CONSAR.

Para su planeación y operación cotidiana la CONSAR utiliza el Balanced Scorecard como herramienta para guiar sus objetivos de mediano y largo plazo. Con ella es posible:

- Comunicar con claridad la estrategia de la organización.
- Alinear el trabajo del día a día a la visión, meta audaz, misión y valores de la organización.
- Disponer de un marco de referencia para priorizar proyectos y recursos.

Bajo este esquema están definidos los elementos estratégicos de la CONSAR.

Cuadro IV.4 Elementos estratégicos de CONSAR



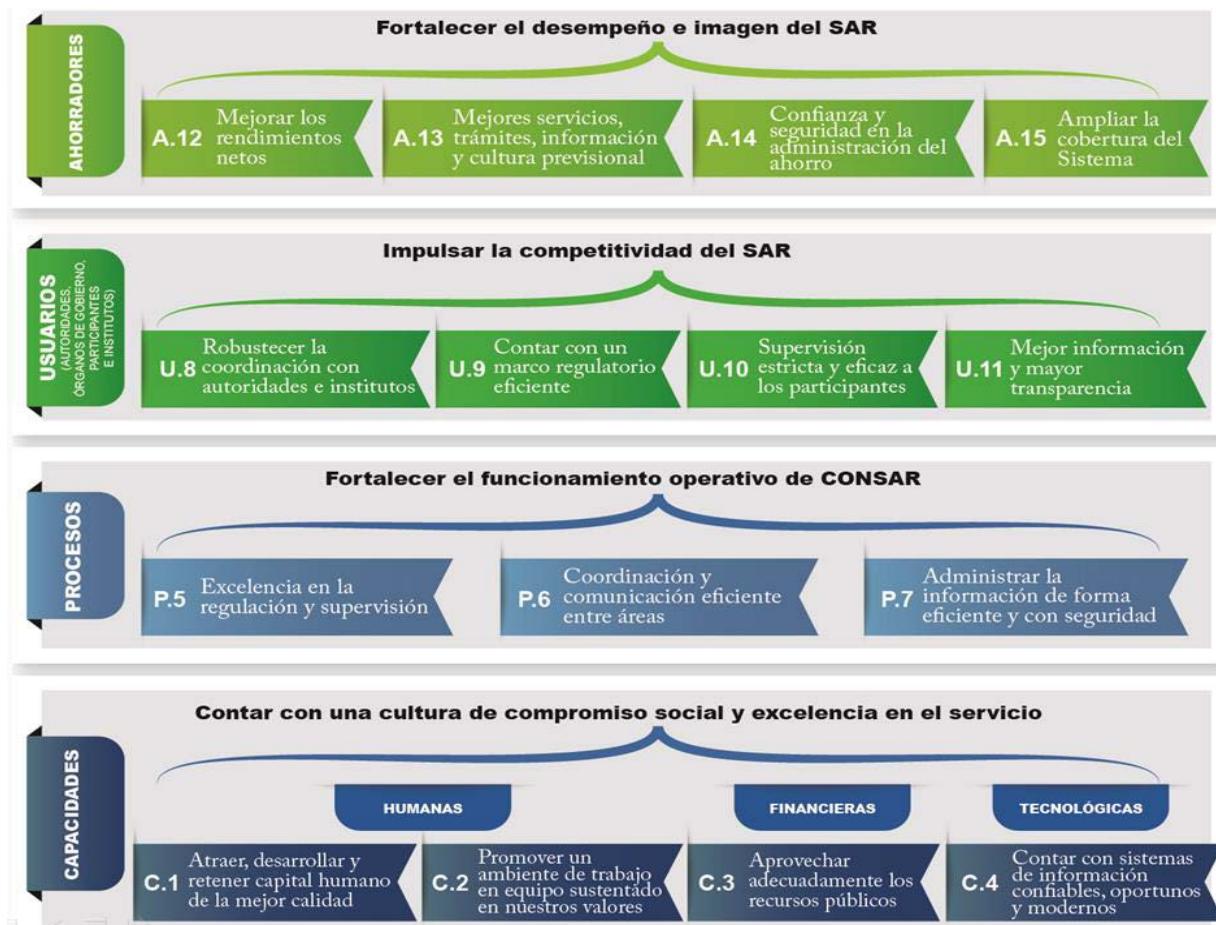
Fuente: CONSAR.

Los principales proyectos estratégicos se alinean bajo cuatro perspectivas:

- a) Capacidades. Contempla aquellos proyectos enfocados a fortalecer los recursos humanos, financieros y tecnológicos de la Comisión que permitan garantizar una excelencia en el servicio que ofrece a los ahorradores y participantes del sistema.
- b) Procesos. En esta parte se encuentran los proyectos cuyo objetivo es fortalecer el funcionamiento operativo de la CONSAR.
- c) Usuarios. Aquí se agrupan los proyectos cuyo objetivo es impulsar la competitividad del SAR.
- d) Ahorradores. Engloba los proyectos enfocados a fortalecer el desempeño e imagen del SAR para otorgar mejores resultados a los trabajadores

A continuación el mapa estratégico de la CONSAR

Cuadro IV.5 Mapa estratégico del Balanced Scorecard de la CONSAR



Fuente: CONSAR.

4.3. Características del sistema de cuentas individuales en México

El Sistema de Ahorro para el Retiro basado en cuentas individuales tiene diversas características propias, que juegan un papel importante en su funcionamiento. Dichas características se detallan a continuación:¹⁹

4.3.1. Parámetros del sistema de contribución definida del IMSS

- a. Aportaciones para retiro, cesantía y vejez. Las cotizaciones pensionarias de los afiliados al IMSS ingresan bimestralmente a la cuenta de los trabajadores y suman 6.5% de su salario base de cotización, bajo un esquema tripartito: 1.125% aportado por el empleado, 5.150% por el empleador y 0.225% por el Gobierno Federal (GF). Adicionalmente, este último complementa las aportaciones con la llamada cuota social, misma que busca incrementar el ahorro de los trabajadores de menores ingresos. La cuota social se otorga a todos los cotizantes cuyo salario base de cotización sea de hasta 15 UMA de manera progresiva: los trabajadores de menores salarios reciben una aportación mayor por este concepto. Como se aprecia en el Cuadro siguiente, el Gobierno y los empleadores llevan la mayor carga en las aportaciones.

Cuadro IV.6 Aportaciones a las cuentas para el retiro

(cifras expresadas como porcentaje del salario base de cotización)

Número de salarios mínimos	Aportaciones obligatorias			
	Trabajador	Patrón	Gobierno	
			Aportación obligatoria	Cuota social
1	1.125%	5.150%	0.225%	6.290%
2	1.125%	5.150%	0.225%	3.014%
3	1.125%	5.150%	0.225%	2.009%
5	1.125%	5.150%	0.225%	1.153%
10	1.125%	5.150%	0.225%	0.550%
15	1.125%	5.150%	0.225%	0.349%
25	1.125%	5.150%	0.225%	0.000%

Nota: Para la obtención de porcentajes de la última columna, se utilizaron el salario mínimo y cuota social vigentes a junio de 2018.

Fuente: CONSAR.

¹⁹ Para una descripción amplia de las reglas del sistema de pensiones de contribución definida véase ley del Seguro Social de 1997, ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 2007 y ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Para ilustrar mejor el monto de dinero que ingresa a la AFORE se realiza el siguiente ejercicio. Si tomamos en cuenta que el salario mínimo diario (2016) se ubicaba en \$73.04 pesos, entonces, por cada salario mínimo que gana el trabajador, se aportará a su cuenta para el retiro un total de \$1,733 pesos al año, suponiendo que el referido trabajador laboró en un empleo formal durante todo ese año y sin considerar rendimientos. Del total aportado anualmente (\$1,733 pesos), por cada salario mínimo que gana el ahorrador, el trabajador contribuye con \$300 pesos, el patrón con \$1,373 pesos y el Gobierno con \$60 pesos, sin considerar la cuota social.

Ilustración IV.1 Aportaciones anuales al ahorro para el retiro por cada salario mínimo



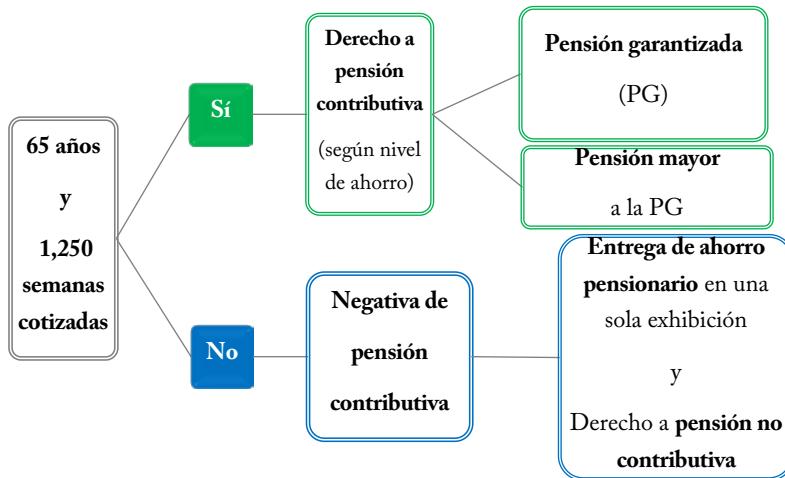
Fuente: CONSAR.

- b. **Requisitos para pensión:** Para tener derecho a pensión, los trabajadores deberán cumplir un mínimo de 1,250 semanas cotizadas al IMSS.²⁰
- c. **Edad de retiro:** en México existe la cesantía (a partir de los 60 años) y el retiro en vejez (65 años).
- d. **Negativa de pensión (NP):** Aquellos trabajadores que a la edad de jubilación no cumplan con el tiempo de cotización requerido no tendrán derecho a pensión. En esos casos, el ahorro acumulado en sus cuentas para el retiro (aportaciones más rendimientos) será entregado en una sola exhibición, sin restricciones en su uso.
- e. **Pensión mínima garantizada (PG):** El nivel de la pensión de los cotizantes que cumplen con los requisitos de semanas cotizadas, dependerá del monto ahorrado en la cuenta individual. Para aquellos

²⁰ Los trabajadores podrán ejercer su derecho a pensión a partir de los 60 años de edad (retiro por cesantía en edad avanzada), siempre y cuando cumplan con el requisito de semanas cotizadas señaladas en la ley del Seguro Social de 1997.

trabajadores que no alcancen a cubrir con su ahorro el equivalente a una renta vitalicia de al menos un salario mínimo, el Gobierno garantiza el pago de dicha pensión mínima.²¹

Ilustración IV.2 Posibilidades de pensión en el sistema de contribución definida del IMSS



Fuente: CONSAR.

4.3.2. Características del sistema de contribución definida del ISSSTE

- Aportaciones a la seguridad social.** La aportación obligatoria por concepto de retiro, cesantía y vejez suma 11.3% del sueldo básico del trabajador y es aportada de la siguiente manera: 5.175% por el Estado, en su papel de empleador, y 6.125% por el trabajador.²² Asimismo, el Gobierno Federal efectúa una aportación por concepto de cuota social, la cual es uniforme para todos los trabajadores cotizantes al ISSSTE.²³
- Ahorro solidario.** Adicionalmente se tiene el ahorro solidario, éste es opcional por parte del trabajador y resulta de una aportación conjunta: el Gobierno Federal otorga 3.25 pesos por cada peso que aporta el cuentahabiente del ISSSTE, con un límite de 2% sobre su sueldo.²⁴
- Requisitos para pensión.** Para tener derecho a pensión, los trabajadores de generación AFORE (GA) deberán tener 65 años de edad y un mínimo de 25 años cotizados al ISSSTE.

²¹ El monto mensual de la PG es equivalente a un salario mínimo de 1997 ajustado anualmente, en el mes de febrero, por el Índice Nacional de Precios al Consumidor para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión a junio de 2018 la PG del IMSS equivalía a 3,051 pesos-. En caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual resulten insuficientes para la contratación de una pensión garantizada, el Gobierno Federal realizará la aportación complementaria (artículo 171 de la ley del Seguro Social 1997).

²² Desde el inicio del sistema de CD del ISSSTE y hasta finales de 2015 el sueldo básico de los trabajadores al servicio del estado estuvo acotado a 10 salarios mínimo, a partir de 2016 el tope máximo se ubicó en 10 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

²³ La cuota social diaria para trabajadores ISSSTE se ubicó en 4.63126 pesos en junio de 2018.

²⁴ La ley del ISSSTE de 2007 (artículo 100), establece las posibles opciones de porcentaje de ahorro solidario como 1% y 2% del sueldo básico de cotización.

- d. Negativa de pensión. En caso de no cumplir el umbral de años cotizados, el trabajador recibirá una negativa de pensión y los recursos acumulados en la AFORE le serán entregados en una sola exhibición.
- e. Pensión garantizada. Los trabajadores de generación AFORE que coticen al ISSSTE al menos 25 años, tendrán derecho a una pensión garantizada mayor a la del IMSS (4,756 pesos de 2018).²⁵

Cuadro IV.7 Características del esquema de contribución definida del ISSSTE

Principales características del sistema de Cuentas Individuales de ISSSTE	
Aportaciones a Retiro, Cesantía y Vejez	11.3 por ciento del Sueldo Básico de Cotización
Cuota Social	Uniforme para todos los cuentahabientes del ISSSTE Cuota Social diaria: \$4.63126 (pesos a junio de 2018)
Ahorro Solidario	1% y 2% del Sueldo Básico de Cotización (El Gobierno Federal aporta \$3.25 por cada peso ahorrado por el trabajador)
Tiempo de cotización para tener derecho a una pensión	25 años
Pensión Garantizada	4,756 (pesos de 2018)

Fuente: CONSAR.

4.3.3. El ahorro para vivienda (INFONAVIT y FOVISSSTE) en el SAR

Con la finalidad de que los trabajadores estén en posibilidad de adquirir una vivienda, los patrones efectúan una aportación del 5% sobre el salario base de cotización. Los recursos son administrados por el INFONAVIT, en el caso de los trabajadores formales de empresas privadas, y por el FOVISSSTE, en lo que corresponde a los empleados del sector público.

Al final de la vida laboral de los trabajadores, los fondos de la subcuenta de vivienda que no hubiesen sido aplicados para financiar una vivienda serán integrados al monto constitutivo de la cuenta individual para posteriormente efectuar la contratación de una renta vitalicia, un retiro programado, en caso de una negativa de pensión, su entrega en una sola exhibición, según proceda.²⁶ Al cierre de julio del 2018 los recursos de Vivienda -registrados por las AFORE y administrados por el INFONAVIT y por el FOVISSSTE- sumaron 1 billón 214 mil millones de pesos.

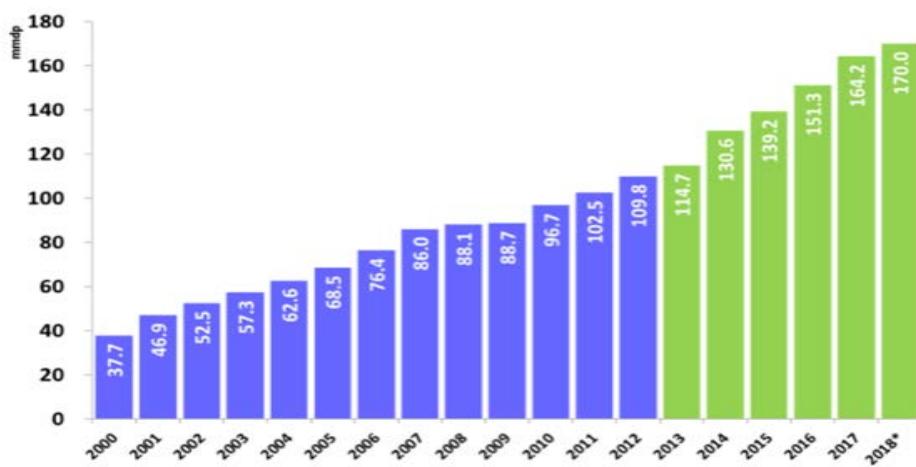
²⁵ Para mayor detalle consulte el artículo 93 de la ley del ISSSTE de 2007.

²⁶ Para mayor detalle véase: la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

4.4. Recaudación

En el país existen cerca de 900 mil empresas cotizantes a la seguridad social. De manera bimestral, los patrones realizan las aportaciones correspondientes a cerca de 20 millones de trabajadores dados de alta en el IMSS e ISSSTE. Conforme ha crecido el número de cotizantes y se han fortalecido las acciones de fiscalización, el monto anual recaudado por cuotas para el retiro ha crecido.

Gráfico IV.1 Aportaciones Obrero-Patronales IMSS
(*Miles de millones de pesos*)



Fuente: CONSAR. Aportaciones obligatorias para cotizantes al IMSS anuales. Para el año 2018 se toma la recaudación hasta mayo de ese año y se proyecta a diciembre.

4.5. Las administradoras de fondos para el retiro (AFORE)

Con la reforma efectuada en 1995 se crearon las AFORE, las cuales iniciaron operaciones el 1 de julio de 1997. Las AFORE son instituciones financieras especializadas en la administración e inversión del ahorro para el retiro de los trabajadores mexicanos.

De acuerdo con la normatividad vigente, los trabajadores que inicien cotizaciones ante el IMSS o ISSSTE serán propietarios de una cuenta individual en una AFORE donde se depositarán los recursos provenientes de las aportaciones tripartitas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), así como de las aportaciones voluntarias realizadas por los trabajadores.

Para organizarse y operar como administradoras, las AFORE requieren autorización de la CONSAR. Además, para su funcionamiento, deberán cumplir con diversos requisitos.²⁷

²⁷ Para mayor información al respecto, consultar el artículo 19 de la ley del SAR.

4.5.1. Principales actividades de las AFORE

Las AFORE 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, deben proteger y hacer crecer el ahorro para el retiro de los trabajadores mexicanos. Entre las principales funciones de las AFORE se pueden destacar las siguientes:²⁸

- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE, así como de los trabajadores no afiliados.
- Recibir e individualizar las cuotas y aportaciones obligatorias de seguridad social que los trabajadores, los patrones y el Gobierno realizan, así como recepción de aportaciones voluntarias y complementarias.
- Administrar e invertir el ahorro para el retiro a través de las SIEFORE para obtener rendimientos.
- Registrar en la cuenta individual los rendimientos generados por el ahorro para el retiro de los trabajadores.
- Enviar un estado de cuenta, por lo menos tres veces al año, al domicilio de cada trabajador.
- Pagar retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en términos de las leyes de seguridad social.
- Operar y pagar, bajo las modalidades que la CONSAR autorice, los retiros programados.
- Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios elijan para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

4.5.2. Evolución de la industria de las AFORE

Al inicio de las operaciones, el 1 de julio de 1997, se contaba con un total de 17 AFORE. Derivado de un proceso de consolidación en el sistema se han dado varios eventos de compra, venta y fusión entre AFORE, por lo que actualmente operan 10 administradoras.

²⁸ Para un panorama más amplio sobre el objeto y requisitos para el funcionamiento de las AFORE consultar la Sección I del Capítulo III de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Cuadro IV.8 AFORER en operaciones

AFORE	Inicio Operaciones
Azteca	mar-03
Citibanamex	jul-97
Coppel	abr-06
Inbursa	jul-97
Invercap	feb-05
PensionISSSTE	dic-08
Principal	jul-97
Profuturo	jul-97
Sura	jul-97
XXI Banorte	jul-97

Fuente: CONSAR.

Al cierre de junio del 2018, la participación de mercado de cada AFORER tanto en cuentas como en recursos era la siguiente:

Cuadro IV.9 Participación de mercado por AFORER, recursos y cuentas

AFORER	Recursos Administrados 2012	Recursos Administrados 2018*	No. de Cuentas 2012	No. de Cuentas 2018*	Traspasos ¹	Registros ²	Asignados ³	Otros ⁷
Azteca	10,529.9	66,766.5	259,726	2,568,364	1,185,111	950,885	46,157	126,485
Citibanamex	328,380.8	606,406.6	7,904,133	11,542,416	511,514	1,289,915	2,643,836	806,982
Coppel	64,746.3	199,517.1	3,973,378	10,033,772	380,294	5,261,242	834,997	344,449
Inbursa	97,831.6	117,554.0	1,096,994	1,057,210	193,668	146,060	8,795	971
Invercap	100,880.9	176,823.8	2,922,044	2,038,475	264,842	155,491	954,969	348,933
PensionISSSTE	104,859.3	204,900.1	1,016,028	2,082,637	42,502	453,654	697,530	42,073
Principal⁶	128,632.6	229,887.2	3,907,589	3,054,894	306,207	97,180	1,297,982	654,314
Profuturo⁴	229,057.1	474,451.8	3,166,145	4,202,668	32,391	201,124	1,173,396	305,606
SURA	260,094.7	493,683.7	6,201,686	7,755,603	225,294	392,406	2,240,700	853,895
XXI Banorte⁵	533,587.0	753,281.4	11,755,653	8,709,080	781,111	558,759	2,198,557	625,664
Totales	1,858,600.2	3,323,272.2	42,203,376	53,045,119	-	9,506,716	3,193,903	1,858,876

* / Corte a junio 2018

1/ Sumatoria de Traspasos Netos Liquidados del periodo 2013 – junio 2018 (Cuentas recibidas menos las cuentas transferidas).

2/ Registros realizados del periodo 2013 – junio 2018, diferente aforer y misma aforer. También se incluyen altas ISSSTE. No se restan cuentas registradas que posteriormente pudieron ser Unificadas.

3/ Se consideran cuentas netas por los procesos de Asignación PS-Aforer, Aforer-PS y Reasignación.

4/ Incluye cuentas y recursos de Afime Bajío

5/ Incluye cuentas y recursos de Aforer Bancomer

6/ Incluye cuentas y recursos de Aforer Metlife

7/ Otros Procesos Operativos del SAR: Unificaciones (enero, febrero, marzo y junio 2014 hubo un proceso masivo), Separaciones, Cuentas no Unificadas (duplicadas), Traspasos Complementarios (pendientes de liquidar), etc.

17

4.5.3. Trabajadores registrados y asignados: camino para registrarse en una AFORE

Todos aquellos que disponen de una cuenta individual en el SAR tienen la posibilidad de elegir la administradora de su preferencia. En este sentido, la prerrogativa para escoger una AFORE es exclusiva de cada trabajador.

Una vez que el trabajador cuenta con la información necesaria, tiene derecho a elegir la AFORE de su preferencia y firmar un contrato con esa institución para que ésta administre los recursos de su cuenta individual. A este proceso se le conoce como “registro” y a los trabajadores que lo hacen se les denomina “trabajadores registrados”. En el siguiente cuadro se muestra las distintas opciones de registro y la información que le es requerida al trabajador para registrarse ante una AFORE.

Cuadro IV.10 Registro en una AFORE

Trámite	¿Dónde hacerlo?	Contacto
Solicitud de constancia para registro La proporciona la Afore en la que el trabajador deseé registrar su cuenta individual y sirve para obtener la constancia para registro.		< www.gob.mx/consar/articulos/datos-de-las-afore >
Constancia para registro Se obtiene desde el portal e-SAR o en el medio electrónico que la Afore pone a disposición del trabajador, utilizando una contraseña enviada a su teléfono celular o a su domicilio. Documento necesario para tramitar la solicitud de registro.		< www.e-sar.com.mx >
Solicitud de registro y contrato de administración de fondos para el retiro Ambos documentos los proporciona la Afore en la que el trabajador deseé registrar su cuenta individual para llevar a cabo el trámite.		< www.gob.mx/consar/articulos/datos-de-las-afore_las-afores >
Solicitud de número de seguridad social Si cotiza o cotizó al IMSS, es necesario contar con su número de seguridad social para registrarse en una Afore.		< www.imss.gob.mx > 01 800 623 23 23
Solicitud de CURP Es necesario contar con su clave única de registro de población (CURP) para registrarse en una Afore.		< www.renapo.gob.mx > 01 800 911 11 11
Solicitud de RFC Es necesario contar con su registro federal de contribuyentes (RFC) para registrarse en una Afore.		< www.sat.gob.mx > 01 800 46 36 728

Fuente: CONSAR.

En caso de que los trabajadores no ejerzan su derecho a elegir una administradora, la CONSAR los asignará temporalmente en una AFORE, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Mayor rendimiento neto de largo plazo generado durante el periodo.
- Mayor esfuerzo de registro de trabajadores.
- Menor cobro de comisiones.
- Mayor promoción del ahorro voluntario.

De esa manera, se busca premiar a las mejores administradoras y estimular una mayor competencia en el sistema de pensiones.²⁹ A este proceso se le conoce como “asignación” y a los cuentahabientes en esta situación se les denomina “trabajadores asignados”. A junio de 2018, del total de cuentas administradas por las AFOR, 68.6% pertenecían a trabajadores registrados y el resto, 31.4%, a asignados.

4.5.4. Traspasos entre AFOR

El hecho de que un cuentahabiente decida registrarse en determinada AFOR no significa que quede ligado a ella por toda su carrera laboral, ya que los trabajadores tienen derecho a cambiar su cuenta de ahorro de una administradora a otra una vez al año con el objetivo de fomentar en todo momento la sana competencia entre las AFOR.³⁰

El procedimiento para realizar un traspaso entre AFOR se describe en la siguiente ilustración:

Ilustración IV.3 ¿Cómo me cambio de AFOR?



Fuente: CONSAR.

²⁹ Para mayor detalle sobre los resultados de asignación efectuados durante 2018 véase <https://www.gob.mx/consar/prensa/para-estimular-mayor-competencia-en-el-sar-se-redistribuyen-28-6-mil-millones-de-pesos-a-las-afores-de-mayor-rendimiento-neto>

³⁰ En caso de que lo hagan hacia una AFOR de mejores rendimientos podrán hacerlo hasta dos veces. En caso de realizar un segundo traspaso en el mismo año, el trabajador deberá esperar por lo menos un año completo para poder ejercer nuevamente su derecho al traspaso.

Es importante comentar que la CONSOR da seguimiento puntual al número de traspasos, la calidad de ellos, los montos traspasados y el gasto comercial de las administradoras. En este sentido, la Comisión ha realizado un importante esfuerzo para fomentar mejores decisiones entre los ahorradores, es decir, incentivar que los trabajadores busquen cambiarse a administradoras con mejor desempeño.

4.6. Las sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro (SIEFORE)

Las AFOR invierten el ahorro de los trabajadores bajo una óptica de procurar el mayor rendimiento posible bajo un adecuado manejo de los riesgos. Para ello, los recursos de la cuenta individual son invertidos en SIEFORE, bajo estricta vigilancia de la CONSOR.

De acuerdo con la normatividad vigente, las SIEFORE son administradas y operadas por las AFOR y tienen por objeto invertir conjuntamente los recursos provenientes de las subcuentas de RCV IMSS, RCV ISSSTE, aportaciones voluntarias y ahorro solidario de las cuentas individuales de los trabajadores.

Para organizarse y operar, las SIEFORE requieren la autorización de la Comisión, así como cumplir con diversos requisitos.³¹

4.6.1. Las SIEFORE y el ciclo de vida de los trabajadores

El Sistema de Ahorro para el Retiro agrupa a los trabajadores acorde a su edad: en el caso de los más jóvenes, que están comenzando su vida laboral y por tanto tienen un horizonte de inversión de largo plazo, les corresponde una SIEFORE que “admite” inversiones con mayor riesgo. En contraste, los recursos de trabajadores de mayor edad, más cercanos al retiro, son invertidos con un horizonte de menor plazo y riesgo.

Con la finalidad de atender adecuadamente las necesidades financieras de los distintos grupos de cuentahabientes y maximizar sus rendimientos, el SAR dispone de cinco sociedades de inversión a las cuales les aplican distintas reglas de inversión, ello conforme a lo establecido por la CONSOR en las disposiciones de carácter general del régimen de inversión al que deberán sujetarse las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

Actualmente el SAR cuenta con las siguientes SIEFORE que atienden a distintos grupos de cotizantes, de acuerdo con su edad y el tiempo que les falta para retirarse:

³¹ Para un panorama más amplio sobre el objeto y requisitos para el funcionamiento de las SIEFORE consultar la Sección II del Capítulo III de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

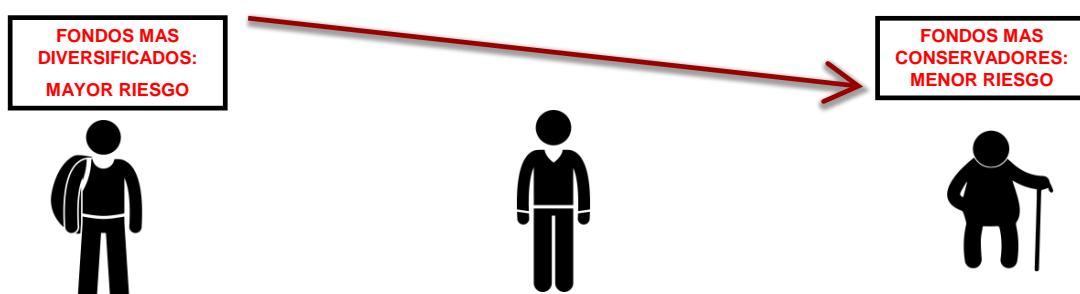
- SIEFORE Básica 4. Atiende a los trabajadores más jóvenes, de 36 años o menores.
- SIEFORE Básica 3. Es para cuentahabientes entre 37 y 45 años.
- SIEFORE Básica 2. Se especializa en ahorradores de 46 a 59 años.
- SIEFORE Básica 1. Está dirigida a los cotizantes de mayor edad, 60 años y mayores, que con alta probabilidad alcanzarán derecho de pensión
- SIEFORE Básica de Pensiones o SIEFORE Básica 0. Es la sociedad de inversión con el perfil de riesgo más conservador, dirigida a los trabajadores más cercanos al retiro, es decir, los que tengan 60 años o más y que están por realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como los trabajadores del ISSSTE que hayan optado por el Bono de pensión y lo hayan redimido.

El objetivo de la familia de las SIEFORE consiste en asumir un mayor riesgo y buscar obtener mejores rendimientos para los trabajadores más jóvenes. Con el paso de los años y conforme avanza la edad de los cotizantes, se busca proteger los ahorros previsionales a través de inversiones con un menor nivel de riesgo.

Cuadro IV.11 Ciclo de vida de los trabajadores y familia de SIEFORE



*Trabajadores que están próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como los trabajadores del ISSSTE con bono redimido.



Fuente: CONSAR.

La familia de SIEFORE se ha ido modificando y adaptando con el paso del tiempo. En un inicio el SAR contaba con una sola SIEFORE Básica –después sería bautizada como SIEFORE Básica 2, en la que se invertían los fondos para el retiro de todos los trabajadores afiliados al IMSS. En enero de 2005, con el

objetivo de preservar el capital acumulado por los trabajadores más cercanos al retiro, se creó la SIEFORE Básica 1 con un perfil de riesgo más conservador.

Posteriormente y con la finalidad de poder ofrecer rendimientos más atractivos a los trabajadores más jóvenes se crearon las SIEFORE Básicas 3, 4 y 5.³² Por último, en diciembre de 2015, se iniciaron las operaciones de la SIEFORE Básica de Pensiones o SIEFORE Básica 0.

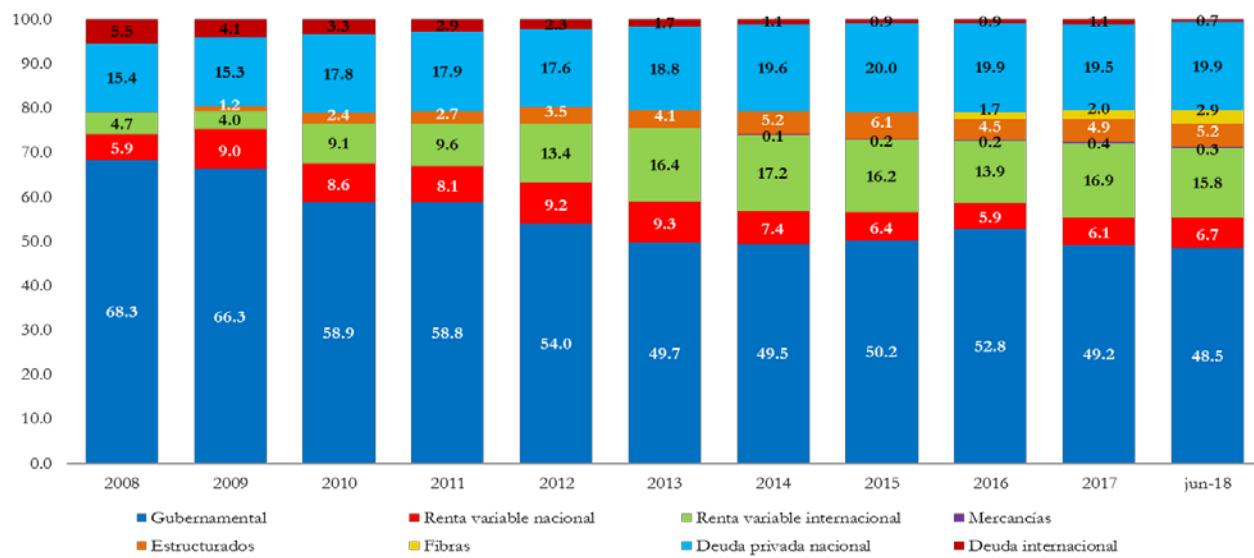
4.6.2. Diversificación de las carteras

Una de las estrategias más efectivas para proteger el ahorro de los trabajadores al tiempo de lograr una adecuada rentabilidad de las inversiones que realizan las AFORE es la diversificación financiera de las carteras. En la medida que un portafolio esté más diversificado, puede distribuir de mejor manera los riesgos.

Derivado de lo anterior, la CONSORCIO ha promovido la diversificación de las inversiones ampliando el Régimen de Inversión. Cuando el SAR inició operaciones en 1997, las inversiones se realizaban principalmente en los activos de mayor presencia en el sistema financiero mexicano: los valores gubernamentales. Con el paso de los años, conforme se han incrementado las capacidades de gestión financiera de las AFORE, el régimen de inversión se ha flexibilizado dando como resultado portafolios de inversión más diversificados. Vale la pena comentar que la CONSORCIO vigila diariamente que las AFORE cumplan el Régimen de Inversión, monitoreando las decisiones de inversión que toman y los niveles de riesgo de las carteras.

³² En octubre de 2012, la SIEFORE Básica 5 transfirió sus recursos a la Básica 4, debido a que su peso relativo respecto al total de los recursos administrados era cada vez menos significativo y ello limitaba que se aprovechara de manera eficiente el régimen de inversión.

Gráfico IV.2 Evolución de la diversificación en la composición de la cartera de las SIEFORE



Fuente: CONSAR.

Un detalle más amplio de los tipos de instrumentos en los que pueden invertir las SIEFORE y de los límites de inversión en cada uno de ellos se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro IV.12 Límites al Régimen de Inversión de las SIEFORE

Clase de activo	Siefore Básica 0 (60 años y mayores)	Siefore Básica 1 (60 años y mayores)	Siefore Básica 2 (46 a 59 años)	Siefore Básica 3 (37 a 45 años)	Siefore Básica 4 (36 años y menores)
Valores Extranjeros^{/1}	0%	20%	20%	20%	20%
Renta Variable^{/1/2}	0%	10%	30%	35%	45%
Instrumentos en Divisas^{/1}	0%	30%	30%	30%	30%
Instrumentos Bursatilizados^{/3}	0%	10%	15%	20%	30%
Instrumentos Estructurados^{/4}	0%	10%	15%	20%	20%
FIBRAS^{/5} e Inversiones inmobiliarias	0%	5%	10%	10%	10%
Protección Inflacionaria^{/6}	No	Sí (51% Min.)	No	No	No
Mercancías^{/1}	0%	0%	5%	10%	10%

Notas: Este cuadro es un resumen de la regulación aplicable a las SIEFORE Básicas, elaborado con fines explicativos y no normativos. Las SIEFORE adicionales pueden determinar parámetros distintos, con apego a la ley del SAR y a sus prospectos de información. Todos los límites son porcentajes máximos, excepto el límite de protección inflacionaria. La SIEFORE Básica de Pensiones (SB0) únicamente puede invertir en valores gubernamentales mexicanos de corto plazo.

1. Como porcentaje del Activo Total de la SIEFORE, incluyendo los activos administrados por los Mandatarios.
2. Incluye acciones individuales, IPOs, índices accionarios domésticos e internacionales, incluidos en la Relación de Índices, y obligaciones forzosamente convertibles en acciones de emisores nacionales.
3. Se computan las bursatilizaciones que cumplan con lo dispuesto en el Anexo R de las Disposiciones en materia financiera, las cuales se considerarán emitidos por un independiente, así como los Certificados Bursátiles Vinculados a Proyectos Reales.
4. Incluye CKDs y CERPIs.
5. Incluye a las FIBRAs genéricas y FIBRA-E. La última es un fideicomiso emisor cuyos recursos de la emisión se destinen a la inversión directa o indirecta en sociedades, proyectos o activos de energía o infraestructura.
6. Límite mínimo de inversión en activos financieros que aseguren un rendimiento igual o superior a la inflación en México.

4.6.3. Las decisiones de inversión de las AFORE

El proceso de inversión de las AFORE parte del principio de “Responsabilidad Fiduciaria”, es decir, al hecho de que las administradoras deben atender en todo momento al interés de los trabajadores. El concepto de responsabilidad fiduciaria no es exclusivo del Sistema de Ahorro para el Retiro, sino que es un principio fundamental en los mercados financieros a nivel internacional.

La responsabilidad fiduciaria no es, sin embargo, el único factor que prevé la Ley y la regulación del Sistema de Ahorro para el Retiro para que una AFORE invierta en el interés de su afiliado. Desde su creación hace más de 21 años, uno de los elementos más importantes para contar con un proceso de inversión robusto, es que quienes están a cargo de administrar recursos de ahorradores, cuenten con un proceso de toma de decisiones con contrapesos adecuados así como con responsabilidades bien delimitadas para cada uno de los participantes. A ello se le llama el gobierno corporativo. La LSAR establece requisitos mínimos que deben cumplir los órganos de gobierno de las AFORE.

Los órganos de gobierno que están previstos en la regulación y que están a cargo del proceso de inversión son los siguientes:

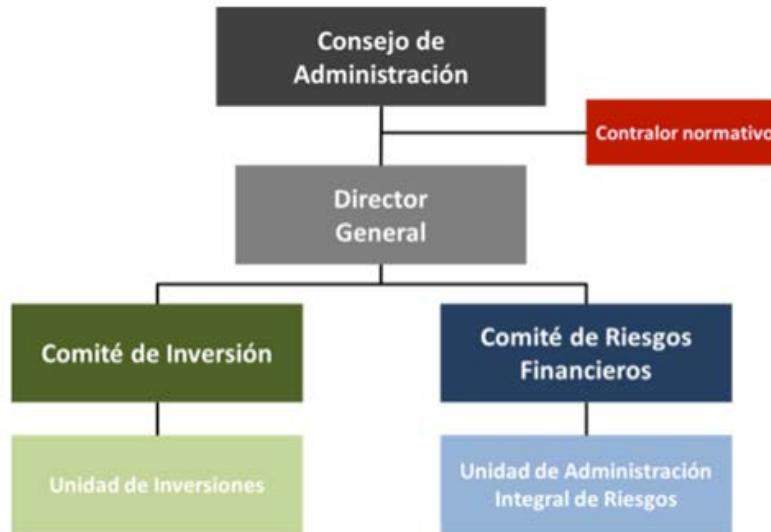
- Consejo de Administración
- Comité de Inversión
- Comité de Riesgos Financieros

Además de estos órganos de gobierno existen funcionarios que son clave en el proceso de decisiones de inversión:

- Director General de la AFORE
- Contralor Normativo
- Consejeros Independientes
- Responsables de Inversiones y de Riesgos

La siguiente ilustración muestra un esquema simplificado de la organización de los órganos de gobierno de las AFORE que intervienen en el proceso de decisión de inversiones. El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno y toma las decisiones estratégicas de la AFORE; este consejo debe contar con al menos 5 miembros, dos de los cuales deben ser consejeros independientes. Una de las responsabilidades de Consejo de Administración es aprobar los prospectos de inversión, los cuales tienen el objetivo de revelar a los trabajadores la información relativa a las políticas de inversión que seguirá la AFORE.

Ilustración IV.4 Estructura de Órganos de Gobierno de las SIEFORE



Fuente: CONSAR.

El Director General es el encargado de la administración de la AFORE y de ejecutar las decisiones estratégicas aprobadas por el Consejo de Administración, no solo en lo referente a las inversiones sino también a los asuntos operativos, de servicios y comerciales. A su vez, el Director General juega un papel central en el proceso de inversión puesto que forma parte de los dos comités que tienen la responsabilidad central de decidir sobre estas inversiones: los Comités de Inversión y de Riesgos Financieros.

El Comité de Inversión tiene la responsabilidad de determinar la política y estrategia de inversión de las SIEFORE, así como la composición y diversificación de los instrumentos financieros en los que se invierten los recursos de los trabajadores. La estrategia de inversión es el conjunto de reglas y políticas que establece la compra y venta de instrumentos financieros, y define la visión de la AFORE con respecto al rendimiento que espera obtener y a los riesgos que quiere tomar. La aprobación de la compra o venta de instrumentos financieros se lleva a cabo en las sesiones de este Comité, donde típicamente el responsable de la Unidad de Inversiones pone a consideración de los miembros del comité una propuesta de inversión, acompañándola del análisis financiero correspondiente y de los rendimientos y riesgos esperados; posteriormente, después de una discusión colegiada, los miembros del comité votan a favor o en contra de la propuesta.

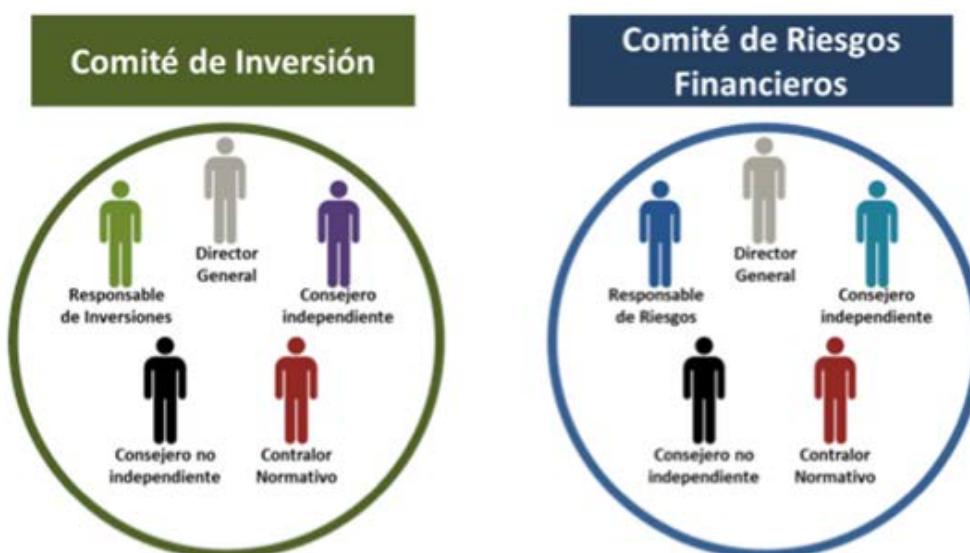
Por su parte, el Comité de Riesgos Financieros tiene la responsabilidad de administrar los riesgos a que se encuentren expuestas las inversiones, así como de vigilar que las operaciones se ajusten a los límites, políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobados por el consejo de administración. Como es conocido, las inversiones en los mercados financieros tienen la expectativa de generar rendimientos para los inversionistas, sin perder de vista que todas las inversiones tienen riesgos (algunos

más que otros) por lo que el análisis de los mismos es fundamental. Por tal motivo, la Ley prevé que las AFORE cuenten con un comité destinado a la evaluación continua de estos riesgos que debe reunirse mensualmente. Los instrumentos financieros están sujetos a distintos tipos de riesgo: de mercado, liquidez, crédito, operativo, de contraparte, entre otros. Todos estos son analizados por la Unidad de Análisis integral de Riesgos de la AFORE.

El Comité de Riesgos Financieros también es un órgano colegiado en el que participa el Director General de la AFORE, el responsable de la Unidad de Riesgos Financieros, al menos un consejero independiente, otros consejeros no independientes, y el contralor normativo. El Comité de Riesgos Financieros debe de aprobar un marco general de administración de riesgos y de medidas prudenciales a las que se debe ceñir la AFORE para llevar a cabo sus inversiones, y el responsable de la Unidad de Administración Integral de Riesgos es el encargado de hacer la medición de los riesgos y verificar que los portafolios cumplan con el marco prudencial.

A continuación se ilustra esquemáticamente la composición mínima de los comités de Inversiones y de Riesgos Financieros. Algo fundamental es que estos comités deben contar, por Ley con miembros consejeros independientes los cuales no pueden ser los mismos en el de Inversiones y de Riesgos Financieros. Es importante señalar que la regulación obliga a ambos comités que todas las decisiones queden plasmadas en actas pormenorizadas, lo cual fortalece los incentivos para llevar a cabo decisiones de inversión y de riesgos adecuadas. Estos comités actúan de manera paralela pero coordinada para las decisiones de inversión y también funguen como contrapesos entre ellos.

Ilustración IV.5 Composición de los Comités de Inversión y Riesgos



Fuente: CONSAR

El contralor normativo es el funcionario de la AFORE que es responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad establecida por la CONSAR; éste funcionario solo responde al Consejo de Administración y tiene la obligación de Informar a la CONSAR sobre el cumplimiento de sus obligaciones a su cargo, así como de cualquier irregularidad de que tenga conocimiento.

Adicionalmente, los Consejeros Independientes son figuras de gran importancia en el proceso de decisión de inversiones de las SIEFORE, pues a través de su voto y de su participación activa en los comités, debe procurar que las decisiones que se tomen en las sesiones sean en beneficio de los trabajadores y se apeguen a las sanas prácticas del mercado. Los Consejeros Independientes deben ser expertos en temas financieros, económicos o de seguridad social, que cuentan con reconocido prestigio y solvencia moral y que participan en los comités para anteponer el interés de los trabajadores en las decisiones de inversión. La figura de consejero independiente es también utilizada a nivel internacional como mejor práctica corporativa para alinear los intereses de los inversionistas y eliminar o mitigar conflictos de interés en las decisiones de inversión.

Así, las AFORE tienen la obligación de contar con una estructura que:

- 1. Ponga el interés del trabajador en primer lugar en todas las decisiones de inversión.**
- 2. Tome decisiones de manera colegiada, informada, y con análisis técnico sustancial.**
- 3. Cuente con contrapesos en la toma de decisiones de inversión.**
- 4. Documente y de seguimiento a todas las decisiones de inversión.**

Adicionalmente, la LSAR y la normativa emitida por la CONSAR establecen obligaciones y restricciones adicionales a las AFORE en sus procesos de inversión, con el objetivo de contribuir a que los ahorros de los trabajadores reciban la mayor seguridad y rentabilidad posible en un marco adecuado de administración de riesgos. Estas obligaciones son extensas y la tarea fundamental de la CONSAR es supervisar diariamente su cumplimiento.

Algunas de ellas son las siguientes:

- Las reglas de en qué y cuánto pueden invertir las AFORE se encuentran plasmadas en la Circular 15 del “Régimen de Inversión”. Los límites, determinados en su mayoría por la Junta de Gobierno de la CONSAR, cumplen dos propósitos principales: lograr una adecuada diversificación del portafolio a través de permitir a las AFORE la inversión en una amplia gama de instrumentos y

vehículos, así como procurar un nivel aceptable de riesgo en el portafolio. Las inversiones de las AFORE deben de cumplir los límites que les impone el Régimen de Inversión, por lo que no es posible invertir de forma ilimitada en un solo instrumento o vehículo.

- Además de la Circular 15 del Régimen de Inversión, se cuenta con la Circular Única Financiera (CUF) donde se establece una larga lista de obligaciones y reglas prudenciales que las AFORE deben seguir para invertir en los distintos instrumentos y vehículos permitidos en la C.15. Cualquier inversión en un instrumento financiero debe estar soportada con un análisis de los riesgos asociados al mismo: entre más riesgoso sea el instrumento, más estricto debe ser el análisis.

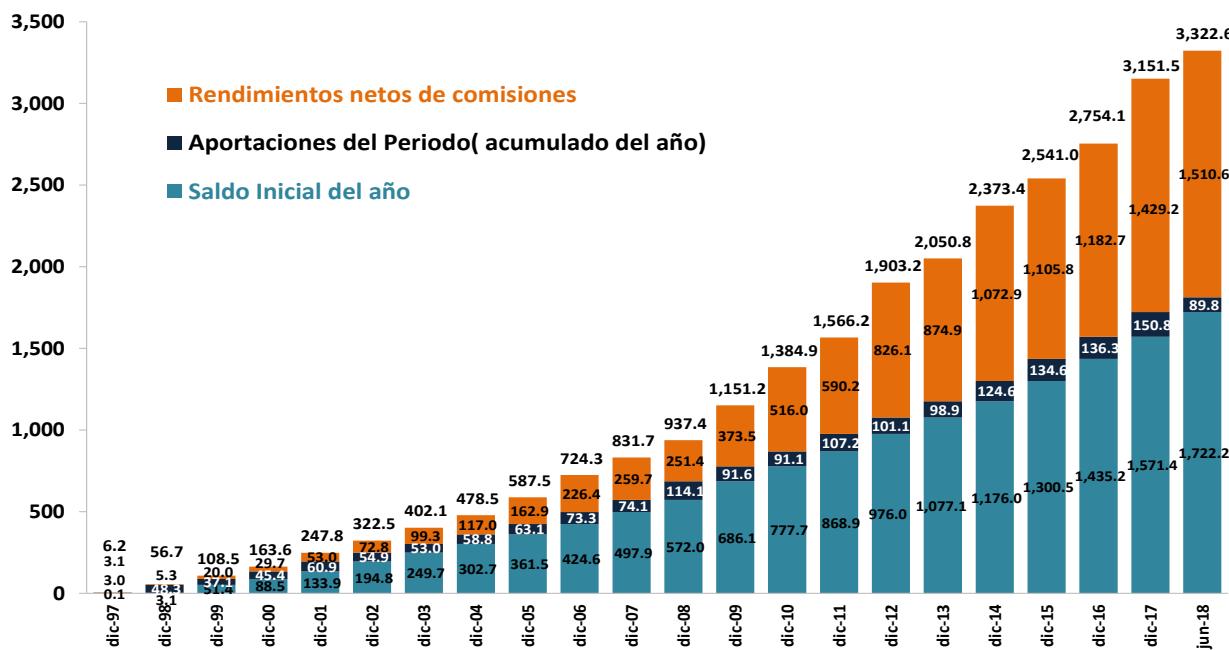
Los funcionarios de las AFORE involucrados en el proceso de inversión deben contar con certificaciones establecidas en la regulación en materia financiera. En 2015 dichas certificaciones se volvieron más estrictas.

En síntesis, el proceso de inversión de las AFORE se lleva a cabo dentro de reglas y procesos (Gobierno Corporativo) en el que cada parte tiene responsabilidades específicas. Cada uno de los eslabones del proceso de inversión tiene sus actividades y obligaciones definidas. Todo lo anterior implica que las decisiones de inversión en una AFORE son autónomas de cualquier ente externo. Solamente los órganos de gobierno de la AFORE llevan a cabo esa decisión de inversión en un proceso deliberativo, con análisis técnico, basado en una estrategia de inversión bien delineada y plasmado concretamente en actas pormenorizadas.

4.6.4. Evolución del ahorro administrado por las AFORE 1997-2018

A lo largo de 21 años, el sistema de pensiones ha acumulado recursos provenientes de las aportaciones tripartitas (patrón, trabajador y Gobierno) más los rendimientos generados por las AFORE. Al cierre de junio del 2018, los recursos acumulados en el sistema alcanzaron 3.4 billones de pesos.

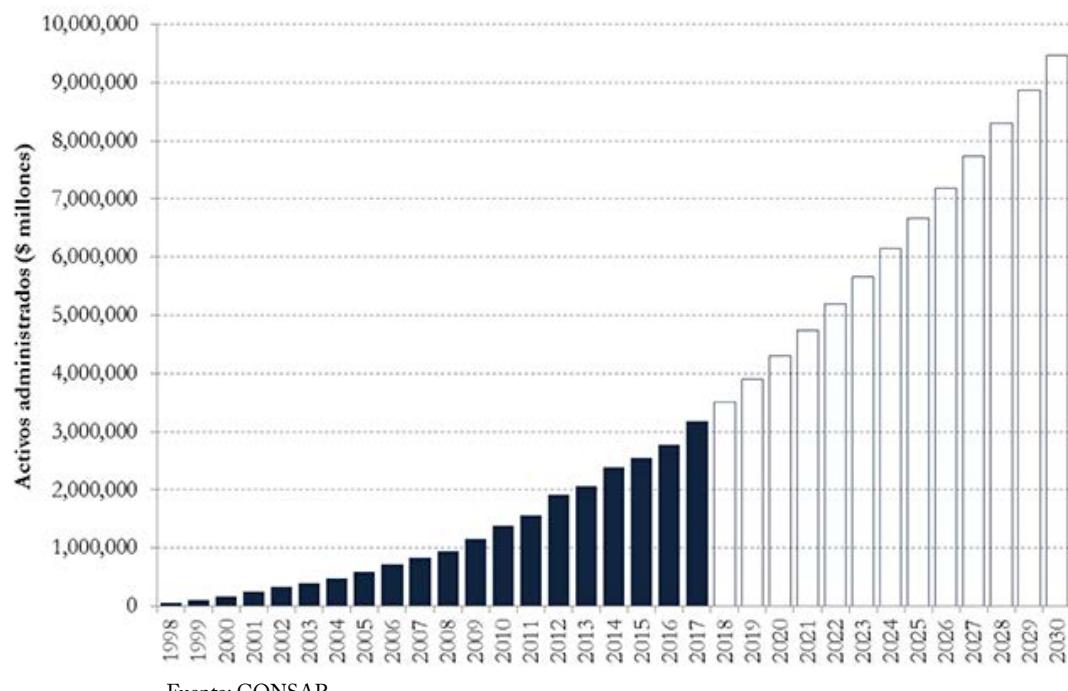
Gráfico IV.3 Aportaciones y Rendimientos en el SAR



Fuente: CONSAR

De mantenerse los niveles de ahorro individuales actuales, se estima que para 2030 los activos gestionados por las AFORE superarían los 9 billones de pesos y representarían el 25% del PIB.

Gráfico IV.4 Crecimiento previsto de los activos administrados por el SAR



Fuente: CONSAR

4.6.5. Inversiones de las SIEFORE en actividades productivas

Parte de las inversiones que realizan las AFORE se canalizan a actividades productivas del país, alcanzando prácticamente todos los sectores de la economía, tales como infraestructura, salud, construcción, vivienda, petróleo, gas, petroquímica, electricidad, telecomunicaciones, educación, turismo, transporte, manufacturas, logística, alimentos y comercio, entre otros.

Para lo anterior, se utilizan distintos vehículos o instrumentos de inversiones, entre los que destacan la deuda privada emitida por empresas nacionales, las acciones de empresas mexicanas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, los Certificados Bursátiles Fiduciarios, así como de los diversos vehículos de inversión aprobados en el Régimen de Inversión: FIBRAS, FIBRA-E, Certificados de Capital de Desarrollo (CKD) y Certificados Bursátiles Fiduciarios de Proyectos de Inversión (CERPI).

Cuadro IV.13 Vehículos de inversión en el SAR

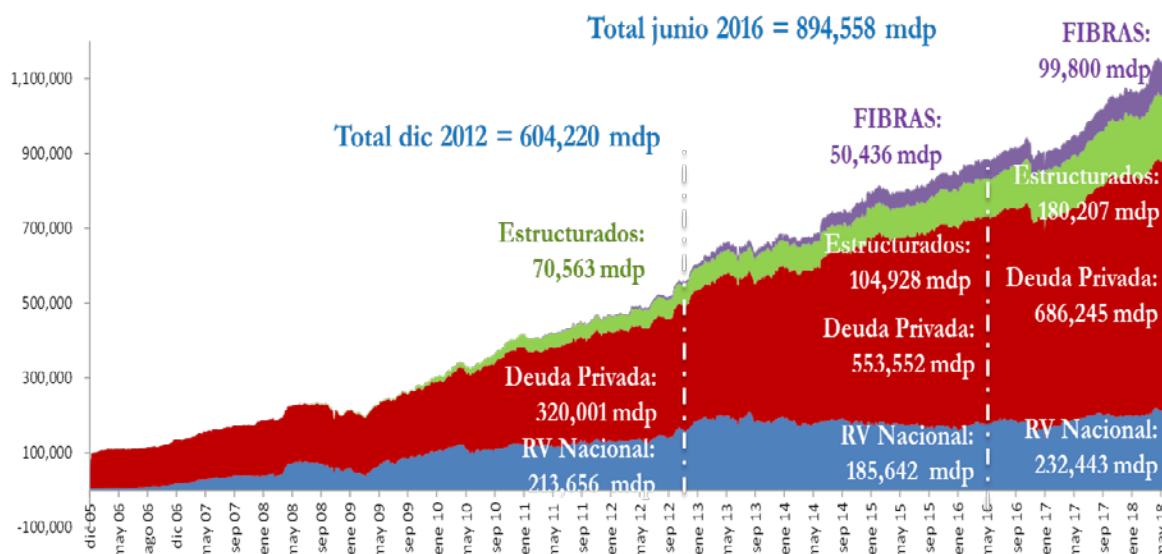
Vehículo	Tipo de Instrumento	Inversiones realizadas por el Vehículo
CBF vinculados a proyectos reales	Deuda (Pago de rendimientos periódicos)	En capital o deuda de compañías (listadas o no listadas) operadoras o constructoras de infraestructura.
Certificados de Capital de Desarrollo (CKD)	Capital	En capital (e.g. fondos de capital privado) o deuda (e.g. deuda mezzanine) de compañías, listadas o no listadas, operadoras o constructoras de infraestructura.
Certificados de Proyectos de Inversión (CERPI)	Capital	Similares a los CKD, pero los inversionistas poseen un papel más limitado en las decisiones de inversión
Fideicomiso de Inversión en Bienes Raíces (FIBRA)	Capital	Desarrollo, adquisición y arrendamiento de inmuebles. Deben repartir al menos el 90% de sus ingresos. Equivalentes a los Real Estate Investment Trust (REITs) en Estados Unidos.
Fideicomiso de inversión en energía e infraestructura (FIBRA-E)	Capital	Similares a las FIBRA, pero dirigidos a la adquisición y arrendamiento de infraestructura energética (e.g. oleoductos). Equivalentes a los Master Limited Partnership (MLP) en Estados Unidos.

Fuente: CONSAR

En los 21 años del SAR, el ahorro para el retiro de los trabajadores ha servido como palanca para el desarrollo productivo del país al tiempo que genera rendimientos atractivos. Al cierre de junio del 2018, las AFORAS han invertido 1.2 billones de pesos en actividades productivas:

Gráfico IV.5 Financiamiento de las SIEFORE a distintos sectores de la actividad económica

Total junio 2018 = 1,198,695 mdp

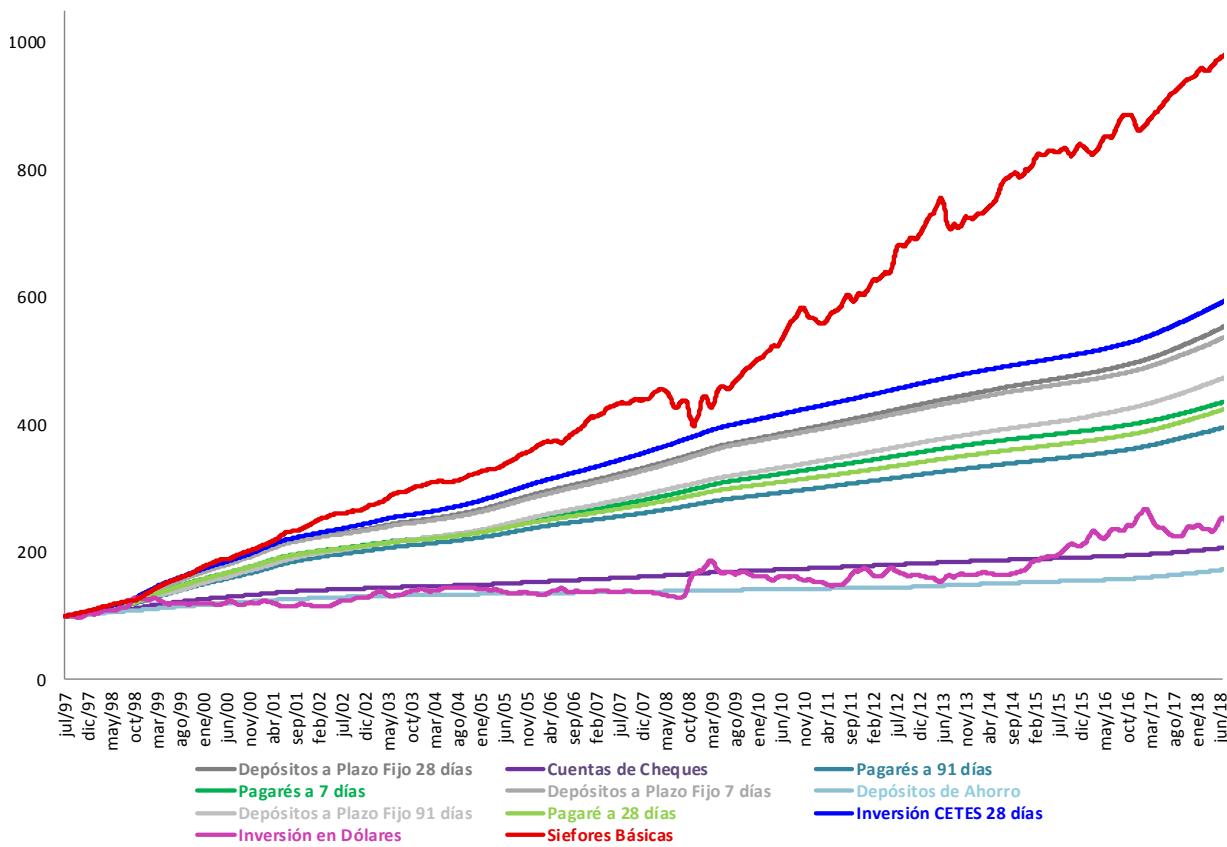


Fuente: CONSAR

4.6.6. Rendimientos de las SIEFORE

La pensión de los cotizantes al SAR dependerá, preponderantemente, de las aportaciones periódicas que se hagan a la cuenta AFORAS y de los rendimientos que se generen a lo largo del tiempo. Los rendimientos que se han obtenido a lo largo de 21 años han sido competitivos. Desde el inicio de operaciones y hasta junio de 2018 el rendimiento nominal anual promedio generado por las AFORAS ha sido de 11.33%, en tanto que en términos reales se ubica en 5.43%. Dichas cifras se comparan favorablemente respecto de otros instrumentos financieros.

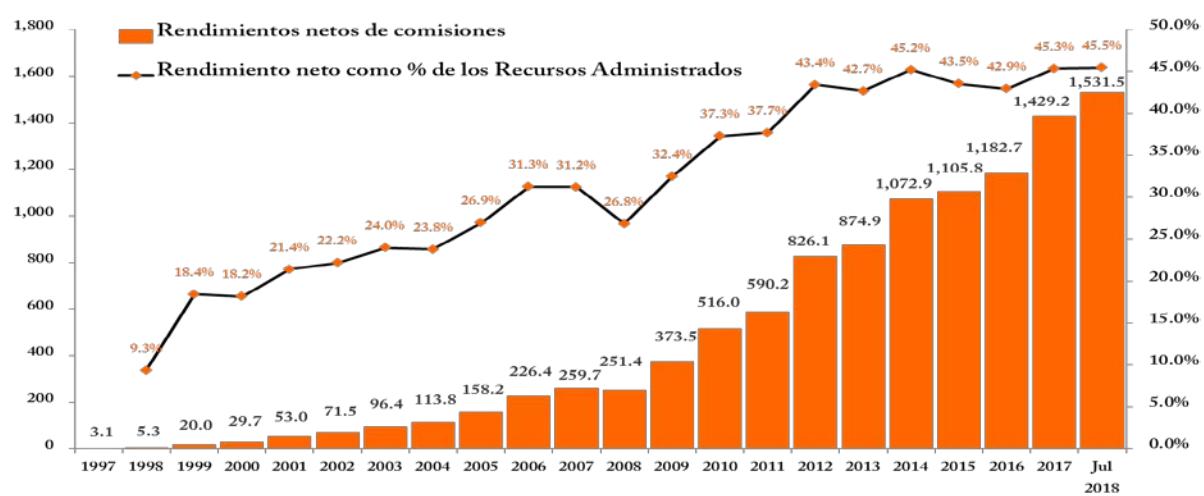
Gráfico IV.6 Rendimientos de las AFORE frente a otros instrumentos financieros



Fuente: CONSAR, Vicepresidencia Financiera.

Del total de ahorro acumulado en las AFORE -3.4 billones de pesos-, 1.5 billones corresponde a los rendimientos generados por las distintas inversiones realizadas en los 21 años de operación del sistema.

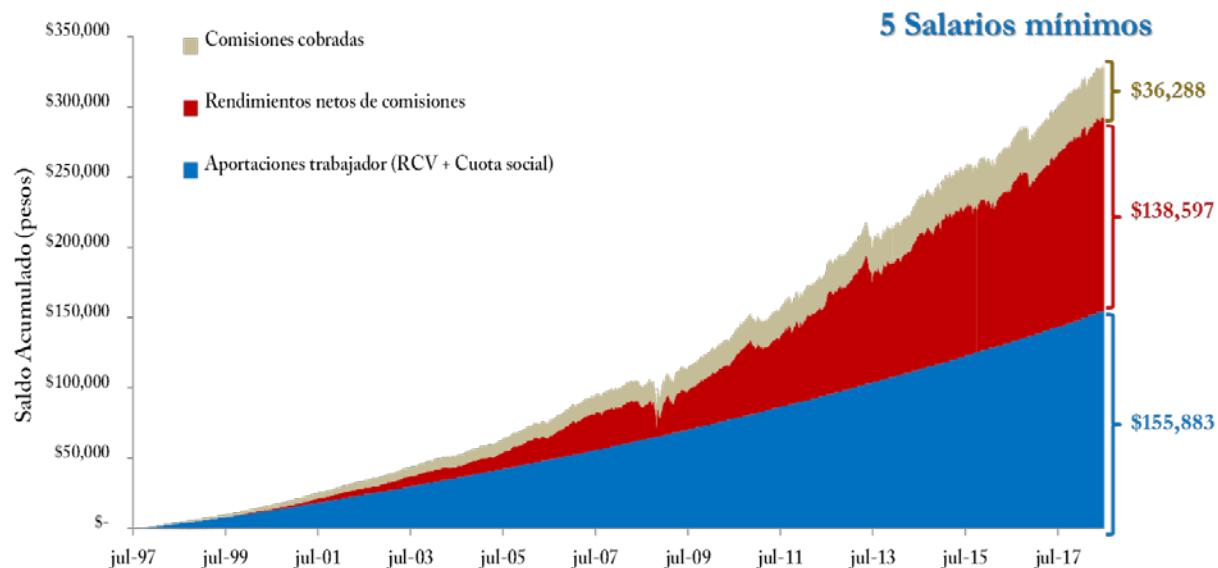
Gráfico IV.7 Rendimientos Netos de comisiones (mmdp)



Fuente: CONSAR.

¿En qué se traduce ello para un ahorrador individual? Para un trabajador con un ingreso de 5 SM, cotizante desde 1997 hasta la fecha, su ahorro acumulado sería de \$294,480 de ahorro pensionario (aportaciones más intereses menos comisiones). De éstos, \$138,597 corresponderían a rendimientos netos de comisiones, el 47% del total de ahorro acumulado en su cuenta individual.

Gráfico IV.8 Saldo acumulado de trabajador típico con 5SM



Supuestos del ejercicio: Densidad de cotización del 100% constante, aportación obligatoria de 6.5%, sin ahorro voluntario, rendimientos netos de comisión y comisiones observadas en el periodo (Precios de Bolsa, SIEFORE Básica 2). Periodo de acumulación de julio de 1997 al 30 de junio de 2018.

Fuente: CONSAR.

4.6.7. SIEFORE adicionales

Por otra parte, algunas AFORE cuentan con SIEFORE adicionales, las cuales tienen por objeto la inversión exclusiva de aportaciones voluntarias o de fondos de previsión social. A continuación se muestra un listado de las SIEFORE adicionales que actualmente operan.

Cuadro IV.14 SIEFORE adicionales

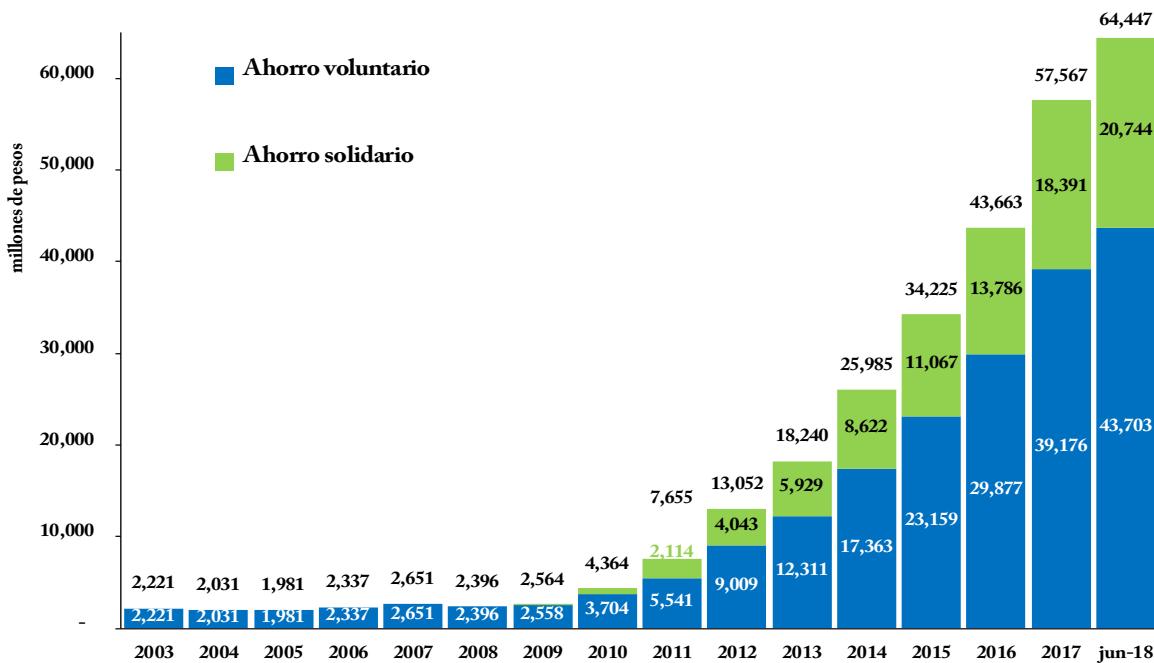
AFORE	SIEFORE adicional
Citibanamex	SIEFORE Citibanamex de Aportaciones Voluntarias Plus, SA de CV
Profuturo	Fondo Profuturo CP, SA de CV, SIEFORE.
Profuturo	Fondo Profuturo LP, SA de CV, SIEFORE.
SURA	SIEFORE SURA AV 1, SA de CV
SURA	SIEFORE SURA AV 2, SA de CV
SURA	SIEFORE SURA AV 3, SA de CV
XXI Banorte	Ahorro Individual XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	Multifondo Previsión 1 XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	Multifondo Previsión 2 XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	Multifondo Previsión 3 XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	Multifondo Previsión 4 XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	Multifondo Previsión 5 XXI Banorte SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	SIEFORE XXI Banorte ISSSTELOM, S.A. de C.V
XXI Banorte	XXI Banorte Previsión Social Corto Plazo SIEFORE, SA de CV
XXI Banorte	SIEFORE ISSEMYM, SA de CV
XXI Banorte	SIEFORE PMX-SAR, SA de CV
XXI Banorte	XXI Banorte Previsional SIEFORE, SA de CV

Fuente: CONSAR.

4.6.8. Ahorro voluntario en el SAR

En los últimos años, como resultado de las acciones realizadas por la CONSAR para fomentar el ahorro voluntario, las aportaciones a las subcuentas de ahorro voluntario y solidario han crecido considerablemente. Al cierre de junio de 2018, el saldo total de ahorro voluntario y solidario en las AFORE ascendió a 64,447 millones de pesos. No obstante, dicho monto representa aún una proporción pequeña -1.9% del total de activos acumulados en el SAR-. Por lo tanto, es importante continuar con el esfuerzo de promoción de estos mecanismos con el fin de que los trabajadores puedan elevar el monto de ahorro en su cuenta AFORE.

**Gráfico IV.9 Ahorro voluntario y solidario acumulado en el sistema
(cifras en millones de pesos)**



Fuente: CONSAR.

En los últimos años, la CONSAR ha desarrollado un ecosistema para incentivar el ahorro voluntario a través de ampliar los canales para hacerlo y simplificar el proceso. Actualmente se cuenta con más de 12,500 puntos de ahorro en toda la República a través de socios estratégicos del programa.

Ilustración IV.6 Canales de Ahorro Voluntario



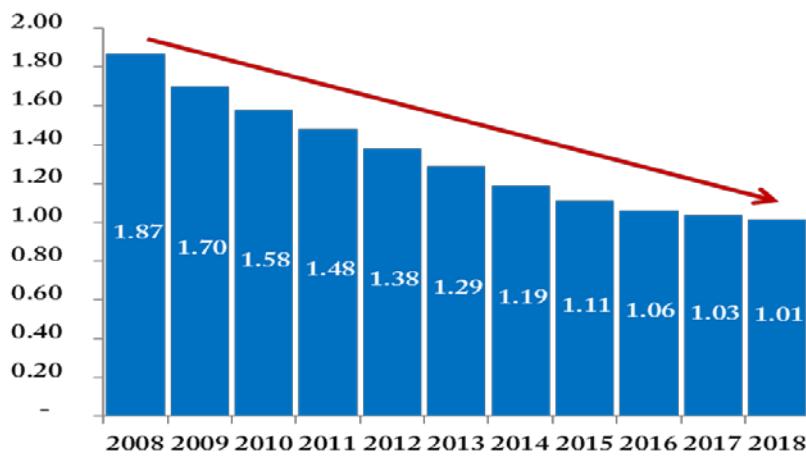
4.7. Comisiones

Un aspecto relevante para el ahorro pensionario es el cobro de comisiones. Las AFORE cobran una comisión anual a los trabajadores por la administración e inversión de sus recursos, así como por los servicios que brindan. Dicha comisión es única y corresponde a una proporción sobre el saldo total de recursos acumulado en la cuenta individual.

La estructura de comisiones de las AFORE ha evolucionado a lo largo del tiempo. En un inicio, se permitía el cobro de distintas comisiones: sobre el saldo de la cuenta, sobre el flujo -sobre las aportaciones que iban ingresando a la cuenta- y sobre el rendimiento obtenido. El cálculo de estas comisiones era distinto para cada AFORE, y por lo tanto compararlas no era sencillo para los trabajadores. Por lo anterior, se modificó la ley del SAR en 2008 y se optó por una mayor transparencia para facilitar la toma de decisiones del trabajador, estableciendo un régimen de cobro de comisión única sobre el saldo ahorrado.

A partir de esta modificación de la ley, en diciembre de cada año, la Junta de Gobierno de la CONSAR debe aprobar las comisiones propuestas para el siguiente año por las AFORE. Gracias a ello, la CONSAR ha podido enfocar sus esfuerzos en lograr una disminución en las comisiones a fin de ubicarlas en niveles más acorde al tamaño de la industria y al interés de los ahorradores. De 2008 a la fecha, la comisión promedio de la industria se ha reducido 46%. La comisión promedio en el SAR es de 1.01%, es decir, de cada 1,000 pesos ahorrados, las AFORE cobran una comisión anual de 10 pesos con 10 centavos.

Gráfico IV.10 Comisiones promedio en el SAR



Fuente: CONSAR.

El SAR se encuentra en la etapa de acumulación lo que significa que los saldos de los trabajadores continuarán creciendo por aproximadamente 10 años más. Ello hace factible que las comisiones puedan seguir bajando.

4.8. Comparativo entre AFORE

En beneficio de los trabajadores, la CONSAR ha dispuesto de información relevante para una adecuada toma de decisiones: el indicador de rendimiento neto que combina el rendimiento ofrecido por la AFORE menos la comisión que se le cobra, la tabla de comisiones que cobran las administradoras y un indicador que compara a las AFORE en cuanto a los servicios que brinda a los trabajadores (+AFORE). La medición más reciente de los tres indicadores se muestra a continuación:

Cuadro IV.15 Clasificación de las AFORE por rendimientos, comisiones y servicios

(1=primera posición, 10=última posición)

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto (IRN)					Cobro de Comisiones	Servicios (+AFORE)
	SB0	SB1	SB2	SB3	SB4		
Azteca	8	4	6	6	5	8	9
Citibanamex	2	7	5	3	3	3	4
Coppel	4	5	2	5	4	8	8
Inbursa	7	1	3	10	10	2	7
Invercap	10	10	10	9	9	8	2
PensionISSSTE	1	3	7	4	8	1	10
Principal	5	8	8	7	7	7	6
Profuturo	6	2	1	1	1	5	3
SURA	9	9	4	2	2	5	1
XXI Banorte	3	6	9	8	6	4	5

Notas: El valor 1 se refiere a la institución que ocupa el primer lugar en desempeño, mientras que 10 corresponde a la del último lugar. SB0,1,2,3 y 4 se refieren a distintos fondos de inversión (SIEFORE) en donde están depositados los recursos de los trabajadores. La clasificación en IRN y comisiones corresponde a los datos al cierre de junio de 2018, mientras que para el medidor de servicios (+AFORE) corresponde a los valores de la evaluación de 2017.

Fuente: CONSAR.

4.9. Densidades de cotización en el SAR

En un sistema de pensiones de capitalización individual como el de México, los beneficios que reciba un trabajador al retiro dependerán de un número importante de factores: el nivel de las aportaciones, los rendimientos, las comisiones cobradas por la administración de los recursos, la edad de retiro, la esperanza de vida, etcétera.³³ Dentro de ese conjunto de parámetros, la densidad de cotización (DC) merece una mención especial por el papel importante que desempeña.

³³ Para un análisis detallado de este tema puede consultarse Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR, 2014). ¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre las tasas de reemplazo. Recuperado de <http://www.gob.mx/consar/articulos/que-factores-determinan-mi-pension-una-vision-sobre-las-tasas-de-reemplazo>

La DC se refiere a la proporción de periodos con aportación que el trabajador ha realizado al sistema de pensiones respecto del total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral y se calcula de la siguiente manera:

$$DC = \frac{\text{Tiempo cotizado al SAR}}{\text{Tiempo total en el mercado laboral}} * 100$$

En México, cerca de 60% de la población ocupada no cotiza a la seguridad social, además de que existe una alta intermitencia entre el mercado laboral formal e informal.³⁴ En aquellos periodos que los trabajadores permanecen en la informalidad no cotizan a sus cuentas individuales, esas etapas no son acumulables para cumplir con los aportes que se requieren para tener derecho a pensión. En ese sentido, una DC elevada es necesaria para cumplir con el requisito de cotizaciones que exigen tanto la ley del IMSS como la del ISSSTE.

Además, esta variable está directamente vinculada con la cantidad de ahorro que se acumulará para el retiro; es decir, entre más alta sea la DC más elevado será el saldo previsional al momento de la jubilación. En seguida se muestran algunos resultados sobre el nivel de la densidad de cotización en ambos institutos.³⁵

4.9.1. Densidad de cotización cuentahabientes IMSS

De acuerdo a un estudio elaborado por la CONSAR,³⁶ se pueden extraer algunos datos relevantes en torno a esta variable:

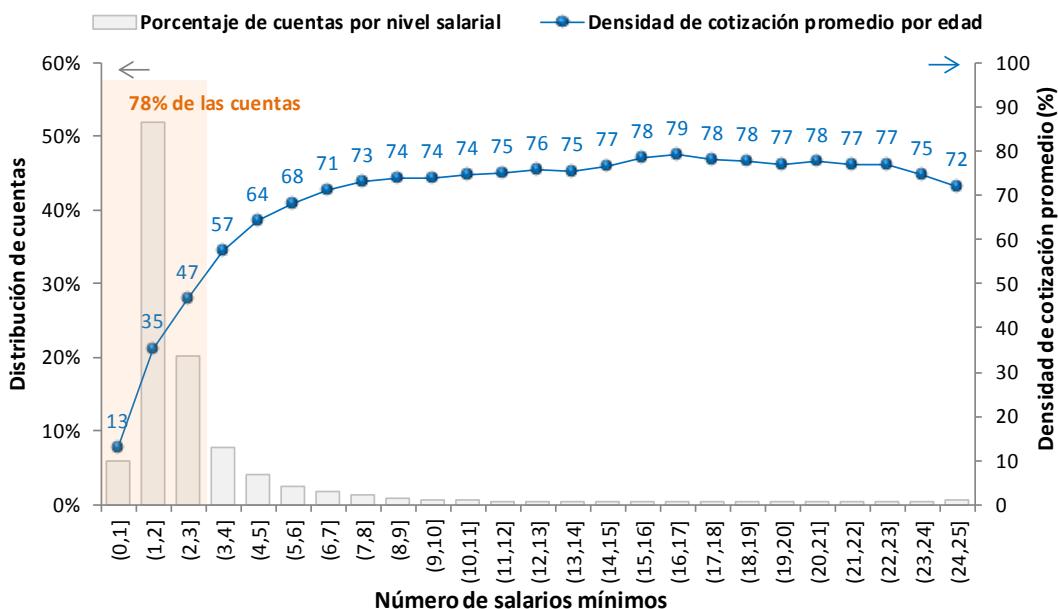
- a) La DC promedio de los cotizantes IMSS generación AFORE es 50.3% para los trabajadores registrados y 32.7% para los asignados;
- b) La DC promedio de los hombres es 53.7% y de 46.1% para las mujeres.
- c) Los trabajadores con ingresos de 1,2 y 3 salarios mínimos tienen DC de 13, 35 y 47%, respectivamente; aquellos cuentahabientes con ingresos entre 7 y 25 salarios mínimos registran DC entre 73 y 79%.

³⁴ Para una discusión amplia de la intermitencia entre formalidad e informalidad véase CONSAR (2017c).

³⁵ Un análisis detallado de la DC del IMSS se encuentra en Castañón & Ferreira (2017).

³⁶ La información abarca desde el inicio de operaciones de los esquemas de CD y hasta 2015. En el caso del IMSS se analizaron datos de 31 millones de cotizantes de la generación AFORE. En lo que se refiere al ISSSTE el grupo de estudio incluyó a 1.1 millones de trabajadores que únicamente han laborado en el servicio público y no han efectuado cotizaciones al IMSS.

**Gráfico IV.11 Densidad de cotización promedio por número de salarios mínimos
(cotizantes IMSS)**



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

- d) La DC disminuye con el tiempo.

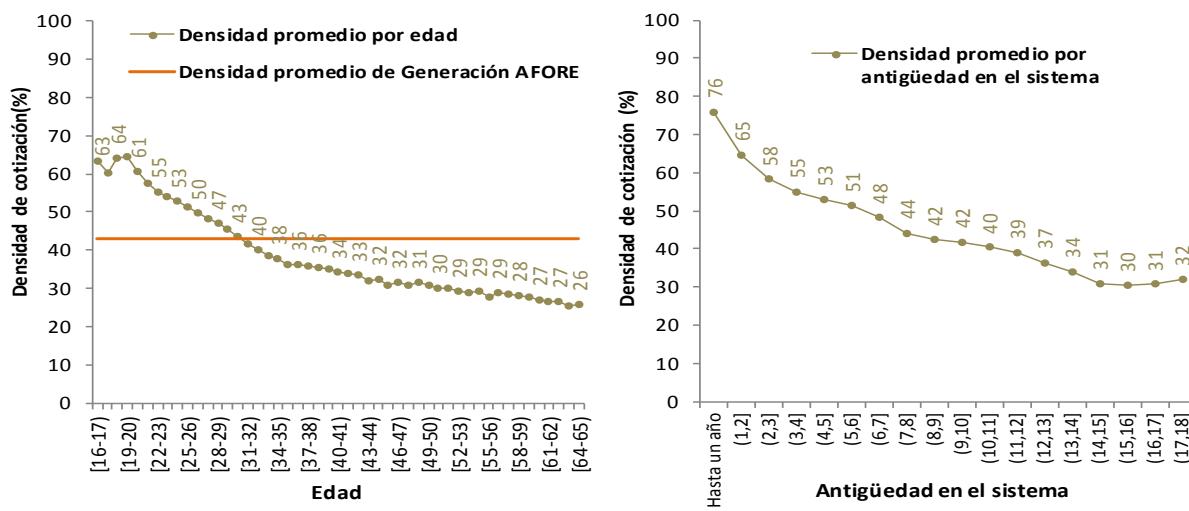
Gráfico IV.12 Densidad de cotización promedio

A. Por edad

(cotizantes IMSS)

B. Por antigüedad en el sistema

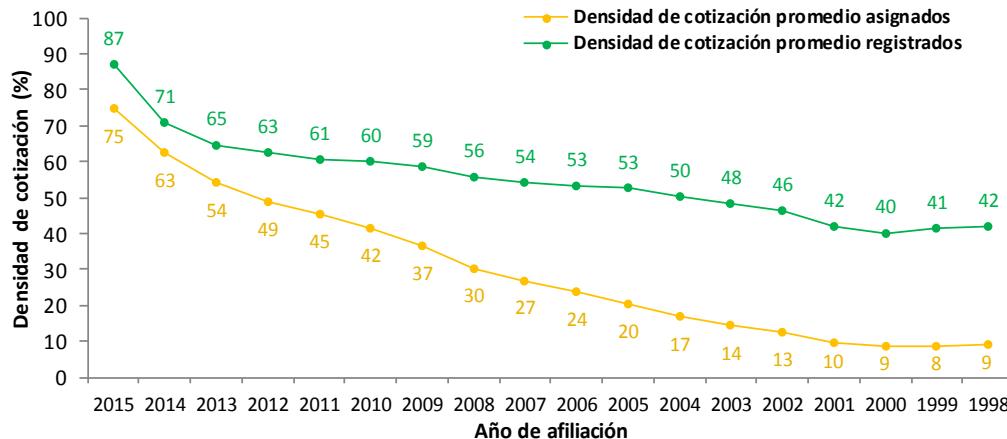
(cotizantes IMSS)



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

- e) La densidad de cotización en el tiempo de los trabajadores registrados y asignados es distinta.

**Gráfico IV.13 Densidad de cotización promedio por estatus de la cuenta individual
(cotizantes IMSS)**

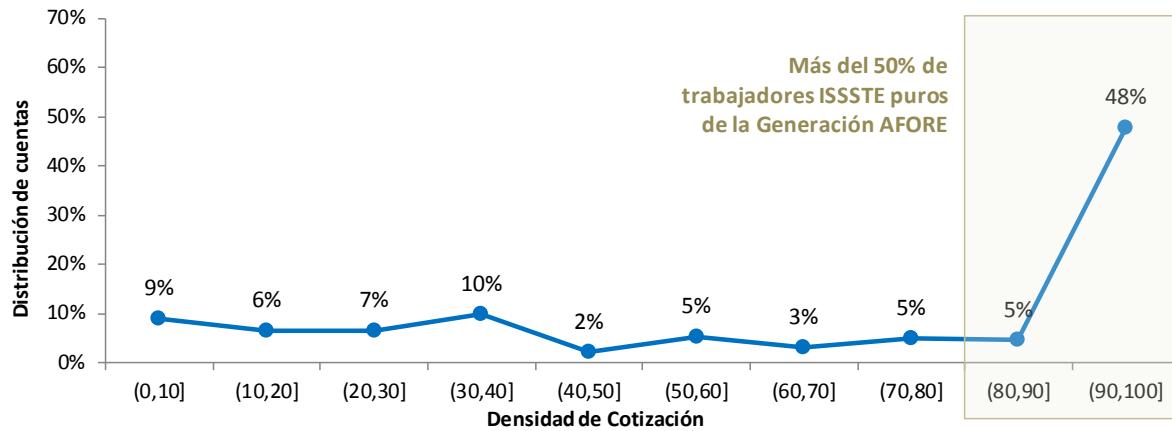


Fuente: CONSAR, cálculos propios.

4.9.2. Densidad de cotización cuentahabientes ISSSTE

- Más del 50% de las cuentas ISSSTE tiene una densidad de cotización entre 80 y 100%, dando como resultado un indicador promedio de 67.6%.

**Gráfico IV.14 Distribución de cuentas por deciles de densidad de cotización
(cotizantes ISSSTE)**



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

- La DC de los trabajadores ISSSTE es similar para mujeres y hombres: 67% en el caso de los hombres y 68% en el de las mujeres.

4.10. Tasas de reemplazo IMSS

Una vez que se alcance la edad de retiro, la aspiración de toda persona es contar con una pensión que otorgue los recursos suficientes para mantener un nivel adecuado de vida. Una medición común que se utiliza para evaluar lo anterior es lo que se conoce como la tasa de reemplazo (TR). Esta es una simple medición del porcentaje que representa la pensión del último salario percibido. ¿Cuál sería una tasa de reemplazo adecuada? Organismos internacionales como la OCDE y la OIT han estimado que una tasa de reemplazo razonable sería de entre 50 a 70%.³⁷

Las estimaciones³⁸ indican que los trabajadores cotizantes al IMSS de la denominada GA que cumplan con los requisitos para tener derecho a pensión (edad y semanas de cotización) habrán ahorrado al retiro, en promedio, incluyendo el saldo de la vivienda, 804,522 pesos (de 2016), monto que equivaldría a una pensión de \$4,067 pesos y una tasa de reemplazo de 55%, cercana a la tasa objetivo de OIT y OCDE.³⁹ El dato señalado, sin embargo, es distinto si se compara con otras estimaciones generadas recientemente.⁴⁰ Su resultado se explica principalmente por la existencia de la pensión garantizada: la incorporación de la PG en el sistema de pensiones tiene un propósito redistributivo al ofrecer a los trabajadores con derecho a pensión y bajos ingresos un subsidio a su pensión.

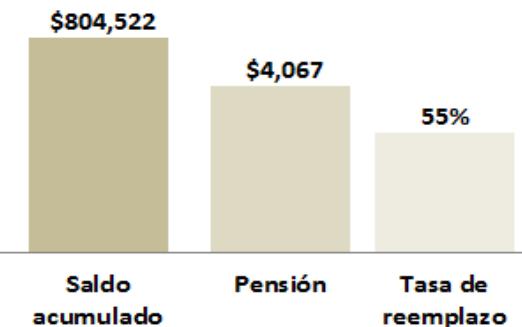
37 No existe un consenso en la literatura de cuál es el nivel adecuado que debería tener la tasa de reemplazo. En Antolin (2010) se hace referencia que una TR de 70% sería apropiado en países donde las pensiones de CD son la principal fuente de ingresos de jubilación; por su parte, Muir (2011) considera que debería ser superior, argumentando que en la vejez los gastos médicos son mayores. Por otro lado, en el Convenio 102 sobre la seguridad social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se establece que para un beneficiario tipo (hombre con cónyuge en edad de pensión), un porcentaje adecuado de pensión para la vejez se ubicaría en al menos 40% en relación con el total de las ganancias del beneficiario.

38 Para la estimación de los saldos acumulados, pensiones y tasas de reemplazo que se presentan a continuación, se tomó en cuenta el saldo inicial de cada trabajador de generación AFORE y su patrón de cotizaciones al cierre de 2015. Con ello, se creó un algoritmo financiero que simula las aportaciones futuras y rendimientos que generarían dichos ahorros, hasta la edad de retiro de los cotizantes (65 años). Lo anterior, se efectuó empleando un proceso estocástico de Cadenas de Markov finitas. El modelo utilizado incorporó los siguientes supuestos: en el caso de los recursos administrados por las AFORE, se supuso un rendimiento real anual antes de comisiones de 4% y comisión anual sobre saldo equivalente al promedio de 2016 (1.06%); en lo que toca al saldo de vivienda administrado por INFONAVIT o FOVISSSTE, se contempló un rendimiento real anual de 2%. La densidad de cotización futura de cada trabajador se estimó de acuerdo al modelo estocástico comentado y considerando su nivel salarial, género, edad y estatus de la cuenta (asignada o registrada). Los beneficios corresponden a un retiro programado sin dependientes económicos.

39 Para el cálculo se supuso que todos los trabajadores usarían sus recursos de vivienda con fines previsionales.

40 Como ejemplo se puede mencionar a OCDE (2016), en donde se estima que con una contribución de 6.5%, se llegaría a una TR de 26% para el trabajador con salario promedio.

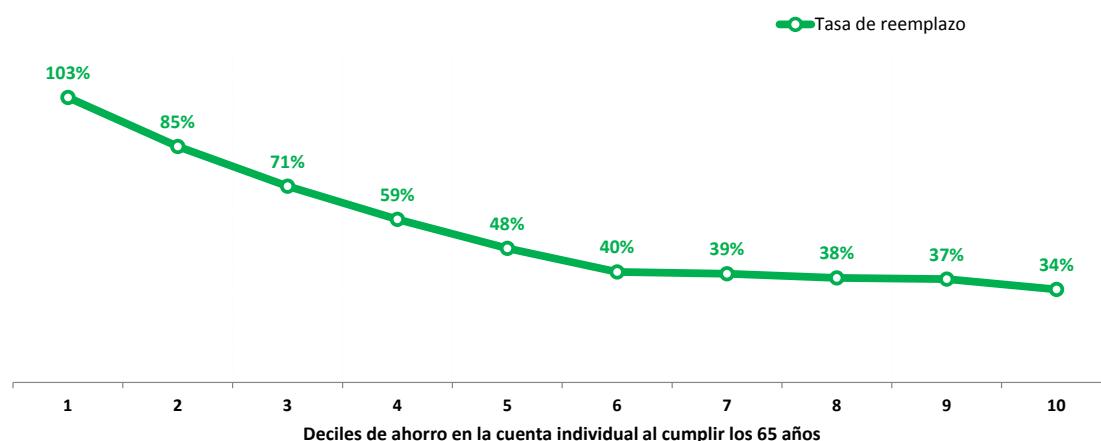
Gráfico IV.15 Saldo, monto de pensión y tasa de reemplazo esperada
(trabajadores cotizantes IMSS de generación AFORE que alcanzan derecho a pensión)



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

Visto por niveles de ingreso, es donde se aprecian más los contrastes pues las tasas de reemplazo -para los trabajadores que cumplan con los requisitos para obtener una pensión- son considerablemente mayores para trabajadores de menores ingresos y menores para los de mayores.

Gráfico IV.16 Tasa de reemplazo de trabajadores IMSS de GA
(cifras expresadas como porcentaje del último salario, promedio por decil de ahorro.)



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

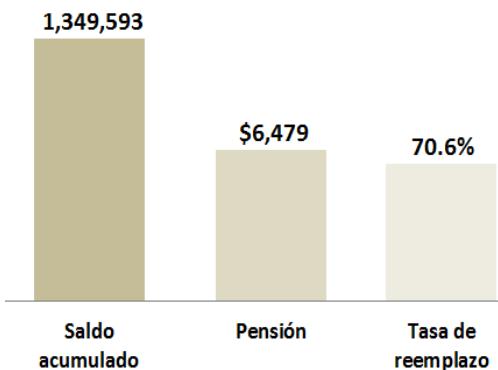
Tasas de reemplazo ISSSTE

Las estimaciones indican que los trabajadores cotizantes al ISSSTE de la denominada GA que cumplan con los requisitos para tener derecho a pensión habrán ahorrado al retiro, en promedio, incluyendo el saldo de la vivienda, 1,349,593 pesos (de 2016), monto que equivaldría a una pensión de \$6,479 pesos y una tasa de reemplazo de 70.6%.⁴¹

⁴¹ Para el cálculo se supuso que todos los trabajadores usarían sus recursos de vivienda con fines previsionales.

Gráfico IV.17 Impacto de incorporar el ahorro de vivienda en la suficiencia del SAR

(trabajadores cotizantes ISSSTE de generación AFORE que alcanzan derecho a pensión)

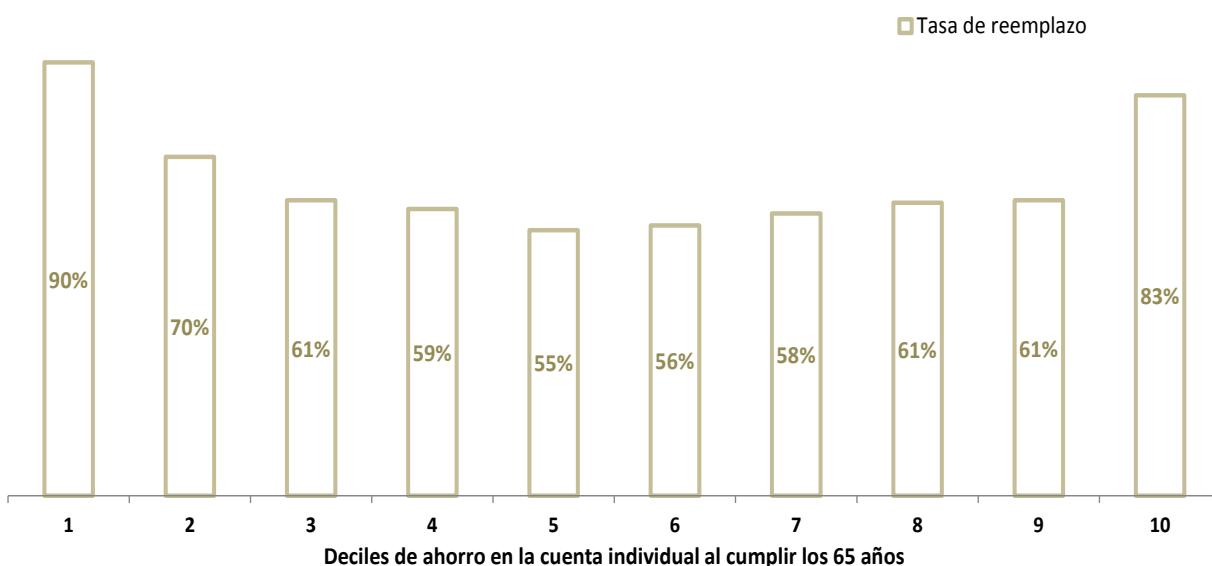


Fuente: CONSAR, cálculos propios.

Al igual que para los trabajadores IMSS, las tasas de reemplazo más elevadas se observan en trabajadores de menores ingresos, por el efecto de la PG.

Gráfico IV.18 Tasa de reemplazo de trabajadores ISSSTE de GA

(cifras expresadas como porcentaje del último sueldo, promedio por decil de ahorro)



Fuente: CONSAR, cálculos propios.

4.11. Participación fiscal del Gobierno Federal en el sistema de cuentas individuales

Si bien el sistema de cuentas individuales es financieramente auto-sostenible (como se ha explicado previamente), existe una participación fiscal relevante por parte del Gobierno Federal a través de los distintos subsidios que ofrece. La participación gubernamental en el sistema de cuentas individuales es necesaria para darle mayor equidad y fortaleza. Dicho apoyo, si bien relevante, es considerablemente menor al que actualmente representan los beneficios para trabajadores del antiguo sistema de beneficio definido del IMSS e ISSSTE.

Cuadro IV.16 Participación fiscal del Gobierno Federal en sistema de pensiones de CI

Tipos de gastos realizados por el Gobierno Federal			
	Trabajador	ISSSTE	IMSS
ETAPA ACUMULACIÓN	Aportaciones RCV	5.175% del Sueldo	0.225% del Salario
	Cuota social	Única para todos los trabajadores	Progresiva hasta 15 veces la UMA
	Ahorro solidario	\$3.25 por cada peso ahorrado	✗
	Redención de Bono de pensión	✓	✗
ETAPA DESACUMULACIÓN	Subsidio PG	✓	✓
	Pensión no Contributiva por NP*	✓	✓

*El trabajador con negativa de pensión (NP) podrá disponer del ahorro en su cuenta individual, en parte financiado con recursos fiscales, y tendrá derecho a solicitar una pensión no contributiva.

Fuente: CONSAR, elaboración propia.

4.11.1. Aportaciones del Gobierno para pensiones de cotizantes

La ley del IMSS establece que los trabajadores afiliados a ese instituto deberán cotizar el equivalente a 6.5% de su salario base de cotización para cubrir el seguro de retiro, cesantía y vejez; de ese porcentaje, 0.225

puntos porcentuales serán aportados por el Gobierno Federal.⁴² Adicionalmente, el Gobierno contribuye con la cuota social (el detalle sobre esta participación se mostró previamente).

En el caso de los servidores públicos que cotizan al ISSSTE, las aportaciones obligatorias a ese instituto por concepto de RCV equivalen a 11.3% de su sueldo básico de cotización, más la cuota social. Asimismo, pueden realizar contribuciones adicionales a través del ahorro solidario. Una gran parte de las referidas aportaciones es efectuada por el Gobierno Federal, en los siguientes rubros:

- Retiro, cesantía o vejez (5.175% del sueldo básico).
- Cuota social.
- Aportaciones complementarias por ahorro solidario.
- Redención del Bono de pensión del ISSSTE.⁴³

4.11.2. Subsidio a pensión garantizada

De acuerdo con las ley del IMSS y del ISSSTE, los trabajadores que cumplan con el periodo de aportaciones requerido para tener derecho a pensión obtendrán un beneficio que no podrá ser inferior a la pensión garantizada;⁴⁴ es por ello que el Gobierno deberá utilizar recursos fiscales en aquellos casos en los que el ahorro previsional acumulado por cotizantes en sus cuentas individuales al momento de la jubilación sea insuficiente para financiarla.⁴⁵

4.11.3. Gasto en pensiones no contributivas por negativas de pensión

De acuerdo con los datos de densidad de cotización presentados previamente, un importante segmento de afiliados a los institutos de seguridad social podrían no alcanzar el número de aportaciones requeridas para tener derechos de pensión. El grupo de trabajadores que obtenga negativa de pensión podrá disponer de sus ahorros para el retiro en una sola exhibición (incluyendo aportaciones por RCV, cuota social y los rendimientos generados). Conviene reiterar que no existe ninguna restricción en el uso que los trabajadores confieran a los montos obtenidos por negativa de pensión.⁴⁶ Por lo anterior, es muy posible que dichos

⁴² Ley del Seguro Social 1997, artículo 168.

⁴³ Los trabajadores con Bono de pensión del ISSSTE son aquéllos cuentahabientes afiliados hasta el 31 de marzo de 2007 y que eligieron el esquema de CD, por el cual les fue otorgado un Bono cuyo monto depende de la edad y años de servicio registrados por el trabajador, al momento del cálculo. Para efectos del estudio, la fecha de redención del Bono de pensión del ISSSTE se estimó con base en la fecha en que cada trabajador cumpliría 55 años de edad, debido a la falta de información para conocer los años de servicio registrados.

⁴⁴ Ley del Seguro Social 1997, artículos 170 y 171.

⁴⁵ A julio de 2018, la PG del IMSS se ubicaba en 3,051.43 pesos y la del ISSSTE en 4,756.23 pesos.

⁴⁶ De acuerdo con la ley del Seguro Social 1997, los trabajadores que no reúnan un mínimo de 1,250 semanas de cotización para tener derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, podrán retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición (artículos 154 y 162).

ahorros no sean utilizados para lo que fueron originalmente concebidos: proporcionar protección a los trabajadores en los años posteriores a la jubilación. Adicionalmente, bajo las condiciones actuales, aquéllos con negativa de pensión tendrían derecho a una pensión no contributiva (programa “65 y más”) financiada por el Gobierno Federal.⁴⁷

4.12. Tipos de productos para el retiro

El sistema de cuentas individuales celebró recientemente su vigésimo primer aniversario. En los próximos años, empezarán a retirarse los primeros trabajadores que han cotizado solamente a este sistema de pensiones. Ante este panorama, cobran relevancia los productos a los que podrán acceder los cotizantes para disponer de sus pensiones después de la jubilación. En ese sentido conviene destacar que actualmente solo se cuenta con dos tipos de instrumentos: los retiros programados y las rentas vitalicias.

4.12.1. Renta vitalicia

De acuerdo con las leyes de seguridad social, la renta vitalicia (RV) es una modalidad de retiro en la cual, por medio de un contrato, una aseguradora se obliga a pagar periódicamente una pensión durante toda la vida del pensionado. Para esto, el monto total de recursos que el trabajador acumuló durante su vida laboral en una AFORER será cedido a la entidad aseguradora y ésta lo administrará para efectuar el pago de pensión. En caso de fallecimiento prematuro del pensionado no se podrá retirar el saldo restante en la cuenta.

Ilustración IV.7 Renta vitalicia



Algunas características de las rentas vitalicias son las siguientes:

- Ofrece protección de por vida. Los pensionados quedan cubiertos hasta su fallecimiento, sin importar el número de años que pudieran sobrevivir al retiro. Frecuentemente las personas subestiman el tiempo que vivirán y por tanto una protección de por vida suele resultar una opción recomendable.

⁴⁷ El monto mensual que reciben los beneficiarios “65 y más” es de 580 pesos. Dicho monto ha estado vigente desde 2014.

- Protege también a los beneficiarios. En caso de que los trabajadores tengan beneficiarios al momento del retiro, también quedarían protegidos mediante una RV.
- Ofrece cobertura inflacionaria. Estos productos financieros están diseñados para el aseguramiento de un ingreso futuro a partir del retiro laboral de una persona, por lo que se consideran una buena opción para aquéllos pensionados que busquen certeza en su jubilación.

4.12.2. Retiro programado

El retiro programado (RP) es un esquema de pago de pensión que se contrata con la AFORE. El monto de la pensión dependerá del saldo acumulado en la cuenta individual, de los rendimientos que se obtengan y de la esperanza de vida.

El RP permite que el pensionado mantenga la propiedad de sus recursos, pues estos permanecen invertidos en la AFORE, a quien le corresponderá pagar la pensión al ahorrador. La administradora deberá realizar un cálculo para determinar el monto de la pensión sobre la base del fondo ahorrado y algunas otras variables, recalculando el monto cada año.⁴⁸ Para que los beneficiarios del pensionado reciban a su vez una pensión, se debe adquirir un seguro de sobrevivencia, que los protegerá en caso del fallecimiento del titular de la pensión.

En el Cuadro siguiente se muestran algunas preguntas que permiten diferenciar entre una RV y un RP.

Cuadro IV.17 Diferencias entre renta vitalicia y retiro programado

Régimen de cuentas individuales 1997 (IMSS)		
Pregunta Frecuente	Renta Vitalicia (Pensión con una aseguradora)	Retiro Programado (Pensión con una AFORE)
¿Garantizan mi pensión para toda la vida?	Sí	No, tu pensión dura hasta que se agote el saldo de tu Cuenta AFORE
En caso de fallecimiento, ¿mis beneficiarios reciben pensión?	Sí	Sí
¿Recibo anualmente aguinaldo?	Sí	No
¿Siempre voy a recibir lo mismo de pensión?	Sí, se ajusta proporcionalmente con la inflación	No, porque se recalcula cada año con los recursos que te van quedando
En caso de fallecimiento, ¿mis beneficiarios pueden retirar los recursos que no se usaron para mi pensión?	No	Sí
¿Mantengo el servicio médico?	Sí	Sí
¿Retiro algo de mi AFORE en efectivo?	Sí, SAR 92, Vivienda 92* y Aportaciones Voluntarias	Sí, SAR 92, Vivienda 92* y Aportaciones Voluntarias

* Si trabajaste antes del 1 de julio de 1997 y tuviste recursos de SAR 92-97.

Fuente: CONSAR.

⁴⁸ Para más información respecto al cálculo de las pensiones por retiro programado se pueden consultar las disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados.

4.13. Información para cuentahabientes

En un sistema de pensiones de cuentas individuales, es de vital importancia mantener informados a los ahorradores sobre el monto acumulado en su fondo para el retiro, las aportaciones realizadas durante un periodo dado, la rentabilidad obtenida y las comisiones pagadas a la AFORE que gestiona sus recursos. Es parte de las tareas de las AFORE informar a sus clientes sobre estos aspectos, si bien la CONSAR tiene una responsabilidad fundamental en lograr dicho objetivo. A continuación se hace una breve descripción de algunos de los diversos instrumentos de información al alcance de los ahorradores.

4.13.1. Estado de cuenta

Por ley, las AFORE tienen la obligación de enviar un estado de cuenta al menos 3 veces al año al domicilio que el trabajador haya proporcionado. El envío se realiza durante los meses de enero, mayo y septiembre.

El estado de cuenta es el documento a través del cual los cuentahabientes pueden dar seguimiento a sus recursos para el retiro. Pueden verificar que su patrón haya depositado sus aportaciones y observar el rendimiento o las ganancias que ha generado su cuenta AFORE por la inversión de los recursos durante un periodo específico.

El estado de cuenta es un documento que acredita al trabajador como dueño de los recursos invertidos en el Sistema de Ahorro para el Retiro, además de ser requerimiento para diferentes trámites ante las AFORE, los institutos de seguridad social y los institutos de vivienda, como son:

- Retiro de recursos.
- Cambio de AFORE.
- Créditos de vivienda.
- Pensiones.

4.13.2. Familia de Calculadoras de ahorro para el retiro

Como parte de las acciones en materia de educación financiera, incentivar el ahorro voluntario y ofrecer herramientas de fácil entendimiento y uso, la CONSAR creó la familia de calculadoras de ahorro para el retiro. Éstas permiten estimar bajo ciertos supuestos cuál podría ser la pensión o el ahorro acumulado del trabajador o interesado al cumplir la edad legal de retiro.

Ilustración IV.8 Familia de calculadoras CONSAR



Fuente: CONSAR.

El diseño y contenido de las calculadoras se basó en los resultados de diversos estudios del comportamiento económico de los ahorradores, elaborados por CONSAR y otras organizaciones, los cuales revelan que las personas suelen responder de manera más proactiva a temas asociados al retiro cuando disponen de herramientas didácticas, sencillas de usar y con ejemplos prácticos del día a día.

Gráfico IV.19 Pantalla inicial de resultados calculadora para trabajadores IMSS



Fuente: CONSAR.

4.13.3. Informe previsional: estimación personalizada de pensión

Desde 2015, las AFORAS añaden al tercer estado de cuenta cuatrimestral del año, una estimación personalizada de pensión para los trabajadores de la generación AFORAS registrados en el SAR. Dicho documento busca generar mayor entendimiento y conciencia entre los ahorradores del sistema de pensiones sobre su futura pensión, la importancia de la previsión y la relevancia del ahorro voluntario.

La estimación personalizada muestra el monto de pensión que recibirá un trabajador al momento de su retiro. Al proyectar un monto estimado de pensión con antelación se busca que el trabajador cobre conciencia, desde ahora, de cuántos recursos podrá acumular en su AFORE y, en su caso, de la necesidad de ahorrar más para alcanzar sus metas.

Ilustración IV.9 Formato de la estimación personalizada de pensión 2018

Tus datos

Verifica que tus datos (nombre, dirección y CURP) estén correctos.
Si hay algún error, infórmalo a tu AFORE.

LA SALUD DE TU RETIRO depende del dinero que se deposita en tu cuenta, por lo tanto tu ahorro es:

Insuficiente	Débil	Básico	Sano
\$ estás aquí			

[NOMBRE],

¿ALCANZARÁ TU PENSIÓN PARA EL FUTURO QUE QUIERES?

Si mantienes tu monto actual de ahorro y decidieras pensionarte a los 65 años recibirías:

Mensualidad aproximada:

Salario Base¹: Edad:

¿CUÁNTO DEBERÍAS AHORRAR ADICIONAL PARA MEJORAR LA SALUD DE TU RETIRO?

Necesitarías **aportar** esta cantidad mensual a partir de HOY:

\$	<input type="text"/>

Si quieras **recibir** esta mensualidad al retirarse:

\$	<input type="text"/>

Calculadora [INSTITUTO]

¡Puedes mejorar tu futuro hoy!

¡La solución está en tus manos!

!Poquito a poquito se llena el jarritol

SIGUE ESTOS 2 PASOS PARA CREAR UN PLAN DE AHORRO HOY:

1 Crea un plan: Voy a aportar cada semana/quincena/mes empezando el / / 2018

2 Elige tu forma de ahorro al reverso de este informe y haz tu primera aportación!

¹ Cifra utilizada en la estimación. Para los trabajadores que cotizan al IMSS hace referencia al Salario base de cotización mensual y para los trabajadores que cotizan al ISSSTE se refiere al Sueldo básico mensual.

Fuente: CONSAR.

4.13.4. Blog: ¿Cómo entender tu ahorro para el futuro?

En 2014 se creó el Blog del SAR “Cómo entender tu ahorro para el futuro” como un canal más de comunicación para usuarios y público en general, el cual contiene información especializada del Sistema de Ahorro para el Retiro. Esta plataforma se ha ido construyendo con base en un calendario editorial temático (temas operativos, financieros, legales, estudios destacados, entre otros) y contenidos dinámicos, con los cuales se da apoyo a los ahorradores a entender mejor el funcionamiento del sistema.

Al cierre de julio se habían publicado 95 blogs, los cuales abarcan diversos temas de demografía, experiencias internacionales, estimaciones y proyecciones que informan sobre el funcionamiento del sistema, consejos financieros, recomendaciones y retos del SAR, etcétera.

4.13.5. E-SAR

En 2015, se lanzó el portal www.e-sar.com.mx con funcionalidades que mejoran significativamente la experiencia de los ahorradores para realizar diversos trámites, además de contar con la máxima seguridad en el uso de la información personal de los trabajadores.

El portal e-sar es una de las primeras herramientas en incentivar el ahorro voluntario mediante la automatización del mismo a través de medios electrónicos. Además, incorpora servicios electrónicos de consulta de información y trámites relacionados con el SAR, algunos de ellos son:

- Localizar en qué AFORO está la cuenta del ahorrador.
- Realizar las pre-solicitudes de registro.
- Realizar ahorro solidario para los trabajadores ISSSTE.
- Imprimir el Código CURP para facilitar el ahorro voluntario en los diferentes puntos de ahorro.
- Constancia de Registro o Traspaso de AFORO.

En 2017 se incorporó una Ventanilla Universal de Servicios para Disposición de Recursos como mecanismo para los trabajadores que quisieran retirar recursos de su AFORO (parciales o totales). El llenado de información le permite a la AFORO iniciar el proceso de retiro, sin necesidad de que el trabajador visite la sucursal. Asimismo, se agregó un sistema de citas en el portal para que los trabajadores tengan garantía del día, hora y sucursal en la que serán atendidos por la administradora, evitando saturación en las sucursales y permitiendo que la CONSAR adquiera mayor visibilidad respecto al inicio de trámite de retiros, para dar seguimiento a los casos con demora.



4.13.6.

En 2017, CONSAR lanzó la aplicación para dispositivos móviles “AforeMóvil”, un producto innovador que permite realizar una gama de servicios a millones de mexicanos. Además, esta herramienta digital brinda la oportunidad a los ciudadanos de iniciar o incrementar el ahorro voluntario a través de su celular. Actualmente, la app Afore Móvil ofrece un total de 18 servicios a los usuarios que la descarguen:

Cuadro IV.18 Servicios disponibles en “AforeMóvil”

SERVICIO	DESCRIPCIÓN
1. Conectarse con su AFOR para trabajadores Registrados	Permite a los trabajadores ya registrados encontrar y conectarse con su cuenta AFOR solo con su CURP.
2. Actualización y Consulta de datos (Mi perfil). (NUEVO).	Permite al usuario consultar y actualizar sus datos personales como RFC, domicilio, teléfono fijo, oficina o celular, correo electrónico, contraseña de la aplicación e inclusive agregar beneficiarios.
3. Apertura de cuenta AFOR para trabajadores Independientes o Asignados.	Permite al usuario elegir una AFOR y registrarse en el Sistema de Ahorro para el Retiro, creando su cuenta desde su teléfono celular.
4. Apertura de cuenta AFOR para menores de edad.	Permite abrir una cuenta AFOR para los hijos menores de edad, una cuenta que será para toda la vida laboral y que permite empezar a ahorrar voluntariamente desde temprana edad, solo se requiere el acta de nacimiento del menor.
5. Aportaciones Voluntarias en línea.	Se pueden realizar aportaciones voluntarias en línea a su cuenta AFOR o en su caso a la cuenta AFOR de su hijo menor de edad registrado, ya sea con cargos únicos o con cargos recurrentes (domiciliaciones electrónicas) a cuentas bancarias, desde \$50 pesos y sin comisiones.
6. Consulta de saldos y movimientos de su cuenta AFOR.	Permite consultar en línea el saldo y las entradas y salidas de recursos de su cuenta individual día por día, incluyendo la fecha de la operación, el concepto y el monto. De esta manera un usuario puede dar seguimiento personal a los movimientos de la cuenta sin esperar al envío del estado de cuenta cuatrimestral.
7. Consulta de saldos y movimientos de menores de edad.	El usuario también puede consultar los saldos y movimientos de la cuenta AFOR de sus hijos menores de edad registrados.
8. Envío de estado de cuenta.	Permite al usuario solicitar su último estado de cuenta cuatrimestral mismo que recibirá vía correo electrónico, generando así un ahorro de papel.
9. Envío de detalle de movimientos.	Permite al usuario solicitar un documento con el detalle de los últimos movimientos de su cuenta AFOR (entradas y salidas de recursos).
10. Envío de estimación personalizada de pensión. (NUEVO).	Permite al usuario solicitar una copia de su estimación personalizada de pensión que recibió a principios del año, mismo que recibirá vía correo electrónico. Esta funcionalidad solo está disponible para usuarios que pertenecen a la Generación AFOR.
11. Pago de parcialidades de Retiro por Desempleo.	El usuario desde su aplicación podrá autorizar el pago subsecuente de su parcialidad de retiro por desempleo.
12. Retiro de Aportaciones Voluntarias.	Permite retirar de manera parcial o total los recursos depositados en la subcuenta de Ahorro Voluntario realizado a través de la aplicación una vez que se cumpla con el periodo de inversión de cada AFOR.
13. Calculadora de pensión.	Los usuarios pueden usar la calculadora de AforeMóvil para estimar, bajo ciertos supuestos, cuál podría ser su pensión o ahorro a los 65 años.
14. Calculadora para niños.	De igual forma, los usuarios pueden calcular cuánto deberá ahorrar voluntariamente un menor de edad para alcanzar una meta de ahorro durante un periodo de tiempo determinado.
15. Buzón de notificaciones.	El usuario puede recibir información, promociones o notificaciones interactivas para mantenerse en contacto con su cuenta y su AFOR.
16. Geolocalización de establecimientos de ahorro.	AforeMóvil permite ubicar con geolocalización los más de 12,400 establecimientos donde el usuario puede realizar aportaciones voluntarias en efectivo, incluyendo: tiendas de 7-ELEVEN, Círculo K, Extra, Farmacias del Ahorro, sucursales de Telecomm, Bansefi, Red de la Gente, supermercados Chedraui y pequeños comercios afiliados a las cadenas Yastás y Punto Recarga.
17. Consulta de IRN.	Esta sección ofrece al usuario información sobre los rendimientos netos todas las AFOR por cada fondo de inversión.E.
18. CURP en código de barras.	Facilita al usuario realizar aportaciones voluntarias en los establecimientos solo presentando el código de barras al cajero y sin tener que proporcionar los 18 caracteres de la CURP.

Fuente: CONSAR.

La herramienta utiliza los más altos estándares de seguridad, por lo que los datos e información de la cuenta se encuentran protegidos en todo momento. Aunado a ello, es de resaltar que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) otorgó el Premio Interamericano de Innovación Financiera y Empresarial a la CONSAR por el desarrollo y lanzamiento de la “AforeMóvil”.

4.13.7. Información por Internet

La CONSAR publica información de manera periódica en su página Web, los datos son abiertos y cualquier usuario puede acceder a ellos. Son destacables:

- Portal de Educación Financiera “La Aventura de mi Vida”
- Información estadística mensual de las AFORER y SIEFORE y series históricas de los indicadores.
- Radiografía operativa de las AFORER, permite contrastar a las administradoras para estimular la competencia en el SAR y dotarlo de mayor transparencia.
- Radiografía financiera de las AFORER, facilita la comprensión de la situación que guarda el portafolio de inversión de cada AFORER (y sus SIEFORE respectivas) y su desempeño.
- Catálogo de Trámites del SAR, donde aparecen los pasos para realizar los 23 trámites más importantes en el sistema de pensiones
- Tablero interactivo de inversión, para comparar el desempeño de cada AFORER
- Mini-sitios de “Todo sobre el Retiro”, “Cómo elegir AFORER”, “Trabajadores independientes”, “Todo sobre el Ahorro Voluntario”

Estas y otras herramientas se han creado para conceder a los ahorradores más y mejor información que les apoye en la toma de decisiones respecto a su ahorro para el retiro y la elección de AFORER.

5. Beneficios del SAR

A 21 años de su entrada en vigor, el sistema de pensiones de cuentas individuales muestra avances relevantes y ha logrado importantes beneficios para los ahorradores, además de otorgar una serie de derechos que no se tenían en el sistema pensionario anterior. Entre los principales se encuentran:

5.1. Plena propiedad de los recursos

El sistema de cuentas individuales separa los recursos pertenecientes a cada trabajador otorgándole plena propiedad de ellos. Ni el Gobierno, ni el patrón, ni el sindicato pueden interferir en la cuenta individual del trabajador, ya que ésta se encuentra protegida por ley. Los recursos serán destinados para financiar la pensión y, en caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos para ello, le serán devueltos. Asimismo, los ahorros de los trabajadores son heredables.

5.2. Seguridad y certeza de los recursos

En el sistema de pensiones actual, la CONSAR se encarga de supervisar diariamente la inversión de los recursos. Las AFORE deben seguir estrictamente el régimen de inversión designado por el órgano regulador. En 21 años de historia del sistema el ahorro ha crecido sostenidamente con plena seguridad. A pesar de que pueden existir períodos de volatilidad en los mercados financieros, el diseño del sistema ha demostrado que es capaz de recuperarse eventualmente de cualquier período transitorio de minusvalías.

5.3. Sistema de pensiones financieramente viable

El SAR es un sistema fondeado. Los recursos que serán utilizados para financiar la pensión de cada trabajador son aquellos que provienen de las aportaciones tripartitas, más el rendimiento que hayan obtenido al ser invertidos en las SIEFORE. La capitalización de las aportaciones a lo largo de una trayectoria laboral de 40 años ofrece una oportunidad de multiplicar el ahorro que no ofrecía el anterior sistema. La viabilidad financiera de este sistema no depende de la transición demográfica, ni se sujeta a posibles decisiones políticas en el uso de los recursos.

5.4. Círculo virtuoso del ahorro

El ahorro de los trabajadores se invierte, en parte, en proyectos productivos y de infraestructura que detonan empleo y crecimiento económico en el país y a su vez, permiten alcanzar mejores rendimientos. De esta manera se genera un círculo virtuoso de empleo, productividad, fortalecimiento de la inversión y mayor

actividad económica. Es así como a través del SAR millones de mexicanos contribuyen al desarrollo económico del país y también se benefician de éste.

Cuadro V.1 Círculo virtuoso del sistema de cuentas individuales



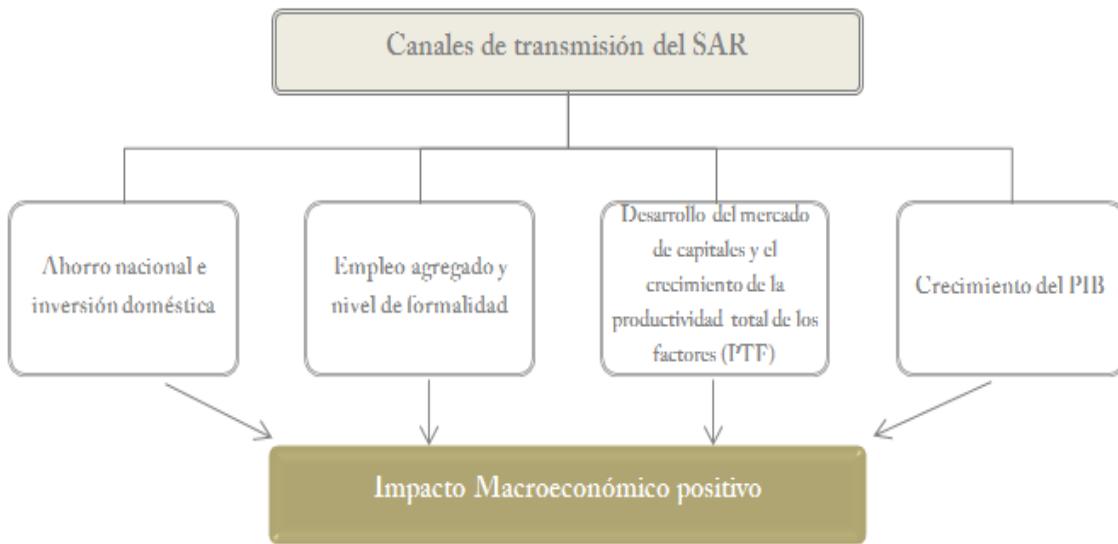
Fuente: CONSAR.

5.5. Impacto macroeconómico positivo

El SAR ha contribuido a la estabilidad macroeconómica del país a través de diversos canales: el ahorro interno y la inversión física, la creación de empleos resultado de la inversión que realizan las AFORE, la profundización del sistema financiero a través de las inversiones de largo plazo que realizan las AFORE y, en conjunto, el impacto que ello tiene sobre la productividad y el crecimiento económico.⁴⁹

⁴⁹ Para mayor detalle consulte Villagómez & Antón (2013) y Fuentes (2014).

Cuadro V.2 Canales de transmisión del SAR



Fuente: Villagómez & Antón (2013). Impacto macroeconómico de la reforma de pensiones en México.

5.6. Estabilidad operativa

La infraestructura operativa del sistema es una de las más avanzadas entre los países de la OCDE gracias a la creación de PROCESAR, la empresa que realiza la captación y dispersión regular de los recursos. Cada bimestre, más de 20 millones de cuentas reciben recursos provenientes de las cuotas tripartitas y el resto de las cuentas se actualiza con los rendimientos generados a pesar de encontrarse sin nuevas aportaciones.

5.7. Movilidad y portabilidad

El trabajador puede laborar en distintas empresas y/o dependencias tanto del sector público como privado y mantener su misma cuenta, lo que le permite seguir acumulando ahorro sin perder sus aportaciones.

5.8. Libertad de elección

El ahorrador puede elegir su AFOR y cambiarse a otra de acuerdo a la normatividad vigente.⁵⁰ Adicionalmente, la regulación se ha ampliado para permitir a los trabajadores elegir SIEFORE.

⁵⁰ Para mayor detalle, consulte las Disposiciones de carácter general en materia de operaciones de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

5.9. Transparencia

A diferencia de los sistemas de reparto, el sistema de cuentas individuales permite observar diariamente el origen, operación y destino de los recursos. Los trabajadores reciben su estado de cuenta tres veces al año mostrándoles su saldo y en qué tipo de fondo se encuentran invertidos los recursos. Por otra parte, la CONSAR ha puesto a disposición de los ahorradores más y mejor información (Radiografía Financiera, Tablero de Inversiones, “La inversión de tú AFORE con lupa” entre otros) con información desglosada del portafolio de inversión de cada administradora.

5.10. Rendimientos atractivos

El horizonte de inversión y la diversificación creciente del régimen de inversión ha permitido que los trabajadores obtengan rendimientos competitivos a lo largo de la existencia del sistema. El SAR permite a los trabajadores participar en el sistema financiero como inversionistas, obteniendo por sus ahorros uno de los rendimientos más atractivos al comparársele con otros instrumentos de inversión.

5.11. Equidad

Las pensiones bajo el nuevo sistema crecen por la acumulación de las contribuciones y los rendimientos que se generan a lo largo de la vida laboral de los ahorradores, no a través de subsidios regresivos que provienen de impuestos generales y que afectan principalmente a las mujeres y a los trabajadores de menores ingresos.

5.12. Progresividad

El SAR cuenta con la cuota social, aportación realizada por el Estado, diseñada para favorecer a los trabajadores de menores ingresos. Asimismo, tanto en la ley del Seguro Social como en la ley del ISSSTE, se garantiza una “pensión mínima” para quienes al llegar a la edad de retiro hayan completado el periodo de cotización mínimo mas no hubiesen acumulado suficientes recursos en su cuenta individual para la contratación de una renta vitalicia de al menos la pensión mínima.

5.13. Universalidad de acceso

El SAR actual no sólo funciona para trabajadores formales, sino que está abierto a trabajadores independientes (trabajadores que no cotizan a la seguridad social), la infraestructura y la regulación del sistema permite recibir a todos los mexicanos sin excepción.

5.14. Ahorro de menores

Se ha incluido a la población infantil y juvenil en las AFORE a través de la Cuenta AFORE Niños, lo que permite a los padres del sistema de pensiones establecer un programa de ahorro de largo plazo para sus hijos mediante un esquema seguro y rentable.

5.15. Infraestructura para ahorrar

El trabajador puede ahorrar de manera voluntaria en su cuenta individual y así aumentar los recursos que obtendrá en la vejez. En los últimos años, la CONSAR se ha enfocado en facilitar el ahorro voluntario, creando una infraestructura de ahorro única en el país que ya cuenta con más de 12,500 puntos.

6. Retos y reflexiones

Los sistemas de pensiones en el mundo –sean éstos de BD o de CD– se encuentran en un proceso de transición. Los cambios demográficos antes expuestos, junto con cambios seculares en los sistemas financieros y el mercado de trabajo, están presionando a llevar a cabo reformas estructurales o paramétricas para adaptar los sistemas de pensiones a una nueva realidad global. La última reforma relevante al SAR se llevó a cabo en 2002 y desde entonces, con algunos ligeros ajustes, ha operado sin cambios. Si bien el SAR ofrecido avances relevantes como se expuso en la sección anterior, presenta retos muy importantes. A continuación se enumeran brevemente:

6.1. Cobertura

La misión de CONSOR incluye regular y supervisar eficazmente el sistema para que cada trabajador pueda construir su patrimonio pensionario; sin embargo, no todos los trabajadores cotizan al SAR, dada la dinámica del mercado laboral mexicano.

El requisito que establece la Ley de un mínimo de aportes de 1,250 semanas en el caso del IMSS y 25 años en el ISSSTE permite vislumbrar que la baja cobertura prevalecerá de no tomar medidas para ampliarla.

6.2. Densidades de cotización

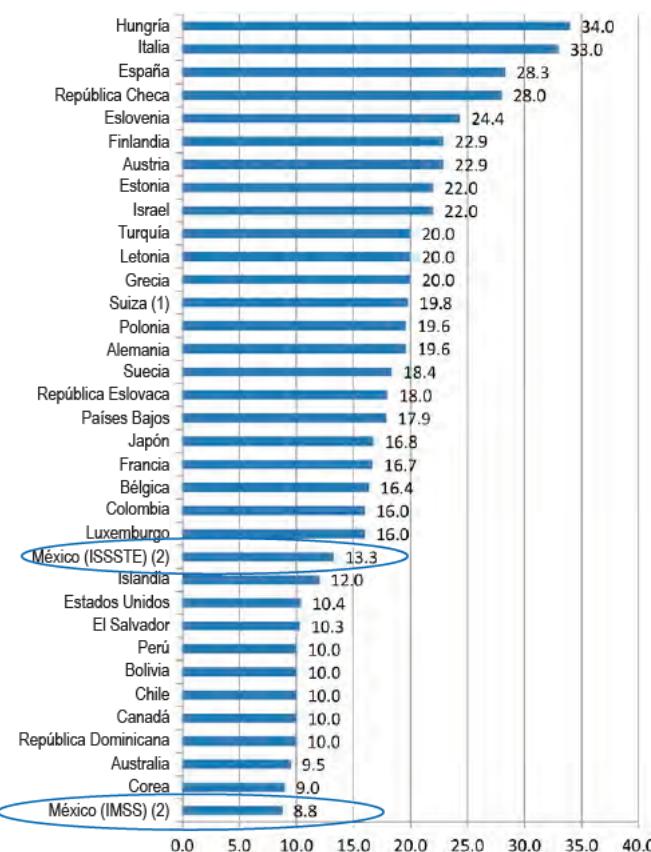
Para que un mayor número de trabajadores esté en posibilidad de alcanzar el requisito de las semanas de cotización que exige la ley, es necesario elevar la densidad de cotización. Sin embargo, ello depende de las condiciones generales del mercado laboral. Por ello es fundamental fortalecer el mercado laboral formal a través de mejores incentivos para cotizar.

6.3. Aportaciones al SAR

Las aportaciones para el retiro son la fuente esencial para la acumulación del saldo previsional que permitirá a los trabajadores costear sus pensiones. Si éstas son bajas, los beneficios que tendrán los cotizantes al retiro también lo serán. Lo anterior es particularmente relevante dado que en las últimas décadas se ha registrado un incremento en la esperanza de vida, por lo que el saldo acumulado deberá alcanzar para financiar pensiones durante un mayor número de años.

En México, las aportaciones para trabajadores afiliados al IMSS se han mantenido, desde que inició el sistema en 1997, en un nivel de 6.5% del salario base de cotización –más la cuota social-. Esta es una tasa muy inferior a la de otros países, como se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfico VI.1 Tasas de contribución en los planes de pensiones obligatorios, países seleccionados



Nota: Las cifras para México incluyen las aportaciones del Estado y la cuota social para los trabajadores con un salario equivalente a tres veces el salario mínimo.

Fuente: OCDE (2016).

6.4. Interconexión de pilares

El sistema de pensiones de México se encuentra fragmentado, principalmente en lo que se refiere al pilar contributivo y el no contributivo. Integrarlos generaría importantes eficiencias y beneficios para los ahorradores.

6.5. Mujeres

Las mujeres viven más, cotizan y ganan menos, suelen dejar el mercado laboral por cuestiones de maternidad y se encuentran más en la informalidad. Por tal motivo, el sistema de pensiones debe contemplar medidas para velar por una mayor equidad de género.

6.6. Edad de cesantía y de retiro

El monto de la pensión depende fundamentalmente de dos factores: primero, del ahorro previsional acumulado y, segundo, del número de años que se deban financiar con dicho monto.

La esperanza de vida ha incrementado en todo el mundo y en México no ha sido la excepción; más aún, se espera que en las próximas décadas siga aumentando. Debe evaluarse a la luz de estos fenómenos si las edades actuales de cesantía y retiro son las adecuadas para un cambio demográfico de la magnitud que se avecina en México.

6.7. Comisiones

La CONSAR se ha enfocado, de manera exitosa, en lograr una disminución en las comisiones que cobran las AFORE. Si bien las comisiones han bajado de manera consistente entre 2009 y 2018, aún hay margen para que las administradoras reduzcan las comisiones que cobran.

6.8. Competencia

Por tratarse de un bien de consumo “obligatorio”, cuyo beneficio se obtendrá en el largo plazo, los trabajadores suelen no participar activamente en las decisiones sobre sus cuentas individuales. Al no existir una verdadera disciplina de mercado por las características de esta industria, es necesario intervenir en el mercado para incentivar una mayor competencia.

6.9. Rendimientos

Los recursos de los trabajadores deben ser invertidos en instrumentos y proyectos que otorguen rendimientos competitivos, con la finalidad de incrementar el saldo de sus cuentas individuales y consecuentemente sus pensiones. Desde la creación del SAR, el régimen de inversión se ha actualizado gradualmente admitiendo la incorporación de una gama de activos más amplia que ha permitido una diversificación mayor de las inversiones, con la perspectiva de rendimientos atractivos en un escenario de riesgo controlado.

En ese sentido, es necesario mantener dicha tendencia de flexibilización en el régimen de inversión para garantizar una adecuada rentabilidad futura de los fondos. Conviene recordar que el límite de inversión en valores extranjeros (20%), es notoriamente inferior al de otros países en el mundo y, particularmente, latinoamericanos con sistemas similares (Chile 80, Perú 50% y Colombia 50%).

Adicionalmente, el modelo de multi-fondos del sistema de pensiones tiene importantes áreas de oportunidad que podrían fortalecer la visión de largo plazo de las AFORE, como por ejemplo el modelo de “Target Date Funds”.

6.10. Ahorro Voluntario

En todos los sistemas de pensiones del mundo, sean estos de beneficio o de contribución definida, el ahorro voluntario se ha convertido en un factor fundamental para complementar el ahorro previsional. Si bien dicho ahorro ha crecido en los últimos años en México, éste apenas representa 1.9% del total de recursos administrados por las AFORE. Existen experiencias exitosas en otras partes del mundo que podrían ser evaluadas en México: pari-passus (matching contributions), esquemas automáticos de ahorro (auto enrollment), auto-escalamiento, incentivos fiscales, entre otros. Tanto el ahorro voluntario en las AFORE, como el marco fiscal y legal de los Planes Privados de Pensiones (PPPs) y los Planes Privados de Retiro (PPRs)

6.11. Fase de desacumulación

El sistema de Contribución Definida del IMSS se encuentra en plena fase de acumulación de recursos. No obstante, dicho periodo tenderá a revertirse gradualmente en aproximadamente una década e iniciará la fase de “desacumulación”, el momento en que los trabajadores de la generación AFORE comenzarán a retirarse.

Actualmente, aquellas personas que cumplan los requisitos de acceso a una pensión pueden elegir entre sólo dos productos para el retiro: rentas vitalicias o retiros programados.⁵¹ Por ello, es importante considerar algunas mejoras en la etapa de desacumulación.

6.12. Trabajadores independientes

El sistema de pensiones fue concebido para que los trabajadores asalariados, que dependen de un patrón, acumulen ahorro previsional para sus pensiones. Sin embargo, un número importante de ciudadanos desempeña una actividad remunerada como trabajadores independientes y no están obligados a cotizar al sistema de pensiones.

⁵¹ Para una descripción amplia sobre las características de las rentas vitalicias y los retiros programados, véase. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (1 de mayo de 2017b). Las ventajas y desventajas de las rentas vitalicias: lo bueno, lo malo y lo feo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/las-ventajas-y-desventajas-de-las-rentas-vitalicias-lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo?idiom=es> y Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (11 de octubre de 2016). Al momento del retiro ¿qué opciones tiene el ahorrador? Modalidades de pensión: renta vitalicia y retiro programado [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/al-momento-del-retiro-que-opciones-tiene-el-ahorrador-modalidades-de-pension-renta-vitalicia-y-retiro-programado?state=published>.

6.13. Educación financiera

Existe evidencia empírica que demuestra que en el mundo existe un serio déficit de comprensión de temas financieros básicos. La CONSAR ha tenido entre sus prioridades impulsar una estrategia de educación financiera y cultura previsional de mediano plazo. Si bien se ha avanzado mucho en la materia, aún resta mucho por hacer para lo cual se requiere de un mayor involucramiento de las AFORE, las empresas, los sindicatos, los medios de comunicación y el propio Gobierno.⁵²

6.14. Trabajadores jóvenes

La población mexicana está compuesta principalmente de jóvenes, los cuales inician sus carreras laborales a edades tempranas, si bien la mayoría lo hace en la informalidad. Es importante generar incentivos para que los trabajadores más jóvenes se incorporen desde temprana edad al mercado laboral formal y aporten al SAR. Un mayor número de años cotizados, e invertidos durante un plazo más amplio, les permitiría acumular mayores recursos en su cuenta individual y por ende acceder a una mejor TR.⁵³

6.15. Generación de Transición

El país deberá absorber un gigantesco pasivo pensionario derivado del pago de las pensiones de la denominada generación de transición, es decir, de los trabajadores que se retirarán bajo el amparo de los antiguos sistemas de beneficio definido. El gasto en este rubro absorbe cada vez más recursos del presupuesto de la nación y es claramente regresivo.

6.16. Negativas de pensión

Como se refirió anteriormente, es posible que un segmento relevante de trabajadores no alcance las semanas de cotización requeridas por los institutos de seguridad social para acceder a una pensión. En esos casos, y respetando los derechos de propiedad, los recursos son entregados a los cuentahabientes en una sola exhibición. Un reto importante consiste en sentar las bases para que todos los cuentahabientes utilicen sus ahorros previsionales en la adquisición de una mensualidad que forme parte de sus ingresos en la vejez. Con ello, el esfuerzo realizado por empleadores, Gobierno y trabajadores para acumular ahorro en el SAR,

⁵² Algunas de las acciones en materia de educación financiera y previsional emprendidas por CONSAR se pueden consultar en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/como-contribuye-la-consar-en-la-educacion-financiera-de-los-ahorradore-del-sistema?idiom=es>

⁵³ Para un análisis sobre el tema, Véase: ¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre las tasas de reemplazo. En https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/74799/2014-04-Tasas_de_reemplazo.pdf

cumpliría el objetivo original de poner al alcance de todos los cotizantes una pensión, una vez alcanzada la jubilación.

6.17. Fragmentación del sistema de pensiones en el país

En esta sección del documento se trataron los sistemas de pensiones de contribución definida del IMSS y del ISSSTE. No obstante, sobreviven múltiples esquemas pensionarios de beneficio definido que ya enfrentan o enfrentarán severos retos financieros.⁵⁴ Aspirar a conformar un sistema nacional de pensiones, integrado a través de sus múltiples pilares, debiese ser un objetivo esencial de política pública.

⁵⁴ Para una descripción más amplia de los distintos esquemas pensionarios del país, véase OCDE (2016), CIEP (2017) y Aguirre (2012).

7. Comentarios Finales

En este documento se presentó una breve descripción de los elementos que componen el Sistema de Ahorro para el Retiro y se dio una semblanza de sus orígenes, de su funcionamiento, de sus beneficios y de los retos que se deberá enfrentar.

A 21 años de inicio de operaciones, es importante reconocer que el SAR ha traído consigo un número importante de beneficios que impactan distintos aspectos de la vida económica, financiera, y social del país, como por ejemplo la creación de una base de ahorro de largo plazo sin precedente en la historia económica de México, el impulso a la economía a través de la inversión en infraestructura que realizan las AFORE, la profundización del sistema financiero que ha coadyuvado a la estabilidad macroeconómica, al tiempo de lograr uno de los principales objetivos para el que fue creado: acotar el creciente costo fiscal que representaba el anterior (e insostenible) sistema de beneficio definido.

Asimismo, también ha quedado claro que el SAR enfrenta un conjunto de retos que deben atenderse lo antes posible para que nuestro sistema de pensiones se fortalezca de forma tal que permita a cada trabajador construir un patrimonio pensionario adecuado que le permita llevar una vida digna en la vejez.

8. Referencias

- Aguirre, F. M. (2012). Pensiones... ¿y con qué?. México: FINEO.
- Antolin, P. (2010). Private pensions and the financial crisis: How to ensure adequate retirement income from DC pensions plans [Las pensiones privadas y la crisis financiera: Cómo garantizar ingresos jubilatorios adecuados de los planes de pensiones de CD, versión electrónica]. *OECD journal: Financial market trends. Vol 2009 (2)*, 153-179.
- Castañón, V., & Ferreira, O. F. (2017). Densidades de cotización en el sistema de ahorro para el retiro en México. *Boletín, volumen LXIII, número 3*, 213-235. Recuperado de http://www.cemla.org/PDF/boletin/PUB_BOL_LXIII-03-04.pdf
- Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (2017). *Pensiones en México: 100 años de desigualdad*. México: CIEP.
- Cerda, L. & Grandolini, G. (1998). *The 1997 Pension Reform in Mexico* (Documento de trabajo No. 1933). Washington, D.C., EUA: The World Bank.
- CESifo Group. (2009), Pension Reforms in OECD Countries, *CESifo DICE Report – Journal for Institutional Comparisons*, 7 (1) 2009, 49-50.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (15 de julio de 2014). ¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre las tasas de reemplazo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/que-factores-determinan-mi-pension-una-vision-sobre-las-tasas-de-reemplazo>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (11 de octubre de 2016). Al momento del retiro ¿qué opciones tiene el ahorrador? Modalidades de pensión: Renta Vitalicia y Retiro Programado [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/al-momento-del-retiro-que-opciones-tiene-el-ahorrador-modalidades-de-pension-renta-vitalicia-y-retiro-programado?state=published>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (2017a). *Estadísticas del Registro Electrónico de Planes de Pensiones 2017*. México: CONSAR.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (1 de mayo de 2017b). Las ventajas y desventajas de las Rentas Vitalicias: lo bueno, lo malo y lo feo [Mensaje en un blog]. Recuperado

de <https://www.gob.mx/consar/articulos/las-ventajas-y-desventajas-de-las-rentas-vitalicias-lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo?idiom=es>

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (2017c). *Movilidad y formalidad laboral en México*. México: Documentos de trabajo CONSAR.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2017). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2016*. Ciudad de México, México: CONEVAL.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2018). *Evaluación estratégica de protección social en México, segunda edición*. México: CONEVAL.
- Convenio N° 102 sobre la seguridad social (norma mínima). (1952). Ginebra, Suiza: OIT.
- Fuentes, et. al. (2014). *Impacto Macroeconómico de la Reforma Pensionaria en México*. México: ITESM.
- HelpAge International (2015), *Global AgeWatch Index 2015: Insight report*. Recuperado de: <http://www.helpage.org/global-agewatch/reports/global-agewatch-index-2015-insight-report-summary-and-methodology/>
- Holzmann & R., Hinz, R. (2005). *Old-Age Income Support in the 21st Century: an International Perspective on Pension Systems and Reform*. Washington, D.C., EUA: World Bank.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007. Última reforma publicada el 24 de marzo de 2016, México.
- Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Última reforma publicada el 12 de noviembre de 2015, México.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996. Última reforma publicada el 10 de enero de 2014, México.
- Mesa-Lago, C. (2004). La reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones. En K. Hujo, C. Mesa-Lago y M. Nitsch (Eds.), *¿Públicos o privados? Los sistemas de pensiones en América Latina después de dos décadas de reformas* (pp. 21-56). Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

- Muir, D. & Turner, J. (Eds.). (2011). *Imagining the Ideal Pension System: International Perspectives [Imaginando el Sistema Ideal de Pensiones: Perspectivas Internacionales]*. Michigan, USA: Upjohn Institute for Employment Research.
- OCDE (2016). *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México*. (CONSAR, Trad.). México: OECD Publishing. (Versión original publicada en 2015).
- OCDE /BID/Banco Mundial (2015). *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*. (BID, Trad.). Nueva York, EUA: OECD Publishing. (Versión original publicada en 2014).
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision* [Base de datos en línea]. Recuperado de <https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/>
- Secretaría de Desarrollo Social (2017). *Programas de Subsidios del Ramo Administrativo 20.- Desarrollo Social* (Informe trimestral No. 4). México: SEDESOL.
- Sinha, T. (2012). *Estimating Future Pension Liability of the Mexican Government*. Draft, Inter-American Development Bank, Washington D.C.
- United Nations. Statistics Division. (2004). *Handbook on the collection of fertility and mortality data*. New York: United Nations.
- Vásquez, P. (2017). *Para entender el Sistema de Ahorro para el Retiro*. Ciudad de México, México: Nostra Ediciones.
- Villagómez, A. (2015). México: un esquema multipilar fragmentado. En *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones Latinoamericanos. Experiencias, lecciones y propuestas*, Tomo II, SURA Asset Management.
- Villagómez, A. & Antón, A. (2013). *Impacto macroeconómico de la reforma de pensiones en México* (Documento de trabajo No. 560). México: CIDE.