



## RETOS Y MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN LA PROMOCIÓN DEL AHORRO VOLUNTARIO



Presidencia de la CONSAR  
Documento de trabajo no. 2  
Septiembre 2016



# COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

DOCUMENTOS DE TRABAJO N° 2  
SEPTIEMBRE DE 2016

## RETOS Y MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN LA PROMOCIÓN DEL AHORRO VOLUNTARIO

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, es responsabilidad exclusiva del autor y no reflejan necesariamente la opinión de la CONSAR

**Presidente de la Comisión**

Carlos Ramírez Fuentes

**Elaboración:**

Federico Rubli Kaiser, Asesor de la Presidencia

Se agradece la colaboración de Cynthia Fuertes García, Daniela Mallard Juárez, María Guadalupe Zarazúa Lozano y, para la elaboración de la sección 5, a Sybel Galván Gómez, Roberto Calderón Colín, Adrián Uriel Sosa Díaz, Alejandra Mejía Vázquez y Luis Federico Puente Peña

## RETOS Y MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN LA PROMOCIÓN DEL AHORRO VOLUNTARIO

### Página

1.	<b>Introducción: contexto y conceptos para el ahorro voluntario pensionario (AVP)</b>	5
	a. El ahorro en general	
	b. Ahorro en el sistema de pensiones	
2.	<b>¿Por qué es tan bajo el AVP? Entendiendo las causas</b>	13
3.	<b>Otros obstáculos al crecimiento del AVP</b>	19
4.	<b>Es cuestión de incentivos: las mejores prácticas internacionales de AVP</b>	21
	I) <u>Ahorro individual.</u> Se reconocen cinco grandes mecanismos incentivadores:	23
	a. Incentivos y/o beneficios fiscales	
	b. Mecanismos adecuados para el AVP	
	c. Esquemas de contribuciones <i>pari passu</i> (conocidos como <i>matching funds</i> )	
	d. Establecer esquemas de afiliación automática ( <i>auto enrollment</i> ) de aportaciones voluntarias con una cláusula de salida ( <i>opt out</i> )	
	e. Mecanismo de auto-escalación	
	f. Planes voluntarios alternativos	
	II) <u>Ahorro colectivo.</u>	26

Página

<b>5. Experiencia en diez países seleccionados sobre AVP</b>	<b>28</b>
<b>6. Características y tendencias actuales del AVP en México</b>	<b>62</b>
a. Ahorro voluntario en AFORE	
b. Planes ocupacionales privados de pensiones	
<b>7. ¿Hacia dónde puede moverse México en AVP?</b>	<b>66</b>
a. Ampliar el universo potencial de los ahorradores	
b. Cambiar los incentivos de las AFORE: convertir al ahorro voluntario en prioridad	
c. Mayor difusión pública sobre la importancia del ahorro voluntario	
d. Incentivos fiscales	
e. Ahorro automático	
<b>8. Consideraciones finales</b>	<b>69</b>
<b>Referencias</b>	<b>71</b>

## 1. Introducción: contexto y conceptos para el ahorro voluntario pensionario (AVP)

### a. El ahorro en general

“Sin confianza no hay ahorro”, es el punto de partida para ahorrar por cualquier motivo: para adquirir bienes, servicios o activos en el futuro, para tener una reserva para enfrentar emergencias y contingencias, para financiar la educación propia o la de los hijos, para efectuar transferencias familiares futuras, y para poder sufragar nuestros gastos en la vejez. Confianza en que tendremos la disciplina y los medios para realizarlo, confianza en las instituciones privadas y públicas que resguardan y protegen el ahorro, y confianza en el entorno macroeconómico en su conjunto que determina el costo de oportunidad de ahorrar a largo plazo.

Como toda actividad humana, el ahorro responde a incentivos, que pueden ser monetarios o no monetarios. El ahorro representa un acto deliberado, y por ende, puede ser estudiado desde un punto de vista económico, sociológico, cultural y psicológico. Y desde luego estos factores se entrelazan entre sí. Así por ejemplo, la rama analítica de la economía conductual (*Behavioral Economics*)<sup>1</sup> puede aportar novedosos elementos mediante experimentos conductuales prácticos que revelan hábitos y parámetros de comportamiento que contribuyen a explicar las razones del ahorro y también las de sus insuficiencias.

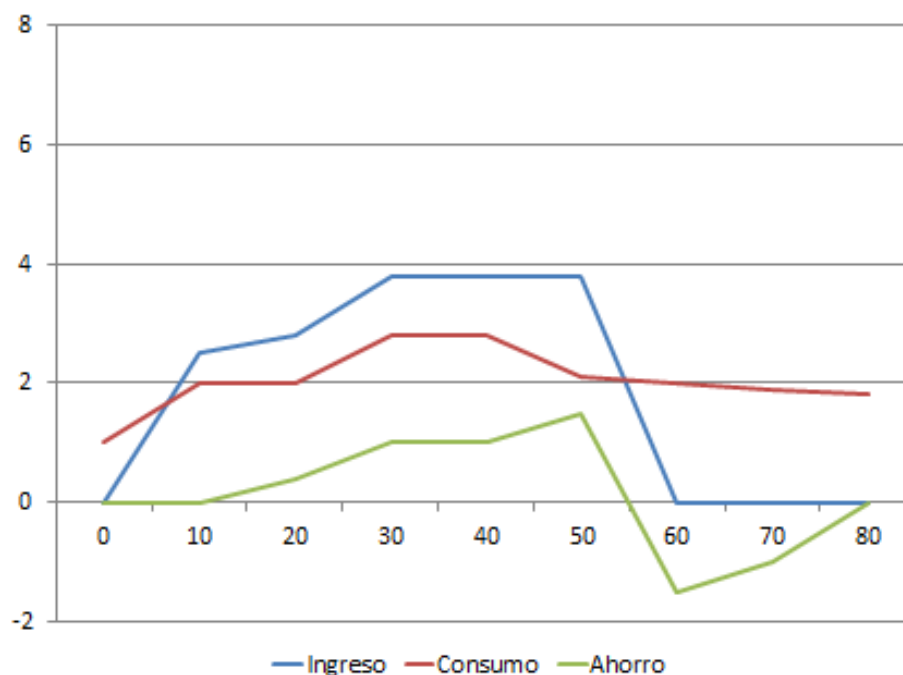
Una de las primeras explicaciones teóricas sobre el fenómeno del ahorro la dio la conocida hipótesis del Ciclo de Vida propuesta entre otros, por Modigliani. Bajo esta hipótesis, el individuo ahorra en periodos de ingresos elevados para suavizar el consumo

---

<sup>1</sup> Entre ya una amplia literatura al respecto, véase Tversky, A., Kahneman, D.), The Framing of Decisions and the Psychology of Choice, Science, New Series, Vol. 211, No. 4481, 1981; Kahneman, D., & Tversky, A. (Eds.) Choices, Values and Frames, New York: Cambridge University Press, 2010; Kahneman, D. Thinking Fast and Slow, Allen Lane 2011; How Do We Think, Curious Reader Series, 2014, NY; Pete Lunn, Regulatory Policy and Behavioural Economics, OECD, 2014; y el capítulo 15 en Hinz, R., Holzmann R., Tuesta, D. y Takayama, N., Matching Contributions for Pensions: a Review of International Experience, World Bank, 2013.

y financiarlo con el ahorro acumulado en la etapa final de su vida cuando su ingreso cae. Es decir, se ahorra durante la vida laboral para financiar más tarde la etapa del retiro (véase figura 1).

**Figura 1**  
**Marco teórico: la hipótesis del ciclo de vida**



Otro concepto teórico que explica la razón para ahorrar montos determinados para un evento futuro (el retiro) es el de la tasa intertemporal de preferencia del tiempo (ITRTP, *intertemporal rate of time preference*). Se trata de una tasa de descuento del presente vs. el futuro. Así, si un individuo tiene una ITRTP “elevada”, significa que le da mucha más importancia al presente vs. el futuro por lo que preferirá consumir en el presente y valorará poco ahorrar para el futuro. Por el contrario, si la ITRTP es “baja”, indica que a esta persona le preocupa más el futuro, y por ende será más propenso a ahorrar para su futuro. Este concepto de intertemporalidad se vincula con la hipótesis del Ciclo de Vida.

Sustentado en dicho modelo, se desarrolló el concepto de qué tan adecuado es el nivel de ahorro de un individuo. Ello implica en primera instancia considerar el contexto institucional mediante el cual se lleva a cabo el ahorro, que está integrado principalmente por el sistema financiero y el sistema de seguridad social. En lo particular, en lo relativo a la suficiencia del ahorro para pensionarse, debe tomarse en cuenta el sistema de pensiones con el que cuenta un país.

## **b. Ahorro en el sistema de pensiones**

Los sistemas de pensiones en el mundo surgieron a partir del nacimiento del estado benefactor, amparado en un modelo que garantizaba el retiro de los mayores con las aportaciones de los jóvenes. Este sistema conocido como de reparto o de beneficio definido<sup>2</sup> (en inglés, *pay as you go*) funcionó bien bajo un contexto demográfico favorable y ciertas condiciones macroeconómicas. Sin embargo, con el paso del tiempo, y la transición demográfica que implica el envejecimiento de la población y el aumento en la esperanza de vida que vive hoy el planeta, muchos de estos esquemas comenzaron a sufrir presiones financieras que persisten a la fecha. Fue entonces cuando se llevaron a cabo reformas para que dichos esquemas de beneficio definido se sustituyeran por regímenes de capitalización individual basados en cuentas individuales cuya viabilidad financiera y fiscal no depende del envejecimiento poblacional<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Estrictamente un sistema de reparto no es igual a un régimen de beneficio definido, sin embargo en este documento se consideran como sinónimos.

<sup>3</sup> Hay múltiples referencias para revisar las características de cada uno de estos dos sistemas pensionarios de beneficio y de contribución definida. Entre otros, véase a Barr, Nicholas and Peter Diamond, Pension Reform. A Short Guide, Oxford University Press, 2010.

El Banco Mundial establece un marco teórico para determinar el diseño de los sistemas de pensiones basado en 5 pilares<sup>4</sup>: Un pilar cero no contributivo cuyo objetivo principal es

reducir la pobreza; el pilar 1 obligatorio no fondeado de reparto con contribuciones ligadas al ingreso; el pilar 2 obligatorio fondeado es de cuentas individuales de contribución definida; el pilar 3 de ahorro voluntario que es esencialmente flexible y discrecional, puede ser personal u ocupacional; y el pilar 4 que consiste en el acceso a ayuda informal como puede ser la familiar o programas sociales.

En particular, en un sistema de pensiones de contribución definida, la existencia del pilar 3 de ahorro voluntario es indispensable como complemento a los pilares 1 y 2 que generalmente representan ahorro pensionario obligatorio. En efecto, el ahorro adicional del pilar 3 tiene como objetivo principal complementar la pensión obtenida al final de la vida laboral. Por sí solo, por lo general, el ahorro obligatorio bajo los pilares 1 y 2 suele ser insuficiente para sufragar en plenitud los gastos de la vejez.

Dentro de los efectos favorables del ahorro voluntario están: 1) reducir los periodos de no contribución, cuando el trabajador tiene una alta rotación laboral, 2) incrementar el monto acumulado en su cuenta individual, 3) aumentar la tasa de reemplazo y 4) elevar la cobertura de los trabajadores independientes e informales.

En México, el Sistema de Ahorro para el Retiro surge con las relevantes reformas que se realizaron en 1997 (a la ley del IMSS) y en 2007 (a la ley del ISSSTE) para transformar el sistema pensionario hacia uno de contribución definida<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Véase Holzmann, R. & Hinz, R. (2005). Old Age Income Support in the 21st Century. The World Bank.

<sup>5</sup> Para una descripción de las reformas en nuestro país hay múltiples referencias, véase entre otros, Herrera, Carlos, “Fortalecimiento de los sistemas de pensiones en México: perspectivas y propuestas de reforma”, en BBVA, Las reformas de los sistemas de pensiones en Latinoamérica. Avances y temas pendientes, eds. Eduardo Fuentes, Alicia García Herrero y José Luis Escrivá, capítulo 4; España, 2010; e ITESM, “Impacto macroeconómico de la reforma pensionaria en México”, Coord. Hugo J. Fuentes Castro, con Grisela Ayllón Aragón; Arturo Pérez Mendoza; Andrés Zamudio Carrillo y José Antonio Nuñez Mora, Centro de Estudios Estratégicos, Campus Ciudad de México; 10 de marzo de 2014.



A pesar de sus insuficiencias, se reconocen los aspectos positivos que ofrece un sistema de contribución definida. Entre los argumentos más conocidos se tiene: (i) Es un sistema fiscal y financieramente viable por definición; (ii) al garantizar la plena propiedad de los recursos en las cuentas individuales, ofrece certidumbre, seguridad y transparencia; (iii) los recursos invertidos en las cuentas individuales, otorgan rendimientos atractivos mayores a los de cualquier inversión alterna; (iv) 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; y (v) el sistema, gracias a la acumulación de ahorro interno, tiene como beneficio adicional un impacto macroeconómico positivo.

El Sistema de Ahorro para el Retiro ha avanzado mucho en nuestro país en sus 19 años de existencia. No obstante, se reconocen importantes retos y desafíos urgentes que deberán afrontarse para consolidar el régimen pensionario<sup>6</sup>.

Uno de ellos- y que nos ocupa en este documento- es el de la insuficiencia del ahorro voluntario pensionario (AVP) como un complemento para incrementar el nivel de las pensiones. El saldo en las cuentas individuales de retiro se constituye principalmente por las contribuciones obligatorias que tienen que efectuarse en favor de los afiliados al IMSS y al ISSSTE y por el rendimiento que se va acumulando por la inversión de esos recursos. Pero el cuentahabiente también puede realizar depósitos a su cuenta de manera voluntaria, que serán recursos complementarios que incrementan su saldo y por ende, al final, el monto de su pensión<sup>7</sup>. A 19 años de la creación del sistema, sin embargo, el AVP no supera el 1.5% de los activos totales del sistema de pensiones.

---

<sup>6</sup> Para una amplia discusión sobre los principales desafíos y retos que deben resolverse, véase CONSAR, Informe Trimestral al H. Congreso de la Unión sobre la Situación del SAR, segundo trimestre de 2015, pp. 51– 92.

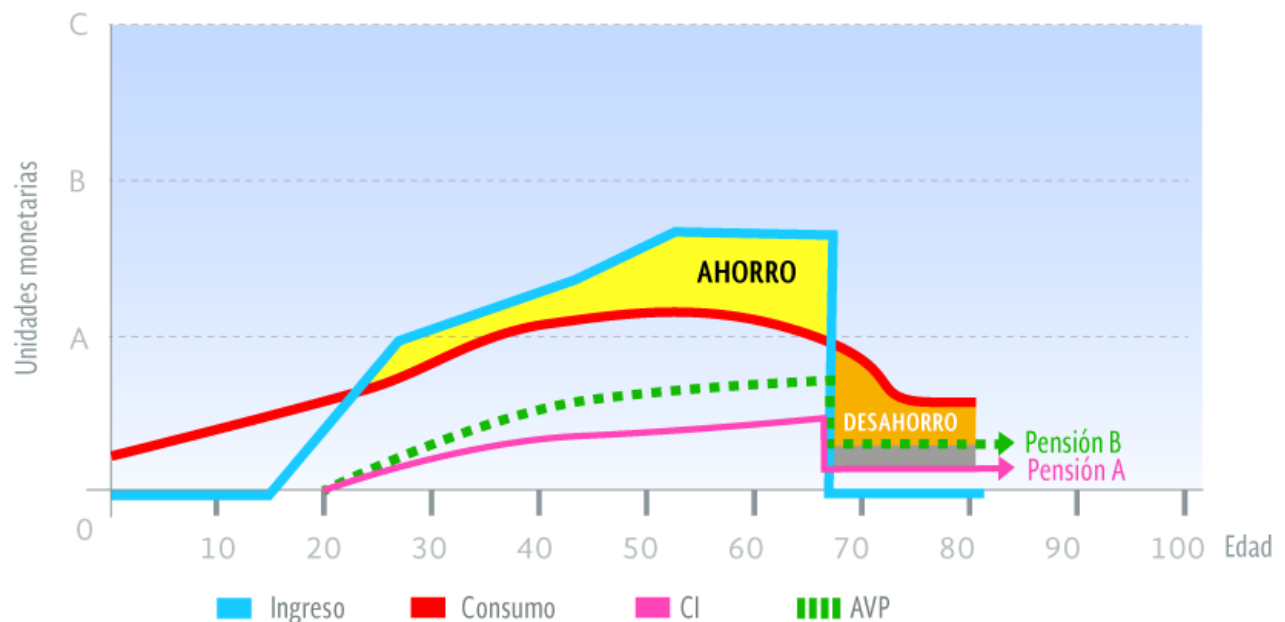
<sup>7</sup> El tema del ahorro voluntario ya ha sido tratado extensamente por parte de la CONSAR. Véase los siguientes documentos-blog en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx) : “Mitos y realidades del ahorro voluntario en las AFORE” (1 de marzo de 2016), “Como aumentar los ahorros para el retiro a través del uso de las ciencias del comportamiento” (11 de noviembre de 2015), “Elevar el ahorro voluntario en las AFORE, ¿Misión imposible?” (17 de febrero de 2016), “Experiencias internacionales y evolución del ahorro voluntario en México” (2014).

Una manera gráfica sencilla para mostrar el beneficio que sobre la pensión tiene el efectuar depósitos de AVP es considerar la hipótesis del ciclo de vida mencionada

previamente ahora modificada para tomar en cuenta las cuentas individuales para el retiro así como al AVP.

Esto se aprecia en la siguiente figura:

**Figura 2: Ciclo de vida con cuenta individual y AVP**



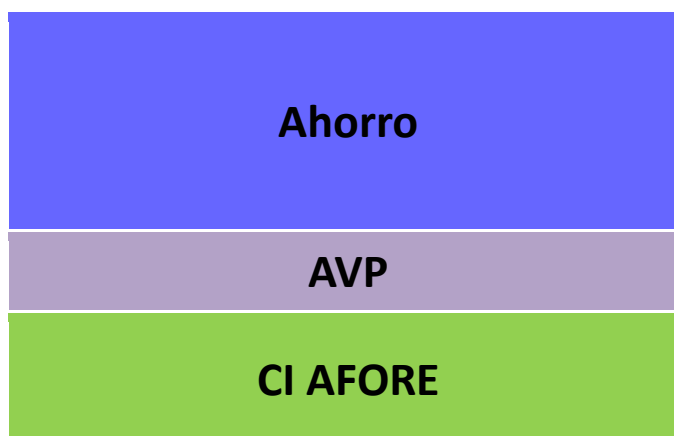
La línea azul denota el ingreso durante la vida activa laboral del trabajador mientras que la línea roja denota el consumo de éste a lo largo del tiempo. Lo que la figura refiere es que un individuo que comenzó a laborar a los 20 años, fue acumulando un saldo en su cuenta individual del retiro indicado por la línea CI. Al retirarse a los 65 años, éste ve caer su ingreso a 0 y su saldo en la cuenta individual se transforma en una pensión (una renta vitalicia o un retiro programado), línea que se señala como Pensión A. Es claro que en su

etapa productiva, el área amarilla comprendida entre la línea de ingreso y el consumo corresponde a recursos ahorrados, mismos que se desahorrarán (son un desahorro) en la etapa del retiro (área entre línea roja y línea rosa), ayudando al financiamiento del consumo en la vejez. En este ejemplo, en adición al ahorro obligatorio, este individuo

decidió desde los 20 años efectuar AVP en su cuenta individual, lo cual se representa por la línea punteada AVP que desplaza el saldo de la cuenta hacia arriba (línea punteada verde) y consecuentemente la línea de Pensión A será mayor, es decir, la Pensión B. Gracias al AVP su desahorro será menor identificada por el área en color gris. Lo anterior es una manera gráfica muy sencilla para ilustrar los beneficios que a largo plazo, una vez retirados de la fuerza laboral, tiene el hecho de ahorrar sistemáticamente de manera voluntaria en la AFORE.

En conclusión, lo deseable es financiar el consumo en la vejez con tres fuentes (figura 3): ahorro propio por cualquier vía (inmobiliario, negocio), el ahorro obligatorio acumulado en la cuenta individual y el saldo de las aportaciones voluntarias. Desde luego la capitalización del rendimiento incrementa los recursos para financiar estos gastos de la vejez.

**Figura 3**  
**Financiamiento del *consumo en el retiro***



Dicho ello, un buen funcionamiento del ahorro voluntario no es sencillo ya que se requiere de varios prerrequisitos que resulta complejo de alinear. Se requiere que: 1) los trabajadores se concienticen de su papel activo en la acumulación de recursos para el retiro, 2) los empleadores y el gobierno otorguen incentivos y mecanismos sencillos para

que el trabajador esté dispuesto a ahorrar, 3) educación financiera vinculada al ahorro previsional, 4) un diseño adecuado de los incentivos, 5) que se obtengan rendimientos atractivos por ese ahorro y 6) sencillez para ahorrar.

Considerando lo expuesto en esta primera sección, el objetivo de este trabajo es presentar algunas consideraciones relevantes del tema del AVP; los principales obstáculos que impiden su crecimiento así como presentar los esquemas de incentivos al ahorro voluntario que se reconocen de acuerdo con las mejores prácticas internacionales. Finalmente, plantear medidas adicionales de AVP que se puedan instrumentar en México.

La estructura del presente documento es la siguiente: la sección 2 revisa las razones y causas de por qué el AVP es tan bajo; el inciso 3 expone otros obstáculos a su crecimiento; la sección 4 trata sobre la importancia de los incentivos y cuáles son las mejores prácticas internacionales en la materia; el apartado 5 expone la experiencia en el manejo de medidas e incentivos al ahorro voluntario en diez países seleccionados que han mostrado cierto éxito. El inciso 6 presenta las características actuales del AVP en México y la sección 7 expone diversas propuestas que podrían ser adoptadas en México; finalmente, la sección 8 concluye con unas consideraciones finales.

## 2. ¿Por qué es bajo el AVP? Entendiendo las causas

Las reformas de pensiones de esquemas de beneficio definido a contribución definida son procesos complejos que requieren que los afiliados tomen mayor control sobre su futuro. En efecto, los sistemas de CD exigen un mayor involucramiento del cotizante en las decisiones de su cuenta individual que impactarán en su pensión. Esto se da en un contexto donde los trabajadores se enfrentan a un producto novedoso y complejo. Existe una amplia literatura que muestra que en el mundo existen importantes deficiencias en cuanto a la planeación del retiro y el entendimiento de las variables centrales involucradas ello aún en países avanzados que cuenten con mercados financieros desarrollados. Ello conduce a la necesidad, una y otra vez reconocida, de promover la educación económica-financiera, y en nuestro contexto, a la cultura previsional.

Si retomamos el modelo pensionario multi pilar ya mencionado, es bajo el pilar 2 de contribución definida cuando se presentan mayores exigencias para la toma de decisiones por parte del individuo. Por ejemplo, el ahorrador puede decidir cambiarse de una administradora a otra, para lo cual, idealmente, requerirá procesar información acerca del rendimiento, de las comisiones que le cobra la administradora y el nivel de servicio que le ofrece. En contraste, bajo los pilares cero y uno, la necesidad de tomar decisiones por parte del individuo es prácticamente nula. El Estado diseña y provee pilar no contributivo, y bajo el pilar de beneficio definido la pensión a recibir es fijada por ley.

Bajo el pilar 3 de AVP, a diferencia de los esquemas de ahorro obligatorios, la responsabilidad en la toma de decisiones recae en su totalidad sobre el individuo. Él tiene que decidir si ahorra o no de manera voluntaria un monto adicional para su pensión; y si se le ofrecen varias modalidades para hacerlo, escoger cual es la más conveniente para él.

Para la decisión de efectuar AVP, adaptando lo señalado por Turner<sup>8</sup>, básicamente la persona tiene que enfrentar tres bloques de decisión, requiriendo para cada uno de ellos un conjunto de conocimientos:

- a. Estar convencido de la necesidad de complementar su ahorro para una pensión
- b. Calcular la capacidad para hacer AVP lo que puede implicar decidir sobre un plan personal específico
- c. Conocer la facilidad que existe para el AVP, es decir, conocer y escoger qué vehículo o plataforma utilizará para ello

Para entender el proceso de decisión para el AVP de necesidad-capacidad-facilidad se requiere un herramental analítico que va más allá del conocimiento financiero tradicional, en donde si bien es útil la educación financiera, ésta no es suficiente. Por ello se ha planteado que la rama relativamente novedosa de la economía del comportamiento (EC, *Behavioral Economics*) puede aportar algunos elementos faltantes para explicar con mayor profundidad el proceso de decisión del AVP<sup>9</sup>. La EC se interesa en cómo los individuos toman decisiones en un contexto de información incompleta, recursos cognitivos limitados y sesgos psicológicos y sociológicos en las decisiones.

---

<sup>8</sup> Véase Alejandro Turner, “Diagnóstico, evolución y experiencias en la industria del APVI y APVC”, exposición en mesa redonda FIAP-AMAFOR: El ahorro voluntario en el futuro de las pensiones”, enero de 2016.

<sup>9</sup> Entre algunas referencias que analizan el tema pensionario en un marco de EC, véase Ideas42, Freedom and Choice in Pensions: a Behavioural Perspective, Association of British Insurers, London, 2015; Beshears, John, James J. Choi, David Laibson and Brigitte C. Madrian, “Behavioral Economics Perspectives on Public Sector Pension Plans”, NBER Working Paper No. 16728, January 2011; Thaler Richard and Shlomo Benartzi, “Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving”, Journal of Political Economy, vol. 112, no.1, 2004.

En general, señala la literatura de EC, las personas tienen habilidad cognitiva limitada que conduce a soluciones heurísticas<sup>10</sup>. Dicho de otra forma, la decisión del individuo suele ampararse en “cuentas mentales” que conduce a observaciones sin rigor, a imitación de lo que hizo “el vecino”, o a hacer cálculos mentales basados en premisas equivocadas, como por ejemplo pensar que el rendimiento será lineal (ignorando la capitalización) o utilizar para la decisión variables nominales y no reales que descuentan a la inflación (es decir, padecer de ilusión monetaria).

Algunas de las barreras que identifica el análisis de la EC para que el AVP sea insuficiente, son: falta de fuerza de voluntad, procrastinación para tomar decisiones, confianza excesiva en soluciones heurísticas, habilidad cognitiva acotada (un problema estructural), aversión a las pérdidas, la manera en cómo se plantean las opciones disponibles (lo que en inglés se denomina el *wording* y *framing*), y observación del comportamiento de los individuos “pares” y por comodidad imitar su decisión sin mucho análisis.

Ahondando en algunos de los conceptos anteriores que representan obstáculos para la toma de decisión de hacer (o incrementar) el AVP, mencionemos algunos ejemplos:

- Hay una relación inversa entre precisión y esfuerzo, por lo que entre más complicada es la decisión, mayor será el deseo de recurrir a una regla de dedo poco precisa.
- La psicología ha documentado cómo los individuos son más receptivos a la información anecdótica o a testimonios personales en vez de recurrir a información estadística fundamentada y rigurosa.

<sup>10</sup> La heurística en este contexto se refiere a la manera de buscar la solución de un problema mediante métodos no rigurosos, como por tanteo, reglas empíricas, observación casual, etc. pero que no pueden descalificarse porque en última instancia reflejan parámetros de comportamiento humano.

- El efecto “imitación del vecino” es relevante en muchas decisiones como la elección de una administradora de fondos para el retiro, escoger un vehículo para hacer AVP, etc.
- Los individuos deciden en función de la forma en que se le plantean las opciones disponibles, es decir, el *framing*. Para ello se consideran elementos culturales e idiosincráticos<sup>11</sup>.
- Varios estudios han determinado que la manera en cómo se presente la información sobre rendimientos y comisiones (en pesos y no en porcentajes) termina afectando positivamente la selección por parte de los trabajadores, en particular aquellos con menor educación financiera.

El punto central de este análisis de EC para explicar los obstáculos al AVP es que las limitaciones cognitivas y el uso de reglas heurísticas pueden conducir a decisiones sub óptimas. Esta conclusión abre una espacio a que se den intervenciones de política pública por parte de la autoridad para construir entornos favorables a las decisiones de ahorro de largo plazo y el diseño de opciones de política que produzcan resultados que mejoren el bienestar de los individuos y se acerquen más a un estado óptimo. Por tanto, la creación y alineación de incentivos es crucial para inducir mejores decisiones.

Una respuesta interesante de política pública que han usado varios países es la de “empujar” a las personas a ahorrar que se sustenta en la “teoría del *nudge*”<sup>12</sup>, término que se puede traducir como “empujoncito”. El concepto argumenta que reforzar de manera

---

<sup>11</sup> Un buen ejemplo de un buen *framing* lo constituyó la campaña de la CONSAR para promover el AVP llamada “Diez pesitos para tu AFORE”. Ese *framing* utilizó además un buen apoyo mercadotécnico.

<sup>12</sup> Esta teoría la plantearon Richard Thaler y Cass R. Sunstein, en 2008 en su libro Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness.



positiva una acción (ahorrar) a través de sugerencias indirectas para lograr cumplimientos voluntarios, podrá influenciar en los motivos y los incentivos para la toma de decisiones, al menos de manera tan eficaz como una instrucción u orden directa, o forzar su cumplimiento con una ley. Por eso sostiene que la esencia es “refrescarnos la memoria” y “empujarnos suavemente” hacia el objetivo de la decisión.

Finalmente, resulta de interés para ampliar nuestro entendimiento de las barreras que influyen en la decisión del AVP, considerar cómo diversos sesgos derivados de tendencias psicológicas conducen a los individuos a ahorrar para su retiro de manera insuficiente. Tomando en cuenta una investigación reciente vinculada al enfoque de la EC<sup>13</sup>, se identifican dos tipos de sesgos que impactan la decisión de ahorrar: el “sesgo presente” (*present bias*), y el “sesgo de crecimiento exponencial” (*exponential-growth bias*). Es conveniente explicar ambos conceptos, pues contribuyen a un mejor entendimiento de los determinantes del ahorro para el retiro.

El *sesgo presente* se refiere al comportamiento que observan los individuos cuando se está evaluando el *costo-beneficio* entre dos alternativas futuras. Al respecto, la literatura empírica concluye que las personas suelen darle una mayor ponderación a la alternativa más temprana en el tiempo en la medida en que ésta se acerca. Por ejemplo, un individuo con preferencias sesgadas al presente, podrá expresar su disposición de ahorrar un incremento de sueldo que sabe va a recibir dentro de 6 meses. Sin embargo, cuando se materializa el ingreso adicional, preferirá no ahorrarlo, a pesar de que nada ha cambiado salvo el paso del tiempo<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Gopi Sha Goda, Matthew Levy, Colleen Flaherty Manchester, Aaron Sojourner, and Joshua Tasoff, “The Role of Time Preferences and Exponential-Growth Bias in Retirement Savings”, NBER, Working Paper no. 21482, August 2015.

<sup>14</sup> Este comportamiento también es explicado por la hipótesis de la inconsistencia temporal de planes óptimos (time inconsistency of optimal plans) que propusieron en 1977 Kydland y Prescott, y que se ha aplicado extensamente en contextos micro y macroeconómicos. Véase Kydland. F.E and Edward Prescott, “Rules rather than Discretion: the Inconsistency of Optimal Plans”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 85, 3, June 1977,473-492.

El otro concepto, el del *sesgo de crecimiento exponencial*, se refiere a un sesgo de percepción que se relaciona con el entendimiento que las personas tienen del interés compuesto. Un individuo que ignora el interés compuesto esperará que su saldo de ahorro crezca de manera lineal a lo largo del tiempo, lo que por lo general conduce a posponer decisiones de ahorro al ignorar el beneficio de ahorrar más temprano, de no elegir la opción de mayor rendimiento y el no hacerlo de manera consistente para capturar este beneficio.

Los autores de este trabajo<sup>15</sup> realizaron experimentos empíricos de ahorro para probar estos dos sesgos para Estados Unidos. Encontraron que el 55 por ciento de los encuestados tienen preferencias con sesgo presente, mientras que más del 75 presentan el *sesgo de crecimiento exponencial*. En su conjunto, eliminar ambos sesgos de la muestra utilizada, llevaría a incrementar el ahorro para el retiro en 12 por ciento.

---

<sup>15</sup> Véase pie de página 13.

### 3. Otros obstáculos al crecimiento del AVP

Además de los obstáculos de “comportamiento”, existen otros que tienen una naturaleza más práctica. El obstáculo más común para el ahorro es la capacidad económica de los individuos. No obstante, como se señala a lo largo de este documento, éste no es el único y, para muchas personas, no resulta el más importante.

Otro obstáculo común se relaciona con la información deficiente e incompleta que enfrenta un trabajador. Es una barrera compleja, pues va desde no entender lo que implicará el retiro y sus necesidades, hasta no contar con información sencilla de las diferentes alternativas que tiene a su disposición para ahorrar para su retiro. Por lo general, los indicadores visibles que hacen que el individuo tenga en mente el retiro laboral y la jubilación son incipientes e insuficientes.

Finalmente, factores tales como la confianza en el sistema financiero y pensionario, los incentivos fiscales, así como la facilidad/dificultad para llevar a cabo el ahorro inciden también en si las personas ahorran o no.

En conclusión, son la combinación de factores de “comportamiento o cognoscitivos” y de factores “prácticos” los que se presentan como obstáculos para ahorrar para el futuro. Un reciente estudio de *Ideas42*<sup>16</sup> lo resumió en cuatro grandes apartados<sup>17</sup>:

- a) *El ahorro para el retiro se ve como un sacrificio o como un impuesto y no como una inversión para el futuro de uno mismo*
- b) *El futuro se ve lejano e incierto por lo que se desalienta la acción y postergamos decisiones cruciales*

<sup>16</sup> Fertig, Andrew, Jaclyn Lefkowitz y Alissa Fishbane, El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar los ahorros para el retiro. Una nueva mirada a las aportaciones voluntarias a las pensiones en México, Ideas42, octubre de 2015, publicado en [https://www.consar.gob.mx/otra\\_informacion/pdf/ideas42\\_MX-Pensiones\\_Esp.pdf](https://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/ideas42_MX-Pensiones_Esp.pdf)

<sup>17</sup> Tomado del blog “Mitos y realidades del ahorro voluntario en las AFORE”, (1 de marzo 2016).

- c) *Dado que la recompensa del ahorro de largo plazo se verá reflejada en el futuro, se observa como un intangible el cual no vale la pena incorporar en nuestras prioridades.*
- d) *Se desconocen los mecanismos para realizar el ahorro e información sobre sus beneficios por lo que se percibe como complejo y poco atractivo.<sup>18</sup>*

---

<sup>18</sup> Blog-CONSAR, “Cómo aumentar los ahorros para el retiro a través del uso de las ciencias del comportamiento”, (11 de noviembre de 2015).

#### **4. Es cuestión de incentivos: Las mejores prácticas internacionales de AVP**

De lo expuesto, queda claro que el ahorro reacciona a una serie de factores, sicológicos, económicos, financieros (los rendimientos) y prácticos, y que dicha reacción se da como una respuesta a incentivos. De ahí la importancia de definir, estructurar e implementar un conjunto de incentivos para elevar el monto de ahorro. Diferentes organismos internacionales como el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS), han estudiado las mejores prácticas y emitido recomendaciones sobre cómo establecer mecanismos que incentiven el AVP.

El Banco Mundial<sup>19</sup> ha determinado que para las mejores prácticas internacionales para el AVP, se debe de considerar una serie de elementos conocidos como las “7 C” para una exitosa implementación de esquemas de contribuciones complementarias:

---

<sup>19</sup> Véase Hinz, R., Holzmann R., Tuesta, D. y Takayama, N., (2013). Matching Contributions for Pensions: a Review of International Experience, World Bank.

Tabla 1

### Las “7C” en la implementación de pensiones complementarias

Comunicación	Sin la apropiada comunicación los ahorradores no podrán elegir efectivamente, ni desarrollarán sus capacidades al tomar decisiones futuras
Complejidad	Los individuos pueden tomar decisiones simples, sin embargo tienen complicaciones con aquellas decisiones que requieren mayor conocimiento
Comunidad	Amigos y familiares tienen un papel importante en la toma de decisiones del individuo, lo que los hace un factor socioeconómico fundamental para el éxito de este tipo de programas
Credibilidad	El sistema necesita ser creíble para lograr la sostenibilidad
Complementario	El sistema necesita trabajar en conjunto con otros vehículos que produzcan ingresos en el retiro
Cultura	Ser consistente con las normas sociales y con el desarrollo histórico de otros programas de protección social
Conexión	Los intermediarios juegan un papel importante al vincular a los individuos con los productos financieros

Fuente: Hinz, R., Holzmann R., Tuesta, D. y Takayama, N., (2013)

De acuerdo con esas mejores prácticas internacionales, los esquemas para incentivar el ahorro previsional voluntario pueden ser de dos tipos: I) Incentivos al Ahorro individual y II) Incentivos al ahorro colectivo. En el caso del ahorro individual los esquemas pueden ser a través de la cuenta individual o bien en planes de pensiones ocupacionales privados.

- I. Ahorro individual. De acuerdo a la experiencia internacional, se reconocen cinco grandes mecanismos incentivadores:
- a. Incentivos y/o beneficios fiscales. Éstos deben existir tanto para trabajadores como para las empresas. Los incentivos fiscales deben servir para incentivar al trabajador a ahorrar, mediante mecanismos sencillos y ágiles de deducción.
  - b. Sencillez en los mecanismos para ahorrar. Estos mecanismos o vehículos para llevar a cabo los depósitos de AVP deben ser de fácil comprensión e instrumentación para el trabajador. Asimismo, el retiro del ahorro debe ser fácil, para atraer a los ahorradores de corto plazo y el vehículo debe ser simple en su administración. Se recomienda contar con fondos de corto, mediano y largo plazo, con carteras diferenciadas que resulten acorde al perfil de riesgo de cada ahorrador..
  - c. Esquemas de contribuciones *pari passu* (conocidos como *match*)<sup>20</sup>. Se trata de aportaciones complementarias otorgadas por el gobierno y/o el patrón. Por una cantidad determinada que el trabajador ahorre voluntariamente, el gobierno y/o empleador depositarán un cierto monto. El *match* puede ser progresivo con la cantidad ahorrada por el trabajador. Para una mejor efectividad de un esquema *pari passu*, lo deseable es complementarlo con deducibilidades fiscales, por ejemplo que una cierta proporción del *match* que dé el empleador pueda estar sujeto a una deducción fiscal. En México existe un mecanismo *pari passu* únicamente para los trabajadores afiliados al ISSSTE. El *match* lo otorga el empleador que en este caso es el gobierno federal y se conoce como ahorro

<sup>20</sup> Una descripción muy amplia de la experiencia de varios países con este tipo de esquemas de *match* puede encontrarse en el capítulo 1 de Hinz, R., Holzmann R., Tuesta, D. y Takayama, N., Matching Contributions for Pensions: a Review of International Experience, World Bank, 2013.

solidario<sup>21</sup>. A su vez, un gran porcentaje de los planes privados ocupacionales incluye un mecanismo de este tipo: de los 1,086 planes registrados, el 80.7% de estos planes privados reportan ofrecer un esquema de contribuciones incentivadas. En el 60% de esos esquemas incentivados, el *match* de la empresa suele ser idéntico a la aportación del trabajador.

- d. Afiliación automática (*auto enrollment*) con cláusulas de salida (*opt out*). Mediante este mecanismo, cuando una persona ingresa a trabajar en una empresa, de manera automática se le descuenta un cierto porcentaje de su salario que es depositado en su cuenta de ahorro<sup>22</sup>. Este esquema tiene la ventaja de que al ser automático, no requiere que el ahorrador tome una “decisión activa” pues desde un inicio el ahorro se descuenta siempre dando la posibilidad de salida.
- e. Mecanismo de auto-escalación. Éste consiste en que de manera automática la empresa deduce un porcentaje para la cuenta de ahorro voluntario del trabajador cuando éste recibe algún ingreso adicional. Por ejemplo, si recibe un aumento de sueldo, un bono de productividad, el reparto de utilidades, el aguinaldo, o un pago extraordinario por aniversario. Es similar a la afiliación automática, en el sentido de que después de cierto tiempo, puede establecerse una cláusula de salida.

Los cinco mecanismos anteriores pueden combinarse entre sí para hacer los incentivos a ahorrar más potentes. Por ejemplo, si bajo un esquema afiliación automática el trabajador ahorra por encima del monto que establece el plan, esa cantidad adicional puede estar sujeta a un *match* y a un incentivo fiscal. De igual manera, la auto-escalación puede combinarse con un *match* para incentivar que el trabajador opte por mantener esa cláusula de ahorro automático.

<sup>21</sup> Consiste en que por cada peso ahorrado por el trabajador, la dependencia gubernamental deposita 3.25 pesos a la cuenta individual del trabajador; puede ahorrarse hasta 2% del salario base de cotización (SBC) y el trabajador puede optar entre ahorrar 1% o 2% del SBC.

<sup>22</sup> Puede depositarse en una AFORE, o en un fondo de ahorro para el retiro que maneje la empresa, o bien bajo un plan formal ocupacional privado (véase sección 5)



El cuadro siguiente muestra algunos de los países donde se han adoptado esquemas de *pari passu* y afiliación automática con importante éxito:

**Tabla 2**

Contribución <i>pari passu</i>		Afiliación automática	
Gobierno	Patrón	Gobierno	Patrón*
Alemania	Estados Unidos	Chile	Estados Unidos
Australia	Tailandia	Perú	Italia
Chile			Nueva Zelanda
China			Reino Unido
Colombia			
India			
Nueva Zelanda			
Perú			
Tailandia			

\*Los países señalados con afiliación automática del patrón tienen la característica de que el trabajador puede desistir de su afiliación al plan.

Fuente: Elaboración propia con información de la OCDE y datos de los diferentes países

Planes voluntarios alternativos. Dentro de las mejores prácticas internacionales también se contempla que otras instituciones diferentes a las entidades especializadas en administrar fondos de ahorro para el retiro ofrezcan alternativas para ahorrar voluntariamente para la pensión. Ello con el objetivo de aumentar la selección que un individuo puede hacer para planear de manera voluntaria su retiro. Así por ejemplo, las aseguradoras, operadoras de fondos de inversión y bancos pueden ofrecer planes voluntarios. Ello tiene además el beneficio de generar una mayor competencia en beneficio del consumidor.

Las aseguradoras pueden ofrecer un seguro (comúnmente llamado seguro para el retiro) que permite generar un ahorro garantizado para el momento del retiro, al mismo tiempo que brinda beneficios de deducciones fiscales. Generalmente dan protección y garantizan un monto a partir de cierto umbral, siendo que dicho monto se actualizan con la inflación. Se permite ejercer parcialmente el seguro ante emergencias, como por ejemplo una enfermedad. Al cumplir la edad de retiro, el seguro establece distintas opciones para recibir la suma asegurada, ya sea en una sola exhibición, en un plan vitalicio de rentas o a través de un fideicomiso. Se considera por lo tanto que ofrece cobertura de supervivencia. Diversas compañías de seguros en México ofrecen este tipo de seguro, pero su contratación no es muy extendida.

Finalmente los bancos y otras instituciones financieras pueden ofrecer planes voluntarios de retiro que son una variante del seguro y que por lo general operan bajo el siguiente esquema: se domicilia una cantidad determinada mensual y el ahorrador puede escoger si el monto es ajustado cada año por la inflación o no. De igual manera puede variar el monto a depositar, y gozar el beneficio fiscal de la deducción. En México estos planes se denominan Planes Privados de Retiro (PPR) y son ofrecidos por instituciones financieras incluidas las aseguradoras. Al igual que en el caso del seguro, su contratación no es muy extendida.

## II. Ahorro colectivo.

Con la finalidad de promover más opciones de ahorro voluntario, las buenas prácticas internacionales también promueven los llamados planes de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)<sup>23</sup>. Una variante de estos planes puede ser un fondo de ahorro para la pensión que establece la empresa.

---

<sup>23</sup> Estos planes APVC han funcionado muy bien en Chile.

Este plan de ahorro se establece en virtud de un contrato entre el empleador (en representación de sus trabajadores) y una administradora de fondos de ahorro para el retiro o institución autorizada para ello, para administrar los recursos destinados al APVC. La empresa puede pactar uno o más planes así como la comisión por administración.

Las tres características fundamentales de los planes APVC son:

- Generalmente se acompaña de un *Match* de recursos por la empresa: por cada peso aportado por el trabajador, la empresa deberá aportar un monto o porcentaje estipulado en el contrato.
- *Vesting*: se refiere a que el contrato contempla un mínimo de permanencia del trabajador en la empresa (por ejemplo 24 meses), para que se le transmita el derecho de la propiedad de los recursos originados por las aportaciones del empleador.
- Generalmente se acompañan con un beneficio fiscal para estimular a las empresas a promover el plan de ahorro.

## 5. Experiencia en diez países seleccionados sobre AVP

Con la finalidad de revisar la experiencia que en materia de AVP se ha tenido en algunos países, en este apartado se describen brevemente las acciones que se han instrumentado con éxito en: Alemania, Australia, Brasil, Chile, Colombia, Estados Unidos, Italia, Nueva Zelanda, Perú y el Reino Unido. Su experiencia aporta lecciones valiosas.

### ***Alemania***

Debido a los cambios demográficos, el gobierno alemán se ha visto obligado a reformar el sistema de pensiones, haciéndolo menos generoso. Por tal motivo, el gobierno ha fortalecido los esquemas voluntarios de pensiones al otorgar subsidios e incentivos fiscales para fomentar la participación del trabajador en complementar su pensión.

#### **Planes ocupacionales (*Company pensions*)**

Aunque la edad legal de retiro es de 65 años, los planes ocupacionales pueden permitir el retiro a una edad más temprana. El monto de las contribuciones puede variar dependiendo del plan, no obstante, hay un límite en las aportaciones para obtener deducciones fiscales de hasta el 4 por ciento de los ingresos. Los recursos son retirados como una anualidad o como retiros programados.

Las contribuciones del empleado son deducibles de impuestos hasta 3,379 dólares anuales (2544 euros) o 4% del ingreso. Los rendimientos están exentos de impuestos, sin embargo los pagos en forma de anualidad o retiro programado sí están gravados. Por su parte, la suma de dinero que el patrón asigna a las reservas contables es deducible de impuestos y no se considera como ingreso gravable del empleado.

### **Planes voluntarios (*Riester Rent*)**

El *Riester Rent*, o también conocido como *Riester Pension*, fue implementado a partir del 2002 para contrarrestar la reducción gradual de beneficios derivados de las reformas al sistema de pensiones alemán. Este plan es ofrecido por bancos, compañías de seguros y fondos de inversiones; consiste en ahorros individuales por parte del suscriptor al plan y de subsidios otorgados por el gobierno.

Para poder adquirir este plan, el ahorrador tiene que cumplir con algunas de las siguientes características:

- Ser trabajador de bajos ingresos
- Estar afiliado en el seguro obligatorio de pensiones
- Ser cónyuge del beneficiario al seguro obligatorio de pensiones
- Estar buscando empleo
- Ser beneficiario de la prestación por desempleo
- Ser trabajador por cuenta propia afiliado voluntariamente al seguro obligatorio de pensiones

### ***Australia***

En Australia se pueden hacer aportaciones voluntarias mediante dos formas:

- Antes de impuestos: Esta aportación se realiza mediante un acuerdo con el patrón; permite al empleado realizar aportaciones antes de impuestos hasta 24,211 dólares (25 mil dólares australianos), las cuales están gravadas a una tasa menor de 15 por ciento para los trabajadores que ganen menos de 291 mil dólares al año (300 mil dólares australianos) y 30 por ciento para los que rebasen este monto.

Además, al reducirse los ingresos, el trabajador paga menos impuestos sobre la renta.

- Después de impuestos: El trabajador tiene un límite máximo de aportaciones bajo esta modalidad de 145,264 dólares (150 mil dólares australianos), las cuales están exentas de impuesto adicional. Al realizar este tipo de contribuciones, el empleado recibe aportaciones adicionales por parte del gobierno (matching). Por cada dólar que el trabajador aporte, el gobierno otorga 50 centavos hasta un máximo de 484 dólares (500 dólares australianos) dependiendo de los ingresos del empleado (ver cuadro).

El trabajador puede adquirir los siguientes beneficios dependiendo de la modalidad que elijan al realizar sus contribuciones voluntarias:

### Incentivos fiscales (dólares)

		Limite de aportación	Tasa de impuesto
Aportaciones	Antes de impuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- \$24,211 al año</li> <li>- \$33,895 al año a mayores de 59 años</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% para trabajadores que perciben menos de \$291, 000</li> <li>- 30% para los que rebasen este monto</li> </ul>
	Después de impuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- \$145,264 al año</li> <li>- Trabajadores de menos de 65 años podrán contribuir hasta \$435,792 en un periodo de tres años</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0% de impuestos adicionales y 46.5% de impuesto adicional para cantidades mayores a este monto</li> <li>- 46.5% para cantidades que rebasen el limite en tres años</li> </ul>
Rendimientos			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15%</li> </ul>
Retiros			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0% de impuestos para trabajadores de 60 años o más</li> <li>- 0% los primeros \$170, 000 y 16.5% para los excedentes para trabajadores entre 55 y 59 años</li> <li>- 21.5% para trabajadores con menos de 55 años</li> </ul>

Fuente: [www.australiansuper.com](http://www.australiansuper.com)

## ***Brasil***

### **Sistema de pensiones ocupacionales voluntarias**

En Brasil existen dos tipos de planes de pensiones ocupacionales voluntarios: cerrados y abiertos.

#### **Planes de pensión cerrados**

Los planes de pensión cerrados brindan un esquema pensionario a los trabajadores de empresas privadas. Bajo este esquema, las aportaciones voluntarias las realiza el empleador. El plan es patrocinado por una empresa o a través de la agrupación de diferentes compañías en un fondo mutuo, en el cual las compañías eligen el perfil de inversión. Generalmente, las empresas medianas y grandes utilizan estos planes de pensión debido a los costos fijos asociados a auditorías, manejo estructural del fondo, etc. Al abandonar una compañía, los participantes deciden el destino de sus activos acumulados: retiro íntegro de los recursos acumulados, mantener el plan financiado en su totalidad por el participante o migrar a otro programa.

#### **Planes de pensión abiertos**

Los planes de pensión abiertos pueden ser individuales o colectivos; son operados por una compañía de seguros, un banco o una organización no lucrativa. Las versiones más comunes son los *Plano Gerador de Benefícios Livres* (PGBL) -similar a los planes 401(k) de EUA- y los *Vida Gerador de Benefícios Livres* (VGBL). En general, todos los empleados pueden acceder, aunque algunos planes establecen un periodo mínimo de empleo.

La contribución se define como porcentaje del salario y varía dependiendo el plan de pensión elegido por la empresa. Las contribuciones a los planes privados de pensiones son realizadas tanto por el empleador como por el empleado (en los VGBL generalmente sólo el empleado realiza contribuciones).

Planes de pensión ocupacional		
	PGBL	VGBL
Descripción del plan <sup>24</sup>	Plan de contribución definida adquirido durante la etapa de acumulación de recursos.	Plan de pensión que combina un seguro de vida con el pago de anualidades, adquirido en la etapa de retiro.
Perfil de afiliado	Empleados registrados que cuenten con otros ingresos contra los cuales deducir impuestos.	Personas que no realicen pago de impuestos (sin pasivos contra que deducir) y que deseen invertir sus recursos.
Incentivos fiscales	Las contribuciones hechas por el empleador (a la cuenta del trabajador) son deducibles hasta por 20% de los ingresos gravables de la empresa; mientras que, las contribuciones del empleado son deducibles hasta por 12% de los ingresos gravables del individuo (los seguros de salud y vida no son deducibles).	Las contribuciones no son deducibles de impuestos.  Impuesto diferido sobre los retornos generados por el fondo de inversión, se paga al retirar los recursos.
Impuestos	La base gravable es sobre la cantidad invertida/manejada en el fondo.	La base gravable es sobre los retornos de la inversión del fondo.

<sup>24</sup> Los planes PGBL ofrecen a inversionistas y empresas mayor flexibilidad en la elección del tipo de inversiones (en contraste con los planes VGBL).



## ***Chile***

### **Ahorro previsional voluntario (APV)**

En Chile, el APV está compuesto por los planes de APV Individual, APV Colectivo y las Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2). Además de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), existen otras instituciones que pueden ofrecer y administrar el APV, éstas son: las administradoras de fondos de inversión, los fondos mutuos, los fondos para la vivienda, las compañías de seguros de vida, los bancos, los intermediarios de valores y cualquier otra identidad que esté autorizada por la Superintendencia de Valores y Seguros.

### **Ahorro previsional voluntario individual**

Este tipo de ahorro permite que el afiliado deposite en su cuenta individual o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro, un porcentaje de su ingreso superior al 10% obligatorio. El APV se puede realizar mediante dos opciones:

1. Cotizaciones voluntarias: Aportes a la cuenta individual que pueden realizar trabajadores dependientes e independientes. Quien realiza la cotización es el trabajador y puede hacer retiros durante toda su vida activa. El afiliado puede retirar su ahorro previsional cuando lo desee; sin embargo, si los fondos no se destinan a financiar la pensión, estos retiros deberán pagar el Impuesto Global Complementario, el cual se encuentra entre un rango de 3% a 7%. El recargo no se aplica cuando la persona se encuentra pensionada o cumple con la edad de retiro.
2. Depósitos convenidos: a través de esta modalidad, el trabajador puede convenir con su empleador aportaciones en su cuenta individual. Las sumas convenidas pueden corresponder a un monto fijo pagado en una sola exhibición por el empleador, un porcentaje mensual de la remuneración o un monto fijo mensual.

### **Ahorro previsional voluntario colectivo**

Es un plan de ahorro establecido por el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de APV colectivo; después de suscripción, el empleador está obligado a contribuir y podrá realizar aportaciones diferenciadas, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.

Los planes APV colectivos contemplan aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo aporta el patrón.

Cuando la relación laboral se da por terminada, los trabajadores pueden traspasar sus recursos a un nuevo plan colectivo o individual. Asimismo, está prohibido el cobro de comisiones por el traspaso total o parcial del saldo de un plan colectivo entre las instituciones administradoras, sin embargo, los traspasos entre AFP sí generan comisión por la administración y por la transferencia. La comisión por administración sólo puede ser establecida como un porcentaje del saldo, mientras que la comisión por transferencia sólo puede ser establecida como una suma fija por operación, la que se descontará del depósito y deberá ser igual para cualquier entidad seleccionada por el afiliado.

El empleador puede negociar libremente las comisiones por administración de los depósitos con las instituciones administradoras, pudiendo establecer comisiones diferenciadas entre distintos contratos.

### **Cuenta de ahorro voluntario**

La cuenta de ahorro voluntario, también llamada "cuenta dos", se crea como complemento de la cuenta individual y es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP. En esta cuenta el afiliado puede realizar depósitos ya sea de manera regular o irregular, los cuales son de libre disposición, aunque posee un máximo de 24 retiros anuales.

Los afiliados independientes pueden facultar a su Administradora a traspasar los fondos desde su cuenta de ahorro voluntario hacia su cuenta de capitalización individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes. Adicionalmente, los afiliados (dependientes e independientes) que se pensionen pueden traspasar la totalidad o parte de los recursos a su cuenta individual, con la finalidad de mejorar la pensión. Los fondos acumulados en la cuenta de ahorro voluntario no son considerados para la determinación de la pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

### **Afiliado voluntario**

Toda persona que no ejerza una actividad remunerada puede realizar cotizaciones previsionales en una cuenta individual de ahorro voluntario administrada por una AFP. Los recursos que se mantengan en dicha cuenta son inembargables y los derechos y/o obligaciones son los mismos que se aplican para la cuenta individual obligatoria.

Los afiliados pueden realizar aportaciones con la periodicidad que deseen. Para facilitar su cotización, el sistema permite efectuar contribuciones mediante un solo pago por más de una renta o ingreso mensual. Las cotizaciones hechas por un afiliado en la cuenta voluntaria no son consideradas como cotizaciones previsionales, para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, es decir no tendrán exención tributaria.

Debe señalarse que todas las cotizaciones que se realizan de manera voluntaria, por los mecanismos señalados anteriormente, pueden retirarse parcial o totalmente en cualquier momento para los fines que les sean convenientes a los ahorradores.

### **Incentivos fiscales**

*Beneficios Tributarios y bonificación del Estado para el APV individual y colectivo*

Cada trabajador tiene derecho de elegir el régimen que afectará a sus contribuciones, en relación con el pago o exención de impuestos al momento de aportar o retirar los recursos de su ahorro voluntario.

El afiliado podrá optar por uno de los siguientes regímenes tributarios:

- a. Las aportaciones no se deducen de la base gravable. Los fondos al momento de ser retirados pagan impuesto sólo por la rentabilidad obtenida. La AFP o Institución Autorizada informan la rentabilidad de los retiros al trabajador, para su declaración de impuestos. El retiro de las contribuciones no es gravado.

Adicionalmente, los trabajadores recibirán un subsidio del Estado por el ahorro que destinen a incrementar su pensión. Este subsidio será equivalente al 15% de todo el ahorro destinado a incrementar los fondos pensionarios, con un máximo de 6 UTM<sup>25</sup> (498 dólares).

Si el trabajador efectúa retiros antes de pensionarse pierde el beneficio del gobierno. El subsidio y su rentabilidad no son afectadas por el impuesto a la renta en tanto no sean retiradas. Además, estos ahorros no son considerados en la determinación de la pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

- b. Los aportes se descuentan de la base gravable. Cuando los fondos son retirados de la AFP o Institución Autorizada, retienen en calidad de impuesto el 15% de su monto. Al momento de retirar los aportes, el trabajador deberá cancelar la sobretasa al impuesto global complementario<sup>26</sup> que está obligado a pagar.

<sup>25</sup> Unidad Tributaria Mensual: Unidad de cuenta que corresponde a un monto de dinero expresado en pesos y determinada por ley. Ésta es actualizada de forma permanente por el Índice de Precios al Consumidor y se utiliza como medida tributaria. Para enero de 2014 ésta equivalía a 83 dólares (40,935 pesos chilenos).

<sup>26</sup> Se refiere a un gravamen, personal, global, progresivo y complementario que deben pagar las personas físicas en la medida que hayan recibido ingresos de distintas fuentes (intereses, dividendos, ganancias por ventas de acciones o fondos mutuos, entre otros). Se determina mediante una escala de tasas progresivas por rangos de ingreso, que va de 0 a 40 por ciento.

Una vez elegido el régimen tributario, el afiliado siempre podrá optar por el otro régimen, para los sucesivos aportes que efectúe por concepto de ahorro previsional voluntario individual o colectivo. En todo caso, el monto total de los aportes que se realicen acogién dose a uno u otro régimen tributario, no podrá exceder de 600 UF por cada año calendario, lo que equivale a 28,240 dólares.

Asimismo, para el caso del APV colectivo, el empleador puede descontar sus aportaciones como gasto y así deducir impuestos.

## **Beneficios Tributarios de la Cuenta 2**

La Ley sobre Impuesto a la Renta chilena tiene como objetivo determinar la rentabilidad real (positiva o negativa) obtenida por el afiliado en un año calendario. Para el caso de los retiros de las cuentas de ahorro voluntario, se les aplica un factor que pondera la ganancia o pérdida en relación con el saldo existente en la cuenta a la fecha de la operación la cual permite obtener la fracción del retiro correspondiente a la ganancia que causa impuesto o la pérdida a deducir de su base gravable anual. Este valor se actualiza al final del ejercicio en base a la variación experimentada por el IPC y se informa al afiliado mediante un certificado emitido anualmente por la AFP.

Adicionalmente, el afiliado puede escoger inscribirse a un régimen tributario opcional: punto (b) mencionado anteriormente.

## **Colombia**

El sistema de pensiones en Colombia permite las contribuciones voluntarias a la cuenta individual del trabajador, las cuales pueden ser realizadas por el empleado o el empleador mediante un contrato establecido con las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Los trabajadores tienen la posibilidad de transferir sus recursos entre las diferentes AFPs. Las contribuciones voluntarias que forman parte del esquema obligatorio no se

consideran para el pago de impuestos hasta alcanzar 30% del ingreso laboral (gravable) anual. Los beneficios son otorgados en la modalidad de renta vitalicia o retiro programado y existe la posibilidad de realizar retiros anticipados. Existe un impuesto a los beneficios y a los ingresos por inversión cuando se realizan retiros durante los primeros 5 años.

### **Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) “Esquema flexible de protección para la vejez”**

El programa gubernamental de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) o Esquema Flexible de Protección para la Vejez es un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección para la vejez. Tiene el objetivo de incrementar el ahorro para las personas de escasos recursos que no cumplan con los requisitos para recibir pensión. Este plan es administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES.

La población objetivo del programa son los más de 7 millones de personas que perciben menos de un salario mínimo mensual o que no cumplen con los requisitos para obtener una pensión (quizás por pertenecer al empleo informal).

En su primera etapa de funcionamiento en diciembre de 2013 los BEPS se dirigieron a las personas mayores de 84 años (disminuyendo gradualmente la edad a 59 años para octubre de 2014). A los afiliados se les propone sustituir su indemnización sustitutiva en una renta vitalicia.

Las aportaciones son realizadas por cualquier persona en el monto y periodicidad deseada, con un tope anual de \$474 dólares (en 2012). El gobierno premia la contribución proporcionando una aportación de 20% proporcional al ahorro del individuo.

Se establece como principal fuente de financiamiento del BEPS el Fondo de Solidaridad Pensional.

### ***Estados Unidos***

El sistema de pensiones norteamericano tiene un tercer pilar (según la clasificación del Banco Mundial), con planes ocupacionales voluntarios -401(k)- y cuentas individuales de retiro voluntarias –IRA-.

#### **401(k)**

En la actualidad, casi la mitad de la fuerza laboral del sector privado de E.U. está cubierta por pensiones ocupacionales. De éstos, el 80 por ciento cuenta con planes 401(k) y menos del 20 por ciento está cubierto por programas tradicionales de BD. Aunque en general se consideran planes voluntarios, algunas compañías pueden implementar la auto-afiliación para incrementar la participación de los trabajadores.

Generalmente, el retiro de los recursos acumulados se realiza al alcanzar la edad de jubilación, mediante una suma fija o la contratación de una anualidad.

#### *Tipos de 401 (k):*

1. Planes 401(k) Tradicionales. Este plan permite al trabajador aportar un porcentaje de su salario (antes de impuestos) a una cuenta individual hasta 17,500 dólares al año. Además, los patrones tienen la opción de hacer aportaciones en nombre de todos sus trabajadores participantes del plan a través del “*matching contribution*”.
2. Las aportaciones del empleador no se depositan automáticamente, pero sí se utilizan para incentivar el ahorro del empleado. El trabajador paga los impuestos diferidos al retirar los recursos.
3. Planes 401(k) Refugio Tributario (*Safe Harbor*). La principal diferencia con respecto al plan tradicional es que las aportaciones de los patrones deben ser depositadas de manera automática.

4. Planes 401(k) Simples. Este plan está diseñado para pequeñas empresas; al igual que el plan de Refugio Tributario, los patrones tienen que hacer contribuciones al momento. El plan 401(k) es utilizado por patrones con 100 o menos empleados, cuyos ingresos laborales son al menos cinco mil dólares y no reciben ninguna otra contribución o beneficio bajo cualquier otro plan patronal. El límite de aportación del trabajador es de 12,000 dólares.

Dentro de los planes 401 (k) existe la opción de hacer aportaciones después de impuestos bajo la modalidad de ROTH 401(k), las cuales deben administrarse en una cuenta distinta a las que se realizan antes de impuestos. Los recursos acumulados en estas cuentas y sus ganancias no pagan impuestos al retiro, siempre y cuando el trabajador haya cumplido 59.5 años. Las aportaciones que realiza el patrón sí generan impuestos, por lo que también deben manejarse en una cuenta separada.

Las aportaciones a las cuentas individuales pueden ser realizadas por los empleados, los patrones o por ambos bajo la modalidad de “*matching*”, en donde los empleados deciden el porcentaje de salario que van a aportar en su cuenta 401(k) y los patrones realizan una contribución de igual o inferior magnitud. En general, la contribución media por parte del trabajador es de 6 por ciento de su sueldo, mientras que el empleador efectúa una contribución promedio del 3 por ciento.

El saldo acumulado en los planes 401(k) puede comenzar a retirarse una vez que el trabajador cumpla 59.5 años de edad; sin embargo, el retiro de dichos recursos se vuelve obligatorio a partir de los 70.5 años, realizándose la primera distribución de recursos el primero de abril del año posterior al cumplimiento de la edad obligatoria. El retiro de los recursos genera el impuesto ordinario sobre el monto que se retire.

Cualquier retiro que se realice antes de los 59.5 años genera un impuesto adicional de 10 por ciento sobre el monto retirado. Estos retiros anticipados son permitidos para cubrir requerimientos y necesidades financieras, en algunos casos impostergables, por ejemplo:



- Gastos de atención médica incurridos previamente por el empleado, su cónyuge o dependientes del empleado.
- Gastos directamente relacionados con la compra de una vivienda principal del empleado (se excluyen pagos de hipoteca).
- Pago de inscripción, gastos de alojamiento, alimentos y otros pagos relacionados con la educación superior del empleado, su cónyuge o sus dependientes dentro de los próximos 12 meses.
- Gastos para evitar el desalojo de la vivienda principal del empleado.
- Gastos funerarios.
- Ciertos gastos relacionados con la reparación de daños en la vivienda principal del empleado.

Existen algunas excepciones para evitar el cobro del impuesto adicional si es realizado por:

- Un beneficiario debido a la muerte del trabajador.
- Un trabajador diagnosticado con una discapacidad permanente.
- Un empleado que haya quedado desempleado después de los 55 años.
- Un beneficiario bajo una orden calificada de relación doméstica (divorcio o separación).
- Un empleado para atención médica hasta la cantidad permitida como deducción por gastos médicos.
- Un retiro temprano para reducir el exceso de contribuciones.

Algunos planes 401(k) tienen la opción de prestar al trabajador el 50 por ciento del saldo acumulado en su cuenta, hasta el límite de 50 mil dólares. El préstamo debe pagarse durante los siguientes 5 años (generalmente con pagos trimestrales), con la excepción de la adquisición de una vivienda principal.

Cuando un trabajador cambia de empleo obtiene control sobre todos los activos en su cuenta 401(k) y puede mover dichos activos hacia una cuenta de retiro individual (IRA) en cualquier institución financiera del país. Este proceso es conocido como una resignación, desde un plan 401(k) a una cuenta IRA.

Adicionalmente, existen planes 401(k) donde el trabajador puede realizar aportaciones complementarias, siempre y cuando tenga 50 años cumplidos o más. A esta modalidad se le conoce como Catch-up.

### Incentivos Fiscales de los planes 401(k)

Las contribuciones tanto para los patrones como para los empleados son deducibles del impuesto sobre la renta. Los trabajadores pagan impuestos hasta que los recursos son retirados y el trabajador tenga 59.5 años o más. Lo mismo aplica para las ganancias por rendimiento.

#### Límite a las aportaciones del empleado para diferir impuestos (dólares anuales)

Año	Límite en las aportaciones		Aportaciones adicionales (Catch-up)	
	Tradicional o de Refugio Tributario	Plan Simple	Tradicional o de Refugio Tributario	Plan Simple
2012	17,000	11,500	5,500	2,500
2013	17,500	12,000	5,500	2,500

Fuente: [www.irs.gov](http://www.irs.gov)

## **Cuentas Individual de retiro (IRA)**

Las cuentas IRA son planes voluntarios de ahorro, cuya principal característica es la de diferir el pago de impuestos sobre la renta hasta el momento en que se retiran los fondos de la cuenta. Si el retiro se realiza antes de que el ahorrador cumpla 59.5 años, la ley tributaria impone un impuesto adicional. El retiro de los recursos se realiza mediante una suma fija, retiros programados o la contratación de una anualidad.

Hay distintos tipos de cuentas IRA, cada una con sus propias implicaciones fiscales y requisitos de elegibilidad.

- **IRA tradicional:** La cuenta tradicional otorga la deducción fiscal del ahorro realizado hasta por 5,500 dólares o 6,500 si el trabajador es mayor de 50 de años. Esta deducción reduce la renta gravable y los ahorros crecen con impuestos diferidos, lo que significa que en el ingreso anual del trabajador no se incluyen los intereses, dividendos o ganancias de los fondos que se encuentran en la IRA. Cuando los fondos son retirados, éstos son incluidos en la base gravable, además de que si se retira el dinero antes de llegar a los 59.5 años, hay un impuesto adicional del 10 por ciento superior a la distribución anticipada.
- **Cuentas tradicionales no deducibles:** En esta modalidad, las contribuciones no son deducibles de impuestos, por lo que los retiros están exentos. La única diferencia entre una IRA Roth y una tradicional es el tratamiento fiscal de la contribución original. Los retiros realizados antes de cumplir la edad de retiro están gravados con un impuesto adicional de 10 por ciento.

La cantidad total que se puede contribuir en una cuenta IRA tradicional o Roth (o la combinación de ambas) es de 5,500 dólares para 2014; aunque, los ahorradores de 50 años o más, pueden contribuir hasta 6,500 dólares.

## **Cuenta de retiro MyRA**

El departamento del Tesoro de Estados Unidos propuso crear la cuenta MyRA como un mecanismo de ahorro sencillo, seguro y accesible para la jubilación. La MyRA tendrá el mismo tratamiento fiscal y seguirá la regulación tal y como se hace para las cuentas Roth IRA. Se planea que para finales de 2014 entre en funcionamiento este plan de ahorro para el retiro.

Inicialmente, los patrones ofrecerán información de la MyRA a sus empleados, éstos podrán inscribirse con una contribución mínima de 25 dólares y aportar vía nómina a partir de 5 dólares.

### **Características y beneficios:**

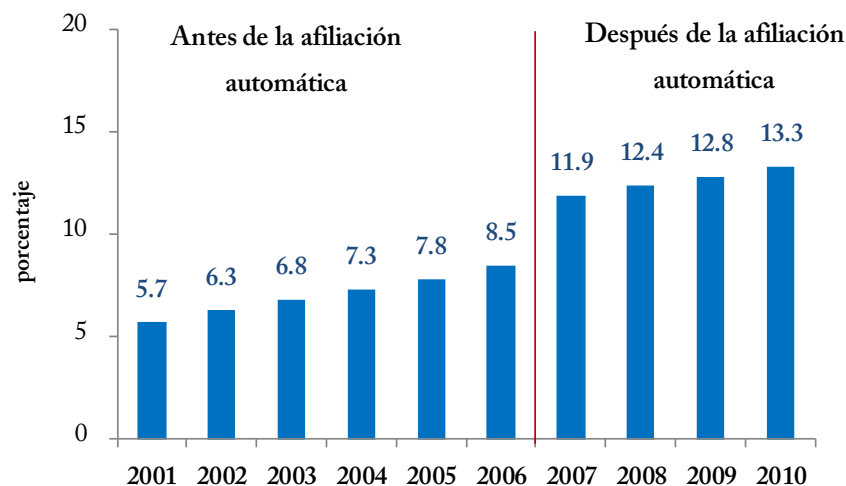
- No hay comisiones
- La MyRA generará intereses con la misma tasa variable que el Fondo de Valores de Inversión del gobierno en el Plan de Ahorros para los empleados federales
- Portabilidad
- Las contribuciones se pueden retirar libres de impuestos en cualquier momento
- Las ganancias son libres de impuestos a menos de que se retiren antes de que el ahorrador tenga 59.5 años de edad
- Los titulares de las cuentas pueden ahorrar por 30 años o hasta que hayan acumulado 15 mil dólares, lo que ocurra primero. Después de eso, el saldo de su MyRA se cambiará a una cuenta de jubilación del sector privado (IRA)

**Italia****Afiliación automática**

A partir de 2007, el programa de indemnizaciones para el retiro o *Trattamento di fine rapporto* (TFR) es canalizado a un fondo de pensiones complementario, donde todos los trabajadores del sector privado, en edades de entre 18 y 64 años, son inscritos de manera automática. El patrón está obligado a informar a sus empleados sobre el funcionamiento del programa, especificando el fondo por default al que son afiliados y la posibilidad de no permanecer en el plan. Una vez inscrito, el trabajador tiene un periodo de 6 meses para decidir entre quedarse o estar fuera del sistema, mediante el llenado de un formato.

Desde su implementación, la cobertura de los fondos privados de pensiones se ha incrementado sustancialmente (ver gráfica).

**Cobertura de los fondos privados de pensiones**  
(% de la población en edad de trabajar)



Fuente: IOPS

La aportación del empleado es de 6.91 por ciento del salario bruto. Los patrones no están obligados a hacer contribuciones, aunque las pueden realizar siempre y cuando ambas aportaciones no excedan 12 por ciento del salario anual gravable. El programa otorga un rendimiento de 1.5 por ciento más  $\frac{3}{4}$  de la tasa de inflación.

### **Incentivos fiscales de la pensión complementaria**

Los estímulos fiscales son:

- **Contribuciones:** Las aportaciones del empleado son deducibles de impuestos hasta un límite de 6,859 dólares (5,165 euros), no incluye la indemnización para el retiro
- **Rendimientos:** Están gravados a una tasa de 11 por ciento, menor a la que se aplica a la mayoría de las inversiones financieras (20 por ciento)
- **Pagos de la pensión complementaria:** Están gravados a una tasa menor, dependiendo de los años de participación en el esquema. Dentro de los primeros 15 años, la tasa es de 15 por ciento; a partir de los 16 años, la tasa se reduce en 0.30 puntos porcentuales cada año hasta llegar a 9 por ciento con 35 años de cotización

### ***Nueva Zelanda***

El sistema de pensiones de Nueva Zelanda consta de un sistema público universal no contributivo “*Superannuation*” y un sistema privado ocupacional de contribuciones definidas “*KiwiSaver*”.

### Plan ocupacional privado *KiwiSaver*

El plan de pensión ocupacional KiwiSaver surgió en julio de 2007, y opera bajo un esquema cuasi-obligatorio, en el que las empresas tienen la obligación de afiliar automáticamente a los trabajadores de 18 a 64 años que se incorporan a la fuerza laboral.<sup>27</sup> Una vez inscritos, los afiliados tienen 8 semanas para decidir voluntariamente si se separan del plan. Adicionalmente, se permite la incorporación voluntaria a los menores de 65 años que ya laboraban al momento de implementarse el KiwiSaver (empleados y autoempleados).

El empleado elige la tasa contribución sobre sus ingresos brutos: 3%, 4% o 8%, en caso de no seleccionar alguna se le asigna la contribución mínima de 3%.<sup>28</sup> Si el participante es no-empleado (autoempleado, contratista o afiliado sin trabajo) se establece una aportación fija anual o mediante contribuciones periódicas (quincenales o mensuales).

Las contribuciones del trabajador se depositan en la cuenta individual antes impuestos, es decir no se gravan; sin embargo, la base para el pago de impuestos considera el ingreso bruto, incluyendo dicha aportación.

Los empleadores tienen la obligación de realizar contribuciones equivalentes a 3% del ingreso del trabajador, además de tener la opción de realizar aportaciones voluntarias.

Las contribuciones del empleador a la cuenta del trabajador se gravan mediante dos opciones:

- i. Cuando el empleado y el empleador están de acuerdo, la aportación recibe el tratamiento fiscal del salario del trabajador (*pay as you earn, PAYE*) en alguna de las siguientes dos modalidades (*trade off* entre depósito e ingreso neto):

---

<sup>27</sup> Bajo las modalidades laborales de: a) tiempo completo, b) tiempo parcial (permanente), c) temporal (mayor a 28 días) o d) trabajador agricultor casual (mayor a 3 meses)

<sup>28</sup> En abril de 2013 la tasa de contribución mínima pasó de 2% a 3%.

- a) La contribución del empleador se deposita íntegramente (sin recibir gravamen) a la cuenta del trabajador y se aplica el impuesto PAYE al salario, por lo que el ingreso neto es inferior.
- b) La contribución del empleador se deposita después de recibir un gravamen, por lo que el ingreso neto es superior con respecto al inciso (a).

Gravamen PAYE <sup>1</sup>		Tasa impositiva
Dólares EUA	Dólares NZ	
de \$0 a \$11,487	de \$0 a \$14,000	12.2%
de \$11,488 a \$39,385	de \$14,001 a \$48,000	19.2%
de \$39,386 a \$57,437	de \$48,001 a \$70,000	31.7%
de \$57,438 a \$95,255	de \$70,001 a \$116,089	34.7%
de \$95,256 a en adelante	de \$116,090 en adelante	33.0%

<sup>1</sup> Aplica para el empleo principal bajo un esquema de pago mensual o semanal  
Tasas para el ejercicio fiscal que concluye en marzo de 2014  
Fuente: Inland Revenue, NZ

- ii. La contribución del empleador recibe un gravamen fiscal escalonado dependiendo la suma del ingreso bruto del trabajador más la contribución del empleador:



Salario anual del empleado más contribución del empleador		Tasa impositiva
Dólares EUA	Dólares NZ	
\$0 a \$13,785	\$0 a \$16,800	10.5%
\$13,786 a \$47,263	\$16,801 a \$57,600	17.5%
\$47,263 a \$68,925	\$57,601 de \$84,000	30.0%
\$68,925 en adelante	\$84,001 en adelante	33.0%

Tasas para el ejercicio fiscal que concluye en marzo de 2014  
Fuente: Inland Revenue, NZ

Los ingresos por inversión del fondo reciben un tratamiento fiscal. En el caso de los planes “ampliamente difundidos” (*widely-held*) son gravados a una tasa de 28%. Mientras que los planes de “inversión en cartera” (*portfolio investment entity, PIE*) tienen un gravamen fiscal mediante una “tasa preestablecida de inversión” (*prescribed investor rate, PIR*) la cual varía – entre 0%, 10.5%, 17.5% y 28%- dependiendo el monto de ingreso gravable y los recursos de inversión en cartera (*PIE*).

El proveedor que administra los recursos del fondo se asigna mediante 3 opciones: 1) por default, cuando el trabajador no elige administrador, 2) vía la empresa, cuando está funge como patrocinadora y 3) directa, mediante un acercamiento directo del afiliado con el proveedor.

El retiro de los recursos queda libre de impuestos y es posible obtenerlo en una única exhibición al cumplir los 65 años y tener al menos 5 años de afiliación al sistema; aunque es posible retirar los ahorros anticipadamente al comprar una casa, migrar al extranjero,

sufrir una contingencia económica o ante enfermedad seria. El trabajador podrá continuar realizando contribuciones voluntarias posteriores a cumplir 65 años.

### Incentivos fiscales

Entre los incentivos fiscales que ofrece el gobierno para aumentar la participación del trabajador se encuentran:

- **Aportación inicial;** el gobierno realiza una aportación inicial libre de impuestos por \$821 dólares (\$1,000 NZD) a la cuenta individual de los trabajador de nuevo ingreso.
- **Crédito fiscal;** el gobierno pagará 50 centavos por cada dólar contribuido anualmente hasta por una cantidad \$428 dólares (\$521.43 NZD).
- **Subsidio para comprar la primera vivienda;** el gobierno realiza un depósito de \$821 dólares (\$1,000 NZD) por cada año de contribución al programa Kiwisaver, hasta por un máximo de 5 años, es decir, \$4,103 dólares (\$5,000 NZD). El subsidio se condiciona a que el trabajador haya contribuido al menos 3% de sus ingresos totales.
- **Retiro para comprar la primera vivienda;** es posible realizar retiros parciales o totales para comprar la primera casa cuando el trabajador tenga al menos 3 años de afiliación al programa.

## *Perú*

### **Ahorro voluntario en el Sistema Privado de Pensiones**

En 1998, se estableció que los trabajadores afiliados al SPP podrían realizar aportaciones voluntarias de dos tipos: 1) con fin previsional y 2) sin fin previsional. Las aportaciones voluntarias con fin previsional tienen como objetivo incrementar la cuenta para obtener una mejor pensión; el trabajador tiene la opción de incluir todo o parte de estas aportaciones en el monto para financiar su pensión. Las pensiones sin fin previsional son una alternativa de ahorro personal, pueden retirarse por completo o de forma parcial tres veces por año o pueden llegar a convertirse en aportaciones con fin previsional.

Las aportaciones voluntarias con y sin fin previsional pueden realizarse por cualquier monto y en cualquier frecuencia e invertirse en cualquiera de los tres tipos de fondos que ofrece el sistema de multifondos del SPP. No obstante, las contribuciones con fines previsionales sólo pueden realizarse en la AFP donde se tienen las aportaciones obligatorias.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Los trabajadores independientes pueden realizar contribuciones voluntarias siempre y cuando también realicen el pago de las aportaciones obligatorias en el mismo mes. Además, las primeras no pueden ser mayores a las segundas.

### Características de las aportaciones voluntarias

Ahorro con fin previsional	Ahorro sin fin previsional
Puede realizarse desde el primer mes laborado	Puede realizarse si el trabajador tiene 5 años en el SPP
Puede hacerse en la AFP donde tienes tus aportaciones obligatorias	Puede hacerse en cualquier AFP
Es inembargable	Es embargable
Puede ser realizado por el afiliado o un tercero a favor del afiliado	Puede ser realizado por el afiliado o un tercero a favor del afiliado
El trabajador independiente puede hacer este tipo de aportaciones cuando efectúa las contribuciones obligatorias	El trabajador independiente puede hacer este tipo de aporte en cualquier momento
Está exento de pagar el Impuesto sobre la Renta	Se aplica el Impuesto sobre la Renta desde enero 2010, en el momento de retiro del fondo

Fuente: Integra.

### Incentivos para impulsar el ahorro voluntario previsional

Las aportaciones voluntarias con fines previsionales otorgan los siguientes beneficios:

- Las comisiones varían de acuerdo con la AFP y el tipo de fondo.
- Están exentas del pago de impuesto sobre la renta.
- Exención de impuestos sobre los intereses generados.

Las modalidades del pago de pensiones son: renta vitalicia y retiros programados; ambas formas no generan impuestos.

## ***Reino Unido***

El Reino Unido tiene una larga historia de intentos por mejorar los diferentes tipos de ahorro, desde el de corto plazo (de precaución) hasta el ahorro para jubilación, a muy largo plazo; con la finalidad de complementar la pensión básica.

### **Planes ocupacionales**

El empleador es quien elige el tipo de plan de pensiones que contratará para sus empleados. Los esquemas ocupacionales pueden ser de afiliación automática o no. Los trabajadores que no acceden de forma automática lo podrán hacer de manera voluntaria y dependiendo de su salario; el empleador tendrá que realizar una aportación al fondo de ahorro. En caso de que el trabajador cambie de empleo, podría unir los esquemas ocupacionales anteriores con el nuevo, dependiendo de las condiciones del esquema y del proveedor.

En este tipo de planes, un porcentaje del sueldo del trabajador se destina al ahorro para el retiro por cada día pagado. En la mayoría de los casos, tanto el gobierno como los empleadores contribuyen al plan. Estos pueden ser de beneficio o de contribución definida. La mayoría de los planes ocupacionales de beneficio definido son administrados por un proveedor de pensiones (fondos de inversión o aseguradora) o bien por un fideicomiso designado por el empleador.

### ***Afiliación automática***

Derivado de las reformas al sistema de pensiones, a partir de Octubre de 2012, se estableció la afiliación automática a un plan de pensiones ocupacionales, para aquellos trabajadores que cumplan con las siguientes condiciones: ser residente de Reino Unido, tener entre 22 años y la edad de retiro (60 años mujeres y 65 años hombres) y percibir

más de un nivel de ingresos, que es revisado por el gobierno cada año (el nivel para 2014 es 15,645 dólares, £10,000). Las empresas pueden afiliar a trabajadores con un menor ingreso, siempre que estos lo soliciten. Si el ingreso del trabajador se encuentra entre 9,030 y 15,645 dólares (£ 5,772 a £10,000) los empleadores deben pagar las contribuciones de sus empleados, y en caso de que el ingreso sea menor a 9,030 dólares (£ 5,772), el empleador no está obligado a aportar y en caso de hacerlo, puede contribuir con diferente monto.

Se recurrió a la inclusión automática porque muchos empleados no se sumaban a los sistemas, a pesar de que desde hace muchos años los empleadores realizan aportaciones generosas. La nueva ley busca que la afiliación para cierto grupo de trabajadores se vuelva obligatoria (automática) para que los empleadores contribuyan al esquema de pensiones de los trabajadores elegibles.

Con la finalidad de apoyar la inscripción automática y tratar de aumentar la cobertura del sistema privado de pensiones, el gobierno estableció el *National Employment Savings Trust* (NEST). Así, todos los trabajadores elegibles deben afiliarse a un esquema de pensiones ocupacionales o al NEST, el esquema ocupacional por default. Las aportaciones de los empleadores y de los empleados serán invertidos en un fondo de inversión predeterminado al momento de la afiliación automática, a menos que se seleccione otro fondo de inversión.

### **Incorporación automática a los planes ocupacionales**

Los empleadores envían a sus trabajadores una carta para informales que han sido incorporados al plan; sin embargo, el empleado puede optar por salirse del plan dentro de los tres primeros meses después de su afiliación. Si lo realiza dentro del primer mes posterior a que el empleador lo incorpore, se le regresará lo que pago. En caso de que decida salirse después del primer mes, no se reembolsan los pagos, y la cantidad ahorrada permanece hasta el retiro.

Una vez que el trabajador opta por salirse del sistema, tiene la opción de reincorporarse una vez al año. Además, el empleador tiene la obligación de afiliarlo nuevamente de forma automática en el esquema, después de 3 años, siempre y cuando éste continúe cumpliendo con los requisitos.

### **Contribuciones**

A los empleadores, se les exige pagar sus contribuciones al plan de pensiones, así como las aportaciones de los empleados, éstas últimas son tomadas de los salarios. Los empleadores y empleados tienen la opción de realizar contribuciones adicionales a dicho porcentaje, hasta un límite establecido por la legislación.

El monto que el trabajador y el empleador deben contribuir varía de acuerdo con el tipo de plan ocupacional.

a) Si el trabajador es afiliado de forma automática a una pensión ocupacional:

Los ingresos elegibles para contribuir a un plan ocupacional hacen referencia a uno de los siguientes montos: 1) todo el sueldo o salario antes de impuestos en un año o 2) percepciones antes de impuestos entre 9,030 (£ 5,772) y 65,496 dólares (£ 41,865) al año. El empleador determina que monto considerar como ingresos elegibles.

La ley señala los porcentajes mínimos de las contribuciones a un plan ocupacional de un trabajador, respecto de los ingresos elegibles, los cuales se sintetizan en el siguiente cuadro:

### Contribuciones a planes ocupacionales

Mínimo que debe aportar el empleado	Mínimo que debe aportar el empleador	Mínimo que debe aportar el gobierno por medio de deducciones fiscales
0.8% de los ingresos elegibles e incrementará a 4% en 2018	1% de los ingresos elegibles e incrementará a 3% en 2018	0.2% de los ingresos elegibles e incrementará a 1% en 2018

En algunos esquemas, el trabajador puede realizar una menor aportación, siempre y cuando el patrón complete las contribuciones mínimas de ambos.

- b) El trabajador no está afiliado de forma automática a una pensión ocupacional<sup>30</sup>

En este caso, el empleador decide el mínimo y el máximo de las contribuciones realizadas por éste y por los empleados. Además, cuando el trabajador paga impuestos, el gobierno aporta a través de la deducción fiscal.

#### **Tratamiento fiscal**

Automáticamente, se obtiene un *tax relief* (reducción fiscal) que depende del esquema de pensión. Asimismo, los rendimientos de la inversión están libres de impuestos sobre los ingresos y las ganancias de capital.

No es necesario que el trabajador realice alguna acción para obtener la ayuda fiscal en sus contribuciones previsionales. Existen dos tipos de acuerdos: 1) pago neto y 2) desgravación o deducción de origen o recursos.

<sup>30</sup> Los trabajadores no afiliados perciben menos de 15,645 dólares (£10,000).



## **Pago neto**

El empleador toma la aportación y el beneficio fiscal del salario antes de impuestos. El trabajador paga impuestos únicamente sobre el excedente. Esto significa que el trabajador obtiene una reducción fiscal por completo, sin importar si el empleado paga impuestos a una tasa básica, alta o adicional.

En caso de que el trabajador no pague impuestos (por ejemplo, si sus ingresos son inferiores al umbral de impuestos), no podrá obtener esta ayuda fiscal.

## **Límites sobre la reducción fiscal sobre las contribuciones a la pensión**

El monto máximo de contribuciones a la pensión que puede obtener una reducción o ayuda fiscal, por cada año tributario, es el menor entre 100% de los ingresos del trabajador y 62,579 dólares (40,000 libras). Las contribuciones que se encuentran por encima del límite pagaran impuestos.

En caso de que el trabajador no pague impuestos sobre la renta, debido a que percibe bajos ingresos, obtendrá automáticamente una deducción fiscal de 20% sobre los primeros 5,632 dólares (3,600 libras) que se aportan a su pensión, cada ejercicio fiscal.

Si el empleado paga la pensión de otra persona (su pareja o cónyuge), la pareja puede obtener una deducción o ayuda fiscal por las contribuciones que realizan a su favor. Estas personas recibirán automáticamente la deducción fiscal de 20%, que se sumará a su cuenta previsional si la pensión es un acuerdo de deducción de origen o de recursos.

## **Otros beneficios**

Afiliarse a un plan de pensiones permite:

- El derecho a créditos fiscales o aumentar la cantidad de créditos fiscales

- El derecho a una prestación basada en los ingresos o incrementar la cantidad de beneficios obtenidos
- Reducir la cantidad de pagos a los préstamos escolares

### **National Employment Savings Trust (NEST)**

NEST es un plan ocupacional de afiliación automática que tiene la obligación de proporcionar servicio a cualquier trabajador afiliado automáticamente por su empleador. No obstante, éste fue creado para ofrecer los servicios a cierto grupo de la población (asalariados con un nivel de ingreso de bajo a moderado, trabajadores transitorios y empleadores pequeños). Este plan proporciona orientación y comunicación para asesorar a los empleadores con respecto a sus nuevas funciones, fue diseñado como un esquema de bajo costo, de fácil uso y que brinda una herramienta en línea a sus afiliados para dar seguimiento a sus ahorros para el retiro. NEST es responsable de la administración e inversión de dicho ahorro y ofrece varios fondos de inversión, entre ellos uno por default. Cada miembro del plan tiene una cuenta para la jubilación, en la que contribuirá independientemente de su estatus laboral.

El sistema de inversiones utilizado por el NEST acumula automáticamente los recursos en un fondo de inversiones, que toma en cuenta el ciclo de vida económico y establece una edad hipotética de retiro para cada trabajador. Adicionalmente, el NEST ofrece 5 fondos con diferentes niveles de riesgo para aquellos miembros que elijan de forma voluntaria dónde invertir sus recursos.

En algunos casos, los recursos acumulados en el programa NEST podrán ser transferidos a algún otro programa de pensiones.

## Contribuciones

El empleador puede elegir entre varios tipos de ingreso para realizar las contribuciones: remuneraciones elegibles, salario básico (SB, el importe de las contribuciones por pagar depende de la relación entre el salario base y los ingresos totales, para la empresa en su conjunto), pago total o personalizado.

- Los ingresos elegibles para contribuir se encuentran entre 9,030 (£ 5,772) y 65,496 dólares (£ 41,865) al año. No obstante, las aportaciones se realizan sobre el excedente del ingreso respecto de 9,030 dólares, es decir, el cálculo de la contribución considera el monto que rebasa dicho límite.
- El salario básico incluye el pago de vacaciones y prestaciones legales. No incorpora elementos como: comisiones, bonificaciones, horas extras. Existen dos opciones para que el empleador determine su aportación mínima: 1) Certificación pilar 1, cuando la suma sobre la parte del salario utilizada para contribuir del total de empleados es al menos igual al monto de agregar los salarios básicos estos y 2) Certificación pilar 2, cuando el ingreso del total de trabajadores es 85% o más de la remuneración total de éstos.
- El pago total incluye todas las remuneraciones realizadas: salario base, comisiones bonos y pago por enfermedad, maternidad, paternidad o adopción. Hay algunas excepciones muy limitadas.

Durante el periodo abril de 2014 a abril de 2015, el límite máximo de las contribuciones es 7,197 dólares (£ 4,600).

**Contribuciones mínimas**  
(porcentaje respecto del ingreso elegido por el empleador)

		De octubre 2012 a septiembre 2017	De octubre 2017 a septiembre 2018	De octubre 2018
Ingresos elegibles	Total	2.0	5.0	8.0
	Empleador	1.0	2.0	3.0
	Empleado*	1.0	3.0	5.0
SB Pilar 1	Total	3.0	6.0	9.0
	Empleador	2.0	3.0	4.0
	Empleado*	1.0	3.0	5.0
SB Pilar 2	Total	2.0	5.0	8.0
	Empleador	1.0	2.0	3.0
	Empleado*	1.0	3.0	5.0
Pago total	Total	2.0	5.0	7.0
	Empleador	1.0	2.0	3.0
	Empleado*	1.0	3.0	4.0

\* Menos beneficio fiscal (20%, actualmente)

Fuente: Elaboración propia con base en información del NEST.

### Tratamiento fiscal

El método de ayuda fiscal o reducción tributaria que se utiliza es la reducción de origen (Relief at source RAS). Es decir, el NEST reclama el pago de impuestos realizado por el trabajador al HMRC, en nombre de éste; posteriormente, incorpora dicho monto al fondo de pensiones del trabajador.

Si la contribución de los miembros es un 1 por ciento y estos son elegibles para la reducción fiscal, su contribución efectiva se compone de 0.8 por ciento de su pago (que corresponde a la aportación que realiza al NEST) y 0.2 por ciento es la reducción fiscal, lo que reclama el NEST del gobierno.

Entonces, si el trabajador es elegible al beneficio fiscal, el nivel de contribución del trabajador es mayor que la cantidad que aporta verdaderamente a su fondo. Un trabajador es elegible si cumple con los siguientes requisitos: a) tener ingresos en Reino Unido que estén sujetos a impuestos para el año fiscal, b) ser residente de Reino Unido durante

algún tiempo del año fiscal y c) haber sido residentes de Reino Unido en algún momento durante los cinco ejercicios fiscales anteriores y cuando se incorporaron al plan de pensiones.

## 6. Características y tendencias actuales del AVP en México

### a. Ahorro voluntario en AFORE

Bajo el pilar III, los trabajadores con una cuenta individual tienen la opción de realizar aportaciones voluntarias (extras) para complementar su ahorro. Por su parte, los trabajadores independientes pueden abrir una cuenta individual ante una administradora y ahorrar voluntariamente.

Actualmente existen diferentes modalidades de ahorro voluntario (dependiendo de la AFORE): puede ser de corto plazo, de mediano plazo y de largo plazo. Éstas difieren en el periodo 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. La siguiente tabla 1 muestra las características de cada uno de estos tipos de AVP:

**Tabla 3. Modalidades de ahorro voluntario**

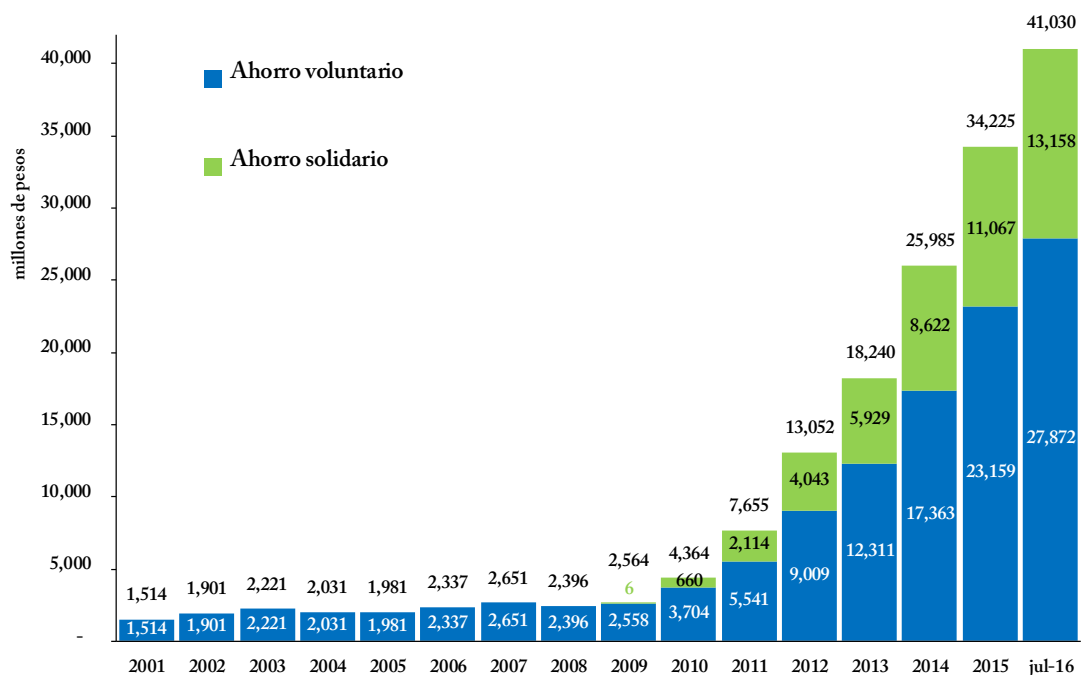
Subcuenta /Tipo de Aportación Voluntaria	Características	Requisitos para disponer del ahorro voluntario
Corto plazo (AV)	No hay beneficios fiscales. Al momento del retiro aplica una retención de impuestos por los intereses generados.	Permanencia mínima de 2 ó 6 meses después de haber realizado el primer 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 del impuesto sobre la renta (ISR) hasta un 10% del ingreso del trabajador con un tope global de sus deducciones de hasta 5 salarios mínimos (a partir del 1 de abril de 2015 equivalente a un monto anual de \$127,932.5 para zona A y \$124,611 para zona B).	Contar con una pensión ó negativa de pensión ó tener al menos 65 años.

Para los trabajadores que cotizan al ISSSTE bajo la nueva Ley 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 salario base de cotización y por cada peso ahorrado, el gobierno aporta 3.25 pesos. No existe, actualmente, un *match* equivalente para los trabajadores IMSS.

En los últimos años, las aportaciones a las subcuentas de ahorro voluntario y solidario han crecido considerablemente. Al cierre de junio de 2016, el saldo total de ahorro voluntario y solidario en las AFORE ascendió a 39,467 millones de pesos. Además, al cierre del primer trimestre de 2016, había 3,353,761 cuentas con ahorro voluntario y 371,270 cuentas con ahorro solidario.

Gráfica 1

**Ahorro voluntario y solidario acumulado en el sistema**  
(millones de pesos)



Fuente: CONSAR.

Si bien el ahorro voluntario y solidario ha crecido en los últimos años, estos siguen representando una proporción muy pequeña de los recursos administrados por las AFORE (apenas el 1.5% de los activos netos a junio de 2016).

## **b. Planes ocupacionales privados de pensiones**

Una variante de ahorro voluntario lo constituye lo que las empresas pueden ofrecer a sus empleados como planes de pensiones adicionales que forman parte del paquete de prestaciones con el fin de retener capital humano y fomentar una permanencia extendida de los trabajadores en la firma. Éstos se conocen como planes privados de pensiones personales y ocupacionales<sup>31</sup> y suelen ser complementarios a los beneficios de jubilación obligatorios (ya sea la Ley 73 o la Ley AFORE). Asimismo, vistos desde otro ángulo, representan una alternativa para que los trabajadores tomen conciencia de las necesidades que se enfrentarán en la vejez una vez que se deja de laborar y fomentar el ahorro para dicho momento.

Estos planes ocupacionales privados pueden ser de beneficio definido, de contribución definida, o híbridos. Este tipo de plan puede contemplar como parte de su diseño un esquema de contribución definida que permita aportaciones complementarias voluntarias por parte del trabajador. Como lo menciona Flores Quiroz<sup>32</sup>, una ventaja es que este ahorro se realiza por descuento de nómina; ello facilita y crea un hábito de ahorro y planeación entre los empleados, ya que deberán planificar cada año el monto de ahorro que cada uno está dispuesto a realizar. Bajo esa modalidad, generalmente hay una contribución *pari passu* por parte de la empresa. Desde luego se contemplan exenciones

---

<sup>31</sup> Una descripción completa de las necesidades y beneficios de estos planes se puede consultar en Flores Quiroz, Marcela, “La necesidad de planes privados corporativos y personales”, en Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México. Ed. IMEF, Lockton y Ernest & Young. México, 2011. Primera edición, pp. 391-438. Esta autora define a un plan privado de pensiones como “una herramienta de compensación diferida que permite premiar los años de servicio prestados, o el desempeño (la actuación, sic) de las personas en las empresas y constituir una fuente adicional de ingresos al momento de la jubilación” (pp. 395).

<sup>32</sup> *Ibid.*



y/o deducciones fiscales para incentivar a las empresas a ofrecer estos planes. En suma, “estos planes privados consisten en establecer esquemas de ahorro a largo plazo, mediante los cuales se le da la oportunidad al empleado d participar y de mejorar así sus ingresos a la jubilación”<sup>33</sup>.

En México existen este tipo de planes, y aunque estos recursos no pertenecen al SAR, la CONSAR lleva un registro electrónico voluntario de estos planes bajo el Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP<sup>34</sup>).

Este permite recabar información sobre los tipos de planes establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, las modalidades de pago, la forma como se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras. Al cierre de mayo de 2016 se tienen registrados 2,017 planes que cubren a 1,394,245 personas. Además, el total de recursos financieros que administran ascienden a 486,332 millones de pesos, un equivalente a 2.5% del PIB. En el registro se observa que el trabajador realiza aportaciones en más de 80 por ciento de los casos, lo cual demuestra que el trabajador responde al incentivo que representa el esquema del *pari passu* ofrecido por el patrón.

Así, los planes privados ocupacionales que cuenten con un buen diseño, pueden ser un buen complemento para el AVP. Sin embargo, su uso no es generalizado ya que generalmente son esquemas que se concentran en corporaciones de tamaño mediano a grande.

---

<sup>33</sup> Íbid pp. 396.

<sup>34</sup> Véase <https://www.consar.gob.mx/sirepp/>

## 7. ¿Hacia dónde puede moverse México en AVP?

Tomando en cuenta lo hasta ahora expuesto en este documento, se concluye lo siguiente:

- i) En México, a pesar de los esfuerzos desplegados en los últimos años para promover el ahorro voluntario, éste sigue ocupando una fracción pequeña en el saldo total de las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los mexicanos.
- ii) Los argumentos conceptuales y prácticos aquí expuestos advierten tanto las razones de por qué es tan bajo el ahorro voluntario y el por qué representa un enorme desafío elevarlo
- iii) Las experiencias internacionales en esta materia son abundantes y existen casos probados de éxito.

Po lo tanto, en esta sección se presenta, de manera resumida, algunas medidas de instrumentación que, acordes con las mejores prácticas internacionales, se podrían adoptar en nuestro país<sup>35</sup>.

- a. Ampliar el universo potencial de los ahorradores. En vista de la baja cobertura del SAR debido a que 6 de cada 10 mexicanos se encuentran en la informalidad laboral y no cotizan al SAR, una estrategia es incorporar a nuevos segmentos de la población para que ahorren en las AFORE y consecuentemente lo hagan a través del ahorro voluntario. Por ello, en este año se realizaron esfuerzos para incorporar, por un lado, a los migrantes mexicanos que viven en Estados Unidos y que eventualmente regresarán a México a retirarse<sup>36</sup>; por otro lado, si bien los

<sup>35</sup> Algunas de éstas se enumeraron ya en el blog CONSAR “Elevar el ahorro voluntarios en las AFORE ¿Misión imposible?”, 17 de febrero de 2016, en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx), sección blogs.

<sup>36</sup> Si bien es importante afiliar a los migrantes a esquemas de AVP, ello no incrementará la cifra de cobertura señalada, pues ésta se refiere a la proporción de formales en la PEA, y los migrantes no se contabilizan en la PEA.

trabajadores independientes pueden abrir una cuenta de AFORE desde hace 10 años, pocos lo han hecho. A partir de 2016, los trabajadores independientes podrán afiliarse en una AFORE de manera mucho más sencilla y con ello incentivar a este importante segmento a ahorrar voluntariamente para su retiro.

- b. Mejorar los incentivos de las AFORE: convertir al ahorro voluntario en prioridad. Si bien la CONSAR ha modificado la regulación para que las AFORE y su fuerza comercial de ventas tengan mayores incentivos para fomentar el AVP, hace falta mecanismos más poderosos para alinear a las AFORE y su fuerza de ventas con este propósito. Entre estas regulaciones se encuentra la creación de la figura de “asesor de pensiones”, mejores regulaciones para el traspaso de una AFORE a otra, la ampliación del plazo de la recertificación de los trabajadores, mejores reglas para la asignación y reasignación de cuentas, la incorporación del ahorro voluntario como criterio clave en la metodología para calcular el CAS (Indicador de Servicios), entre otros.
- c. Mayor difusión pública sobre la importancia del ahorro voluntario. Se debe profundizar en la estrategia integral de comunicación de la CONSAR y las AFORE para promover más el ahorro voluntario entre la población. Esto implica mayores esfuerzos para destacar en gran escala la importancia y los beneficios del AVP a través de campañas públicas en medios masivos.
- d. Incentivos fiscales. Si bien en 2016 entró en vigor un esquema más generoso de deducción fiscal para incentivar el ahorro de largo plazo, existen todavía oportunidades de mejora en este campo para lograr atraer mayor ahorro voluntario a las AFORE ya que es claro que los esquemas de deducibilidad actuales son un incentivo para los estratos de mayores ingresos. Es necesario, por tanto, mejorar el diseño de los incentivos fiscales para atraer a los bajos ingresos y a los independientes e informales.

- e. Ahorro automático. Si bien se han abierto 5,000 nuevos puntos de ahorro voluntario en el país, y ahora se puede realizar por internet y teléfono celular, se deben evaluar mecanismos complementarios para lograr que un mayor número de ahorradores aproveche las virtudes del ahorro voluntario. Otros países han adoptado esquemas automáticos que podrían servir de modelo para México, particularmente el caso del Reino Unido.

Como puede apreciarse por lo expuesto en esta sección, se requiere profundizar, en el marco de una estrategia integral, en las acciones para impulsar el ahorro voluntario. Existe el potencial para que ello ocurra como se ha observado favorablemente en los últimos dos años, pero se requieren acciones decididas de las AFORE, los patrones, los sindicatos, el Congreso y por supuesto del gobierno para que ello ocurra.

## 8. Consideraciones finales

El principal mensaje que se deriva de este trabajo es que el AVP debe ser un complemento fundamental para mejorar las pensiones. Por si sólo el AVP no solucionará el problemas de tasas de reemplazo insuficientes, pero ciertamente puede contribuir a la solución de esa problemática.

En un contexto internacional, se ha visto que el AVP en los últimos años ha crecido de manera constante en varios países de Latinoamérica. No obstante, de acuerdo con un análisis del FIAP, éste “aún se encuentra poco desarrollado y no está contribuyendo en forma significativa a la provisión de pensiones, a diferencia de lo que ocurre en países más desarrollados tales como Estados Unidos, Reino Unido o Nueva Zelanda”<sup>37</sup>. Más aún, de acuerdo con estimaciones de la OCDE, cerca del 21 por ciento de la pensión total promedio de los trabajadores en los países miembros de la organización, proviene del AVP. Concluye FIAP: “En América Latina estamos lejos de estas cifras”<sup>38</sup>.

Como se comentó, el proceso de ahorrar en general requiere que el individuo enfrente varias decisiones. Por ello en el trabajo se enfatizó que las experiencias, las percepciones, los hábitos y las creencias determinan parámetros de comportamiento para tomar decisiones vinculadas con el ahorro. Asimismo, dichos parámetros responden a incentivos que la persona tiene ante sí, muchos de ellos promovidos por políticas públicas. Por ello se revisó el papel que pueden jugar diversos incentivos para efectuar AVP. Las experiencias de diez países en esta materia que se presentan en el anexo del documento aportan valiosas lecciones de lo que se podría considerar para México.

<sup>37</sup> FIAP “Principales recomendaciones y conclusiones de la mesa redonda FIAP-AMAFORE sobre el ahorro voluntario en el futuro de las pensiones”, Ciudad de México, 28 de enero de 2016, pp. 2.

<sup>38</sup> *Ibid.*

Al contemplar medidas para impulsar al AVP, vale la pena reiterar lo que señalan las mejores prácticas para tener un sistema pensionario eficaz. En particular al AVP, una clasificación internacional indica que “los 10 países mejor calificados se caracterizan por mantener un buen desempeño en los siguientes aspectos:

- i) Acceso: los gobiernos han impulsado el acceso a nuevas alternativas personales. Cada vez más, la responsabilidad de contar con un sistema de pensiones fondeado recae en el individuo.
- ii) Incentivos: implementación de beneficios fiscales, los cuales fomentan el ahorro a corto plazo generando ganancias a largo plazo.
- iii) Compromiso: las políticas de afiliación automática han generado importantes beneficios de cobertura; así también, un balance entre inversión y educación financiera<sup>39</sup>

Mejorar al sistema de ahorro para el retiro y las condiciones pensionarias de la población dependen por supuesto de un amplio conjunto de políticas públicas que típicamente abarca los cinco pilares. No obstante, mediante el impulso para incentivar al ahorro pensionario voluntario se podría obtener beneficios importantes en el sistema de pensiones a un relativo bajo costo.

---

<sup>39</sup> Natixis Global Retirement Index 2016. Personal Responsibility. Public Trust. Natixis Global Asset Management, July 20, 2016.

## Referencias

*Barr, Nicholas and Peter Diamond, Pension Reform. A Short Guide, Oxford University Press, 2010.*

*Beshears, John, James J. Choi, David Laibson and Brigitte C. Madrian, “Behavioral Economics Perspectives on Public Sector Pension Plans”, NBER Working Paper No. 16728, January 2011.*

CONSAR, Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos, 2016.

CONSAR, Informe Trimestral al H. Congreso de la Unión sobre la Situación del SAR, segundo trimestre de 2015.

CONSAR-Blog en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx), “Mitos y realidades del ahorro voluntario en las AFORE”, 1 de marzo de 2016.

CONSAR-Blog en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx), “Elevar el ahorro voluntario en las AFORE, ¿Misión imposible?”, 17 de febrero de 2016.

CONSAR-Blog en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx), “Experiencias internacionales y evolución del ahorro voluntario en México”, 2014.

CONSAR-Blog en [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx), “Cómo aumentar los ahorros para el retiro a través del uso de las ciencias del comportamiento”, 11 de noviembre de 2015.

CONSAR, <https://www.consar.gob.mx/sirepp/>.

*Fertig, Andrew, Jaclyn Lefkowitz y Alissa Fishbane, El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar los ahorros para el retiro. Una nueva mirada a las aportaciones voluntarias a las pensiones en México, Ideas42, octubre de 2015, publicado en [https://www.consar.gob.mx/otra\\_informacion/pdf/ideas42\\_MX-Pensiones\\_Esp.pdf](https://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/ideas42_MX-Pensiones_Esp.pdf)*

*FIAP, “Principales recomendaciones y conclusiones de la mesa redonda FIAP-AMAFORE sobre el ahorro voluntario en el futuro de las pensiones”, Ciudad de México, 28 de enero de 2016.*

*Flores Quiroz, Marcela, “La necesidad de planes privados corporativos y personales”, en Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México. Ed. IMEF, Lockton y Ernest & Young. México, 2011. Primera edición,*

*Gopi Sha Goda, Matthew Levy, Colleen Flaherty Manchester, Aaron Sojourner, and Joshua Tasoff.* “The Role of Time Preferences and Exponential-Growth Bias in Retirement Savings”, NBER, Working Paper no. 21482, August 2015.

*Herrera, Carlos*, “Fortalecimiento de los sistemas de pensiones en México: perspectivas y propuestas de reforma”, en BBVA, Las reformas de los sistemas de pensiones en Latinoamérica. Avances y temas pendientes, eds. Eduardo Fuentes, Alicia García Herrero y José Luis Escrivá, capítulo 4; España, 2010.

*Hinz, R., Holzmann R., Tuesta, D. y Takayama, N.*, Matching Contributions for Pensions: a Review of International Experience, World Bank, 2013.

*Holzmann, R. & Hinz, R.*, (2005). Old Age Income Support in the 21st Century. The World Bank.

How Do We Think, *Curious Reader Series*, NY, 2014.

*Ideas42*, Freedom and Choice in Pensions: a Behavioural Perspective, Association of British Insurers, London, 2015.

*INEGI*, Encuesta ENOE, enero-marzo de 2016.

*ITESM*, Impacto macroeconómico de la reforma pensionaria en México, Coord. Hugo J. Fuentes Castro, con Grisel Ayllón Aragón; Arturo Pérez Mendoza; Andrés Zamudio Carrillo y José Antonio Nuñez Mora, Centro de Estudios Estratégicos, Campus Ciudad de México; 10 de marzo de 2014.

*Kahneman, D., & Tversky, A.* (Eds.) Choices, Values and Frames. New York: Cambridge University Press, 2000.

*Kahneman, D.*, Thinking Fast and Slow, 2011.

*Kydland, F.E and Edward Prescott*, “Rules rather than Discretion: the Inconsistency of Optimal Plans”, The Journal of Political Economy, Vol. 85, 3, June 1977,473-492

*Lunn, Pete*, Regulatory Policy and Behavioural Economics, OECD, 2014

*Natixis Global Retirement Index 2016. Personal Responsibility. Public Trust*. Natixis Global Asset Management, July 20, 2016.

*OCDE*, Estudio sobre los sistemas de pensiones de México, 2015.



*Sales, C., Solís, F. y Villagómez, A., Pension System Reform: The Mexican Case. National Bureau of Economic Research, Nr. 5780, 1996.*

SURA Asset Management “México”, Capítulo 3.5 en Cómo fortalecer los sistemas de pensiones Latinoamericanos. Tomo I, 2015.

*Thaler Richard and Shlomo Benartzi, “Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving”, Journal of Political Economy, vol. 112, no.1, 2004.*

*Thaler, Richard y Sunstein, Cass R., Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness, 2008.*

*Turner, Alejandro. “Diagnóstico, evolución y experiencias en la industria del APVI y APVC”, exposición en Mesa Redonda FIAP-AMAFORE: “El ahorro voluntario en el futuro de las pensiones”, enero de 2016.*

*Tversky, A., Kahneman, D., The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. Science, New Series, Vol. 211, No. 4481, 1981.*

*Villagómez, A. y Antón A., El caso de México, en Contribución del sistema privado de pensiones al desarrollo económico de Latinoamérica, Experiencias de Colombia, México, Chile y Perú. Coord. Rodrigo Acuña. SURA Asset Management, 2013.*

*Villagómez A. “El ahorro para el retiro. Una reflexión para México”. El Trimestre Económico, vol. LXXXI (3), número 323, 2014.*

*Villagómez, A. México: “Un esquema multipilar fragmentado”, en Cómo fortalecer los sistemas de pensiones Latinoamericanos. Tomo II, SURA Asset Management, 2015.*

## Referencias de Internet

Asociación de AFP en Perú

<http://www.asociacionafp.com.pe/category/preguntas-frecuentes/>

AustralianSuper

<http://www.australiansuper.com/>

Colpensiones. Beneficios Económicos Periódicos BEPS

<http://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-CO/223>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

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

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione

[www.covip.it](http://www.covip.it)

Deloitte

[http://newsletters.usdbriefs.com/2014/Tax/GIS/140131\\_4.html](http://newsletters.usdbriefs.com/2014/Tax/GIS/140131_4.html)

Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)

[http://www.fiap.cl/prontus\\_fiap/site/edic/base/port/inicio.html](http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/edic/base/port/inicio.html)

Gobierno de Perú

<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/aseguramientoSalud-Pensiones.html>

<http://www.sunat.gob.pe/legislacion/superin/2008/187.pdf>

<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds008-2008.pdf>

<http://m.sunat.gob.pe/mypes.html>

[http://www.mef.gob.pe/index.php?view=items&cid=1%3Apolitica-economica-y-social&id=299%3A33-icuales-son-los-principales-sistemas-de-pensiones-que-existen-en-el-peru&option=com\\_quickfaq&lang=es](http://www.mef.gob.pe/index.php?view=items&cid=1%3Apolitica-economica-y-social&id=299%3A33-icuales-son-los-principales-sistemas-de-pensiones-que-existen-en-el-peru&option=com_quickfaq&lang=es)

Gobierno de Reino Unido

<https://www.gov.uk/workplace-pensions>

<http://www.nidirect.gov.uk/how-your-situation-affects-your-workplace-pension>

International Organisation of Pension Supervisors

<http://www.oecd.org/site/iops/researchbycountry/>

Internal Revenue Service

<http://www.irs.gov/>

King & Wood Malleson

<http://www.kingandwood.com/article.aspx?id=china-bulletin-2014-04-01&language=en>

KiwiSaver

<https://www.kiwisaver.govt.nz/>

KPMG

<http://www.kpmg.com/CN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Newsletters/ChinaAlerts/Document/s/China-tax-alert-1312-35-Deferred-individual-income-tax-treatment-v1.pdf>

Ley del Impuesto Sobre la Renta en Perú

<http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/capiv.htm>

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón

[http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37_1.pdf)

[http://www.mhlw.go.jp/english/policy/pension/pension/dl/pension\\_bureau.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/policy/pension/pension/dl/pension_bureau.pdf)

Mintrabajo. República de Colombia

<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-de-los-beneficios-economicos-periodicos.html>

NEST

<http://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/public/helpcentre/contents/qualifying-earnings.html>

<http://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/public/helpcentre/contents/how-tax-relief-works-with-nest.html>

<http://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/public/helpcentre/contents/nest-annual-contribution-limit.html>

ONP

<http://www.onp.gob.pe/inicio.do>

Pension Fund Regulatory and Development Authority, India

<http://www.pfrda.org.in/>

PWC

[http://www.pwc.com/en\\_US/us/tax-services/publications/insights/assets/pwc-new-tax-deferral-treatment-chinese-enterprise-annuity.pdf](http://www.pwc.com/en_US/us/tax-services/publications/insights/assets/pwc-new-tax-deferral-treatment-chinese-enterprise-annuity.pdf)

Regulador de pensiones de Reino Unido

<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/employers/about-stakeholder-pensions.aspx#s9638>

Swiss Life

[https://www.swisslife.com/content/dam/id\\_corporateclients/downloads/ebrm/Japan.pdf](https://www.swisslife.com/content/dam/id_corporateclients/downloads/ebrm/Japan.pdf)

Superintendencia de Pensiones del Gobierno de Chile

<http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html>

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, República del Perú

<http://www.sbs.gob.pe/>

U.S. Department of the Treasury

<http://www.treasury.gov/Pages/default.aspx>